

BAROMÈTRE DES SALAIRES EN ARCHITECTURE & CONSTRUCTION

HIGHLINE



2023

WWW.HIGHLINE-GROUP.COM

GRILLE DES SALAIRES (en € brut annuel)

Poste	Années d'expérience				Autres régions
	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	> 8 ans	
ARCHITECTURE					
Dessinateur - Projeteur	28 000	31 000	35 000	38 000	
Assistant chef de projet	32 000	38 000	42 000	46 000	inférieur de 8% à 10%
Chef de projet	38 000	42 000	45 000	55 000	
Directeur de Projet	43 000	50 000	58 000	72 000	
Architecte / Ingénieur	36 000	42 000	48 000	62 000	
<hr/>					
Paysagiste	28 000	34 000	38 000	45 000	
Urbaniste	30 000	34 000	42 000	47 000	
Infographiste	30 000	34 000	42 000	47 000	inférieur de 8% à 10%
BIM coordinateur	39 000	43 000	53 000	57 000	
BIM manager	43 000	50 000	55 000	65 000	
Assistant de direction	30 000	35 000	40 000	45 000	
Chargé d'affaire	35 000	40 000	45 000	55 000	
<hr/>					
ARCHITECTURE D'INTERIEUR					
Dessinateur - Projeteur	26 000	29 000	33 000	36 000	
Assistant chef de projet	31 000	36 000	38 000	45 000	inférieur de 6% à 8%
Chef de projet	37 000	42 000	48 000	56 000	
Directeur de Projet	51 000	58 000	65 000	79 000	
<hr/>					
BTP					
Dessinateur - Projeteur	26 000	30 000	38 000	42 000	
Conducteur de travaux	35 500	43 000	48 000	56 000	inférieur de 5% à 8%
Ingénieur spécialisé (fluide, structure...)	33 000	38 000	45 000	55 000	
Economiste de la construction	34 000	38 000	43 000	50 000	

Après une année précédente aux débuts ralentis et avec une réelle reprise d'activité sur son dernier trimestre, le marché de l'architecture et du design français doit de nouveau faire face en 2022 à des challenges insoupçonnés. Nous n'évoquerons pas ici les différents facteurs politico-économiques tels que la guerre en Ukraine, l'inflation ou encore les pénuries de matériaux ayant pourtant bel et bien un impact sur notre domaine et tant d'autres. Dans cette étude, nous parlerons du besoin de main d'œuvre grandissant des entreprises et de leur difficulté à recruter les profils adéquats.

Les cabinets d'architecture qui avaient précédemment réduit leurs effectifs ou suspendu leur croissance lors de la pandémie, se retrouvent désormais avec une multitude de nouveaux projets et par conséquent un besoin de personnel décuplé. Dans le but d'attirer de nouveaux profils, de nombreuses annonces ont été publiées sur les réseaux socio-professionnels et les jobboards, les cabinets de recrutement ont largement été sollicités et les recruteurs internes aux entreprises n'ont pas hésité à démarcher en direct les travailleurs.

Cette nécessité de recruter a inversé l'offre et la demande du marché de l'emploi en faveur des candidats, dont nombre ont été ravis de se voir proposer tant d'opportunités, plus séduisantes les unes que les autres.

Au cours de notre étude précédente, nous avons déjà introduit le besoin de repenser les espaces de travail, voire d'en construire de nouveaux. Les agences ont été amenées à redoubler de créativité afin d'être en mesure de répondre aux demandes naissantes de la part de leurs clients et de leur proposer des idées novatrices pouvant également coïncider avec les normes de flexibilité professionnelle.

De plus, nous avons été heureux de constater cette année une reprise accrue du tourisme grâce au retour des voyages à l'ordre du jour. Les cabinets d'architecture d'intérieur et de design travaillant dans ce secteur ont par conséquent profité d'une belle relance de leur activité et ont été sollicités pour développer ou réhabiliter des hôtels et des commerces de détail.

Le monde de l'intérieur et du design, précédemment ralenti, fût alors confronté à la nécessité de reprendre les recrutements en masse et à rechercher des profils parfois plus techniques, en mesure de mettre en place des stratégies liées aux demandes des clients, ainsi qu'à l'organisation des espaces et leurs futurs aménagements.



En parallèle, dans le domaine de l'architecture et de la construction, grand nombre de cabinets ont décidé de reconstruire et de restructurer entièrement leurs équipes. Les recrutements pour lesquels nous avons été missionnés concernaient alors toutes les strates des agences et les cadres dirigeants fraîchement embauchés ont à leur tour fait appel à nos services dans le but de former et/ou renforcer leurs équipes. Nous pouvons affirmer qu'en 2022, les recrutements étaient ouverts à tous les rôles, même aux plus juniors, bien que ceux maîtrisant le logiciel Revit restaient les profils les plus prisés.

Face à la diversité et à l'augmentation du nombre d'offres d'emploi sur le marché, l'un des plus grands défis de cette année fût pour les entreprises d'attirer les candidats. Nombre d'entre eux se sont vu répondre favorablement à leur candidature pour organiser une première rencontre et se sont, par conséquent, retrouvés avec plusieurs propositions d'embauche. Cette situation leur a alors permis d'ouvrir les négociations avec les agences dans le but de rejoindre non pas la plus séduisante (de part ses projets) mais surtout la plus offrante (en termes de salaire, d'avantages et de type de contrat). Comprenant que la situation était désormais en leur faveur, beaucoup de candidats ont gonflé considérablement leurs prétentions salariales, tout en requérant des aménagements de temps de travail.

Cette année, les demandes de temps partiel, d'horaires arrangés et de même de proximité du lieu de travail font partie intégrante des critères de recherche des postulants et se sont intensifiées.

Il a alors été compliqué pour les agences de rester compétitives sans endommager leur grille salariale interne, et cela sans nuire à leur culture d'entreprise et en respectant les barèmes propres à la convention collective de l'architecture. C'est pourquoi, nous avons décidé cette année de collaborer avec nos agences partenaires dans le but de développer un baromètre exposant les salaires moyens pratiqués en agence en fonction des postes, des catégories et de l'expérience des candidats. Nous remercions par cette occasion toutes celles ayant accepté de partager avec nous leur grille salariale interne.

GRILLE DES SALAIRES DANS LES AGENCES À PARIS (en € brut annuel)

Poste	Années d'expérience			
	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	> 8 ans
ARCHITECTURE				
Dessinateur - Projeteur	28 266	32 000	-	-
Assistant chef de projet	32 130	36 000	38 878	41 333
Chef de projet	-	42 000	45 176	52 297
Directeur de Projet	-	-	-	72 459
Architecte / Ingénieur	-	-	49 980	57 820
<hr/>				
Paysagiste	33 600	36 000	39 000	42 000
Urbaniste	33 600	36 000	39 000	42 000
<hr/>				
ARCHITECTURE D'INTERIEUR				
Assistant chef de projet	30 000	36 000	41 000	53 000
Chef de projet	-	-	45 000	57 750
<hr/>				

Les résultats de la grille présentant les rémunérations pratiquées en agence ne diffèrent que peu de celles complétées par les candidats, signifiant ainsi qu'un faible nombre d'agences a accepté de modifier leur grille interne pour répondre aux demandes salariales grandissantes.

Les majeures disparités apparaissent au niveau des postes de paysagistes et d'urbanistes pour lesquels il semblerait que les cabinets d'architecture acceptent d'augmenter les salaires. Cela pourrait s'expliquer par le grand nombre de projets en lien avec le Grand Paris Express. En effet, lors de notre étude précédente, nous avons analysé que ces profils étaient les plus recherchés et pénuriques en 2021.

Du côté candidat, la mise en comparaison des résultats obtenus au "Baromètre des salaires" de ces deux dernières années confirme une légère hausse des salaires, située entre 3% et 5%. Les architectes chefs de projet entre 5 et 8 années d'expérience ont désormais un salaire moyen de 45 000 € brut annuel face à 43 000 € l'an passé et celui des assistants chefs de projet a évolué de 37 000 € à 38 000 € brut annuel. Le domaine de l'architecture d'intérieur est également concerné par cette croissance puisque les chefs de projets entre 5 et 8 années d'expérience ont pu observer leur salaire moyen augmenter de 45 000 € à 48 000 € brut annuel d'une année sur l'autre.

Cette hausse est tout de même moins conséquente que celle à laquelle nous nous attendions en raison de l'extrême concurrentialité du marché de l'emploi et des divers échanges que nous avons pu avoir récemment avec les candidats qui n'hésitaient pas à augmenter leurs prétentions salariales. Ainsi, nous avons également interrogé dans notre étude actuelle les participants sur leurs attentes pour une prochaine prise de poste et la plupart d'entre eux souhaiteraient obtenir une augmentation de salaire comprise entre 15% et 25%.

Comme chaque année, nous avons également étudié les avantages et les cultures d'entreprise étant donné l'impact qu'ils peuvent avoir sur l'acceptation ou non d'une offre par le candidat.

Nous pouvons à nouveau constater cette année que les dispositifs légaux de la convention collective concernant les heures supplémentaires ne sont pas respectés étant donné que seulement 45% des participants de l'étude ont eu la possibilité de les récupérer ou de se les voir rémunérées. Cela pourrait éventuellement s'expliquer par le fait du télétravail, au cours duquel le nombre d'heures effectuées par les employés est souvent décuplé et non systématiquement considéré. Pourtant, la flexibilité reste aujourd'hui l'un critère fondamental au bien-être en entreprise et de nombreux candidats y apportent une importance majeure, quitte à refuser une opportunité si cette dernière est limitée.



Cette étude a été réalisée sur une durée de deux mois entre le 1 septembre 2022 et le 31 octobre 2022. Les chiffres proviennent du questionnaire anonyme mis en ligne pendant la durée de l'étude. Environ 2000 réponses ont été analysées pour créer cette étude.

Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur la réalisation de l'étude, contactez l'équipe d'Highline Paris au :

+33 (0)9 70 44 55 77
team@highline-group.com

7 Rue Meyerbeer
75009 Paris

À PROPOS

Implantée au Royaume-Uni, en France, Highline est une agence de recrutement de profils techniques. Nous intervenons dans les secteurs liés à l'architecture. Notre équipe hybride est composée d'architectes de formation et de profils spécialisés en ressources humaines. Nous aidons les entreprises à trouver les meilleurs talents.