

---

# ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION DU SECTEUR DE LA DÉFENSE 2022

---



≡ AEY ≡  
DÉFENSE

---

CABINET DE RECRUTEMENT DÉFENSE ET SÉCURITÉ  
RECRUTEMENT PAR APPROCHE DIRECTE



# SOMMAIRE



07 Introduction

08 La méthode

09 01. Portrait de groupe

17 02. Rémunération et avantages sociaux

24 03. Parcours : fidélité au secteur

26 04. Diplômes et formations

28 05. Motivations des collaborateurs :  
le salaire n'est pas 1<sup>er</sup> sur le podium

31 06. Pour aller plus loin

32 Conclusion



©Christophe Hugé/Marine Nationale/Défense

# INTRODUCTION

L'enquête nationale de rémunérations 2022/2023 du cabinet de recrutement spécialisé AEY Défense est exclusivement consacrée aux cadres du secteur de la Défense<sup>1</sup>.

Cette étude a été réalisée dans un contexte particulier. Sur fond de crise sanitaire mondiale et de tensions belliqueuses, l'industrie prépare l'avenir afin de développer la recherche face à la concurrence internationale, de renforcer les entreprises nationales et continuer d'attirer de jeunes talents.

Au regard des données géopolitiques actuelles, les États cherchent à renforcer leur posture en matière de défense. Les dépenses militaires ont augmenté pour la septième année consécutive. Le dernier rapport de l'International Peace Research Institute de Stockholm (SIPRI) sur les dépenses militaires mondiales en 2021, annonce une progression de 0,7 %, pour atteindre 2000 milliards de dollars.

La France est un poids lourd dans l'industrie de la défense, ses acteurs couvrent un large spectre d'activités aux composantes civiles et militaires, et constituent d'importants gisements d'emplois. Pour autant, le président de la République affirmait, le 13 juin dernier, que « nous entrons durable-

ment dans une économie de guerre ». Cette « économie de guerre » concerne les entreprises françaises et franco-européennes, tant les PME que les grands groupes.

Définir une mission et un profil, identifier des compétences, appréhender les parcours et les motivations de candidats, rechercher des talents, les évaluer : le recrutement par approche directe de cadres et collaborateurs est un métier. Outre la rémunération, cette étude s'intéresse également aux autres motivations des candidats, bousculées pour certaines à la suite de la période de pandémie, afin de les connaître et de les analyser.

C'est pourquoi cette enquête a pour but de collecter des informations de première main et de permettre de dégager des tendances.

AEY Défense remercie tous les cadres qui ont accepté de répondre au questionnaire, celles et ceux qui ont apporté des témoignages personnels, ainsi que les experts qui ont bien voulu se prêter au jeu de l'interview.

Bonne lecture.

**L'équipe de AEY Défense**

<sup>1</sup>. Recouvre précisément : Défense, Sécurité, Aéronautique, Spatial, Maritime & Cybersécurité

# LA MÉTHODE

Le cabinet AEY Défense a souhaité collecter des informations quantitatives concernant les rémunérations et les motivations des cadres et collaborateurs du secteur Défense décliné précisément de la façon suivante : défense-sécurité-aéronautique-spatial-maritime et cybersécurité. Il a interrogé à l'aide d'un questionnaire systématique environ 900 cadres et collaborateurs en Avril et juin 2022, à partir d'un réservoir constitué de profils de l'Apec, Cadre Emploi, LinkedIn et CVthèque AEY Défense.

La cohorte qui a accepté de répondre au questionnaire constitue l'échantillon dans lequel 10 postes ont été identifiés : Directeur général, DRH, DAF, Directeur Marketing, Directeur commercial & Export, Directeur

production/industriel, Directeur logistique/supply chain, Directeur R&D, Directeur cybersécurité, Chef de projet & Ingénieur.

Cette enquête s'appuie sur les données obtenues par questionnaire, sur les témoignages personnels que certains répondants ont souhaité confier, sur des entretiens avec des experts du secteur ainsi que sur les entretiens avec des candidats lors des missions d'AEY Défense.



©Gorodenkoff/Istock by Getty Images

# 01 PORTRAIT DE GROUPE

## 1.1 Sexe, âge, poste, employeur

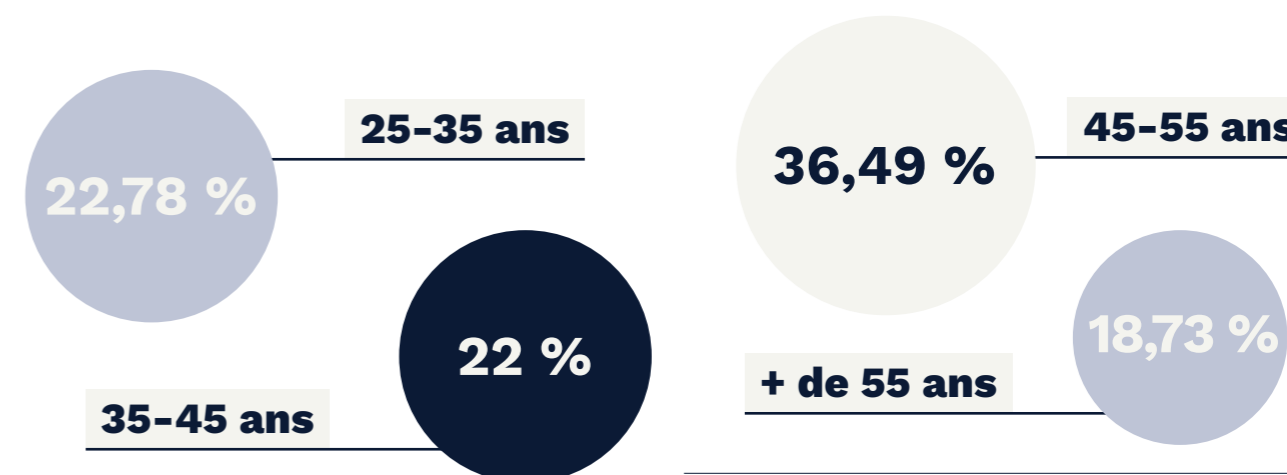
Le portrait qui se dégage de l'enquête sur le secteur Défense est à une écrasante majorité un portrait masculin, regroupant 83 % des personnes interrogées. Les femmes, quant à elles, représentent seulement 17 % de la cohorte. Un pourcentage très inférieur à celui appliqué au niveau national chez les cadres tous secteurs confondus (et qui comptait en 2019, 41,3 % de femmes pour 58,7 % d'hommes selon IFOP pour Cadremploi).

Face aux besoins du secteur, le GIFAS<sup>2</sup> considère qu'il faut « élargir le vivier »<sup>3</sup>, recruter davantage de femmes et qu'on ne peut se passer de développer des actions en faveur de la mixité professionnelle. Il collabore avec l'Éducation Nationale pour améliorer l'attractivité des sciences, des techniques et de la recherche auprès des jeunes filles. Depuis plusieurs années, les professionnels du secteur mettent en place des actions afin de séduire des talents féminins. Cette approche vise, non seulement, à répondre aux besoins en nombre mais également à diversifier les profils. Une tâche qui semble d'autant plus ardue qu'environ 1/5 des ingénieurs sortant des écoles sont des femmes et que ce pourcentage n'augmente pas vraiment.

Même chose pour le domaine de la cyber sécurité où les besoins augmentent : « pourquoi se priver d'une partie de la population qui pourrait combler les besoins ? », interroge H. Garzon pour cyberjobs.fr.<sup>4</sup> D'autant que les salariées féminines de la Cybersécurité, d'une façon générale, restent plus souvent dans la même entreprise, donc sont moins volatiles et plus sûres pour un employeur<sup>5</sup>.

Les collaborateurs interrogés sont globalement un peu plus âgés que la moyenne nationale : 55 % ont plus de 45 ans contre 44 % tous secteurs confondus. Près de 45 % des personnes interrogées ont entre 25 et 45 ans. Cette donnée est en dessous de la moyenne nationale, évaluée à 54 %, tous secteurs confondus. En revanche les 45-55 ans représentent un peu plus de 36 % de l'échantillon étudié alors que tous secteurs confondus ils représentent seulement 28 %.

Les 25-35 ans, représentant 22,78 % des répondants, sont plus nombreux que les 35-45 ans (catégorie regroupant 22 % des personnes interrogées). Ces données laissent envisager un léger rajeunissement en cours.

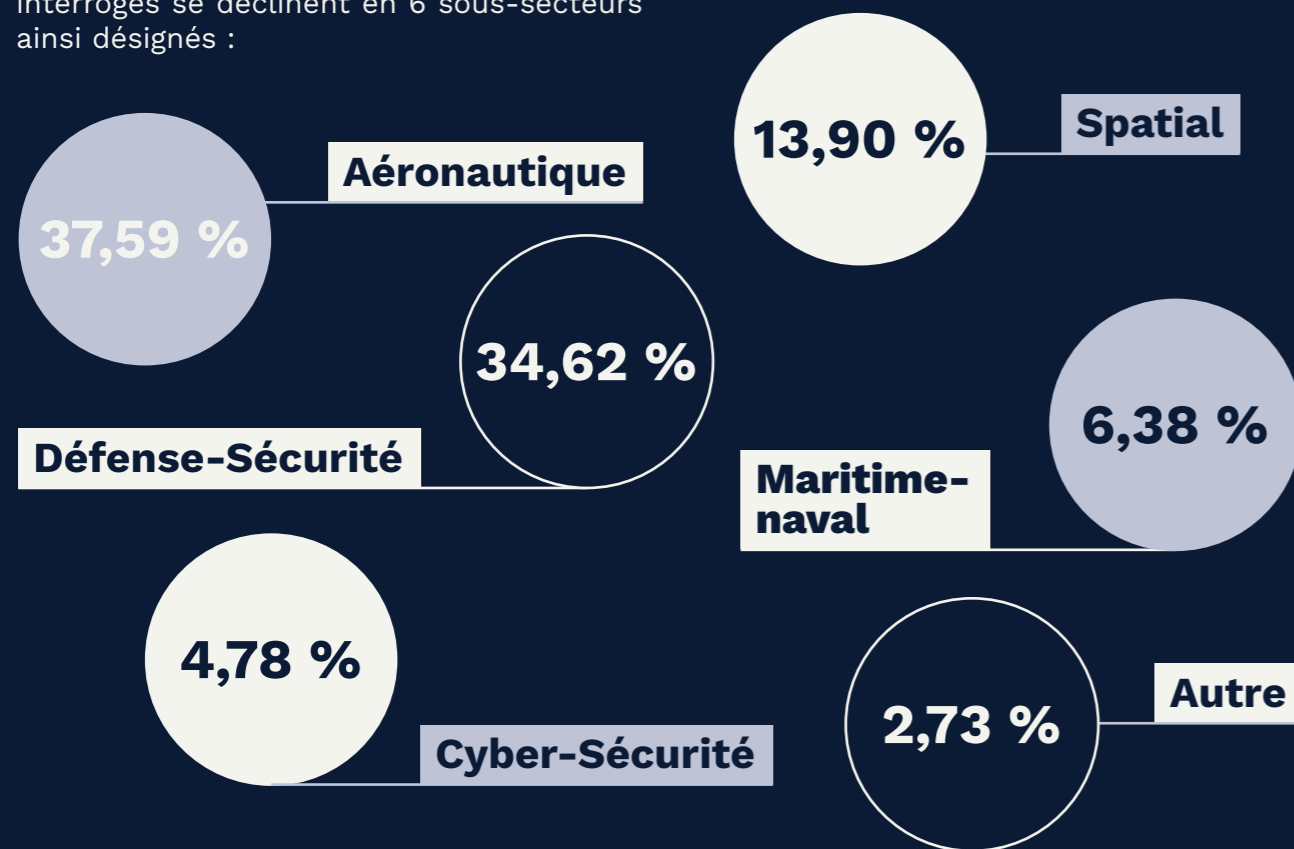


2. Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales  
3. Véronique Guillermard, Le Figaro Économie, 11/04/2022.

4. « Les femmes en Cybersécurité : l'évolution est en marche ! », Hortense Garzon, CyberJobs, 10 février 2022.  
5. A Resilient Cybersecurity Profession Charts the Path Forward, (ISC)<sup>2</sup> CyberSecurity Workforce Study, 2021.

(01) PORTRAIT DE GROUPE

Les cadres du secteur Défense qui ont été interrogés se déclinent en 6 sous-secteurs ainsi désignés :



Et ils se répartissent selon les 10 postes identifiés suivants :

<b>Chef de projet/ingénieur</b>	<b>43,38 %</b>	<b>Directeur production</b>	<b>5,15 %</b>
<b>Directeur général</b>	<b>15,07 %</b>	<b>DAF</b>	<b>4,42 %</b>
<b>Directeur commercial et export</b>	<b>13,97 %</b>	<b>Directeur logistique &amp; supply chain</b>	<b>2,57 %</b>
<b>DRH</b>	<b>5,88 %</b>	<b>Directeur marketing</b>	<b>1,84 %</b>
<b>Directeur R &amp; D</b>	<b>5,88 %</b>	<b>Directeur Cybersécurité</b>	<b>1,84 %</b>

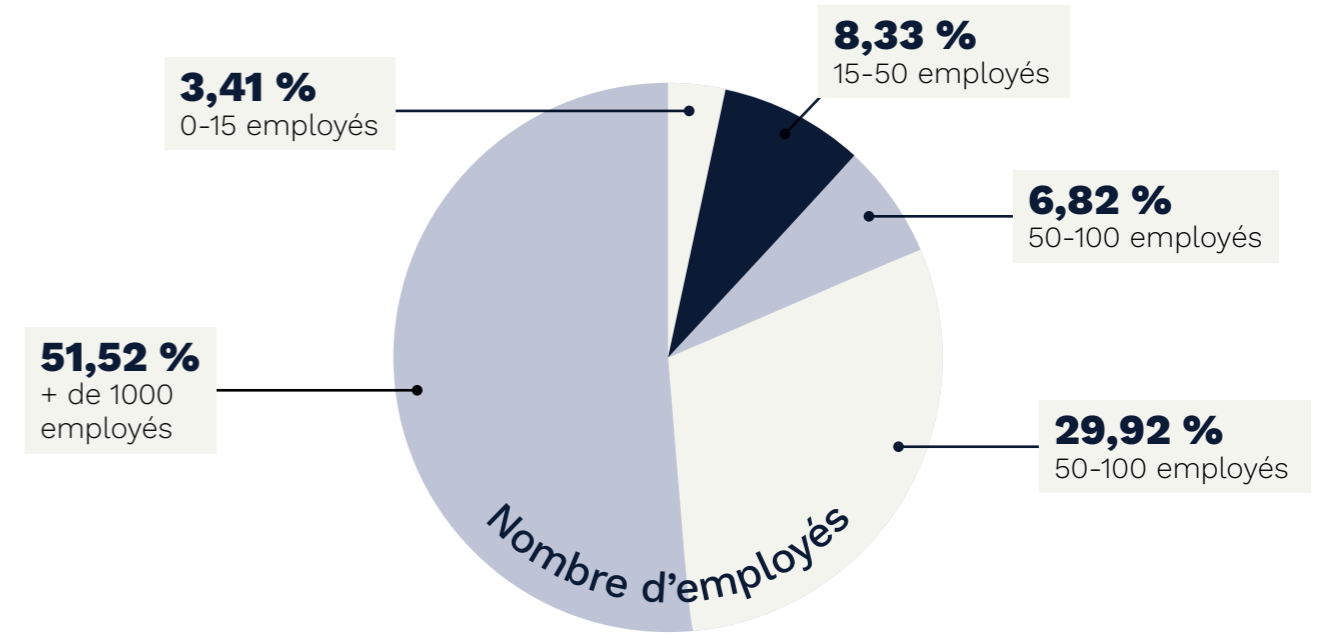




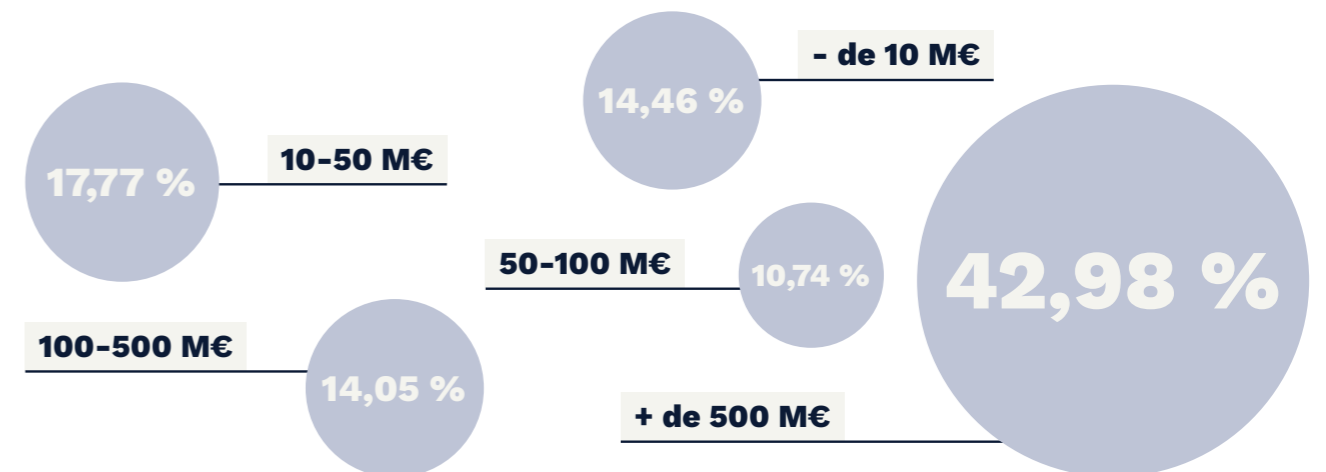
©Francis Demange/Getty Images

On note la part importante de chefs de projet/ingénieurs qui se détache nettement, suivie à distance par les directeurs généraux et directeurs commercial et export. Les sous-secteurs « Aéronautique » et « Défense-Sécurité » concentrent 72,21 % des postes occupés par les cadres interrogés.

Plus de la moitié des collaborateurs (51,52 %) appartiennent à une entreprise qui compte plus de 1000 employés et 19 % à peine travaillent dans une PME de moins de 100 salariés.



Ils sont presque 43 % à travailler pour une entreprise dont le CA est inférieur à 100 millions et autant à travailler pour un employeur dont le CA est supérieur à 500 millions.

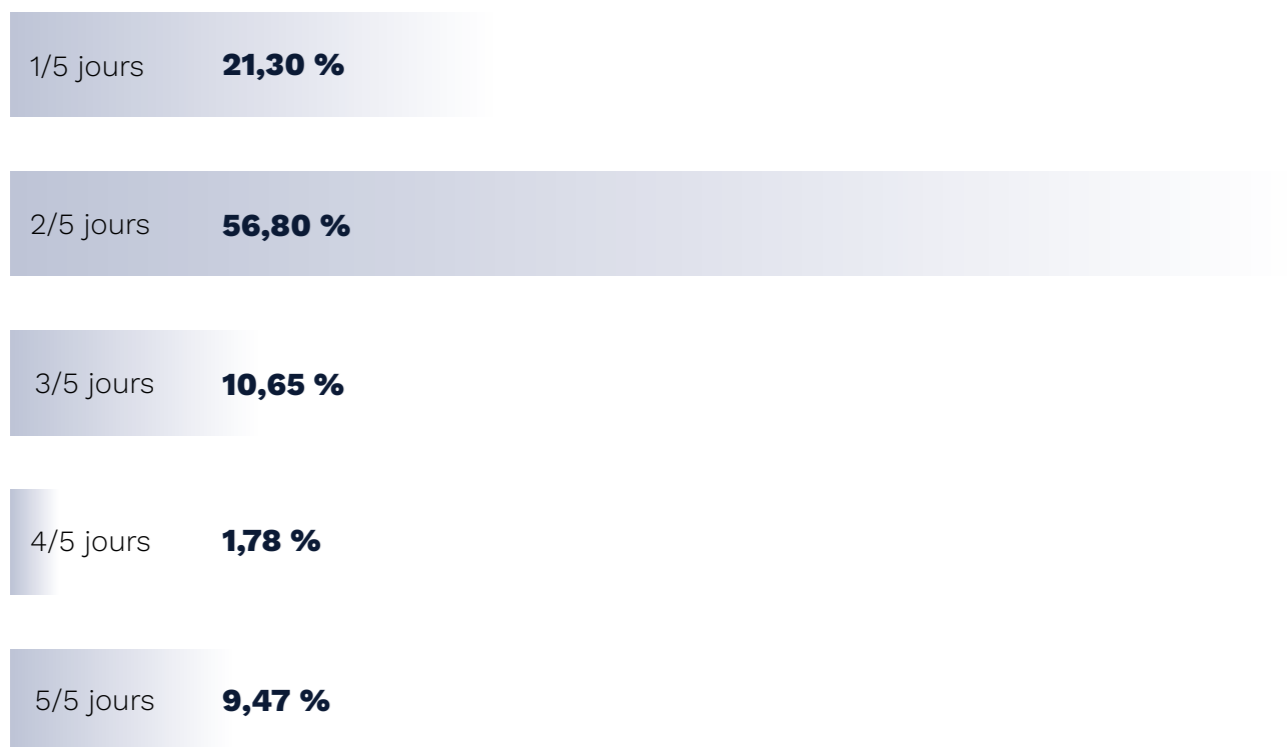


(01) PORTRAIT DE GROUPE

65 % des répondants pratiquent le télétravail, dont plus de la moitié (56,80 %) 2 jours par semaine. Parmi ceux qui ne le pratiquent pas, 33 % déclarent qu'il s'agit d'un choix personnel. Pour 27 %, il s'agit d'une volonté de la direction et pour 39 % car leur métier ne le permet pas.

Les cadres du secteur Défense sont en très grande majorité des hommes un peu plus âgés que la moyenne française tous secteurs confondus. Plus de la moitié travaille dans des entreprises de plus de 1000 employés. Avec presque 23 % de cadres ayant entre 25 et 35 ans, on peut imaginer que les recrutements récents pour répondre aux besoins concrétisent un début de rajeunissement. Peu nombreuses, les femmes occupent plutôt des postes de chefs de projet/ingénieurs et des postes en ressources humaines/marketing.

14



Pratique du télétravail







©This Is Engineering/Unsplash

## 02 LES RÉMUNÉRATIONS

75 % des cadres du secteur de la Défense se disent satisfaits de leur rémunération annuelle globale.

Les cadres non satisfaits de leur rémunération estiment qu'elle devrait être supérieure :

- de 10 à 20 %, pour 68,12 % d'entre eux
- de 20 à 30 %, pour 21,74 % d'entre eux
- de 30 %, selon 10,14 % d'entre eux

Les rémunérations annuelles brutes, hors variable des collaborateurs interrogés annoncent un niveau supérieur à celui des rémunérations de cadres tous secteurs confondus en France<sup>6</sup>.

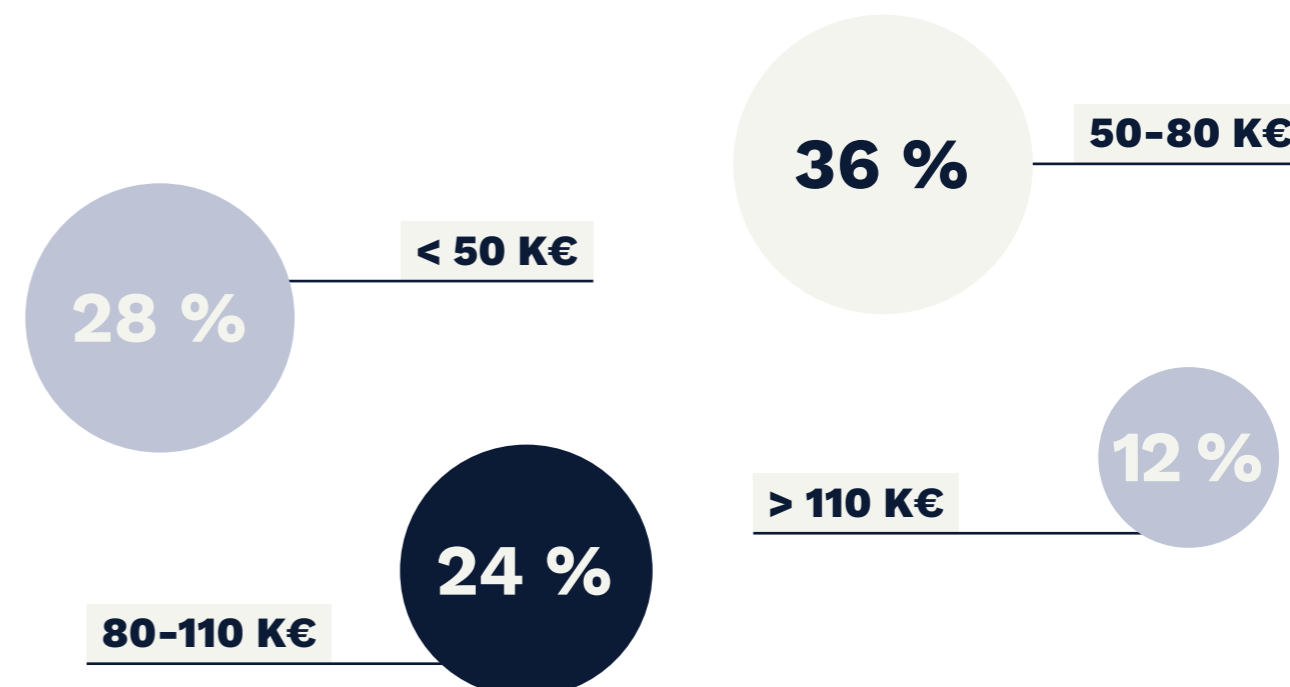
6. « Les salaires des cadres dans 43 fonctions », Trajectoires Parcours & Inégalités, INSEE, édition 2021.

En effet :

- 72 % ont une rémunération supérieure à 50 K€, contre environ la moitié (52 %) seulement tous secteurs confondus.
- 28 % ont une rémunération inférieure à 50 K€, contre 46 % dans les autres entreprises.
- 36 % ont une rémunération supérieure à 80 K€ contre 13,3 % seulement tous secteurs confondus.

Les différences notables des moyennes annuelles de rémunérations fixes brutes par type de poste reflètent :

- les écarts importants entre cadres selon la fonction et l'expérience
- ainsi que la variété des entreprises françaises du secteur Défense.



Les rémunérations annuelles brutes hors variable

# 75%

des cadres du secteur de la Défense se disent satisfaits de leur rémunération annuelle globale.



©Gorodenkoff/Istock by Getty Images

(02) LES RÉMUNÉRATIONS

Outre une disparité des salaires, l'enquête met également en avant une dispersion tout au long de l'échelle des rémunérations pour certains postes tels que : Directeur commercial et export et Directeur de production.

En revanche, on observe un resserrement autour d'un niveau de l'échelle pour d'autres postes :

- 58 % des chefs de projet et ingénieurs gagnent moins de 50 K€
- 100 % des DRH ont une rémunération com-

prise entre 50 et 110 K€, de même que 93 % des directeurs R&D, 80 % des directeurs marketing, 83 % des DAF.

• À l'extrémité la plus haute de l'échelle salariale, la moitié des directeurs généraux ont une rémunération supérieure à 110 K€ de même que 40 % des cadres de la cybersécurité.

En revanche dans cette tranche la plus élevée : aucun DAF, Directeur marketing, DRH, Directeur logistique & supply chain, ni Directeur R&D.

	< de 50 K €	50-80 K €	80-110 K €	> 110 K €
<b>Directeur général</b>		<b>24 %</b>	<b>27 %</b>	<b>49 %</b>
<b>Directeur commercial et export</b>	<b>17 %</b>	<b>28 %</b>	<b>36 %</b>	<b>19 %</b>
<b>DAF</b>	<b>17 %</b>	<b>25 %</b>	<b>58 %</b>	
<b>Directeur marketing</b>	<b>20 %</b>	<b>20 %</b>	<b>60 %</b>	
<b>DRH</b>		<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	
<b>Directeur production/ Industriel</b>	<b>7 %</b>	<b>57 %</b>	<b>22 %</b>	<b>14 %</b>
<b>Directeur logistique &amp; supply chain</b>	<b>29 %</b>	<b>43 %</b>	<b>28 %</b>	
<b>Directeur R &amp; D</b>	<b>7 %</b>	<b>40 %</b>	<b>53 %</b>	
<b>Chef de projet/ ingénieur</b>	<b>58 %</b>	<b>34 %</b>	<b>7 %</b>	<b>1 %</b>
<b>Directeur Cybersécurité</b>		<b>40 %</b>	<b>20 %</b>	<b>40 %</b>

(02) LES RÉMUNÉRATIONS

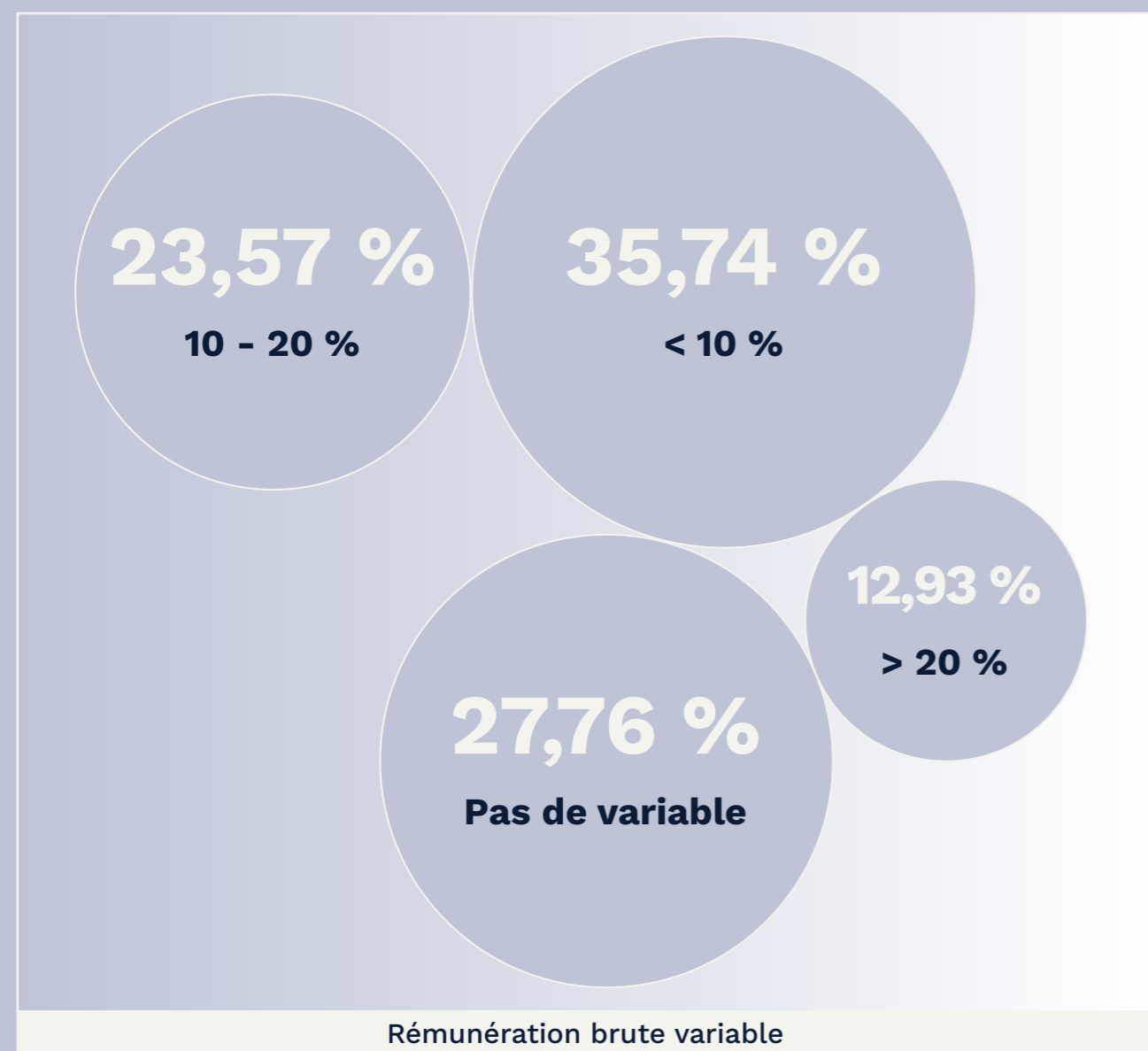
**À ces rémunérations fixes peuvent s'ajouter pour certains des rémunérations individuelles variables.**

Un peu plus de 72 % (72,24 %) des collaborateurs perçoivent une rémunération variable. Cela est supérieur aux pratiques des entreprises françaises<sup>7</sup>, tous secteurs confondus, où seulement 53 % des cadres sont concernés.

35,74 % des répondants reçoivent une rémunération variable brute inférieure à 10 % du fixe (contre environ la moitié tous secteurs confondus) et environ 13 % reçoivent une rémunération supérieure à 20 %, ce qui est dans la moyenne nationale.

Presque deux tiers (65,28 %) des cadres interrogés déclarent bénéficier d'une prime à l'intéressement et/ou à la participation.

7. « Les salaires des cadres dans 43 fonctions », Trajectoires Parcours & Inégalités, INSEE, édition 2021.



©Remy Penet/Unsplash

**À ces rémunérations s'ajoutent des avantages,**

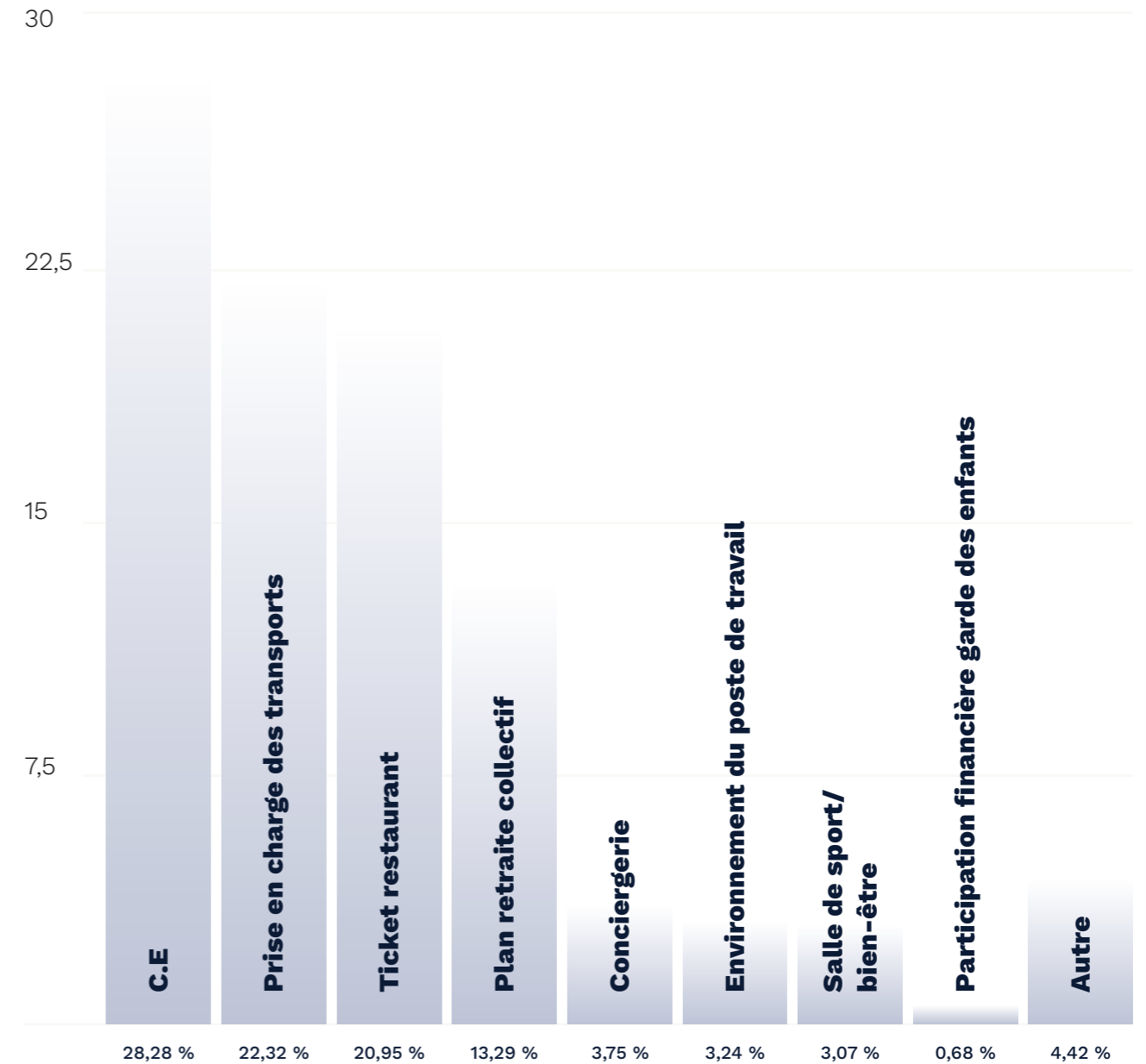
Tels que la voiture de fonction qui ne concerne que 25 % des cadres interrogés lors de l'enquête et d'autres avantages dont les répondants ont déclaré bénéficier selon les proportions suivantes :

Notons une prise en charge des frais de transports annoncée de 22,32 %, inférieure à la moyenne 44 % tous secteurs confondus ; une mise à disposition de salles de sport ou le financement d'activités sportives pour seulement 3 % des répondants, inférieure à la moyenne qui est de 17 % ; et une mise à

disposition d'une conciergerie pour 3,75 %, inférieure aux 9 % constatés tous secteurs confondus. Moins de 1 % (0,68 %) des collaborateurs interrogés déclarent bénéficier d'une aide à la garde des enfants. C'est bien inférieur, 7 fois moins, en comparaison aux 5 % annoncés tous secteurs confondus qui représentent eux-mêmes un % réduit. Cet avantage social est encore peu développé d'une façon générale dans les entreprises, d'autant moins dans des entreprises appartenant à un secteur comptant pour l'instant peu de femmes cadres. Cet avantage gagnerait peut-être à être étendu pour favoriser une mixité professionnelle.



©Aurélien Meunier/Getty Images



Le niveau des rémunérations brutes annoncées dans le secteur Défense est en moyenne supérieur à celui des cadres français tous secteurs confondus, même si le détail par type de poste pointe des disparités. Des écarts peuvent exister également entre les entreprises, les grands groupes offrant à leurs cadres d'importants

avantages (salaires, primes, PER, congés), comme le souligne Delphine Sampic-Berger, Directrice communication et événementiel du GICAT.<sup>8</sup>

8. Groupement des industries françaises de défense et de sécurité terrestres et aéroterrestres. Interview du 22 juin 2022.

# 03

## PARCOURS : FIDÉLITÉ AU SECTEUR

Près d'un quart des cadres interrogés travaillent dans le secteur de la Défense depuis 5 ans ou moins. En revanche, pas loin des deux tiers sont présents chez leur employeur actuel depuis 5 ans ou moins et plus du tiers y est depuis 2 ans et moins.

Et si environ 36 % des répondants évoluent dans le secteur depuis plus de 16 ans, seulement 8,53 % (soit 4 fois moins), ont une présence dans la même entreprise depuis plus de 16 ans.

On peut en déduire une présence moyenne dans une même entreprise, tous âges confondus, relativement courte, et proche de la moyenne française des cadres qui est d'environ 4 ans.<sup>9</sup>

L'intérêt des postes proposés, le contenu des missions et également les avantages offerts par les grands groupes à leurs cadres (salaires, primes, PER, congés), font du secteur de la Défense un secteur attractif. Toutefois la diversité des entreprises au sein du secteur permet une mobilité stimulée par l'ambition salariale. Tout en restant dans le secteur Défense, la promotion externe en changeant d'entreprise est l'un des meilleurs moyens qui permet un « saut salarial » conséquent en valorisant l'expérience acquise dans le secteur.

9. Florent Vairet, « Carrière : changer de job tous les deux ans, est-ce le bon choix ? », Les Échos, 17 décembre 2018.



©José Nicolas/Syigma via Getty Images

Années	Depuis combien d'années dans le secteur ?	Dans cette société ?
0-2 ans	9,29 %	34,07 %
2-5 ans	15,61 %	28,89 %
5-8 ans	12,64 %	12,59 %
8-12 ans	17,10 %	11,48 %
12-16 ans	9,67 %	4,44 %
16-25 ans	18,22 %	5,49 %
25-35 ans	14,87 %	2,61 %
+ de 35 ans	2,60 %	0,43 %

# 04 **DIPLÔMES ET FORMATIONS**

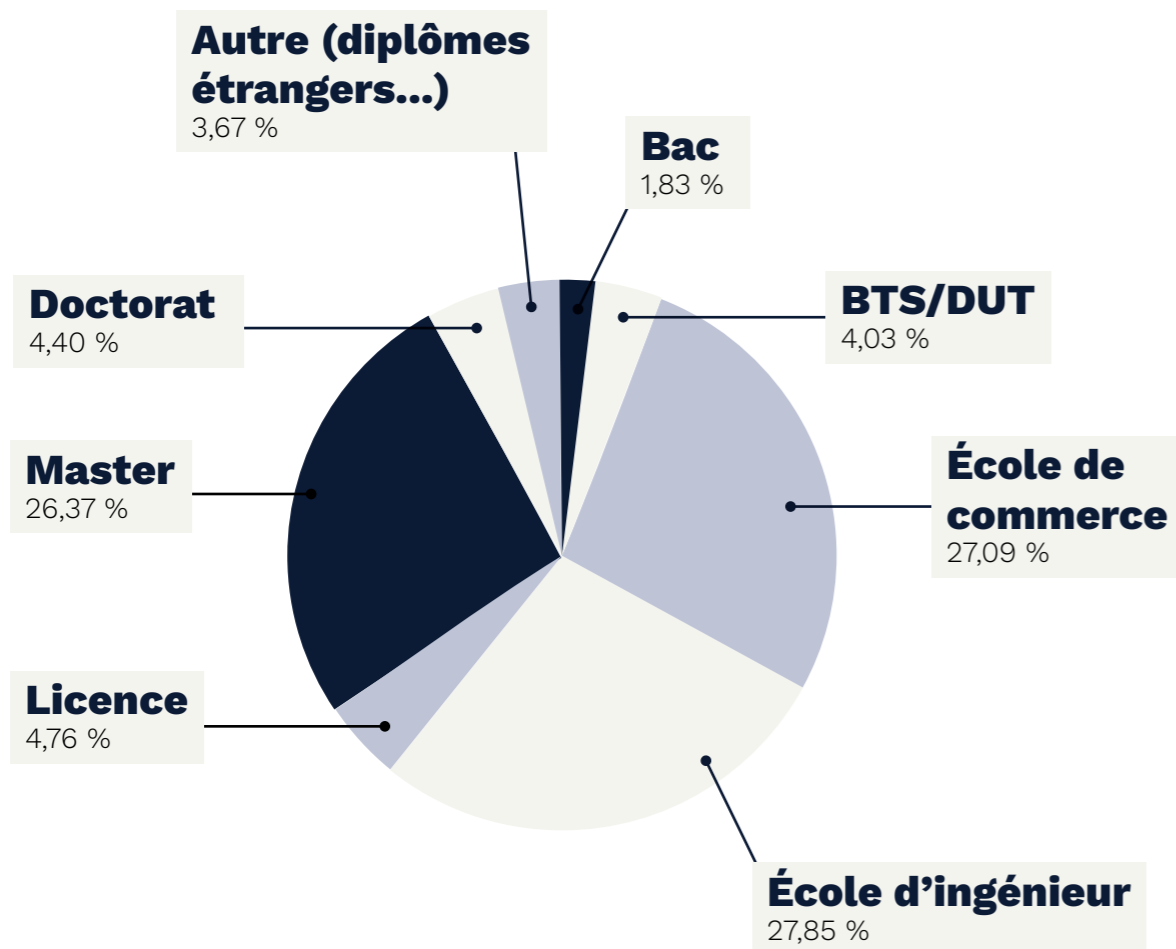
Les répondants sont 81,31 % à déclarer un diplôme Bac + 5. Si nous ajoutons les Bac + 4 et Bac + 8, nous atteignons plus de 89 % des cadres interrogés.

55 % de la cohorte est titulaire d'un diplôme d'école de commerce (27,09 %) ou d'un diplôme d'ingénieur (27,85 %). Quasiment à nombre égal.

Les titulaires d'un Master représentent plus de 26 % des personnes interrogées. Ainsi ces 3 diplômes sont détenus par 81 % des répondants.

Seulement 4,40 % détiennent un doctorat. Les doctorants semblent peu nombreux en France dans l'entreprise et en particulier dans l'industrie, contrairement aux doctorants allemands qui envisagent plus facilement un poste en entreprise et où presque tous les étudiants en Master font un doctorat.<sup>10</sup>

10. Cécile Peltier, « Les doctorants allemands envisagent plus facilement un poste en entreprise », Interview de Bérénice Kimpe, Chargée de mission à l'antenne franco-allemande ABG-UFA, L'Etudiant Educ Pros, 21 février 2014.



# 05 MOTIVATIONS DES COLLABORATEURS : LE SALAIRE N'EST PAS 1<sup>ER</sup> SUR LE PODIUM

Les motivations les plus citées par les cadres interrogés lors de l'enquête en avril et juin 2022, ne positionnent pas spontanément la rémunération en tête des attentes des répondants.

À la question, **Deux entreprises veulent vous recruter, quels sont les éléments qui vous motivent le plus à choisir une entreprise plutôt qu'une autre ?**, deux réponses parmi les propositions faites étaient attendues.

En 1<sup>er</sup> choix, les motivations les plus citées spontanément sont :

- **L'intérêt de la mission confiée**, par un peu plus de 60 % des répondants
- **La localisation géographique** du lieu de travail, talonnée de très près par
- **La rémunération**

Elles sont suivies en 4<sup>ème</sup> position par : **l'environnement du travail** au sein de l'entreprise.

En 2<sup>ème</sup> choix seulement, la rémunération est la motivation la plus citée (par environ 33 % des répondants), suivie en 2<sup>ème</sup> place par la localisation géographique du lieu de travail (24,4 % des répondants), puis sur la 3<sup>ème</sup> marche par la qualité de l'environnement au travail

En 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> position on trouve : **l'intérêt de la mission** (très largement citée lors du 1<sup>er</sup> choix vu plus haut) puis les **perspectives d'évolution**.

C'est donc l'intérêt de la mission confiée qui tient la première place des motivations dans les résultats de l'enquête. C'est également ce qui ressort lors des entretiens que

les recruteurs réalisent en face à face avec les candidats. À partir d'un certain niveau de rémunération, l'intérêt intellectuel, social, sociétal du travail proposé est déterminant.

La rémunération est bousculée par la localisation géographique du lieu de travail qui arrive sur la 2<sup>ème</sup> marche du podium lors du 1<sup>er</sup> choix.

Peut-on parler d'un effet covid ? En ce sens, aurait-il bousculé les priorités des cadres, suscité des interrogations et des remises en question de leur rapport au travail, voire le sens de leur vie quotidienne ?

Ceux qui, lors des 2 choix ont répondu « autre » dans la liste des propositions de motivations, ont précisé qu'ils attendaient de la part de l'entreprise davantage de flexibilité et d'autonomie.

Ainsi, parmi les nombreux témoignages spontanés recueillis lors de l'enquête, en voici 3 qui synthétisent l'expression générale : un directeur commercial participant à l'enquête confie qu'après un burn-out, il s'est recentré sur son bien-être personnel. Un contexte de travail sain est, selon lui, essentiel pour l'épanouissement des salariés.

Un DRH déclare porter beaucoup d'attention à l'éthique, le contexte de travail est essentiel : bonne ambiance, bonne entente entre les hiérarchies. Un autre dit privilégier la relation avec les dirigeants et l'approche éthique en termes de ressources humaines.

## (05) MOTIVATIONS DES COLLABORATEURS : LE SALAIRE N'EST PAS 1<sup>ER</sup> SUR LE PODIUM

D'après le classement réalisé par Great Place to Work<sup>11</sup>, il apparaît que les entreprises les plus investies dans la qualité de vie au travail, « surperforment » en période de crise.

Sous le titre « L'ultraflexibilité pour retenir les jeunes diplômés » dans un article du Monde du 29/06/2022, la présidente de l'Association nationale des DRH, Audrey Richard<sup>12</sup>, déclare « en dessous de 2 jours par semaine [de télétravail], les DRH voient des jeunes qui refusent des CDI ». Elle constate que la flexibilité, l'autonomie et un management qui accorde de la confiance sont prisés par les jeunes générations.

Marie-Christine Mechet, déléguée générale adjointe du GICAN<sup>13</sup> et particulièrement en charge de l'emploi/formation/compétence, déplore la difficulté à recruter dans l'industrie et à élargir la base de recrutement. Elle encourage les entreprises à travailler leur attractivité et à capitaliser sur la « marque employeur » et confirme, ainsi, des actions du GICAN ciblées vers les jeunes filles.

L'épanouissement au travail grâce à une mission stimulante, ainsi qu'un lieu de travail permettant un quotidien agréable, forment avec la rémunération une combinaison que les employeurs du secteur de la Défense doivent optimiser avec l'aide du professionnel en recrutement afin de séduire des talents à un moment où le secteur rebondit et peine à recruter.

11. Thibault Perrin, « Pourquoi les « entreprises où il fait bon travailler » surperforment en temps de crise », classement annuel Great Place To Work® des entreprises, The Conversation, 6 juillet 2020.  
12. Interview du 4 juillet 2022

13. GICAN : groupement des Industries de Construction et Activités navales



©AbacaPress/Alamy Banque D'images

73  
%

des répondants pensent que le conflit en Ukraine aura des conséquences sur leur activité

## 06 POUR ALLER PLUS LOIN

AEY Défense a souhaité demander aux cadres de la cohorte leur avis sur les **conséquences du conflit en Ukraine** sur leur activité.

**73 % de ceux qui ont accepté de répondre<sup>14</sup> pensent que OUI**, le conflit va avoir un impact sur leur activité.

Environ la moitié estiment que l'impact ira dans le sens d'une croissance de l'activité (28 %), une croissance des ventes (20 %), de nouvelles embauches (2,61 %) et la création de filiales ou d'agences.

43 % craignent : des difficultés d'approvisionnement (23 %), une augmentation des prix (13 %) et une perte de clients (7,25 %).

Parmi les témoignages spontanés, un DRH remarque que la crise en Ukraine a un im-

act sur le climat social, les salariés s'inquiétant du fait que l'entreprise ne pourra sûrement pas compenser toute la perte du pouvoir d'achat. Un autre affirme que cette crise entraîne une baisse d'activité et de fréquentation pour les aéroports ainsi qu'une augmentation des prix avec la hausse du pétrole. Un directeur marketing et un directeur cybersécurité regrettent les ravages du conflit et reconnaissent l'impact à la hausse sur l'activité du secteur.

Les répondants apportent des appréciations diversifiées et nuancées sur les conséquences du conflit en Ukraine. D'ores et déjà, le nombre d'exposants au salon Eurosatory de juin 2022, plus de 1800, n'avait jamais été atteint auparavant<sup>15</sup> et montre l'anticipation des entreprises quant à leur activité.

14. Certains ont refusé de répondre en raison de clauses de réserve et confidentialité.

15. D'après Delphine Sampic-Berger, Directrice communication et événementiel du GICAT.



# CONCLUSION

L'enquête menée met en avant une disparité de rémunération des cadres du secteur Défense (aéronautique-spatial, maritime-naval, défense-sécurité) et une moyenne supérieure à celle des cadres tous secteurs compris. En prenant, tout au moins lors du 1<sup>er</sup> choix, la 3<sup>ème</sup> place sur le podium des motivations déclarées par les répondants, derrière l'intérêt de la mission confiée et la localisation géographique du lieu de travail, la rémunération confirme les mutations liées à la crise sanitaire en matière d'attentes des candidats.

La Base Industrielle et technologique de Défense française (BITD) se caractérise par le dynamisme et la réussite technologique. Son avenir, soutenu par des vecteurs de développement, est déjà en route. Le programme SCORPION lancé en 2014 avec pour objectif le renouvellement et la modernisation des capacités de combat de l'armée de terre, l'élaboration de l'avion décarboné et connecté à horizon 2035, la décarbonation des bateaux par la propulsion vélique ou le GNL, la réévaluation de la LPM<sup>16</sup> 2019-2025 réclamée par le président de la République en juin dernier, sous-tendent des besoins de talents qui existent déjà depuis quelques années.

Pour le général Philippe Lavigne, chef du commandement allié pour la transformation, « il faut accélérer la transformation numérique de nos armées » et l'OTAN doit davantage intégrer le cyber et le spatial<sup>17</sup>.

D'importantes tensions dans certains domaines de compétence mettent les jeunes cadres en position de force et il peut devenir difficile d'attirer de jeunes diplômés. Les savoir-faire et savoir-être français en matière de défense dans les domaines aériens, maritimes, terrestres et informatiques constituent pour les professionnels d'AEY Défense des compétences et des opportunités qu'ils souhaitent soutenir et développer. Le recrutement par approche directe de cadres est un métier qui se nourrit d'une expertise que maîtrise l'équipe d'AEY Défense.

**L'équipe de AEY Défense.**

16. Loi de Programmation militaire

17. Le Monde 29/06/2022.



**AEY Défense**

NOS BUREAUX  
2, cours du 30 Juillet  
33000 Bordeaux  
France

TÉLÉPHONE  
(+33) 05 56 00 12 50

CONTACT  
Carla VIGNAU  
[carla.vignau@aeys-defense.com](mailto:carla.vignau@aeys-defense.com)

SITE  
<https://www.aey-defense.com/>



≡ AEY ≡  
DÉFENSE