

Paris, le 26 mai 2014
Communiqué

Quelle rémunération pour les métiers du Digital ?

Résultats du baromètre Hay Group – ACSEL, avril 2014

L'association de l'économie numérique en partenariat avec Hay Group, société internationale de conseil en management, a conduit une étude(1) sur les rémunérations des métiers du Digital.

- A niveau de poste équivalent, **les collaborateurs du Digital sont 4 à 5 ans plus jeunes** que sur l'ensemble de marché **et évoluent plus rapidement**.
- Ils perçoivent des **rémunérations fixes environ 7% en dessous** de leurs confrères au **même niveau de responsabilité** sur le marché général.
- Les postes de **Responsable marketing digital/ e-marketing** enregistrent des **augmentations de salaire plus élevées** que sur le marché.
- **La proportion de femmes cadres dirigeantes est deux fois plus élevée** dans le digital : un **secteur plus paritaire**.

Les professionnels des Ressources Humaines doivent faire face à **l'émergence de nouveaux métiers digitaux pour lesquels la rémunération est un sujet sensible**.

En outre **ces compétences nouvelles évoluent très rapidement**. Deux familles de métiers sont particulièrement concernées par ces enjeux : le marketing Web / Digital avec une demande croissante et des profils très variés ; le développement informatique, pour lequel les compétences sont de plus en plus pointues, et où il est parfois difficile d'offrir des parcours de carrière.

Voici les principaux résultats du baromètre de l'ACSEL en partenariat avec Hay Group :

A niveau de poste équivalent (1), les collaborateurs du Digital sont 4 à 5 ans plus jeune que sur l'ensemble de marché

En moyenne, on remarque qu'à niveau de poste égal, les collaborateurs du Digital sont 4 à 5 ans plus jeunes que sur l'ensemble du marché : 59% de collaborateurs du digital ont entre 25 et 39 ans, contre 38% sur le marché général.

Cette observation est la conséquence de progressions de carrière et de mise en responsabilité plus rapide des postes du Digital. Ces postes revêtent en effet un caractère de plus en plus stratégique au sein des entreprises.

Ils perçoivent des rémunérations fixes environ 7% en dessous de leurs confrères au même niveau de responsabilité sur le marché général.

En comparant les niveaux de salaire des postes du Digital par rapport aux autres postes de même niveau, on observe un écart marqué sur les salaires fixes : -7.1% en moyenne. Cela s'explique notamment par le fait que la population soit plus jeune (5 ans de moins en moyenne) et moins expérimentée (3 années de moins en moyenne) que sur le marché général. Lorsque l'on prend en compte le variable, l'écart se réduit légèrement (-6%) ce qui révèle que les systèmes de Part Variable sont plus compétitifs pour les postes du Digital.

Les postes de Responsable marketing digital/ e-marketing enregistrent des augmentations de salaire plus élevées que sur le marché.

Si l'on considère les mêmes titulaires ayant conservé le même poste de 2012 à 2013, les évolutions médianes du salaire fixe des postes du Digital sont de 2.5% en moyenne. Ces évolutions sont en ligne avec celles constatées sur le marché général (2.4%). Cependant, certains postes se distinguent, par des augmentations plus fortes :

- Responsable Digital / Web : + 5.5%
- Responsable E-Marketing : + 4.7%

La proportion de femmes cadres dirigeantes est deux fois plus élevée dans le digital : un secteur plus paritaire.

Sur l'ensemble des niveaux de Cadres, la proportion de femmes dans les métiers du Digital est plus importante que sur le marché général. Quand 2 Cadres Dirigeants sur 10 sont des femmes dans le marché Général, le ratio est de 4 sur 10 pour les postes du Digital.

Répartition des hommes et des femmes sur le marché digital et sur le marché général

	Digital		Marché Général	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non Cadres	51%	49%	48%	52%
Cadres 1er niveaux	43%	57%	52%	48%
Cadres confirmés	58%	42%	67%	33%
Cadres Dirigeants	60%	40%	80%	20%

Sur le marché général, les hommes sont en moyennes payés 6.3% plus que les femmes, à niveau de responsabilité comparable (ce qui ne tient donc pas compte de la surreprésentation des hommes dans les plus hauts niveaux de responsabilités). Sur le marché Digital, cet écart n'est que de 3.7%. Le marché digital est donc plus paritaire sur l'ensemble des postes de cadres, tant sur la représentation des femmes aux plus hauts niveaux de responsabilités, que sur les rémunérations.

Cependant, ce constat ne s'applique pas aux populations Non Cadres.

« Comment recruter, comment intégrer les postes digitaux dans mes équipes, quels niveaux de salaires,...? Autant de questions que de nombreuses entreprises se posent depuis l'émergence de nouveaux métiers digitaux et pour lesquels la rémunération est un point crucial, concurrence féroce et compétences pointues obligent. Nous souhaitons au sein de l'ACSEL, que ce sujet prenne toute sa place, le baromètre réalisé avec HAY Groupe en pose les bases et va nous permettre de suivre les évolutions de ces métiers et réfléchir avec tous les acteurs concernés par ce sujet clé », explique Cyril Zimmermann, Président de l'Acsel

« Le numérique transforme les organisations en profondeur. Les métiers du digital deviennent incontournables. Le Baromètre Hay Group / Acsel, construit sur des données concernant près de 2000 collaborateurs et recueillies après de 149 sociétés de tous les secteurs d'activités, met en lumière des pratiques RH différentes : les collaborateurs du digital sont plus jeunes, leur progression de carrière plus rapide. Avec deux fois plus de femmes cadres dirigeantes dans le digital, le secteur se révèle plus paritaire», précise Gildas Poirel, Consultant et Directeur des Relations Clients et du Marketing au sein du cabinet de conseil en management Hay Group

(1) Méthodologie

Hay Group est le leader mondial sur les sujets de rémunération et dispose de données de rémunération pour plus de 150 pays. Par son approche de la mesure du travail, Hay Group garantit la robustesse de ses analyses. Dans cette étude sur les métiers du Digital, 149 sociétés de tous les secteurs d'activités et près de 2000 collaborateurs de toutes les familles de métier ont été Interrogés. La clé de lecture des marchés de rémunération Hay Group est le niveau de responsabilité Hay. Les postes comparés dans cette étude ont été pondérés selon la méthode d'évaluation Hay Group ce qui permet une comparaison par niveau de responsabilité et non uniquement par titre poste.

Plus d'informations sur la représentativité : + de 50% des sociétés disposent d'un effectif de plus de 1500 collaborateurs et d'un CA supérieur ou égal à 1 milliard d'euros.

A propos de l'ACSEL

L'Association regroupe aujourd'hui près de 200 entreprises et organismes publics de tous les secteurs et œuvre à leur mise en relation. Lieu d'échange et de propositions, les travaux de l'ACSEL abordent les enjeux du numérique à travers trois lignes directrices : anticiper, développer et mesurer.

www.acsel.asso.fr.

A propos de Hay GROUP

Hay Group est une société internationale de conseil en management.

Hay Group accompagne les dirigeants et les organisations dans leurs transformations, les aide à développer les meilleures pratiques RH, et leur donne accès à la première base de données mondiale de management, notamment au travers d'applications digitales. Depuis plus de 70 ans, Hay Group s'appuie sur la qualité de sa recherche pour mettre en œuvre des solutions opérationnelles avec ses clients. Présent dans 50 pays, Hay Group travaille avec plus de 12 000 clients dans tous les secteurs d'activités.

Contact Presse ACSEL

Pepper Menthe Communication

Samira Chakkaf Andalouci

07 86 11 14 52 samira@pepperminte.com