

IFMBenchmark2023

Rapport sur les Salaires et la Rémunération en FM & Maintenance



Avant-Propos

Une étude nécessaire pour **valoriser les professionnels du FM.**

La reprise, déjà identifiée l'année dernière, se confirme. Les salaires ont en effet connu une belle dynamique en 2023, affichant une évolution globale de +3,6%. La croissance des rémunérations n'est pas à la hauteur de l'inflation (+6% sur un an).

L'empathie envers les talents n'est plus une option. Rien ne vaut plus que l'humain et l'écoute pour à la fois séduire et leur donner envie de rester. Au cœur des enjeux de transformation technologique et environnementale, la filière ingénierie et industries est challengée de toute part. Pour y répondre, les besoins en recrutement sont importants, avec la montée en puissance des profils d'études et de planification.

- Pierre-Antoine Leforestier

Manager Référent & Practice Leader Ingénierie, Expectra

Le constat fait par la quasi-totalité des entreprises de services est inquiétant : le secteur est en grande demande de recrutement : 150.000 en technique / factotums, 55.000 en propreté, 25.000 en sécurité, sans parler de la restauration + Pilotes FM et d'Hospitality Manager.

Ces métiers de service, souvent considérés à faible valeur ajoutée, restent peu attractifs par leur niveau de rémunération modéré avec 2 nouveaux éléments relevant de la crise COVID :

- Ces métiers de service doivent continuer à produire « quoiqu'il en soit » ;
- Ces métiers de service ne profitent pas du télétravail.

Chaque métier, chaque fédération de service, est directement concerné dans la résorption de cette pénurie qui affecte déjà la réalisation de ces services. Le Facility Management et son syndicat, le SYPEMI, sont impliqués en tant qu'assembleurs de ces mêmes métiers.

- Eric Leflot

Président SYPEMI (Syndicat des Professionnels du Facility Management)

Pourquoi ce rapport ?

Une introduction

Dans le secteur du Facility Management et de la maintenance des installations, la rétention des talents, la satisfaction au travail et la réussite globale de l'organisation dépendent fortement d'un élément crucial: le salaire et la rémunération.

Alors que les entreprises s'efforcent d'attirer, de retenir et de motiver des professionnels qualifiés, une analyse approfondie des critères de référence devient primordiale. Cette préoccupation ne nous est pas inconnue et il était tout à fait naturel d'intervenir.

En tant que communauté créée non seulement pour mettre en relation des professionnels de la maintenance et du FM, mais aussi pour contribuer à la construction d'une industrie plus résiliente, la collecte d'informations pertinentes sur cette question était essentielle. Cela nous permet à tous d'accéder aux données, d'en discuter et de les utiliser.

Ce rapport, produit par **Intelligence for Maintenance**, se penche sur le rôle indéniable que joue la compréhension des structures salariales dans le façonnement du secteur de la maintenance et du FM.

En examinant les références actuelles du secteur, ainsi que les tendances et leurs implications dans 5 pays différents, notre objectif est de faire la lumière sur ce qui relie la rémunération, le développement et les avantages sociaux aux performances et à la satisfaction des employés. En fin de compte, notre but est de contribuer à la prospérité des organisations opérant dans le secteur du FM et de la maintenance.

Enfin, nous souhaitons exprimer notre gratitude envers les participants et les leaders du secteur qui ont apporté leur précieuse contribution sur des sujets aussi fascinants. Bien sûr, un grand merci à tous les membres de la communauté d'Intelligence for Maintenance, l'endroit incontournable pour contribuer à rendre le secteur plus juste, plus dynamique et mieux préparé.

Continuons à construire l'avenir, ensemble !

Méthodologie et profil de l'échantillon

Les données pour le Rapport de Salaires et Rémunération en FM & Maintenance ont été collectées entre juin et septembre 2023 par divers moyens, allant des canaux sociaux de l'Intelligence for Maintenance à la communication directe sur LinkedIn.

Les postes des participants allaient des Facility Managers aux Responsables de la Maintenance, en passant par les Coordinateurs d'Installations, les Techniciens et Superviseurs de la Maintenance, ainsi que les Managers d'Actifs.

Un formulaire, rempli par 109 professionnels français du FM et de la maintenance (environ 1/7 de l'échantillon total), comprenait 19 questions, réparties comme suit :

- 3 pour les thèmes poste et expérience
- 2 pour le thème pays d'activité
- 3 pour le thème salaire
- 5 pour les avantages
- 6 pour les compétences

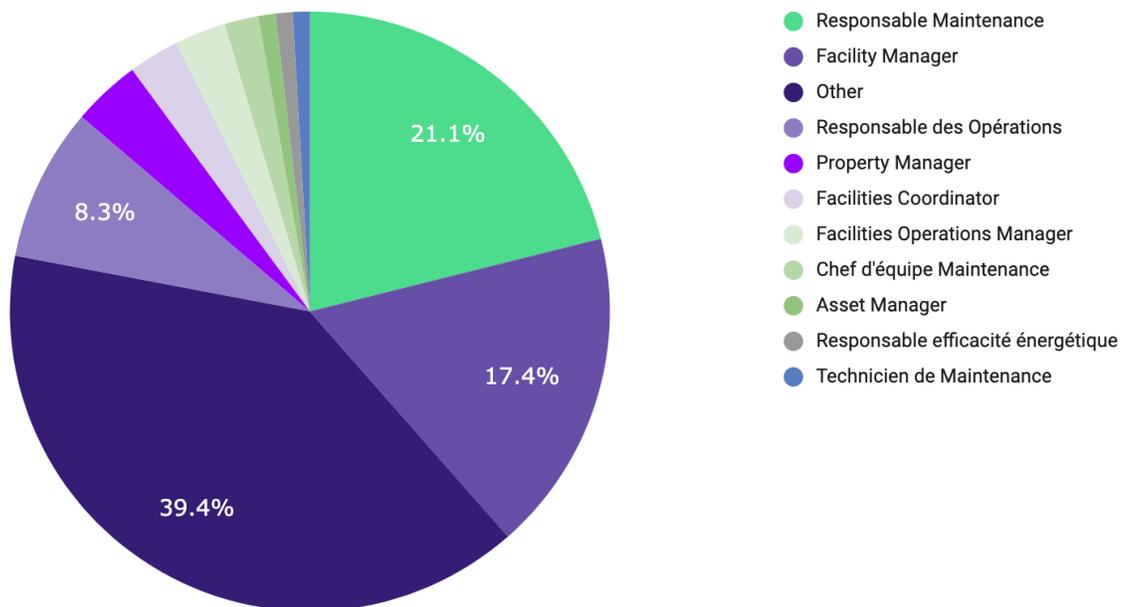
Avant Tout: Qui Sont Ces Professionnels ?

L'évolution du Facility Management au cours des dernières décennies a été marquée par une transformation majeure des fonctions, des compétences et des perspectives.

Traditionnellement perçus comme les “gardiens de l'infrastructure physique et des tâches de maintenance”, les professionnels de ce domaine ont évolué pour devenir des contributeurs stratégiques au succès des organisations.

Parmi les **109** répondants francophones de l'enquête, **96,3%** travaillent en France. **0,93%** de répondants travaillent dans d'autres pays de l'Union Européenne et **2,78%** dans autres pays qui ne font pas partie de l'Union Européenne.

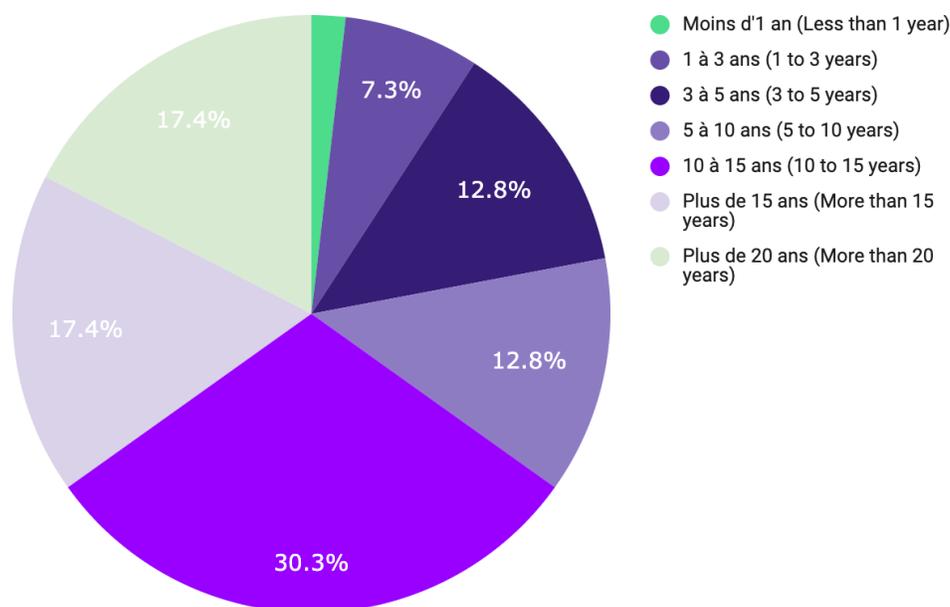
Ces données s'alignent sur l'objectif de l'enquête, qui est de recueillir des informations auprès de professionnels opérant dans l'industrie française.



Nous pouvons considérer la diversité des rôles dans le FM, y compris les postes liés au développement durable, comme un signe de l'évolution et de l'adaptabilité du secteur, bien que leur représentativité soit encore loin de ce qui serait souhaitable. En effet, leur incidence dans l'échantillon total (Royaume-Uni, France, Espagne, Brésil et Portugal) est inférieure à 1% (**0,9% en France**).

Cependant, le secteur se diversifie progressivement pour répondre **à de nouvelles demandes et défis, allant au-delà de l'efficacité opérationnelle.**

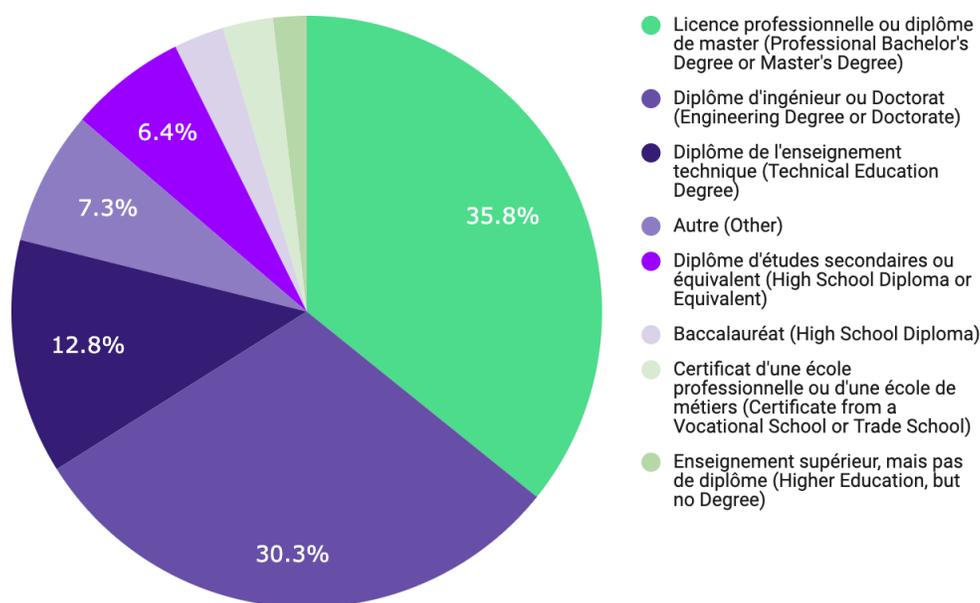
La majorité des participants avaient le titre de **Responsable de Maintenance (21,1%)**. Cependant, une part significative était classée dans la catégorie "**autre**" (**39,4%**), suggérant une gamme diversifiée de titres de poste ou de rôles au sein de l'industrie. Les **Facility Managers** constituaient également un groupe important, représentant **17,4%**.



Le plus grand groupe est constitué de professionnels ayant travaillé dans l'industrie **depuis 10 à 15 ans, représentant 30,28%** des répondants. De plus, il y a un pourcentage substantiel de répondants avec **plus de 15 ans (17,43%)** et **plus de 20 ans (17,43%)** d'expérience, suggérant un groupe important de travailleurs chevronnés.

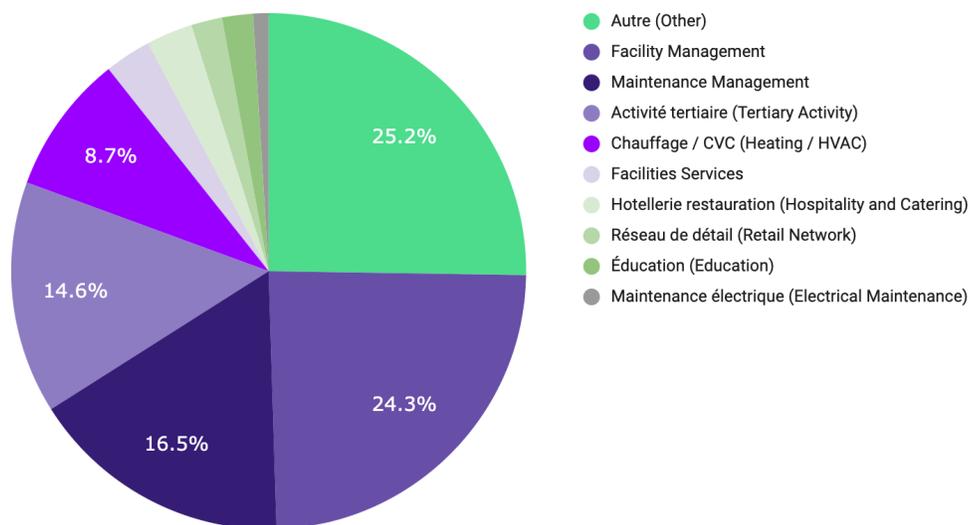
Il est intéressant de noter qu'il y a un nombre significatif de professionnels aux premiers stades de leur carrière : **environ 22% ont entre 1 et 5 ans d'expérience**. Contrairement à d'autres pays européens faisant partie de l'échantillon, tels que l'Espagne et le Portugal, **l'industrie en France réussit clairement à attirer de nouveaux talents**.

Cette diversité dans les niveaux d'expérience est remarquable, avec des professionnels à différentes étapes de leur carrière, ce qui peut être bénéfique pour le transfert de connaissances et la collaboration au sein du secteur.



En ce qui concerne l'éducation, le diplôme universitaire professionnel ou le Master (**35,78%**), le diplôme d'ingénieur ou le doctorat (**30,28%**), et le diplôme d'éducation technique (**12,84%**) se trouvent en tête de liste. Les diplômes d'études secondaires, les certificats d'une école professionnelle et les certificats d'une école de métiers sont les plus courants (**représentant moins de 10% de l'échantillon**).

La prédominance de niveaux d'éducation élevés pourrait suggérer que les professionnels en France **investissent clairement dans la connaissance pour faire progresser leur carrière** dans le FM, reflétant un engagement à améliorer leurs compétences. Ainsi, l'enseignement supérieur et les programmes de formation spécifiques en FM sont de plus en plus valorisés tant par les employés que par les employeurs.



En conclusion, parmi les participants, **22,94%** sont actifs dans le domaine du **Facility Management** ; cependant, la majorité a mentionné d'**autres secteurs d'activité (23,85%)**, suggérant ainsi une vaste diversité de fonctions spécifiques à ce secteur au sein de l'industrie.

Les **activités tertiaires et le chauffage / CVC** représentent respectivement **13,76%** et **8,26%**. Un pourcentage moins élevé travaille dans les services d'installation, l'hôtellerie & restauration, le réseau de détail, l'éducation et la maintenance électrique.

Il est à noter que certains participants n'ont peut-être pas trouvé une catégorie décrivant adéquatement leur domaine d'activité. Cela pourrait être dû au fait que leurs rôles s'étendent sur plusieurs secteurs ou que leur travail est hautement spécialisé.

Idées clés :

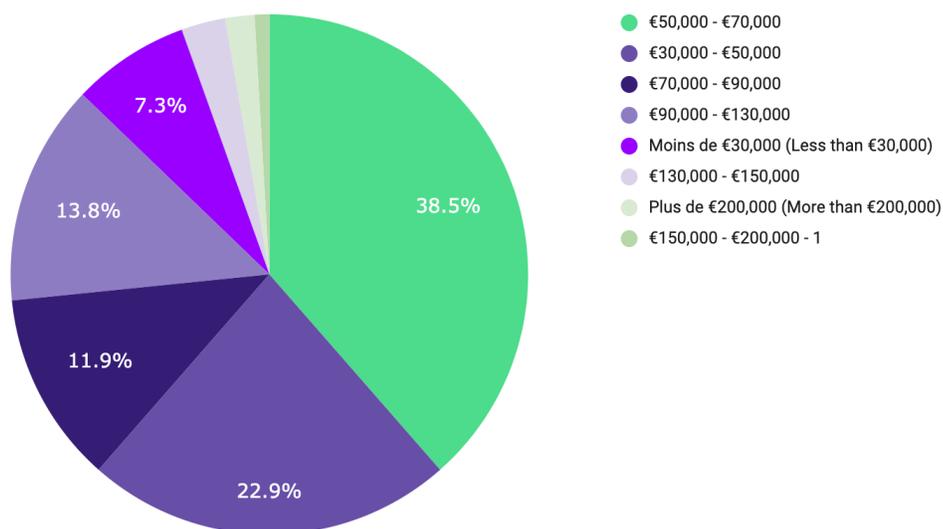
- Master ou un diplôme technique supérieur.
- Travaillant principalement en tant que reldées clés
- 22 % de l'échantillon a 5 ans d'expérience ou moins.
- La plupart d'entre eux détiennent responsables de maintenance.

Salaire et Avantages

Au cours des deux dernières décennies, la réalité du FM en France a connu une évolution remarquable, impulsée par la convergence des progrès technologiques, de la mondialisation et d'une prise de conscience croissante (bien que timide) du développement durable.

Au début des années 2000, l'industrie était principalement axée sur les tâches opérationnelles, avec une forte dépendance à l'égard des processus manuels. Cependant, l'avènement de la **Maintenance 5.0** a apporté de nouveaux défis et une focalisation non négociable sur les **technologies intelligentes**, transformant significativement le paysage.

La question est la suivante: les salaires et avantages ont-ils suivi cette tendance de croissance ?

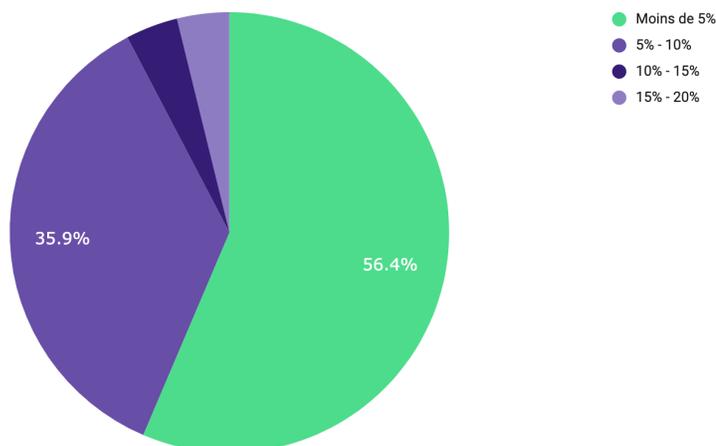


La majorité des répondants ont un salaire annuel brut compris entre **50 000€ et 70 000€**, représentant environ **39%** de l'échantillon français. Le deuxième groupe le plus important se situe dans la fourchette de **30 000€ à 50 000€ (23 %)**, suivi de ceux entre **90 000€ et 130 000€** avec 15 répondants, représentant **14%** de l'échantillon.

Si nous comparons ces données avec l'Espagne ou le Portugal, par exemple, on observe un **écart significatif entre ces réalités.**

Le salaire annuel brut moyen de nos voisins espagnols se situe entre 30 000€ et 50 000€ par an, tandis que l'échantillon portugais est principalement en dessous de 30 000€.

De plus, les salaires annuels de **90 000€ et plus** sont clairement sous-représentés dans ces deux pays.



D'autre part, 78 répondants (71%) ont indiqué avoir reçu une augmentation ou une prime au cours des 12 derniers mois.

Parmi ceux qui ont reçu une augmentation ou une prime au cours de la dernière année, la majorité (**56,41 %**) ont déclaré avoir reçu une augmentation de **moins de 5%**. D'autres (**35,90 %**) ont reçu une augmentation comprise **entre 5% et 10%**, indiquant qu'une part substantielle des professionnels a bénéficié d'une légère augmentation de leur rémunération.

Idées clés :

- Le salaire annuel brut moyen des participants français se situe entre 50 000€ et 70 000€.
- Les salaires supérieurs à 90 000€ représentent environ 14% de l'échantillon.
- Il existe une certaine dynamique en termes de rémunération, bien que les augmentations significativement élevées soient moins fréquentes.

Aller Au-Delà du Salaire

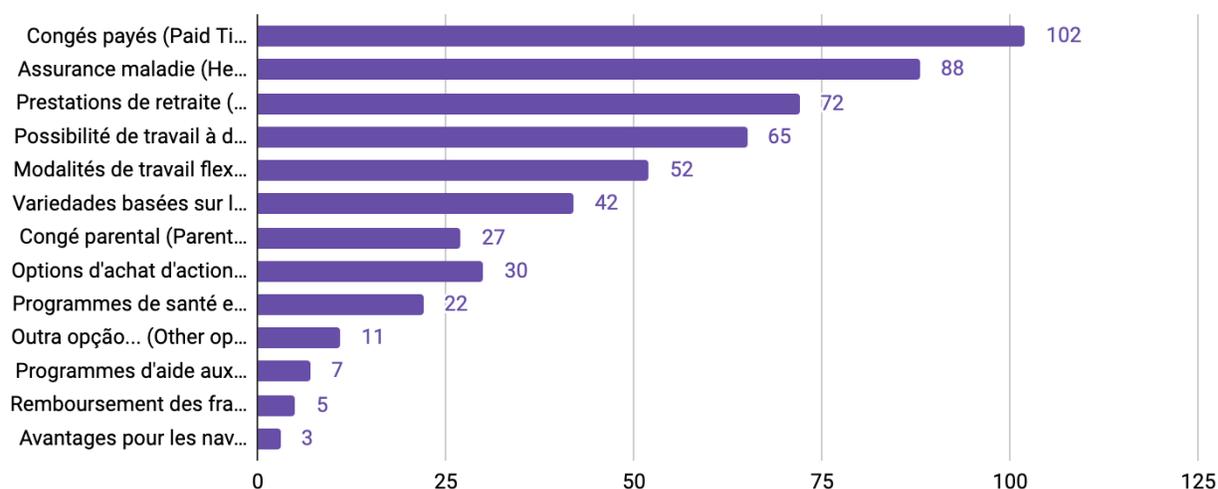
Dans l'ère post-COVID, les packages de rémunération ont subi une transformation profonde, influencée par l'**impact de la pandémie sur la dynamique entre vie professionnelle et vie personnelle**.

L'approche du travail à distance, qui a pris de l'ampleur pendant les différents confinements, a incité à une réévaluation des modèles traditionnels centrés sur le bureau. Les professionnels de la FM se concentrent davantage sur des arrangements flexibles, mettant l'accent sur des modèles hybrides intégrant le travail à distance et en présentiel.

De plus, le soutien à la **santé mentale et au bien-être est de plus en plus priorisé**, reconnaissant les défis posés par des périodes prolongées d'incertitude et de distanciation physique ; les entreprises intègrent désormais des initiatives et des ressources pour gérer le stress, reflétant une meilleure compréhension de l'interconnexion entre le bien-être des employés et la productivité.

En France, suivons-nous également cette changement de paradigme ?

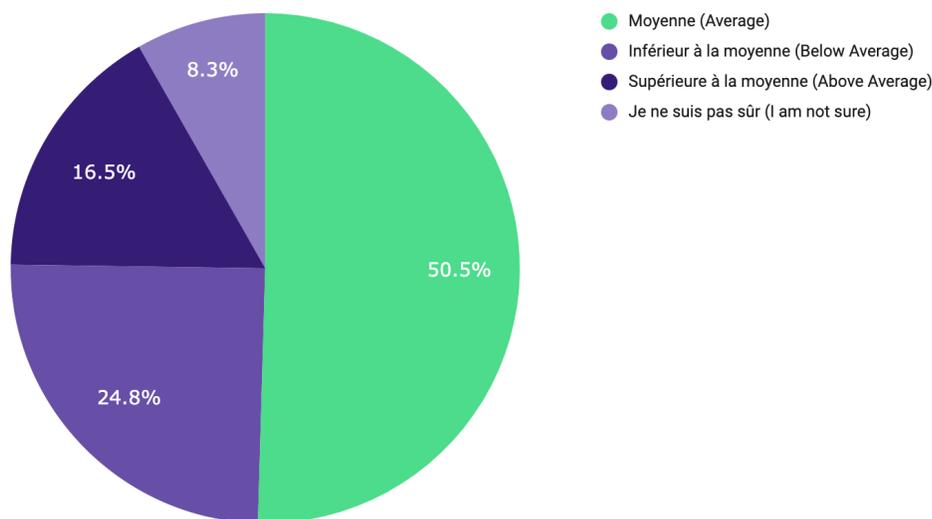
Quels sont les avantages compris dans votre rémunération actuelle ?



Les **congés payés (93,6%)** et l'**assurance santé (80,7%)** sont les avantages les plus couramment mentionnés par les répondants, et l'on peut dire qu'ils constituent des composants standard des packages de rémunération actuels.

Cependant, il y a plus que cela, et les professionnels du FM penchent vers d'autres améliorations: les avantages liés à la **retraite** ont été mentionnés par **66,1%** de l'échantillon, suivis par les options de **travail à distance**, avec **59,6%**.

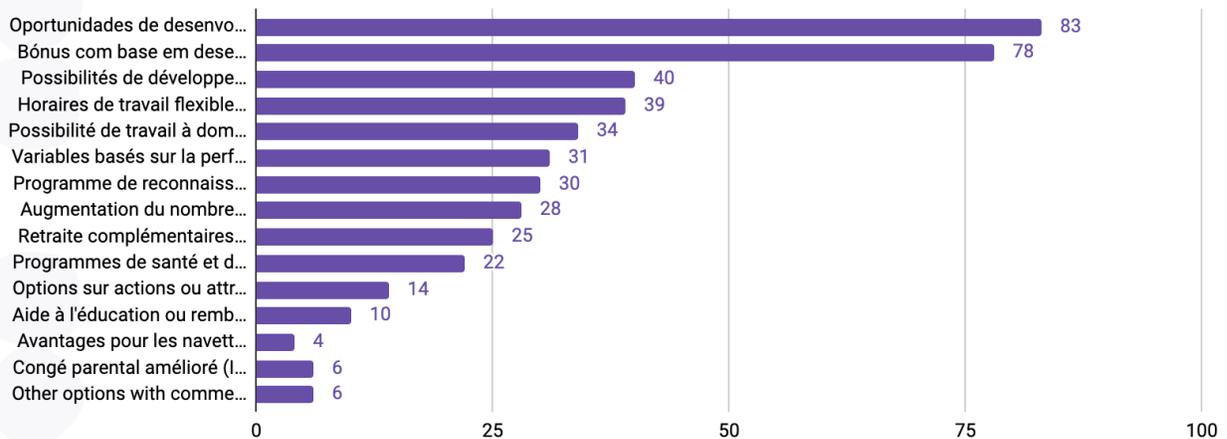
De plus, divers autres avantages tels que les stock-options ou actions, les primes basées sur les performances et le congé parental sont également proposés, bien que à des pourcentages relativement plus bas.



La perception la plus courante, exprimée par **50,5%** des répondants, est que leur rémunération est dans la moyenne, comparée à celle d'autres entreprises de leur secteur ou région. Cependant, **24,8%** estiment qu'ils ne sont pas rémunérés aussi bien que leurs pairs.

45% de l'échantillon français est **plutôt satisfait** de son plan de rémunération actuel (**l'un des taux les plus élevés parmi les 5 pays analysés**), contre 20,2% qui sont plutôt mécontents.

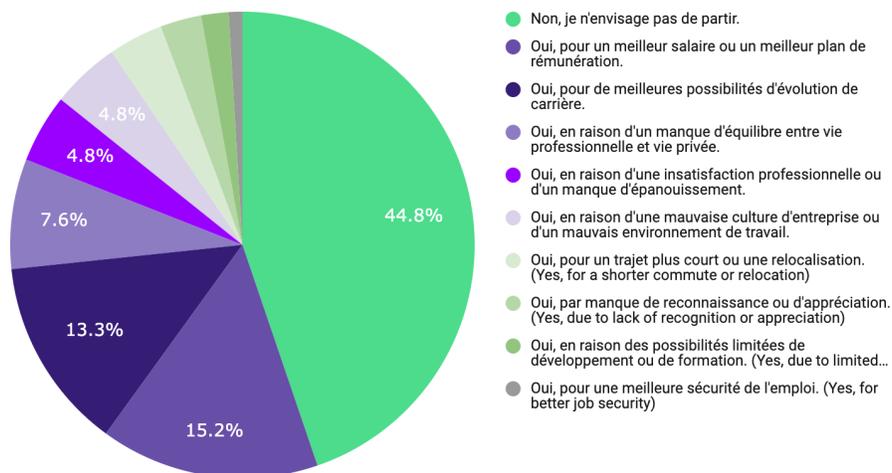
Y a-t-il des avantages supplémentaires que vous souhaiteriez voir ajoutés à votre rémunération ?



36,7% des répondants considèrent que les **opportunités de développement professionnel** sont d'une grande importance pour l'avancement de leur carrière, occupant ainsi la première place dans les 5 pays analysés. Une proportion significative (**35,8%**) est intéressée par des **horaires de travail flexibles** et davantage d'arrangements de **travail à distance (31,2%)**.

Il y a également des demandes pour l'**augmentation des jours de congé (25,7%)**, des régimes de **retraite supplémentaires (22,9%)** et des **programmes de santé et bien-être (20,2%)**, indiquant un désir d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la flexibilité et la sécurité financière à long terme.

Envisagez-vous de quitter votre emploi actuel au cours des 12 prochains mois ? Si oui, quelle est la principale raison pour laquelle vous souhaitez partir ?



La satisfaction des personnes interrogées à l'égard de leur emploi actuel laisse à désirer, raison pour laquelle la majorité d'entre elles déclarent qu'**elles envisagent de changer au cours des 12 prochains mois**. Cependant, il existe plusieurs raisons différentes pour lesquelles certaines personnes pourraient envisager un changement d'emploi, les plus courantes étant la **recherche d'opportunités de croissance professionnelle et d'un meilleur salaire ou ensemble d'avantages (avec respectivement 12,8 % et 14,7 %)**. D'autres raisons incluent des problèmes liés à la culture de l'entreprise, à la sécurité de l'emploi ou à la relocalisation.

Idées clés:

- Les professionnels français sont en majorité insatisfaits, et demandent donc de plus en plus des avantages extra-salariaux.
- Les atouts les plus appréciés sont la reconnaissance professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la sécurité financière et la flexibilité.
- Il y a un espace pour améliorer la communication et la transparence des organisations concernant les avantages offerts.

Compétences et Développement Professionnel

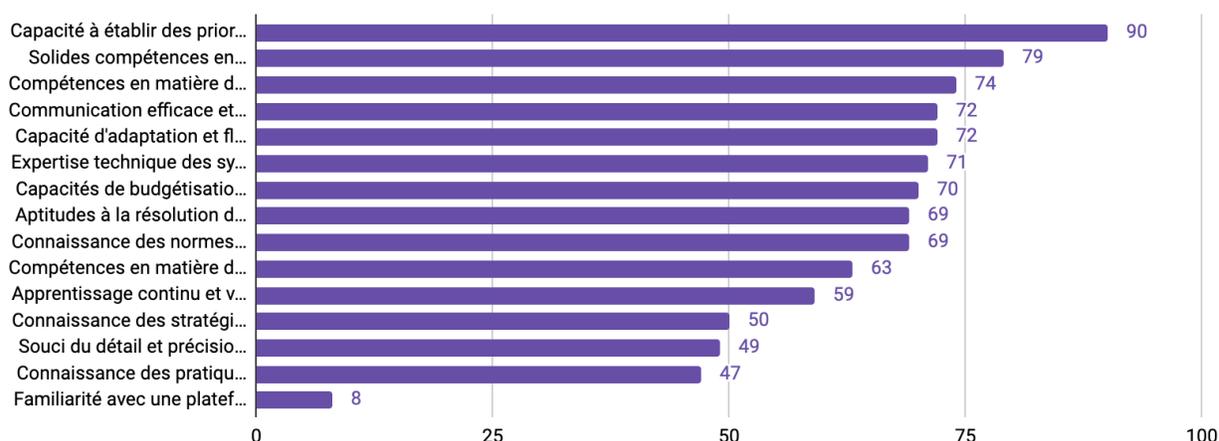
Il est indéniable que les compétences clés d'un professionnel de la maintenance ont considérablement évolué au cours des deux dernières décennies.

Traditionnellement, les compétences techniques et opérationnelles étaient primordiales, mais aujourd'hui, un ensemble de compétences plus diversifié est requis.

Avec un accent accru sur la **collaboration**, les compétences en communication sont devenues cruciales. Les responsables des installations doivent interagir avec diverses parties prenantes et favoriser des relations positives au sein et en dehors de l'organisation. De plus, les progrès technologiques rapides et les changements dans les normes de travail exigent un haut niveau **d'adaptabilité**.

Les professionnels d'aujourd'hui doivent être compétents sur le plan technologique, flexibles, axés sur le développement durable et dotés de la pensée stratégique nécessaire pour aborder efficacement les défis et les opportunités présentés par la **Maintenance 5.0**.

Quelles sont les compétences que vous considérez comme les plus importantes pour votre travail dans le domaine du FM et de la maintenance ?



Les compétences les plus mentionnées (72 mentions ou plus):

- Capacité à établir des priorités et à gérer des tâches multiples (90 réponses).
- Solides compétences en matière d'organisation et de gestion du temps (79 réponses).
- Compétences en matière de travail d'équipe et de collaboration (74 réponses).
- Communication efficace et compétences interpersonnelles (72 réponses).
- Capacité d'adaptation et flexibilité dans un environnement de travail dynamique (72 réponses).

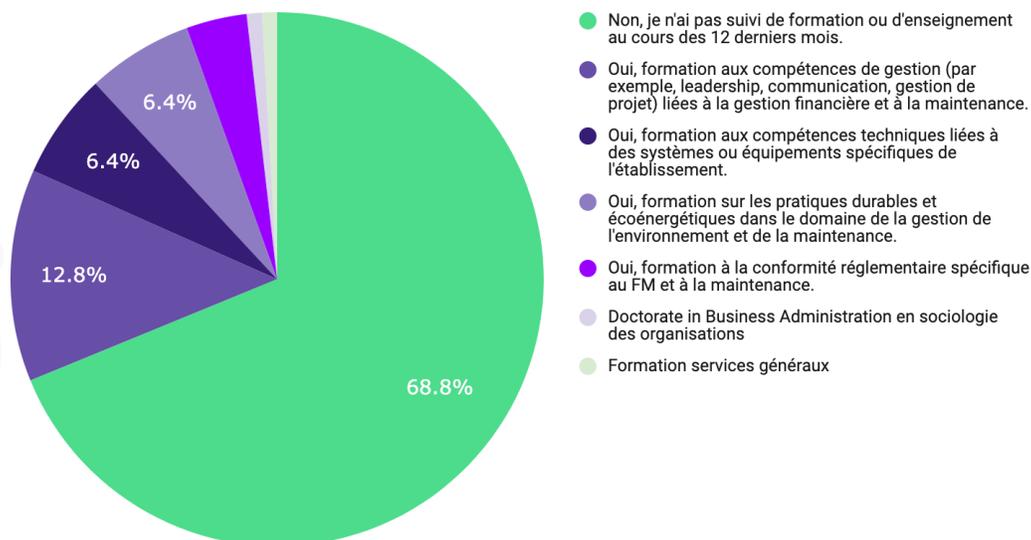
Modérément mentionnées (entre 50 et 71 mentions):

- Expertise technique des systèmes et équipements des installations (71 réponses).
- Capacités de budgétisation et de gestion des coûts (70 réponses).
- Aptitudes à la résolution de problèmes et au dépannage (69 réponses).
- Connaissance des normes réglementaires et de conformité (69 réponses).
- Compétences en matière de leadership et de supervision (63 réponses).
- Apprentissage continu et volonté de s'adapter aux nouvelles technologies (59 réponses).

Moins mentionnées (50 mentions ou moins):

- Connaissance des stratégies de maintenance préventive (50 réponses).
- Souci du détail et précision dans le travail (49 réponses).
- Connaissance des pratiques durables et économes en énergie (47 réponses).
- **Familiarité avec une plateforme de FM intelligente - PIM** (8 réponses).

Avez-vous reçu une formation ou un enseignement dans le domaine des compétences techniques ou de gestion liées au FM et à la maintenance au cours de formation ou d'enseignement s'agissait-il ?



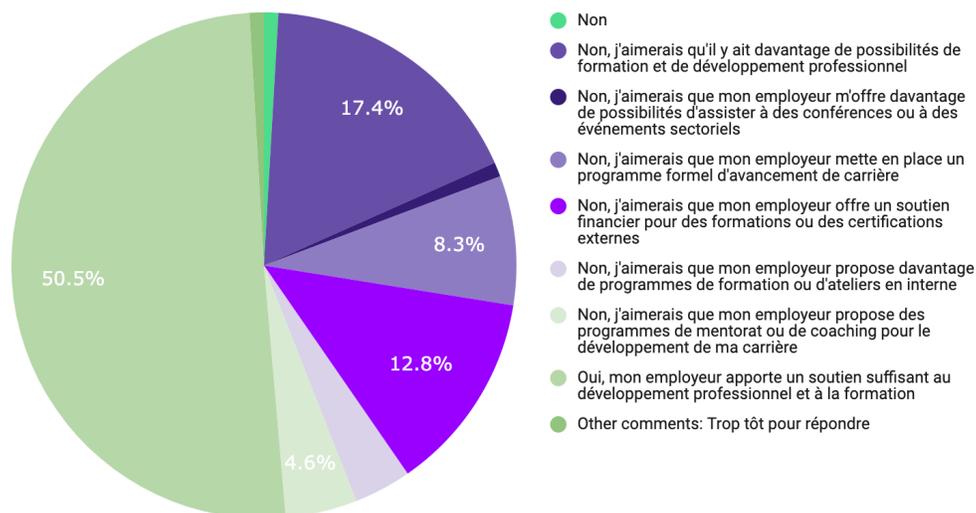
Tout comme observé dans l'échantillon global, la majorité des répondants français (**69%**) **n'ont suivi aucune formation en compétences techniques ou managériales** liées au FM et à la maintenance au cours des 12 derniers mois.

Parmi ceux qui l'ont fait, la formation en compétences managériales est la plus courante (12,8%), suivie de près par la formation en compétences techniques liées à des systèmes ou équipements spécifiques des installations (6,4%), ainsi que la formation en pratiques durables et sobres en énergie dans la gestion environnementale et de la maintenance, également avec 6,4%.

D'autres catégories incluent la conformité réglementaire, la sociologie organisationnelle et les services généraux. Bien que représentées par un pourcentage beaucoup plus faible, cela démontre la diversité des domaines pertinents pour les professionnels du Facility Management (FM) et de la maintenance au XXI^e siècle.

Une autre information intéressante concerne la satisfaction des employés à l'égard de leur plan de développement de carrière actuel:

Pensez-vous que votre employeur actuel vous apporte un soutien adéquat en matière de développement professionnel et de formation ? Si ce n'est pas le cas, quel soutien supplémentaire souhaiteriez-vous ?



La moitié des personnes interrogées déclarent que le plan de développement professionnel de leur employeur actuel pourrait être amélioré.

Le mentorat, les programmes de promotion de carrière, les certifications, les ateliers internes et externes, ainsi que les opportunités d'assister à des événements de l'industrie sont de plus en plus cités par les professionnels du secteur comme des initiatives clés pour leur développement et leur évolution.

Sur quels aspects les professionnels de FM pensent-ils qu'ils pourraient s'améliorer ?

- Actualisation des connaissances en réglementations.
- Compétences en analyse de données.
- Compétences en gestion du stress.
- Compétences en gestion du temps.
- Compétences en gestion financière.
- Compétences en santé, sécurité et environnement (HSE).
- Utilisation de l'intelligence artificielle (IA).
- Impacts financiers à long terme.
- Connaissance des plateformes de gestion de maintenance assistée complètes, permettant de planifier les tâches des techniciens.

En ce qui concerne les compétences en gestion et en **leadership**, environ 80% les considèrent comme extrêmement ou très importantes pour l'avancement professionnel.

Enfin, la **majorité des répondants (50,5%) accordent de l'importance aux événements en personne et en ligne pour le développement professionnel dans le secteur du FM et de la maintenance**. Ces événements jouent un rôle significatif dans la progression de carrière et dans le suivi des tendances de l'industrie.

Idées clés :

- Il y a une focalisation sur les compétences en gestion, ainsi que sur les connaissances techniques et réglementaires.
- La moitié des répondants ne sont pas satisfaits de leur plan de développement professionnel.
- Les événements de l'industrie, tels que l'IFM Tour, gagnent en importance en tant que moyen d'amélioration des compétences, de réseautage et de développement de carrière.

Quelles conclusions ?

Les données compilées dans ce Rapport sur la Rémunération et les Salaires en FM & Maintenance nous révèlent de nombreuses informations sur la réalité de notre industrie en France.

Peut-être la plus importante est que le secteur est actuellement en phase de transition et de croissance. D'une part, la présence de jeunes professionnels innovants nous aide à poursuivre le chemin du progrès ; d'autre part, la prévalence de niveaux d'éducation plus élevés indique un engagement envers l'apprentissage et la connaissance. La diversification des rôles, y compris ceux liés au développement durable, reflète une adaptation aux tendances actuelles du secteur, et les salaires suivent cette dynamique.

Les principales raisons de considérer un changement d'emploi reflètent une vision post-Covid de nos emplois : le salaire est important, mais également un solide ensemble d'avantages qui couvre la reconnaissance, le développement professionnel continu et le bien-être.

Les professionnels du FM et de la maintenance sont pleinement conscients des compétences et des domaines cruciaux pour relever tous les défis auxquels ils font face ; il y a peut-être une opportunité pour les entreprises de prêter plus d'attention à ces domaines. Peut-être devrions-nous commencer à mettre en œuvre des programmes de développement de carrière qui couvrent pleinement ces domaines.

Cela améliorerait la satisfaction au travail et la rétention des talents, conduisant à la main-d'œuvre la plus qualifiée, et à une industrie plus dynamique.

Il reste encore beaucoup à faire, et espérons que ce rapport et les observations de nos invités puissent nous indiquer par où commencer.

Rejoignez
maintenant !

