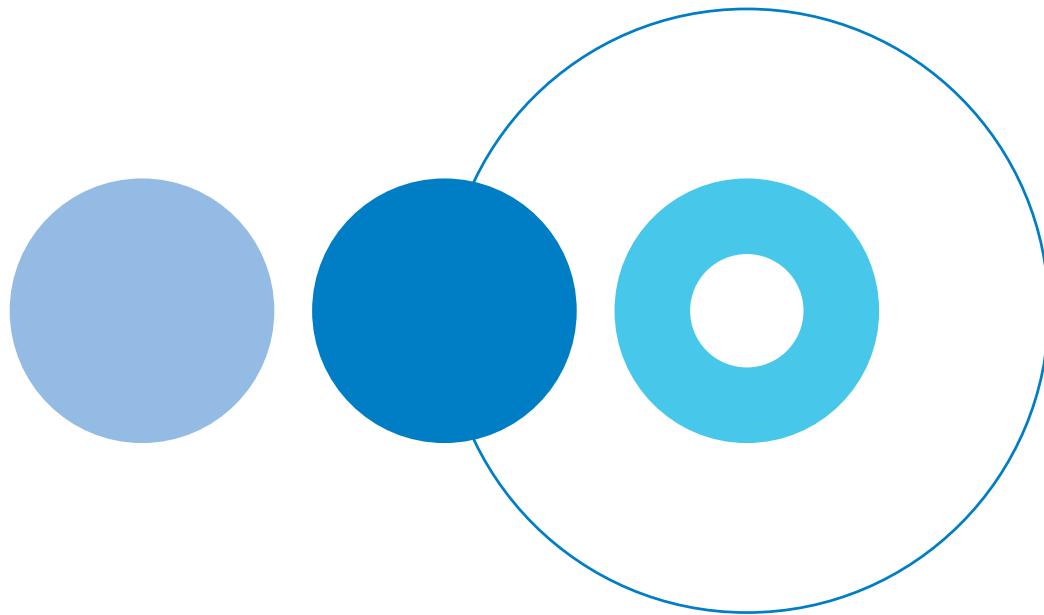




guide salarial 2025.

randstad

partenaire talent.



un plan de rémunération compétitif : le levier incontournable pour attirer les talents

Année après année, le salaire et les avantages sociaux restent la pierre angulaire des stratégies d'attraction et de fidélisation des talents des entreprises. Selon une étude que nous avons menée en 2024, 44% des répondants citent la rémunération comme l'une des principales motivations pour changer d'emploi. Près d'un tiers ont prévu de changer d'emploi au cours du premier semestre de 2024. Ces résultats mettent en évidence le rôle crucial d'une rémunération compétitive pour retenir les employés.

Il est essentiel de comprendre les tendances du marché en matière de salaires pour élaborer une stratégie solide d'attraction et de rétention des talents. Avec la demande croissante de talents qualifiés et spécialisés et les attentes en constante évolution des chercheurs d'emploi, les entreprises auront tout avantage à réviser et à peaufiner leurs programmes de rémunération totale en 2025.

C'est pourquoi nous sommes fiers de vous présenter notre Guide salarial de 2025. Nous vous invitons à explorer nos données salariales détaillées par secteur pour des centaines de postes partout au Canada.

Trouvez, attirez et retenez les talents qualifiés dont vous avez besoin pour faire croître votre entreprise. En tant que partenaire talent, nous offrons des solutions professionnelles, opérationnelles et numériques ainsi que des solutions d'entreprise de bout en bout pour vous aider à bâtir des équipes qui répondent aux besoins et aux objectifs actuels et futurs de votre organisation.

tendances clés à surveiller en 2025.

Alors que le marché du travail ralentit au Canada, la rémunération et les avantages sociaux qui répondent à l'augmentation du coût de la vie continueront d'attirer les talents en 2025¹. Mais les dynamiques complexes qui façoneront le recrutement et l'embauche au cours de la prochaine année vont bien au-delà du salaire. Voici quelques grandes tendances qui façoneront l'embauche dans l'année qui vient.

s'adapter à une main-d'œuvre qui évolue

Notre récente étude a révélé un écart important entre ce que les employeurs offrent et ce que les talents recherchent. Le salaire et les avantages sociaux restent les facteurs les plus importants pour les travailleurs, après l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce sont également les deux principales raisons pour lesquelles les salariés changent d'emploi.

Et si 39% des salariés déclarent que le développement des compétences est très important pour eux, seuls 23% d'entre eux affirment qu'ils ont suffisamment d'occasions d'évoluer dans leur fonction². Il faut souligner que le perfectionnement des employés aide également les employeurs : même si l'offre de main-d'œuvre canadienne dépasse actuellement la demande, la concurrence pour les professionnels qualifiés reste féroce.

L'embauche axée sur les compétences s'accompagne d'un développement des compétences : 70% des employeurs la jugent plus efficace qu'un CV traditionnel³. Avec la montée en puissance de l'IA générative, qui influence les compétences requises pour divers rôles, cette approche deviendra cruciale dans les pratiques des gestionnaires⁴. Cependant, il est important de l'appliquer correctement : au cours de la dernière décennie, Harvard Business Review a observé une multiplication par quatre des offres d'emploi sans exigence de diplôme, mais seulement 4% des candidats sans diplôme ont été dans les faits recrutés pour ces postes⁵.

En 2025, les employeurs devront avoir l'esprit ouvert. Ils devront évaluer si les titres et diplômes sont de véritables indicateurs de compétence, explorer des moyens créatifs pour aider les employés à acquérir de nouvelles compétences, et écouter attentivement les attentes des nouveaux talents.

¹ Economic Research Institute, July 2024 Compensation Trends Webinar., ² Randstad. Étude sur la marque de l'employeur 2024, Rapport canadien. Diapositive 21, ³ Randstad. Le recrutement basé sur les compétences peut vous aider à attirer des talents prêts pour l'avenir. Avril 2024., ⁴ CIO Magazine. Generative AI and preparing for a shift to skills-based hiring. Juillet 2024., ⁵ Harvard Business Review. What Companies Get Wrong About Skills-Based Hiring. Mai 2024..

⁶ Randstad. flexibility: what it means to non-office workers. Avril 2023., ⁷ Randstad. Étude sur la marque de l'employeur 2024, Rapport canadien. Diapositives 21 et 26.

l'économie des petits boulots 2.0

En 2025, nous assisterons probablement à l'économie des petits boulots ou *gig economy* 2.0, avec une main-d'œuvre plus fragmentée et diversifiée. Les plateformes améliorées, dotées de capacités d'IA et d'apprentissage automatique, mettront plus efficacement en relation les travailleurs et les emplois, dans le respect des nouvelles protections.

Randstad est à la pointe de l'innovation dans ce secteur avec son application de recrutement temporaire sur demande. Les employeurs peuvent répondre à des demandes immédiates avec des travailleurs qualifiés dans les entrepôts et la fabrication, faire respecter des pratiques justes et équitables, et répondre aux nouvelles demandes de flexibilité des talents pour décider de leurs propres horaires de travail⁶.

accélérer la transformation numérique

Les employeurs peuvent envisager d'augmenter la productivité de manière significative avec une main-d'œuvre formée pour utiliser l'IA. 15% des travailleurs utilisent régulièrement l'IA, mais 17% d'entre eux n'ont pas suffisamment d'opportunités de l'utiliser⁷.

Alors que les employeurs rapportent un déploiement plutôt lent de l'IA, le message des talents est clair : les employés veulent utiliser les nouvelles technologies, et ils le font déjà. Les employeurs doivent désormais tracer la voie pour exploiter ces technologies de la manière la plus efficace possible.

table des matières.

à propos de ce guide	5
rôles opérationnels	6
fabrication et logistique	9
gestion industrielle	9
ingénierie et conception	10
métiers spécialisés	11



rôles professionnels	12
administration des affaires	15
finance et comptabilité	15
relation clients	16
ressources humaines	17
santé	17
ventes	18
rôles numériques	19
marketing et communications	22
technologies de l'information	22

à propos de ce guide.

Ce guide salarial sera un outil précieux pour vous aider à faire votre planification de la rémunération pour 2025 et au-delà. L'objectif? Offrir à vos employés actuels et futurs des salaires compétitifs qu'ils ne pourront pas refuser.

L'information salariale utilisée est produite par une source externe, qui compile rigoureusement des données actuelles du marché sur les salaires, le coût de la vie et la rémunération pour plus de 1 000 secteurs. Elles sont également validées par nos spécialistes sectoriels d'un bout à l'autre du Canada.

Les fourchettes de salaires correspondent aux 25^e et 75^e percentiles pour les postes d'entrée (1 à 3 ans d'expérience), intermédiaires (4 à 7 ans d'expérience) et supérieurs (8 à 12 ans d'expérience). Les salaires sont exprimés en milliers de dollars ($76,5 = 76\ 500 \$$). Il s'agit de salaires de base annuels (avant avantages sociaux), à l'exception des salaires pour les postes en fabrication et logistique, et métiers spécialisés, lesquels sont présentés sous forme de taux horaires. Les rôles en finance et comptabilité correspondent aux 25^e et 75^e percentiles pour 1, 3, 5 et 10 ans d'expérience et sont basés sur nos données internes et sur les données de l'ERI. Veuillez noter que les données présentées dans ce document correspondent à des moyennes nationales basées sur les régions de services que nous desservons.

Pour les rôles de gestion, la taille de l'entreprise a davantage d'influence sur les salaires que les années d'expérience. Les salaires varient donc selon les revenus de l'entreprise.

relation clients

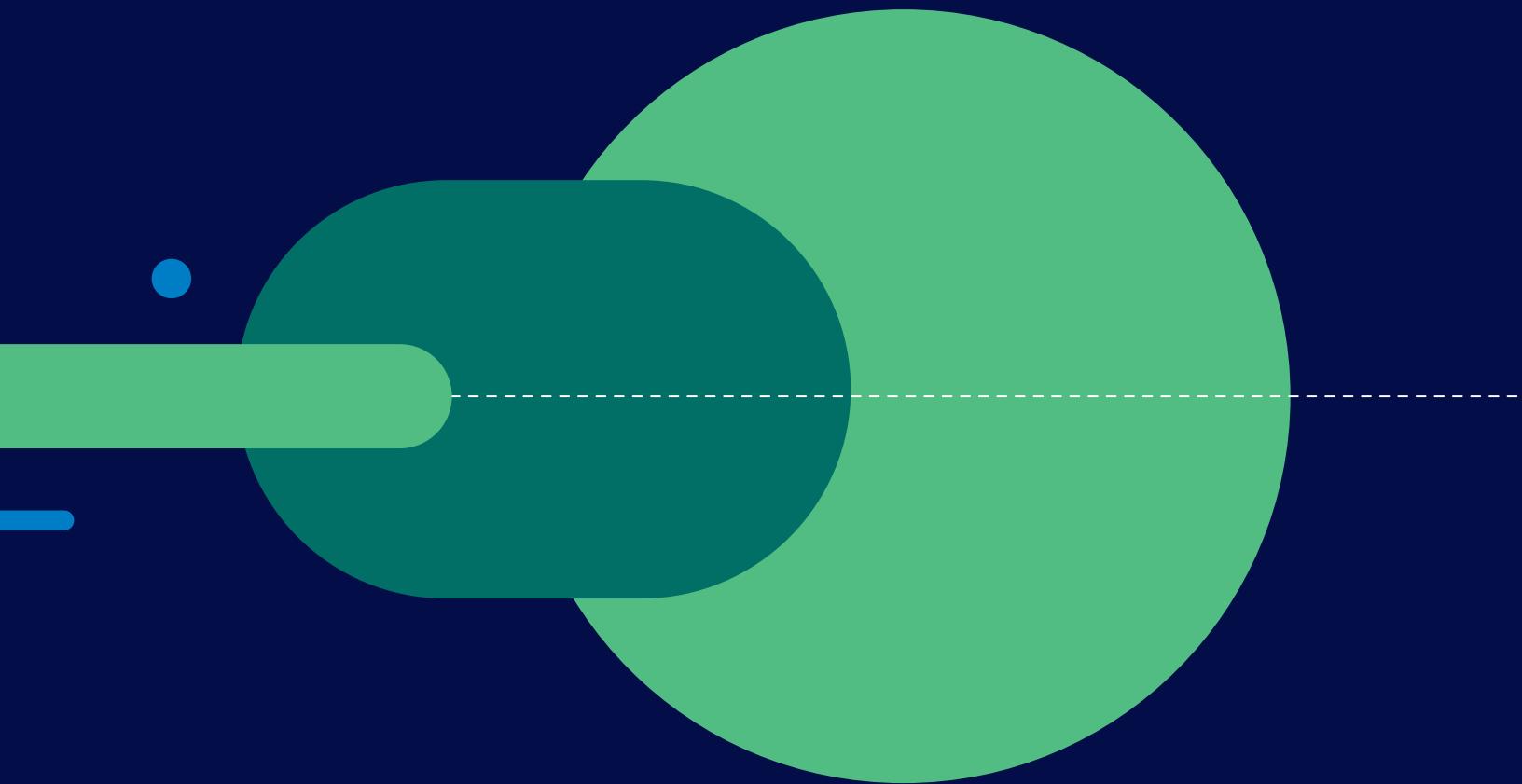
	junior	interm.	sénior
agent centre d'appel sortant	39,0 - 47,8	44,3 - 56,5	50,6 - 61,9
agent·e à la réservation	43,0 - 55,1	48,5 - 61,9	54,3 - 68,4
agent·e junior de collection	39,3 - 48,3	43,8 - 55,5	49,7 - 62,2
conseiller en assurances	51,8 - 61,4	56,9 - 72,2	66,8 - 81,6
formateur/formatrice du service à la clientèle	48,2 - 62,5	54,6 - 72,5	63,0 - 82,7

Les salaires peuvent être présentés de deux manières : taux annuels ou horaires, par niveau d'expérience.

- débutant : 1-3 ans d'expérience
- intermédiaire : 4-7 ans d'expérience
- supérieur : 8-12 ans d'expérience

Les salaires annuels sont exprimés en milliers de dollars (par exemple, $48,2 = 48\ 200 \$$)

randstad opérationnel.



Constituez votre équipe avec les meilleurs talents opérationnels. Grâce au plus grand bassin de candidats préqualifiés, à notre expertise sectorielle, à notre connaissance approfondie de la dynamique des effectifs opérationnels et aux processus éprouvés de validation des talents dans nos centres de talents spécialisés, nous vous aiderons à simplifier votre recrutement et à faire évoluer vos effectifs à la demande – rapidement et de manière rentable.

tendances dans le secteur opérationnel et industriel.

Dans les secteurs opérationnels et industriels, les employés qualifiés sont essentiels pour maintenir l'excellence des produits et services des entreprises. Mais des salaires inadéquats et une demande pressante d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont créé un exode massif des travailleurs de la génération Z⁸.

L'approche stratégique de Randstad en matière de recrutement se concentre sur les compétences, dans le but d'identifier avec précision des personnes hautement qualifiées et compétentes, capables de maintenir la qualité, la sécurité et l'efficacité de vos opérations. Lorsque vous recherchez des talents pour des rôles opérationnels, vous pouvez compter sur notre expertise et notre expérience pour vous aider à constituer des équipes alignées sur vos objectifs et aspirations d'affaires actuels et futurs.

la résolution IA : passer en mode intégration.

La robotique et l'automatisation révolutionnent l'industrie manufacturière et les métiers spécialisés, et cette tendance continuera de s'accentuer en 2025, car de plus en plus d'entreprises manufacturières et logistiques automatisent le tri, l'emballage et d'autres tâches routinières⁹.

Dans le secteur de la construction, on s'attend à ce que l'IA double ou triple l'efficacité des travailleurs, et 37% des employeurs ont mis en place des formations régulières sur les nouvelles technologies¹⁰. Des initiatives de ce type deviendront encore plus impératives en 2025 afin de maintenir les compétences des employés à jour.

Outre la formation, les entreprises peuvent encourager les talents à développer leurs compétences de manière autonome en accordant des augmentations de salaire et des primes aux employés qui suivent des programmes de formation à l'IA.

les progrès en matière d'équité salariale.

L'économie des petits boulots, ou *gig economy*, transforme le secteur des services, car les applications de livraison et de transport créent des moyens plus accessibles de gagner un revenu supplémentaire.

Mais accessible ne signifie pas toujours plus facile : les chauffeurs des plateformes de livraison ne sont payés que pour les « heures d'engagement », et non pour les heures qu'ils passent à attendre que les commandes arrivent. Par ailleurs, il est désormais plus difficile pour les chauffeurs de prévoir leur rémunération avant d'accepter un contrat en raison des algorithmes de tarification variable.

Au Canada, les travailleurs de cette économie sont, de manière disproportionnée, des nouveaux arrivants et des travailleurs issus de groupes minoritaires qui peinent à trouver des emplois mieux rémunérés, ce qui contribue à l'inéquité salariale dans le secteur industriel¹². Toutefois, de nouvelles réformes en Colombie-Britannique obligeront les plateformes à payer un minimum de 20,88 dollars l'heure pour le travail engagé, dans la foulée du projet de loi 88 du gouvernement de l'Ontario qui souhaite instaurer des protections pour les travailleurs itinérants¹³.

⁸ Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : Fabrication et logistique. 2024. Diapositive, ⁹ Randstad. 2024 workplace predictions: workers' ambitions, driving flexibility and AI skills will be in focus. Déc. 2023., ¹⁰ Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : Construction. 2024. Diapositive 4., ¹¹ Wired. Drivers Are Rising Up Against Uber's 'Opaque' Pay System. Mai 2024., ¹² The Globe and Mail. Having immigrant engineers and physicians driving Ubers is a national disgrace. Févr. 2024., ¹³ Global News. Minimum wage for gig workers won't solve key problems, experts warn. Juin 2024.

améliorer le bien-être et encourager le développement continu.

La rétention des employés est essentielle dans le secteur manufacturier, où 46% des travailleurs de la génération Z prévoient de partir à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée¹⁴.

Les employeurs peuvent attirer les meilleurs talents grâce à des avantages sociaux compétitifs comprenant une assurance maladie, des plans de retraite et des programmes de bien-être qui compensent les exigences du travail physique.

Alors que l'IA et l'automatisation continuent de transformer l'industrie, la formation et le développement continus seront un facteur clé de rétention. Cela peut être mis en œuvre en tandem avec des parcours professionnels clairs qui récompensent les talents pour l'apprentissage de nouvelles compétences en 2025 et par la suite.

gérer les défis liés aux conditions économiques.

Même si l'inflation ralentit, il est prévu que le coût de la vie continue à augmenter en 2025. Les conditions du marché ont fait grimper le coût de la vie de 14,5% au Canada, avec des augmentations notables du prix des produits alimentaires et des prêts hypothécaires¹⁵.

Au cours de l'année à venir, loyeurs devront réfléchir au rôle de l'inflation et des ajustements du coût de la vie dans les programmes de rémunération afin de garantir des salaires équitables qui permettent aux travailleurs de l'industrie de s'épanouir.

votre partenaire talent.

Alors que 2025 apportera encore son lot de défis et d'opportunités, Randstad demeure une source fiable de talents spécialisés pour des milliers d'entreprises au Canada. Nous considérons l'équité comme un impératif d'affaires, et puisons dans de vastes bassins de talents pour garantir aux clients l'expertise ciblée qui génère de la valeur, de la croissance et de la prospérité pour les entreprises comme pour les employés.



¹⁴ Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : Fabrication et logistique. 2024. Diapositive 8.

¹⁵ The Hub. DeepDive: Canada's cost of living questions aren't going away anytime soon. Mai 2024.

fabrication et logistique

(taux horaire)

	junior	interm.	sénior
assembleur·euse	18,1 - 22,1	20,1 - 25,2	22,7 - 28,4
cariste conducteur·trice de chariot élévateur	19,6 - 23,5	21,6 - 26,9	24,1 - 29,7
commis d'entrepôt	18,4 - 23,4	21,7 - 26,9	24,6 - 28,2
conducteur·trice de chariot élévateur à fourche pour le ramassage des commandes	20,6 - 24,1	22,2 - 26,8	24,7 - 28,6
expéditeur·trice·réceptionnaire	19,8 - 23,8	21,8 - 26,3	23,9 - 29,4
journalier·ière de production	17,8 - 21,4	19,8 - 24,7	22,6 - 26,2
manutentionnaire de matériaux	18,6 - 23,2	21,3 - 26,8	24,1 - 28,2
opérateur·trice de machine	19,5 - 24,4	21,9 - 27,9	24,8 - 31,7
préparateur·trice de commandes	17,9 - 21,0	19,4 - 23,5	21,5 - 25,7
préposé·e à la fabrication	18,1 - 21,2	19,8 - 24,1	21,9 - 27,0
travaux généraux légers	17,5 - 21,2	19,7 - 24,7	22,5 - 26,1
travaux généraux lourds	18,8 - 23,2	21,5 - 26,7	24,3 - 28,1

gestion industrielle

	junior	interm.	sénior
directeur·trice amélioration continue	94,4 - 127,9	119,6 - 161,4	146,7 - 197,2
directeur·trice d'usine	102,4 - 139,9	124,5 - 171,0	149,5 - 203,9
directeur·trice de fabrication	119,6 - 144,8	154,3 - 187,1	192,9 - 233,1
directeur·trice de la chaîne d'approvisionnement	108,7 - 133,2	143,2 - 174,7	175,6 - 214,9
directeur·trice de la planification	113,3 - 148,7	143,4 - 186,7	177,6 - 231,1
directeur·trice des opérations	120,4 - 161,7	158,6 - 211,7	200,5 - 268,4
directeur·trice entrepôt	81,2 - 112,5	102,9 - 142,2	124,3 - 171,6
directeur·trice général·e	130,0 - 160,0	150,0 - 180,0	170,0 - 220,0
directeur·trice maintenance	84,6 - 105,4	93,7 - 120,5	105,4 - 140,0
directeur·trice production	98,1 - 126,6	123,2 - 158,2	152,4 - 195,9
directeur·trice qualité	95,0 - 128,7	120,6 - 162,5	147,6 - 197,6
gestionnaire d'entrepôt	78,2 - 101,2	86,5 - 114,8	97,0 - 129,4
superviseur·e de production	62,4 - 78,7	69,5 - 88,6	77,6 - 100,9
superviseur·e d'entrepôt	60,3 - 75,1	66,6 - 86,8	76,0 - 98,6

ingénierie et conception

	junior	interm.	sénior
approvisionnement			
acheteur·euse stratégique	68,3 - 78,8	77,0 - 85,9	83,3 - 97,3
acheteur·euse	60,5 - 77,1	68,3 - 88,8	77,4 - 102,4
analyste aux inventaires	57,1 - 73,1	63,8 - 83,4	71,9 - 95,3
analyste chaîne d'approvisionnement	55,5 - 72,9	63,4 - 85,6	73,2 - 98,2
approvisionneur·euse	59,2 - 76,8	67,2 - 88,8	76,6 - 101,5
gestionnaire de la chaîne d'approvisionnement	87,2 - 117,1	100,9 - 136,9	116,4 - 153,9
gestionnaire des contrats	60,8 - 80,0	68,7 - 92,4	78,5 - 105,1
planificateur·trice de production	53,4 - 68,0	60,7 - 79,3	69,6 - 89,1
planificateur·trice	45,2 - 56,5	49,3 - 63,8	54,3 - 69,6
construction			
chargé·e de projets de construction	75,0 - 103,4	87,1 - 122,0	101,4 - 139,7
coordonnateur·trice de projets	41,2 - 55,9	47,4 - 65,3	54,8 - 74,8
coordonnateur·trice BIM/VDC	69,8 - 91,1	77,7 - 103,6	87,9 - 117,5
coordonnateur·trice de projets de construction	86,0 - 110,7	93,8 - 122,9	103,7 - 137,0
dessinateur·trice en génie civil	57,2 - 71,3	64,0 - 81,4	72,4 - 92,5
directeur·trice de projets	107,3 - 130,2	135,0 - 163,9	166,2 - 201,8
estimateur·trice	65,7 - 85,4	72,8 - 96,7	81,9 - 109,7
gestionnaire de projets	81,6 - 112,5	94,8 - 132,7	110,3 - 151,7
ingénieur·e civil	61,7 - 87,4	77,2 - 109,6	93,8 - 126,2
ingénieur·e en structure	65,2 - 88,4	76,6 - 106,2	90,6 - 123,5
surintendant·e de chantier	85,6 - 112,0	93,9 - 125,1	104,5 - 140,3

ingénierie et conception

ingénierie et conception	junior	interm.	sénior
concepteur/conceptrice électrique	71,7 - 95,2	82,2 - 111,8	95,3 - 129,0
concepteur/conceptrice mécanique	57,0 - 75,1	65,5 - 87,2	74,9 - 98,6
concepteur/ingénieur contrôle	61,8 - 81,0	69,4 - 92,9	79,0 - 107,1
dessinateur/dessinatrice mécanique	57,9 - 75,0	65,1 - 86,5	74,7 - 101,3
ingénieur·e d'applications	82,0 - 108,4	94,7 - 127,0	109,7 - 144,0
ingénieur·e de projets	77,3 - 103,9	89,9 - 122,7	104,5 - 141,3
ingénieur·e en amélioration continue	84,1 - 111,2	95,4 - 126,4	107,6 - 142,4
ingénieur·e en automatisation	66,2 - 90,3	78,6 - 109,4	93,6 - 126,9
ingénieur·e en procédés	64,5 - 87,4	75,8 - 104,6	89,2 - 120,3
ingénieur·e industriel	64,4 - 89,3	78,2 - 110,3	94,5 - 127,2
ingénieur·e mécanique	63,4 - 89,0	78,3 - 111,3	95,6 - 130,6
ingénieur·e qualité	59,3 - 78,5	68,7 - 92,6	79,8 - 105,6

métiers spécialisés

(taux horaire)

	junior	interm.	sénior
assembleur·euse électrique	22,2 - 26,6	24,8 - 30,2	27,9 - 34,8
électricien·ne d'entretien	32,3 - 39,3	34,7 - 43,6	37,8 - 47,4
électromécanicien·ne	26,2 - 33,4	30,5 - 38,1	33,4 - 41,9
machiniste contrôle numérique	24,2 - 30,2	26,5 - 34,9	31,5 - 39,2
mécanicien·ne de poids lourd de chantier	31,9 - 38,8	34,9 - 43,0	39,6 - 48,3
mécanicien·ne d'entretien	29,6 - 34,5	32,1 - 39,5	36,9 - 43,9
mécanicien·ne d'équipement lourd	27,1 - 33,9	30,5 - 39,6	35,2 - 45,3
mécanicien·ne industriel·le	32,8 - 38,5	35,1 - 42,7	39,0 - 47,2
programmeur·euse CNC	28,4 - 37,4	32,4 - 43,2	36,6 - 49,3
soudeur·euse	23,5 - 29,6	26,2 - 33,9	29,9 - 38,2
soudeur·euse/assembleur·euse	24,4 - 30,7	26,8 - 34,0	29,5 - 39,5
technicien·ne de service	25,4 - 33,1	28,8 - 37,6	33,7 - 44,3
technicien·ne en automatisation	25,5 - 33,4	28,9 - 38,2	35,1 - 44,9

randstad professionnel.



Trouvez des talents professionnels en demande – quand vous en avez besoin. En offrant un ensemble complet de solutions, soutenues par nos technologies innovantes et notre présence mondiale, nous vous aiderons à pourvoir des postes clés pour soutenir la croissance et l'agilité de votre entreprise. Nous combinons une connaissance approfondie de la dynamique du marché avec un vaste bassin de candidats présélectionnés et des processus spécialisés de recrutement et de gestion des talents.

tendances dans le secteur professionnel.

Dans le secteur professionnel, les employeurs seront confrontés en 2025 à deux vents contraires importants : une main-d'œuvre vieillissante et de nouvelles demandes pour des ensembles de compétences qui suivent le rythme de l'IA. Malgré une adoption lente en 2024, 37% des talents prédisent que l'IA aura un impact considérable sur leur travail dans les cinq prochaines années¹⁶.

Les stratégies de talents de Randstad pour le secteur professionnel mettent l'accent sur une approche basée sur les compétences pour attirer des candidats possédant les compétences technologiques et numériques nécessaires à la compétitivité des entreprises. Nous suivons de près les tendances propres à chaque secteur et vous aidons à accéder au plus grand bassin de talents qualifiés, ce qui vous permet de rester à jour avec les évolutions de l'IA.



la résolution IA : passer en mode intégration.

L'IA transforme déjà de nombreux rôles professionnels; 49% des entreprises du secteur professionnel explorent activement et prennent des mesures en faveur du numérique et de l'automatisation¹⁷.

Les entreprises du secteur professionnel adoptent des approches innovantes pour déployer l'IA et améliorer divers aspects tels que la recherche et le développement, la conformité, le service à la clientèle, et la prise de décision stratégique. En 2025, l'IA continuera de transformer les rôles un peu partout dans l'entreprise à mesure que de nouveaux outils apparaîtront¹⁸.

Cela dit, même si 36% des entreprises disposant d'outils numériques et d'automatisation avancés ont constaté qu'elles améliorent la productivité, seuls 23% des employés du secteur professionnel ont reçu une formation sur l'IA¹⁹.

Il sera crucial de combler le déficit de compétences en matière d'IA au cours de l'année car de plus en plus d'entreprises adoptent l'IA pour rester compétitives. Cela inclut les compétences nécessaires pour adopter des approches éthiques de l'IA afin de protéger les données et la propriété intellectuelle de l'entreprise, et d'éviter les biais²⁰.

Pour répondre à cette demande, les employeurs devraient envisager d'augmenter les salaires pour les postes qui requièrent une expertise en IA et en apprentissage automatique.

¹⁶ Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : administration des affaires. 2024. Diapositive 5., ¹⁷ Randstad. Sondage éclair : secteurs professionnels. 2024., ¹⁸ Randstad. ce que l'intelligence artificielle signifie pour les leaders. Avril 2024., ¹⁹ Randstad. Sondage éclair : secteurs professionnels. 2024., ²⁰ Randstad. responsible AI: insights into implementing it at your company. Mai 2024.

des progrès en matière d'équité salariale.

L'équité salariale a fait des progrès significatifs dans le secteur professionnel, mais il y a encore du travail à faire. Bien que 47% des talents estiment que les employeurs du secteur professionnel valorisent leurs compétences uniques, ce chiffre est légèrement inférieur à 44,8% pour les femmes²¹. Dans le secteur financier, les femmes se sentent davantage appréciées pour leurs compétences et leurs capacités, 68,7% d'entre elles déclarant se sentir valorisées²².

Toutefois, ces chiffres peuvent cacher des disparités dans des fonctions données. Par exemple, en comptabilité, les salaires tendent à être égaux pour les comptables débutants, mais les associées gagnent 60% de moins que leurs homologues masculins²³. Dans les carrières STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), les femmes n'occupent que 15% des postes de direction²⁴.

Désormais il est impératif de veiller à offrir des possibilités égales d'avancement et une rémunération égale, même aux plus hauts niveaux de la hiérarchie²⁵.



encourager la flexibilité et une culture positive.

Les modalités de travail flexibles seront un facteur clé de rétention en 2025, dans un contexte de déclin notable du travail à distance à temps plein. Seuls 14% des employeurs proposaient du travail à distance à temps plein en 2024, même si 2 travailleurs sur 5 considèrent toujours que le travail à domicile n'est pas négociable^{26, 27}.

Une culture positive est indispensable, en particulier pour les travailleurs de la génération Z. Ce groupe est également le plus mobile du secteur, 37% d'entre eux ayant récemment changé d'emploi²⁸. Pour retenir ces travailleurs, les employeurs doivent se distinguer par des initiatives de reconnaissance des employés, combinées à des incitatifs et des primes qui stimulent l'engagement et la fidélisation.

relever les défis : gérer la rémunération dans une économie en mutation.

Dans le secteur professionnel, la croissance des entreprises se stabilise avec l'économie. Environ 44% des employeurs dans le secteur professionnel prévoient de maintenir la taille de leurs équipes, tandis que 39% anticipent une croissance modérée²⁹.

Alors que les soubresauts de l'économie continuent de limiter les budgets d'embauche, les gestionnaires doivent se montrer agiles. La rémunération basée sur la performance, par exemple les primes et les options d'achat d'actions, permettent d'offrir des incitatifs qui s'arriment aux performances de l'entreprise et aux conditions économiques.

²¹ Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : administration des affaires. 2024. Diapositive 18., ²² Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : administration des affaires. 2024. Diapositive 18., ²³ Chartered Accountants Worldwide. Gender pay gap gets worse as accountants rise to partner. 2021., ²⁴ Randstad. Femmes brillantes et talentueuses : des places vous attendent en ingénierie. Févr. 2024., ²⁵ Randstad. equitable opportunities for decent work drive economic growth. Oct. 2023., ²⁶ Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : administration des affaires. 2024. Diapositive 8., ²⁷ Randstad. Workmonitor 2024., ²⁸ Randstad. Ce qui motive les talents, Rapport sur le secteur : administration des affaires. 2024. Diapositive 8., ²⁹ Randstad. Sonde éclair : secteurs professionnels. 2024

administration des affaires

	junior	interm.	sénior
adjoint·e chargé·e de projets	56,8 - 74,4	62,5 - 83,2	69,8 - 94,6
adjoint·e à la direction (bilingue)	58,0 - 74,7	67,3 - 84,8	76,3 - 97,7
adjoint·e administratif·ive	42,9 - 53,0	46,5 - 58,7	51,4 - 65,9
adjoint·e administratif·ive (bilingue)	47,6 - 53,9	51,2 - 59,1	56,2 - 66,8
adjoint·e aux ventes	45,9 - 56,6	50,6 - 63,8	57,0 - 73,8
commis à la facturation	41,2 - 50,1	45,6 - 56,5	51,0 - 62,5
commis à la saisie de données	40,0 - 48,5	44,3 - 54,8	49,3 - 56,9
commis administratif	41,5 - 50,7	45,6 - 56,3	50,3 - 61,1
commis de bureau	43,2 - 52,2	46,7 - 57,6	51,3 - 63,4
coordonnateur·trice administratif·ive	48,4 - 59,0	54,1 - 66,5	60,6 - 68,8
directeur·trice administratif·ive	63,9 - 82,3	71,5 - 93,4	80,3 - 104,8
réceptionniste (bilingue)	43,9 - 49,4	48,0 - 55,0	52,9 - 62,1

finance et comptabilité

	1 an	3 ans	5 ans	10 ans
analyste - budget et performance financières	91,8 - 109,2	100,0 - 122,0	108,1 - 194,6	123,7 - 148,4
analyste d'affaires	84,8 - 102,3	92,2 - 111,7	101,3 - 121,4	114,8 - 138,4
analyste financier·ière	82,4 - 93,0	89,1 - 107,2	97,2 - 115,2	108,5 - 127,4
commis à la facturation	48,7 - 53,6	52,8 - 58,4	57,1 - 63,6	61,2 - 68,9
commis à la paie	52,1 - 58,7	57,0 - 64,1	62,7 - 69,4	68,5 - 76,7
commis aux comptes à payer	49,6 - 54,2	54,1 - 59,9	59,7 - 65,1	65,6 - 73,0
commis aux comptes recevables	49,8 - 56,0	55,8 - 61,8	61,4 - 68,2	68,8 - 77,8
commis comptable	48,2 - 53,8	51,7 - 58,1	55,4 - 62,4	60,6 - 67,4
comptable	74,7 - 86,3	79,8 - 93,3	86,3 - 101,2	96,3 - 113,3
contrôleur·euse	96,7 - 135,6	125,3 - 176,5	151,0 - 206,7	170,7 - 237,7
directeur·trice aux comptes payables	88,5 - 102,3	96,4 - 111,5	104,5 - 121,7	118,2 - 136,9
directeur·trice aux comptes recevables	89,2 - 100,9	97,0 - 111,0	105,0 - 120,1	117,8 - 137,4

finance et comptabilité

	1 an	3 ans	5 ans	10 ans
directeur·trice des finances	136,3 - 173,7	170,4 - 214,4	209,9 - 270,4	223,0 - 263,0
directeur·trice du service de crédit et de recouvrement	98,0 - 114,0	108,3 - 124,3	117,8 - 132,0	127,2 - 150,5
spécialiste de la facturation	48,3 - 55,9	54,0 - 61,1	58,1 - 66,1	64,3 - 73,9
spécialiste du crédit et du recouvrement	49,4 - 60,6	57,4 - 68,9	64,9 - 74,5	73,4 - 84,0
superviseur·e de la comptabilité	78,4 - 91,0	84,2 - 98,1	91,4 - 105,7	102,5 - 117,0
superviseur·e du service de crédit et de recouvrement	66,3 - 75,9	72,9 - 84,2	80,3 - 91,3	88,6 - 103,0
superviseur·e du service de la paie	76,9 - 79,2	74,3 - 85,4	80,1 - 92,3	89,3 - 105,3
technicien·ne au service de la paie	58,9 - 67,6	64,9 - 73,6	69,9 - 80,3	78,7 - 90,3
technicien·ne comptable	60,7 - 70,9	65,4 - 76,2	70,0 - 81,9	78,4 - 92,9
teneur·euse de livres	50,2 - 56,4	54,7 - 61,7	59,4 - 66,7	65,0 - 75,7

relation clients

	junior	interm.	sénior
agent·e centre d'appel sortant	39,0 - 47,8	44,3 - 56,5	50,6 - 61,9
agent·e à la réservation	43,0 - 55,1	48,5 - 61,9	54,3 - 68,4
agent·e junior de recouvrement	39,3 - 48,3	43,8 - 55,5	49,7 - 62,2
conseiller·ère en assurances	51,8 - 61,4	56,9 - 72,2	66,8 - 81,6
formateur·trice du service à la clientèle	48,2 - 62,5	54,6 - 72,5	63,0 - 82,7
planificateur·trice de personnel	53,7 - 67,6	58,0 - 74,5	63,8 - 84,2
représentant·e du soutien technique - niveau 1	48,9 - 64,6	56,8 - 75,4	65,3 - 84,0
responsable de la collecte de fonds	41,1 - 49,4	46,3 - 58,5	53,8 - 64,0
spécialiste du remboursement des frais médicaux	45,2 - 57,9	52,7 - 67,6	60,1 - 76,1
superviseur·e ventes internes	78,1 - 102,6	88,7 - 118,3	101,4 - 133,0

ressources humaines

	junior	interm.	sénior
conseiller·ère en rémunération	55,0 - 72,4	63,2 - 84,8	73,0 - 97,0
conseiller·ère en acquisition de talents	59,4 - 77,2	65,9 - 87,5	74,1 - 99,0
conseiller·ère en relations de travail	62,8 - 83,2	71,6 - 96,8	82,3 - 110,7
conseiller·ère en ressources humaines	59,9 - 76,6	66,1 - 86,3	73,9 - 97,9
conseiller·ère en santé et sécurité	62,7 - 80,6	72,0 - 93,9	82,7 - 107,1
coordonnateur·trice en ressources humaines	52,3 - 67,7	58,2 - 76,8	65,5 - 87,1
directeur·trice de la rémunération globale	109,0 - 141,9	139,9 - 182,1	174,2 - 226,8
directeur·trice de l'acquisition de talents	93,7 - 129,9	119,4 - 164,9	147,7 - 204,2
directeur·trice des ressources humaines	96,6 - 133,9	123,3 - 170,2	153,5 - 212,2
directeur·trice, santé et sécurité	94,2 - 113,1	120,8 - 144,6	146,1 - 174,9
gestionnaire des ressources humaines	91,4 - 123,0	106,0 - 144,3	123,0 - 165,0
partenaire d'affaires ressources humaines	64,0 - 83,6	71,5 - 95,4	80,9 - 108,1

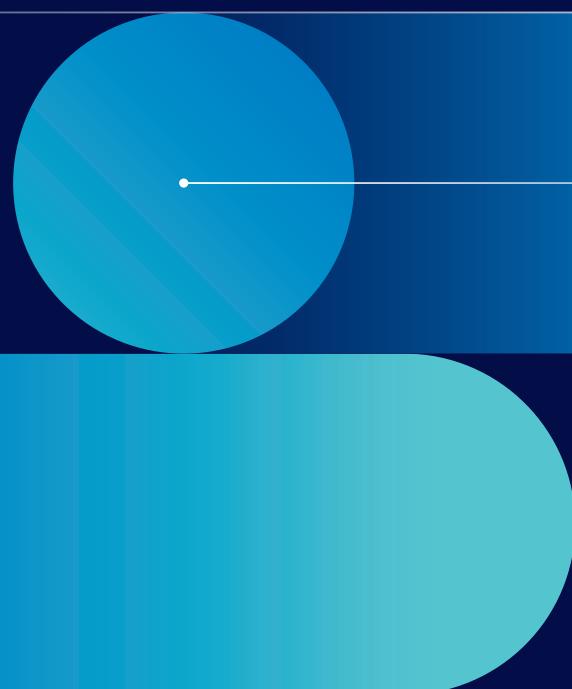
santé

	junior	interm.	sénior
assistant·e dentaire	41,4 - 50,7	46,1 - 57,2	51,5 - 63,6
assistant·e en pharmacie	39,1 - 45,1	43,8 - 50,2	51,8 - 55,2
ergothérapeute	65,1 - 83,1	74,0 - 96,0	84,4 - 107,9
gérant·e de la pharmacie	111,1 - 120,8	119,9 - 130,8	137,3 - 160,0
gestionnaire clinique santé	78,3 - 100,3	85,4 - 111,6	94,6 - 124,8
gestionnaire de clinique dentaire	54,4 - 63,1	61,7 - 71,7	69,5 - 88,6
gestionnaire de dossiers d'invalidité	57,6 - 73,2	62,1 - 80,8	68,3 - 90,9
hygiéniste dentaire	69,4 - 85,9	76,0 - 95,1	82,9 - 103,2
pharmacien·ne	102,3 - 112,9	110,7 - 122,7	124,6 - 142,5
physiothérapeute	68,0 - 90,1	78,7 - 105,3	91,2 - 117,9
secrétaire dentaire	48,1 - 51,3	52,1 - 55,1	56,7 - 63,7
technicien·ne en pharmacie	57,4 - 63,1	64,5 - 71,3	72,9 - 80,4
technicien·ne en physiothérapie	49,5 - 54,8	55,8 - 63,5	63,5 - 72,1

ventes

	junior	interm.	sénior
directeur·trice succursale-distribution	69,2 - 78,9	79,2 - 89,8	90,0 - 104,5
gestionnaire / directeur·trice des ventes	71,9 - 96,3	81,7 - 111,3	93,3 - 125,8
gestionnaire de territoire - vente au détail	54,3 - 67,7	58,8 - 74,8	64,8 - 84,0
ingénieur·e aux ventes	72,1 - 82,7	86,4 - 96,5	93,1 - 109,8
représentant·e des ventes internes - distribution	52,1 - 57,1	60,4 - 65,3	68,3 - 76,8
représentant·e des ventes internes - manufacturier	52,9 - 66,2	58,2 - 74,3	64,9 - 83,6
représentant·e des ventes techniques - distribution	57,9 - 73,7	64,6 - 83,6	72,5 - 93,6
représentant·e des ventes techniques - manufacturier	58,3 - 73,7	65,0 - 83,6	73,0 - 93,9
représentant·e des ventes, gestionnaire de compte - biens de consommation	55,5 - 70,2	61,4 - 78,9	68,4 - 88,3
représentant·e des ventes, gestionnaire de compte - distribution	54,1 - 67,3	59,0 - 74,7	65,2 - 83,6
représentant·e des ventes, gestionnaire de compte - manufacturier	56,9 - 81,6	62,7 - 91,6	70,2 - 102,0
représentant·e des ventes, gestionnaire de compte - services professionnels	54,1 - 67,0	58,3 - 73,8	64,1 - 82,8

randstad digital.



En tant que partenaire en matière de transformation numérique, nous utilisons notre approche orientée talents pour accélérer votre parcours numérique, vous aider à libérer tout votre potentiel et à saisir des opportunités inédites.

tendances dans le secteur numérique.

transformation numérique et modernisation des systèmes existants : de l'ambition à la réalisation.

La transformation numérique devient rapidement un impératif pour les entreprises qui cherchent à stimuler la croissance. Cependant, malgré un investissement estimé à 1,3 billion de dollars dans des initiatives de transformation numérique l'année dernière, 70% de ces initiatives ne devraient pas atteindre leurs objectifs, selon Forbes.³⁰

Un des grands défis est de moderniser les systèmes traditionnels. Intégrer de nouvelles technologies à de vieux systèmes est parfois laborieux, notamment sur le plan de la compatibilité et de la continuité des activités. Les entreprises doivent aborder la transformation numérique de manière holistique, en s'intéressant non seulement à l'adoption de nouvelles technologies, mais aussi à la modernisation des systèmes existants afin d'assurer une intégration transparente.

Réussir la transformation numérique implique de surmonter ces complexités. Les entreprises doivent élaborer des feuilles de route claires, favoriser une culture de l'innovation et veiller à ce que toutes les parties prenantes s'engagent dans le processus de transformation. En relevant les défis posés par les systèmes numériques et traditionnels, les entreprises peuvent transformer des plans ambitieux en résultats fructueux et durables.

naviguer dans l'incertitude économique : stratégies de résilience et de croissance.

L'industrie technologique, autrefois synonyme de sécurité d'emploi, est aujourd'hui confrontée à d'importants bouleversements. Rien qu'en 2024, plus de 100 000 emplois technologiques ont été supprimés, de nombreux géants de la technologie citant l'incertitude économique et l'essor de l'intelligence artificielle comme les principaux facteurs à l'origine de ces licenciements³¹. Pendant ces périodes de flux économiques, les organisations devraient examiner de près leurs stratégies en matière de talents. Il est crucial d'évaluer les compétences nécessaires à la croissance future et de concevoir des stratégies de recrutement et de rétention flexibles pour rester compétitives.

Alors que les entreprises se concentrent sur le maintien de l'efficacité, il est important que ces efforts soutiennent l'innovation et l'adaptabilité à long terme. S'il est essentiel de rationaliser les opérations et de constituer des réserves de trésorerie, les entreprises doivent également saisir les opportunités d'expansion et de croissance des revenus. Le maintien d'une approche équilibrée qui inclut l'exploration de marchés adjacents et nouveaux peut aider à se prémunir contre la perte d'un avantage concurrentiel. En mettant l'accent sur l'optimisation des talents et en se préparant à répondre aux besoins futurs en matière de compétences, les entreprises seront en mesure de faire face à l'incertitude économique et de tirer parti des opportunités émergentes dans le domaine de l'IA et des domaines liés à la technologie.



³⁰ Randstad. why do companies struggle with digital transformation? Mai 2024. ³¹ Techopedia. Tech Layoffs Predictions 2024: More Than 100,000 Layoffs This Year. Mis à jour le 16 juillet 2024.

embauche axée sur les compétences : trouver l'équilibre parfait.

Les pénuries de talents et de compétences omniprésentes causent des problèmes importants, 52% des chefs d'entreprise les identifiant comme les plus grands obstacles à la rentabilité³². Selon le rapport Generative AI and the Future of Work du Deloitte AI Institute, l'essor de l'IA générative devrait accélérer le passage à l'embauche basée sur les compétences³³.

Au cours de l'année, les pratiques de recrutement ont connu une évolution notable. Les organisations s'éloignent progressivement du « plafond de papier » imposé par les exigences de diplômes universitaires, pour adopter plutôt un recrutement axé sur les compétences. Cette évolution ne signifie pas que les diplômes universitaires ne sont plus importants; au contraire, les employeurs doivent évaluer l'importance des diplômes en fonction de chaque rôle, en équilibrant les compétences pratiques et les exigences en matière d'éducation³⁴.

Des entreprises de premier plan comme Google, Delta Airlines, Accenture et Zoho sont à l'avant-garde de cette transformation. Elles éliminent les exigences de diplômes afin d'accéder à un bassin de talents plus large, y compris les personnes qualifiées par des voies alternatives, comme les anciens combattants et les groupes sous-représentés³⁵. En mettant l'accent sur les compétences pratiques et les programmes de formation interne, ces entreprises améliorent leur capacité à trouver et à développer les talents dont elles ont besoin³⁶.

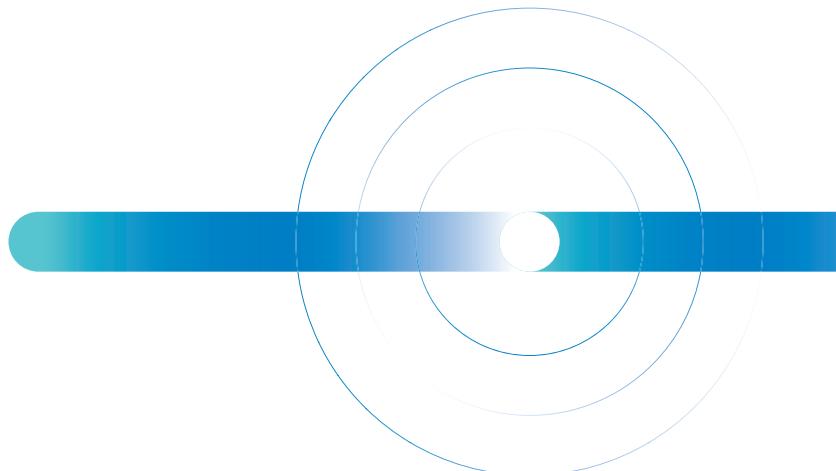
L'adoption d'une approche axée sur les compétences d'abord sera cruciale pour préparer la main-d'œuvre à de nouveaux rôles et responsabilités à mesure que les stratégies de transformation numérique continueront d'évoluer.

intégration de l'IA et perfectionnement des compétences.

L'IA générative passe rapidement des phases expérimentales à l'adoption par le grand public, 31% des entreprises automatisant déjà entièrement des fonctions clés à l'aide de l'IA générative et de l'apprentissage automatique. Ce changement technologique met en évidence l'importance d'un renouvellement des compétences³⁷.

Alors que l'IA générative gagne du terrain, environ un quart des entreprises étendent activement son utilisation, motivées par son potentiel d'amélioration de l'efficacité. L'essor de l'IA générative repose sur une approche stratégique de l'amélioration et du renouvellement des compétences, afin que les employés disposent des compétences nécessaires pour prospérer dans un paysage de plus en plus influencé par l'IA³⁸.

Pour soutenir cette transition, les entreprises doivent investir dans des programmes de formation axés sur le développement de compétences pertinentes pour les nouveaux rôles axés sur l'IA. Une stratégie globale implique un apprentissage et une adaptation continu, qui harmonise les capacités de la main-d'œuvre aux progrès rapides de la technologie.



³² Randstad. unlocking organizational efficiency through generative AI and machine learning. Mars 2024., ³³ Deloitte. Generative AI and the Future of Work. Avril 2024., ³⁴ Randstad. embauche basée sur les compétences : une stratégie clé pour vous aider à attirer des talents prêts pour l'avenir. Apr 2024., ³⁵ Harvard Business Review. 9 Trends That Will Shape Work in 2024 and Beyond. Janv. 2024., ³⁶ Harvard Business Review. What Companies Get Wrong About Skills-Based Hiring. Mai 2024., ³⁷ Randstad. unlocking organizational efficiency through generative AI and machine learning. Mars 2024., ³⁸ Randstad. Sondage éclair : secteurs professionnels. 2024

marketing et communications

	junior	interm.	sénior
analyste marketing web	61,5 - 79,7	69,2 - 91,4	78,5 - 103,3
conseiller·ère des communications	59,2 - 80,8	70,1 - 97,2	83,0 - 110,9
coordonnateur·trice marketing	61,9 - 83,7	70,2 - 96,2	79,1 - 109,3
directeur·trice des communications	79,5 - 104,8	89,3 - 119,9	101,3 - 134,5
directeur·trice marketing	102,5 - 140,3	121,2 - 167,9	142,4 - 192,1
directeur·trice marketing numérique	72,9 - 96,3	82,0 - 110,6	93,4 - 126,0
directeur·trice e-commerce	113,2 - 140,6	143,3 - 178,2	181,0 - 225,1
gestionnaire de contenu marketing	64,0 - 83,3	71,7 - 96,7	82,8 - 110,6
gestionnaire des médias sociaux	66,4 - 93,0	80,9 - 112,8	94,6 - 130,0
gestionnaire e-commerce	88,0 - 115,7	98,3 - 131,9	114,4 - 150,3
spécialiste évènementiel	47,4 - 62,0	54,5 - 74,5	63,9 - 85,6
spécialiste marketing numérique	56,3 - 72,3	63,2 - 85,3	73,9 - 97,5

technologies de l'information

	junior	interm.	sénior
analyste des systèmes de gestion	76,2 - 100,2	87,1 - 116,7	100,3 - 133,1
architecte de données	78,2 - 103,4	90,1 - 121,1	104,6 - 138,6
architecte de données BI	103,4 - 138,5	115,6 - 157,5	130,7 - 178,0
consultant·e en intelligence artificielle	76,0 - 103,7	91,6 - 125,5	108,2 - 143,6
consultant·e en sécurité infonuagique	83,2 - 101,9	93,6 - 118,8	108,2 - 139,7
développeur·euse full stack	86,4 - 113,7	98,8 - 131,9	113,5 - 149,5
devops côté développement	73,4 - 97,8	84,3 - 115,5	98,7 - 132,6
ingénieur·e des données	73,2 - 97,9	84,2 - 114,7	97,5 - 130,4
ingénieur·e infonuagique	86,1 - 115,5	101,2 - 136,9	118,1 - 155,1
responsable du développement	98,8 - 115,1	114,5 - 129,6	126,7 - 152,8
scientifique des données	85,1 - 114,6	98,9 - 134,9	115,0 - 153,2
soutien technique (bilingue)	60,9 - 73,1	70,0 - 83,7	78,6 - 93,5

envie de faire équipe avec nous?

discutons-en.



serviceclients@randstad.ca

à propos de randstad

Randstad est la plus grande organisation axée sur les talents au monde et un partenaire de choix pour ses clients. Nous nous engageons à offrir des emplois équitables aux personnes de tous horizons et à les aider à progresser dans un monde du travail en constante évolution. Nous avons une connaissance approfondie du marché du travail et aidons nos clients à bâtir la main-d'oeuvre qualifiée, diversifiée et agile dont ils ont besoin pour réussir. Nos 46 000 collègues partout dans le monde exercent une influence positive sur la société, en aidant les gens à réaliser leur véritable potentiel tout au long de leur vie professionnelle.

Pour plus d'informations, consultez randstad.ca



partenaire talent.