



# hello work®

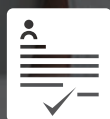
JOB • SKILLS • SOFT • MEDIA • EVENT

HelloWork accompagne  
les professionnels du recrutement  
et tous les actifs avec une ambition :  
**leur permettre d'aborder  
chaque lundi avec le sourire**



**11 millions**

de mises en relation  
candidat/recruteur  
en 2017



**1 300**

personnes  
recrutées  
chaque jour



**4 millions**

de visiteurs  
uniques/mois

[hellowork.com](http://hellowork.com)

Photographie © S. Marchand

# EDITO

## TINA LING

Président Directeur Général Hays France & Benelux



« Je suis ravie de vous présenter la 9<sup>e</sup> édition de notre Etude de rémunération nationale. Hays recrute chaque année plus de 7 000 professionnels (en CDI, CDD, Travail Temporaire, etc.) pour accompagner ses clients dans leurs recrutements.

Cette étude a pour objectif de vous aider à décrypter les différents secteurs d'activité dans lesquels nous opérons. Elle propose un focus régions pour présenter à nos clients et candidats les principales tendances à l'échelle nationale

du marché de l'emploi. Ainsi, sont décrits les besoins des clients et des dirigeants d'entreprise, les compétences recherchées, les nouveaux métiers et bien entendu, l'évolution des rémunérations. Nos experts en recrutement, spécialisés par secteur d'activité, livrent leur vision sur les métiers et les secteurs pour lesquels ils recrutent.

La première partie de l'étude fournit une vue d'ensemble du marché et donne les tendances globales du recrutement. Dans celle-ci, nous aborderons deux

nouvelles thématiques : la mobilité professionnelle et les Freelances en France.

La seconde partie, quant à elle, analyse les différents secteurs d'activité et présente les grilles de rémunération pour chacun d'eux.

Nous sommes à votre disposition pour vous fournir davantage d'informations et vous accompagner dans vos besoins en recrutement ou dans votre recherche d'emploi.

Merci de votre fidélité. Je vous souhaite une très bonne lecture. »

# METHODOLOGIE

## UNE EXPERTISE SECTORIELLE ET REGIONALE AU SERVICE DE VOTRE ORGANISATION

Cette étude de rémunération a été élaborée grâce à un panel constitué, à l'échelle nationale, de plus de 5 000 candidats et clients.

Chacune des grilles indique les salaires pratiqués en fonction des années d'expérience acquises au poste concerné, à l'exception du secteur Audit et Expertise Comptable où ces derniers dépendent de la taille du cabinet. Les rémunérations sont exprimées en Kilos Euros annuels bruts et ne tiennent pas compte des éléments variables et des avantages en nature, excepté pour les postes en Commercial, Marketing & Communication. Compte tenu de l'importance que peut représenter la partie variable (jusqu'à 50 % du salaire fixe) les fourchettes présentées sont celles appliquées en Ile-de-France. Pour l'IT Services, ce sont les Taux Journaliers Moyens (TJM) qui ont été appliqués à la grille.

Vous retrouverez également la « flèche de tendance » qui indique l'évolution globale de chaque secteur par rapport à l'année précédente.

Notre parole d'experts : étant donné les spécificités des divisions Executive et International, nous avons privilégié une approche sous forme d'interview où nous donnons la parole à chaque représentant.

Vous retrouverez également :

- Le « **Focus Régions** » qui apporte une vision régionale par secteur (état du marché, tendances en matière de recrutement, différences salariales Paris vs Régions, etc.).
- La colonne « **Régions** » qui exprime en pourcentage, le différentiel en termes de salaires globaux pratiqués en régions par rapport à Paris pour **chaque famille de métiers**.

0 A 3 ANS

45 55

Le premier chiffre indique le niveau le plus bas de la fourchette de rémunération et le deuxième chiffre exprime le niveau le plus haut, pour une expérience comprise entre 0 et 3 ans.

0 A 3 ANS

NS

NS : Non Significatif

MIN MED MAX

24 28 30

**Pour les grilles de rémunération du secteur Audit & Expertise Comptable :** le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées, le deuxième chiffre le salaire médian, et le troisième chiffre le niveau haut.

## HAYS FRANCE

7 650

CANDIDATS RECRUTES  
EN CDI CHAQUE ANNEE

1 600

INTERIMAIRES DETACHES  
CHAQUE SEMAINE

18

ANNEES D'EXPERTISE  
SUR LE MARCHE FRANÇAIS

20

BUREAUX A  
TRAVERS LA FRANCE

25

SPECIALISATIONS  
METIERS

## HAYS MONDE

244 000

CANDIDATS EMBAUCHES  
EN CDD-INTERIM

77 000

CANDIDATS RECRUTES  
EN CDI

11 000

SALARIES

257

BUREAUX

33

PAYS DANS LESQUELS NOS  
EXPERTS SONT PRESENTS

# SOMMAIRE

## EDITO & METHODOLOGIE

### VUE D'ENSEMBLE DU MARCHE ET TENDANCES GENERALES

• Tendances générales du recrutement pour l'année 2018-2019	4
• Mobilité professionnelle	6
• Les freelances en France	8

### ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITE ET GRILLES DE REMUNERATION

• ADV & Support Achats	12
• Architecture	14
• Assistanat & Secrétariat	16
• Assurance	18
• Audit & Expertise Comptable	20
• Banque	26
• Bâtiment & Travaux Publics	28
• Commercial, Marketing & Communication	30
• Executive	34
• Finance & Comptabilité	36
• Génie Electrique & Climatique et Maintenance Multitechnique	38
• Immobilier privé	40
• Industrie & Ingénierie	44
• Informatique & Télécoms	46
• IT Services	48
• International	50
• Juridique	52
• Public & Para Public	54
• Associations, Fondations & Fédérations	56
• Logement social	58
• Ressources Humaines	60
• Retail, Mode & Luxe	64
• Santé	68
• Supply Chain & Achats et Logistique & Transport	70



# 90%

DES CLIENTS DECLARENT AVOIR DONNE DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 2018

# 49%

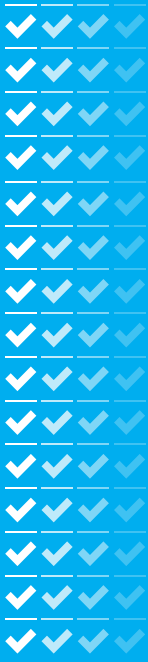
DE CES AUGMENTATIONS CONCERNENT L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS

## CLIENTS

### 2018

Avez-vous recruté de nouveaux collaborateurs l'année passée ?

### 95%



### 5%

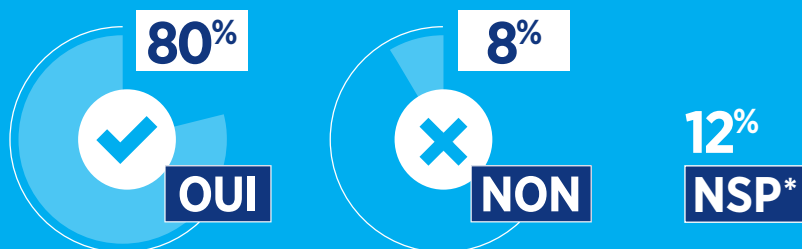


OUI

NON

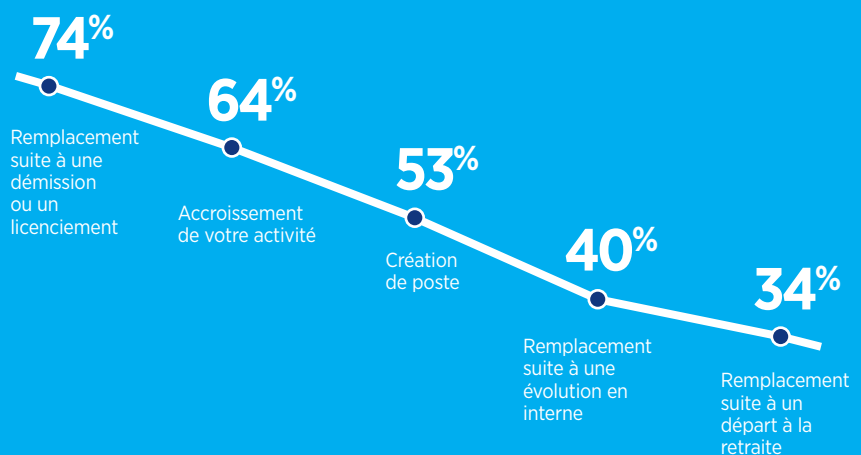
### 2019

Envisagez-vous de recruter de nouveaux collaborateurs cette année ?



\* NSP : Ne Se Prononce pas

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous recruté ?



# MOBILITE PROFESSIONNELLE

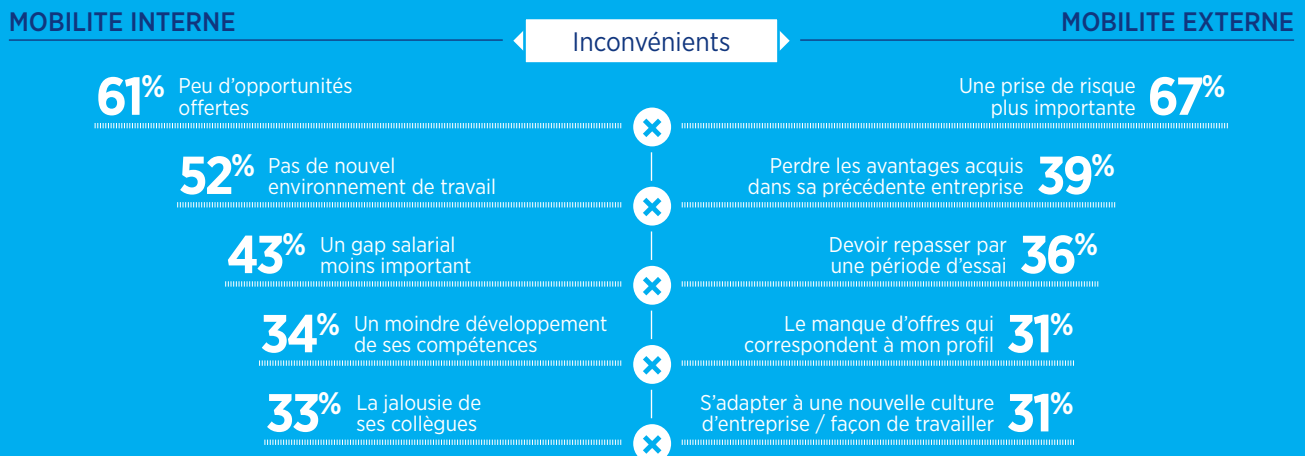
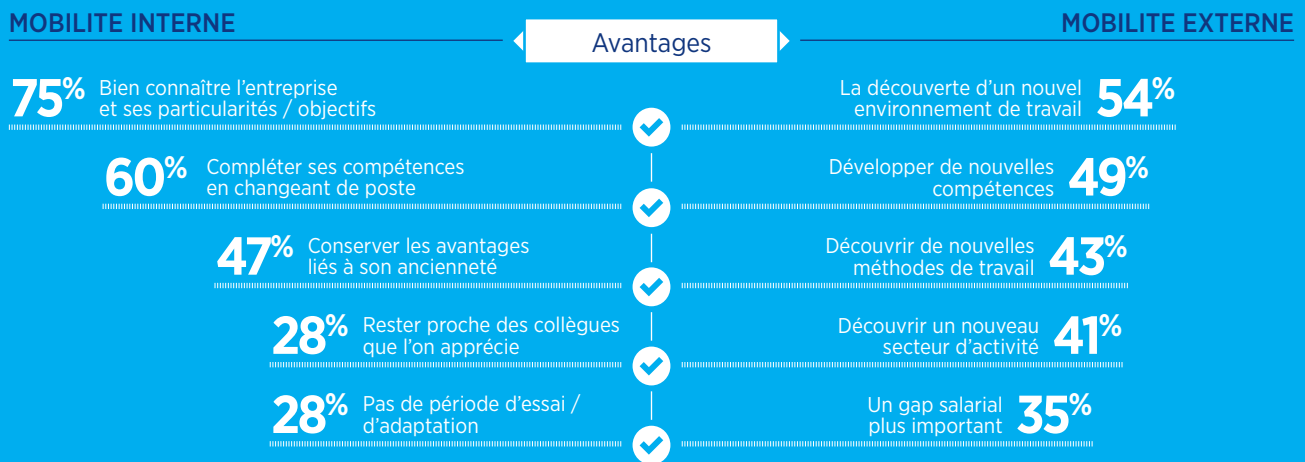
## LA MOBILITE INTERNE, UNE AIDE A LA FIDELISATION DES TALENTS ?

Près de 60% des salariés privilégieraient la mobilité interne s'ils le pouvaient. Les principales raisons invoquées sont le fait de bien connaître l'entreprise, d'acquérir de nouvelles compétences ou encore de

conserver les avantages liés à l'ancienneté. La mobilité externe, quant à elle, permet de découvrir un nouvel environnement et de développer de nouvelles compétences.

### CANDIDATS

Quel type de mobilité privilégiez-vous ?





**33%** DES SALARIES CONSIDERENT QUE LEUR ENTREPRISE ENCOURAGE LA MOBILITE INTERNE

**79%** DES ENTREPRISES DECLARENT INCITER LEURS SALARIES A LA MOBILITE INTERNE

Les recrutements internes sont un outil encore peu utilisé par les entreprises. Pour les deux tiers d'entre elles, ils concernent moins de 5% des recrutements. Pourtant, les avantages cités font presque l'unanimité parmi les répondants : la mobilité interne est un moyen

de fidéliser les salariés, de leur permettre de développer leurs compétences et de profiter de leur bonne connaissance de l'entreprise.

Cette technique gagnerait-elle à être développée ?

## CLIENTS

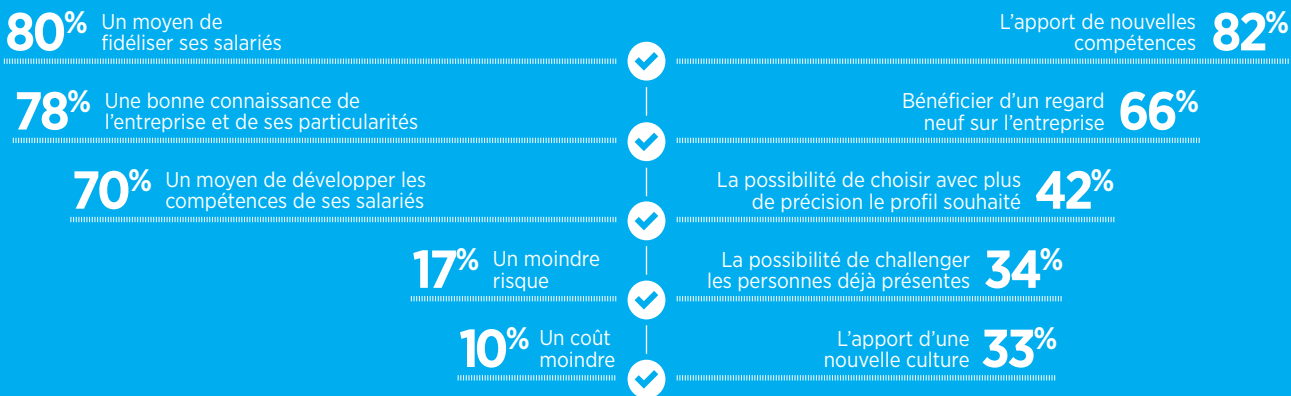
Quelle part de vos recrutements se fait par mobilité interne ?



### MOBILITE INTERNE

#### Avantages

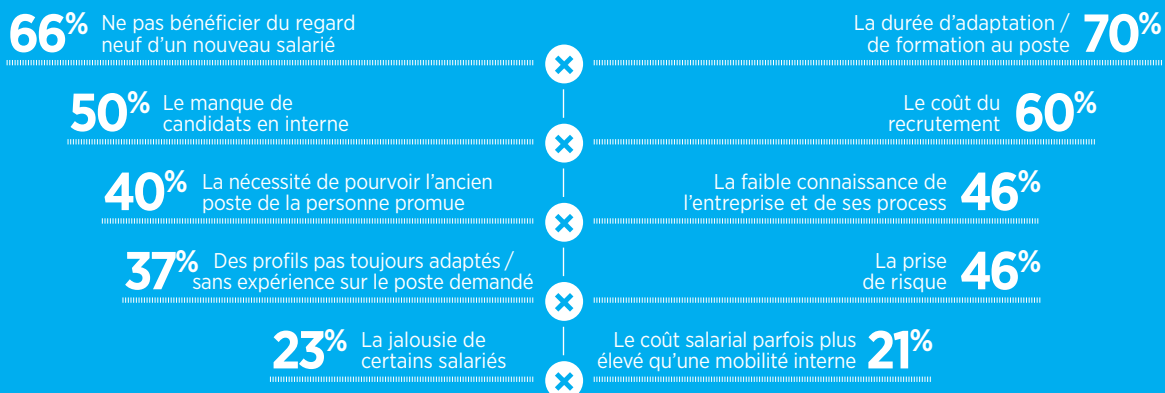
### MOBILITE EXTERNE



### MOBILITE INTERNE

#### Inconvénients

### MOBILITE EXTERNE



# LES FREELANCES EN FRANCE

## FREELANCES ET SALARIES : UNE PERMEABILITE QUI SE DEVELOPPE ?

### CANDIDATS

Les avantages et les inconvénients de la vie de freelance sont perçus de manière relativement identique par les salariés et les freelances. La liberté d'organisation, la variété des missions ou les revenus plus élevés attirent. A contrario, le temps de travail jugé plus conséquent et

la nécessité de prospecter freinent les candidats à adopter ce statut. Notons que si les salariés sont nombreux à souhaiter devenir freelances, ils sont encore plus nombreux à vouloir redevenir salariés à court terme.

**26%** DES SALARIES ENVISAGENT DE DEVENIR UN JOUR FREELANCE

**82%** DES FREELANCES SOUHAITENT OCCUPER UN EMPLOI SALARIE DANS LES 2 ANS A VENIR

### LE FREELANCE

#### VU PAR LES FREELANCES

#### VU PAR LES SALARIES

#### Avantages



#### VU PAR LES FREELANCES

#### VU PAR LES SALARIES

#### Inconvénients



**63%** DES ENTREPRISES N'ONT JAMAIS RECOURS A DES FREELANCES

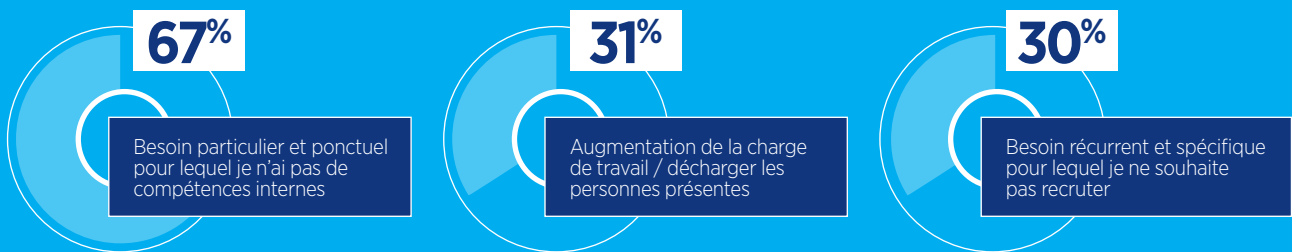
**30%** PENSENT RECOURIR A DAVANTAGE DE FREELANCES DANS LES 12 PROCHAINS MOIS

## CLIENTS

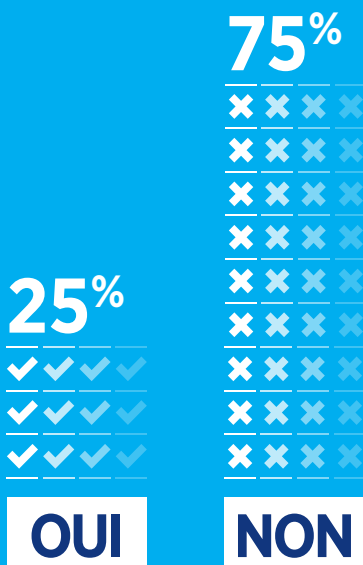
Le recours à des freelances n'est pas systématique pour les entreprises. Seules 6% d'entre elles font régulièrement appel à leurs services et 31% le font de manière occasionnelle. Quand elles le font, c'est généralement sur des conseils venant de l'extérieur de l'entreprise,

et parfois en sollicitant d'anciens collaborateurs devenus indépendants. Un signe de plus de la porosité entre ces deux univers ? Le recours à des freelances semble rentrer peu en concurrence avec le Travail Temporaire.

Dans quel cadre avez-vous recours à des freelances ?



Le recours à des freelances se fait-il en concurrence avec l'usage d'un cabinet de recrutement / d'une agence d'Intérim ?



Comment trouvez-vous les freelances avec lesquels vous travaillez ?



# hello work®

JOB • SKILLS • SOFT • MEDIA • EVENT



## REGIONSJOB DEVIENT HELLOWORK POUR ETRE EN PHASE AVEC LA REALITE DE SON ACTIVITE ACTUELLE ET FUTURE.

HelloWork met en relation les recruteurs, employeurs, formateurs, sourceurs, ... avec tous les actifs, tout au long de leur vie professionnelle. Objectif : faciliter les recrutements qu'ils :

- cherchent à évoluer dans leur entreprise ou en changer,
- se réorientent ou montent en compétence,
- soient en recherche active ou à l'écoute d'opportunité,
- se rapprochent de chez eux ou s'expatrient.



**Jérôme ARMBRUSTER**  
Président



**François LEVERGER**  
Directeur Général

Pour y arriver, l'enjeu se concentre sur la manière d'entrer en contact avec eux, de leur parler, en sachant ce qu'ils aiment et ce qu'ils recherchent respectivement. Pour cela, HelloWork s'adresse aux actifs (en poste ou à la recherche d'un emploi) via plusieurs communautés, qui proposent des services adaptés aux attentes spécifiques de chacune d'entre elles :

- RegionsJob, pour les actifs en régions
- ParisJob, pour les franciliens
- Cadreo, pour les cadres et dirigeants
- BDM, pour les professionnels du digital

### UN CHANGEMENT DE NOM POUR DE NOUVELLES AMBITIONS

Le groupe RegionsJob né en 2000 est devenu un acteur majeur de l'emploi, du recrutement et de la formation sur Internet en France. Les services du groupe couvrent l'emploi et la formation sur tout le territoire. Ils sont utilisés par plus de 4 millions d'actifs chaque mois, dont plus de 2 millions sur les plateformes régionales (OuestJob, NordJob, EstJob, SudOuestJob, CentreJob, PacaJob, RhoneAlpesJob). En 2018, le constat est clair : le nom du groupe RegionsJob ne reflète que partiellement la réalité et la diversité des services désormais proposés :

- Job : RegionsJob et ParisJob, Cadreo et Cadreo Executives, BDM/job, JobiJoba (agrégateur d'offres d'emploi)
- Skills : MaFormation, BDM/skills
- Softs : CV Catcher (logiciel RH de captation de CV), Talent Detection (solution de gestion de candidatures), Talent Plug (solution de multi-diffusion d'offres d'emploi et de stage)
- Media et Event : BDM/media, Mode(s) d'emploi, Battle Dev (1<sup>er</sup> concours de programmation en ligne).

En août dernier le groupe RegionsJob franchit le pas et se renomme HelloWork pour être en phase avec l'ensemble de ses activités.

Un changement devenu nécessaire également pour être compréhensible de tous et atteindre son ambition de devenir « challenger » sur le marché européen d'ici 3 ans.

### CHIFFRES CLÉS

**4 MILLIONS**  
de visiteurs Uniques par mois

**11 MILLIONS**  
de mises en relation  
candidats/recruteurs par an

**10 000** entreprises clientes

**1 300**  
recrutés/jour

**65 000**  
offres d'emploi/mois

**250**  
collaborateurs

### UN MÉTIER DEvenu TECHNOLOGIQUE

Depuis 3 ans, le métier de mise en relation candidats/recruteurs est devenu encore plus technologique. La maîtrise de la data, de l'analyse sémantique, du machine learning, ... permet à HelloWork de valoriser les offres qui lui sont confiées par les start-ups, TPE/PME, grandes entreprises, collectivités, cabinets de recrutements, agences d'emploi, cabinets de formation, ... Grâce à une team technique (développeur, PO, data scientist, webdesigner, etc) de 100 personnes, plus de 50% des candidatures sont désormais déclenchées grâce à des algorithmes qui montrent la bonne info, au bon actif, au bon moment.

S'adapter avec agilité et rapidité aux usages du digital, un autre enjeu essentiel pour le secteur. C'est le cas notamment de la place du mobile dans le recrutement. Aujourd'hui, 58% de l'audience des plateformes de HelloWork vient des smartphones et la part de candidatures via mobile ne cesse de grandir.

### ET DEMAIN ?

Demain, HelloWork compte poursuivre son développement en plaçant ses utilisateurs, candidats comme recruteurs, au cœur de ses innovations et être précurseur dans l'application des technologies digitales au monde du travail.

Pour cela, HelloWork s'est doté d'une capacité d'investissement de 30 millions d'euros pour entrer dans les trois prochaines années au capital de sociétés à fort potentiel : start-up / scale-up dans le domaine de l'emploi et de la formation, avec une composante technologique forte, ayant déjà un produit ou service opérationnel et une première phase de commercialisation en France ou à l'international.

Ces futures acquisitions apporteront une complémentarité technologique ou géographique aux services déjà proposés à ses utilisateurs par HelloWork. Le rachat de la société JobiJoba (agrégateur emploi, services et data emploi à destination des collectivités et logiciel CV Catcher) en juillet 2018 a marqué une première étape de cette stratégie de développement.



## ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITE ET GRILLES DE REMUNERATION

- ADV & SUPPORT ACHATS
- ARCHITECTURE
- ASSISTANAT & SECRETARIAT
- ASSURANCE
- AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE
- BANQUE
- BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS
- COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION
- EXECUTIVE
- FINANCE & COMPTABILITE
- GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE
- IMMOBILIER PRIVE
- INDUSTRIE & INGENIERIE
- INFORMATIQUE & TELECOMS
- IT SERVICES
- INTERNATIONAL
- JURIDIQUE
- PUBLIC & PARA PUBLIC
  - ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FEDERATIONS
  - LOGEMENT SOCIAL
- RESSOURCES HUMAINES
- RETAIL, MODE & LUXE
- SANTE
- SUPPLY CHAIN & ACHATS ET LOGISTIQUE & TRANSPORT

# ADV & SUPPORT ACHATS UNE HAUSSE QUI PERDURE



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Le volume de recrutement poursuit son augmentation, pour les postes en CDI, CDD et en Intérim. Le marché étant vivant et réactif, les candidats dont le préavis à respecter est trop long ont davantage de difficultés à trouver un nouveau poste.

Puisque dans le secteur de l'Administration Des Ventes, les personnes occupent des postes avec une rotation naturelle tous les 2-3 ans, les entreprises cherchent de plus en plus à fidéliser les bons éléments en leur confiant des projets plus diversifiés et en leur proposant de réelles évolutions.

Depuis plusieurs années maintenant, nous constatons que les profils maîtrisant les langues étrangères et les ERP (progiciels de gestion intégrée) les plus connus restent très sollicités.

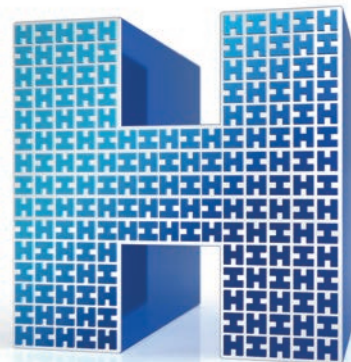
## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

L'année 2018 a confirmé la tendance observée ces dernières années avec une légère hausse des rémunérations. Toutefois, nous constatons un phénomène clivant en fonction du parcours des candidats : les personnes occupant des postes de longue durée sont généralement mieux rémunérées que celles cumulant des missions d'Intérim (nous notons une différence de 5 à 15% selon les entreprises). Ainsi, l'engagement et la stabilité sont récompensés, alors que les personnes évoluant dans le secteur de l'ADV ont tendance à changer facilement et régulièrement de poste.

Enfin, la mise en place d'un variable, en plus du salaire fixe, se démocratise. Les objectifs fixés peuvent être divers : amélioration de la qualité du service client, augmentation des ventes additionnelles, récompense de l'assiduité, etc.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'année 2019 devrait poursuivre la tendance déjà observée en 2018. Afin d'améliorer la qualité du service client et de fidéliser la clientèle, les entreprises n'hésiteront pas à investir dans les meilleurs profils. Les compétences linguistiques et informatiques (telles que Excel, ERP, etc.) seront toujours requises. Enfin, la montée en puissance du numérique engendrera une diversification des métiers de l'ADV.



## FOCUS JOB

### Assistant ADV

De plus en plus recherché et acteur de l'équipe commerciale d'une entreprise, l'Assistant ADV s'assure du bon déroulement de la commande dans sa globalité, du devis en passant par la facturation jusqu'à l'organisation du transport. Ce profil ultra polyvalent est en constante relation avec les autres services de l'entreprise. Il évolue souvent en équipe et sur un portefeuille déterminé. Un bon relationnel et une forte adaptabilité sont des critères essentiels de réussite. Enfin, la maîtrise de l'anglais et la connaissance d'autres langues étrangères est un atout de poids pour une entreprise internationale.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
22	28	28	35
			> 30

## FOCUS REGIONS

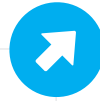
Cette année, les entreprises, et notamment celles spécialisées dans l'Industrie, sont tournées vers le développement, la satisfaction client et la conquête de nouveaux marchés à l'international. Cela se ressent dans les profils recrutés : les Assistants ADV Grand Export possédant une connaissance développée des langues (deux minimum sont requises) et une maîtrise des documents douaniers ainsi que des crédits documentaires hors Union Européenne sont les plus sollicités. Un BTS Commerce international permet d'accéder à des fonctions similaires.

## GRILLES DE REMUNERATION

	0 A 3ANS		3 A 5ANS		5 A 8ANS		> 8ANS	REGIONS
Assistant / Gestionnaire ADV	22	28	25	31	28	35	> 30	-5%
Assistant commercial	24	30	26	34	30	36	> 33	
Assistant Appel d'Offres	26	30	28	33	31	36	> 34	
Assistant / Gestionnaire achats	24	28	26	33	30	35	> 35	
Assistant Base de Données	24	30	26	33	30	38	> 35	
Assistant SAV / Chargé de clientèle	18	24	22	28	25	30	> 27	
Assistant / Gestionnaire ADV bilingue	25	30	27	33	31	37	> 33	
Assistant / Gestionnaire import / export	26	32	28	35	32	38	> 34	
Responsable ADV / service clients	40	50	45	55	50	65	> 60	
Responsable ADV / Export	43	52	48	58	60	75	> 68	



# ARCHITECTURE UN MARCHÉ DYNAMIQUE



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Dynamisé par la Construction, le secteur de l'Architecture offre de belles opportunités aux candidats. La forte demande de profils maîtrisant le logiciel Revit, conçu pour le BIM (la modélisation des données du bâtiment), oblige les agences d'Architecture à embaucher rapidement, au risque d'être parfois moins sélectives. Ainsi, les candidats possédant une bonne maîtrise du logiciel bénéficient d'un choix plus large dans les offres d'emploi.

La majorité des demandes en recrutement concernent les phases de développement d'études sur des programmes de logement et des programmes mixtes. Il est à noter que les besoins en travaux sont plus nombreux que les années précédentes. Les agences continuent à structurer leurs équipes autour du BIM et recherchent des compétences pour gérer les maquettes numériques. Les BIM Managers restent rares et nous constatons une demande de plus en plus forte vers des profils disposant d'une double compétence : en architecture et en process BIM.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

La maîtrise de Revit et de la technologie BIM sont des atouts majeurs pour prétendre à une meilleure rémunération à l'embauche.

Les profils possédant ces connaissances obligent les agences à revoir leur grille de salaires à la hausse. En fonction de la qualité des projets et/ou de la sensibilité architecturale, les candidats éviteront de demander une rémunération plus importante et de faire jouer la concurrence. Les rémunérations des experts en BIM sont proches de celles des profils en travaux.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

La demande de profils maîtrisant la technologie BIM restera forte et les agences de recrutement devront se démarquer pour attirer et fidéliser les spécialistes dans ce domaine.

Il est regrettable que les responsabilités et la charge de travail de l'Architecte soient peu reconnues, compte tenu de la complexité croissante des ouvrages et des missions. Ainsi, on note une différence importante entre les rémunérations pratiquées en Architecture et celles en Ingénierie.

Les commandes privées ayant pris le pas sur les commandes publiques, il existe un risque de baisse des missions des Architectes. En dépit d'un tassement des demandes de permis de construire dans le logement, la conjoncture reste favorable.



## FOCUS JOB

### Responsable travaux

Nous notons une hausse des recrutements pour les profils travaux. Le Responsable travaux a pour fonction principale de suivre le projet en phase chantier. Il élabore les marchés et effectue un suivi régulier de l'avancement des différents lots et de leurs conformités. Il anime les réunions de chantiers et valide les situations. Il dirige l'exécution des contrats travaux jusqu'à la réception.

Le Responsable travaux doit faire preuve à la fois d'autorité et de diplomatie. A cette fonction, on retrouve tant des Architectes que des Ingénieurs.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
32 36	36 42	42 48	48 64

## FOCUS REGIONS

Malgré l'embellie du secteur en régions, les Architectes restent prudents et la priorité est donnée aux CDD. Le passage à la technologie BIM pousse les recruteurs à se tourner vers des profils fraîchement diplômés ou vers des professionnels très expérimentés, mais plus rares sur le marché. Les profils maîtrisant Revit sont très prisés et peuvent prétendre à de meilleures rémunérations. Les candidats recherchent des postes plus variés et misent beaucoup sur l'ambiance au travail. Les entreprises ont donc une vraie carte à jouer pour les attirer en proposant un cadre de travail motivant et une rémunération attractive.



## GRILLES DE REMUNERATION

### ARCHITECTURE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable d'agence	54	56	56	60	60	72	72	140	-8%
Responsable développement	46	50	50	54	54	62	62	85	
Directeur travaux	45	48	48	52	52	60	60	85	
Responsable travaux	30	35	35	38	38	45	45	NS	
Directeur de projets	54	60	60	64	64	70	70	86	
Chef de projets	38	41	41	45	45	50	50	70	
Assistant chef de projets	28	36	36	40	40	45	45	NS	
Paysagiste	26	32	32	36	36	45	45	60	
Urbaniste	28	34	34	42	42	50	50	70	
Infographiste	30	35	35	42	42	47	47	NS	
Economiste	30	36	36	42	42	54	54	75	
Dessinateur-Projeteur	22	25	25	27	27	32	32	NS	
BIM Manager	40	46	46	50	50	65	65	76	
Référent BIM / BIM Coordinateur	37	42	42	45	NS		NS		

### ARCHITECTURE D'INTERIEUR

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable d'agence	45	55	55	60	60	65	65	80	-10%
Chef de projets	34	42	42	48	48	52	52	66	
Assistant chef de projets	24	27	27	31	31	36	36	NS	
Responsable travaux	32	36	36	42	42	48	48	64	
Décorateur	26	28	28	34	34	46	46	60	
Dessinateur-Projeteur	22	24	24	26	26	32	32	NS	

### AGENCEMENT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur opérationnel / d'agence	45	52	52	56	56	60	60	80	-8%
Directeur travaux	45	50	50	54	54	60	60	75	
Chef de projets	32	36	36	42	42	54	54	64	
Chargé d'affaires	28	32	32	38	38	44	44	75	
Conducteur de travaux	26	35	35	40	40	46	46	NS	
Space-planner	28	32	32	36	36	45	45	NS	
Dessinateur-Projeteur	21	24	24	26	26	32	32	NS	

# ASSISTANAT & SECRETARIAT LA POLYVALENCE ET LA PERFORMANCE REQUISES



## EVOLUTION DU MARCHÉ

En 2018, nous avons noté une croissance dans les recrutements temporaires et une stabilité pour les recrutements permanents. Comme évoqué l'année précédente, il existe toujours une forte demande pour les profils spécifiques ou techniques, essentiellement sur le marché du BTP et de l'Immobilier.

Les employeurs recherchent des collaborateurs polyvalents maîtrisant l'anglais. La personnalité et les compétences techniques des candidats sont des critères très scrupuleusement étudiés. Enfin, les jeunes diplômés ayant une expérience de 1 à 2 ans en stage ou en contrat de professionnalisation restent très prisés sur le marché.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

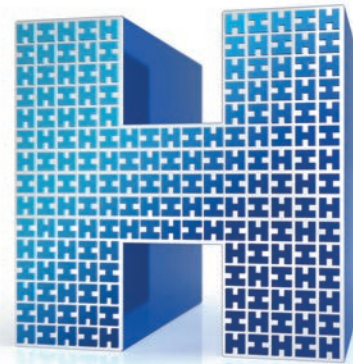
Cette année, nous notons un écart visible entre les rémunérations proposées aux candidats ayant une bonne maîtrise de l'anglais et ceux qui ne parlent pas d'autre langue étrangère. Cette tendance est d'autant plus visible qu'elle se généralise à tous les secteurs.

Afin de faire face à la volatilité des candidats, les entreprises proposent davantage de salaires attractifs aux profils les plus expérimentés justifiant de compétences transverses et maîtrisant l'anglais.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les métiers de l'Assistanat ont toujours le vent en poupe. L'avènement de la bureautique, puis l'arrivée des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) ont conféré à l'Assistant de direction un nouveau statut au sein de l'entreprise. Cette fonction a gagné en responsabilités et les entreprises recherchent de plus en plus de profils polyvalents. Nous observons que le métier d'Assistant est passé d'un poste bilatéral (un Assistant/un Manager) à un poste multilatéral (un Assistant/plusieurs Managers). Ces évolutions participent à la sécurisation de cette fonction et favorisent son évolution professionnelle.

L'arrivée de profils de mieux en mieux formés pousse les entreprises à embaucher des personnes possédant une solide culture générale et augmente le niveau de compétences requis. Ces évolutions permettent d'envisager un enrichissement du contenu de cette fonction et d'assurer un bel avenir aux métiers de l'Assistanat dans tous les secteurs d'activité.



## FOCUS JOB

### Assistant polyvalent

A mi-chemin entre l'Assistant de direction et l'Assistant de gestion, ce profil assiste au quotidien un service ou une équipe. Polyvalent, disponible et possédant un bon relationnel, il est le principal intermédiaire entre l'entreprise et ses tiers.

L'Assistant polyvalent a un rôle d'Assistant administratif et est en relation directe avec d'autres services plus opérationnels. Reconnu pour son autonomie et sa proactivité, il possède un goût prononcé pour le travail en équipe et parle couramment anglais. Enfin, sa rémunération varie entre 25 K€ et 32 K€ brut annuel.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
17	23	20	25	20	28	25	30

## FOCUS REGIONS

Les entreprises recherchent des profils d'Assistants qualifiés de plus en plus spécialisés dans leur domaine d'activité. Pour autant, les salaires en régions sont restés stables sur l'année 2018. Un Assistant polyvalent expérimenté possédant des compétences en gestion se situe entre 25 K€ et 28 K€ brut annuel. Les profils bilingues possédant une solide expérience peuvent prétendre à 30 K€ brut annuel.

L'engouement pour les profils d'Assistants ADV/Commercial perdure, mais les salaires diffèrent selon le secteur d'activité : l'Industrie ou l'Immobilier offrent des rémunérations plus élevées, allant de 24 K€ à 32 K€ pour les profils les plus expérimentés.

## GRILLES DE REMUNERATION

### ASSISTANT DE DIRECTION

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	REGIONS
Assistant personnel	NS	27 33	30 35	35 50	-10%
Office manager	NS	28 33	30 36	30 45	
Assistant de Direction Générale	24 28	28 35	30 35	35 45	
Assistant de PDG	NS	28 32	30 35	35 45	
Assistant de direction opérationnelle	22 30	28 32	30 35	32 38	

### ASSISTANT DE DIRECTION - PROFILS BILINGUES

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	REGIONS
Assistant personnel	NS	30 35	35 45	45 65	-12%
Office manager	NS	28 35	35 40	40 50	
Assistant de Direction Générale	25 32	30 35	35 42	40 45	
Assistant de PDG	NS	30 35	35 42	40 55	
Assistant de direction opérationnelle	25 32	30 35	35 42	35 42	

### ASSISTANT SPECIALISE

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	REGIONS
Secrétaire juridique	22 24	25 30	28 32	30 35	=
Assistant en service commercial	18 22	23 28	25 30	28 32	
Assistant en service RH	20 23	23 28	26 30	28 32	
Assistant services généraux	20 23	23 28	26 30	28 32	
Assistant de gestion	20 23	23 28	26 30	28 32	

### ASSISTANT SPECIALISE - PROFILS BILINGUES

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	REGIONS
Secrétaire juridique	22 28	28 32	30 35	35 40	-5%
Assistant en service commercial	20 25	25 30	28 32	30 35	
Assistant en service RH	20 25	25 30	28 32	30 35	
Assistant services généraux	20 25	25 30	28 32	30 35	
Assistant de gestion	20 25	25 30	28 32	30 35	

### ASSISTANT IMMOBILIER / BTP

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	REGIONS
Assistant technique	19 22	23 28	25 30	28 32	=
Assistant programmes	20 22	24 28	25 30	28 35	
Assistant travaux	22 24	24 25	26 32	30 35	

### FONCTIONS SUPPORT - PROFILS BILINGUES

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	REGIONS
Assistant administratif	18 22	22 24	24 27	25 28	=
Assistant polyvalent	17 23	20 25	20 28	25 30	
Standardiste / Hôte d'accueil	18 22	19 26	21 30	23 32	
Opérateur de saisie	17 20	17 22	17 23	18 25	
Employé de bureau / Archiviste	17 20	17 22	17 23	18 25	

# ASSURANCE UNE PENURIE DE CANDIDATS



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur connaît de profondes mutations mais les recrutements restent constants. Si la fonction de Gestionnaire demeure cruciale, de nouveaux profils, notamment en Data et en Réglementation, sont recherchés pour faire face aux évolutions technologiques. L'exploitation massive des données est stratégique. Celles-ci sont analysées par des Actuaire, des Risk managers et des Data analysts. L'enjeu est important car la maîtrise des données permet aux assureurs d'adapter leurs offres.

Enfin, la réglementation est capitale pour le secteur. La fiscalité des contrats d'assurance-vie et le devoir précontractuel ont récemment été réformés. Le secteur doit alors répondre aux problématiques conjoncturelles, technologiques et réglementaires afin de pérenniser ses activités.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les tendances positives constatées en 2017 et 2018 se confirment aujourd'hui. Les recrutements sont nombreux dans le secteur de l'assurance et ce, à tous les niveaux de postes. Les recruteurs doivent se montrer réactifs et persuasifs face aux candidats.

Cependant, certains postes nécessitant des compétences particulières (linguistiques ou techniques) peinent à être pourvus. Les candidats répondant à ces critères sont en position de force et peuvent prétendre à des rémunérations plus élevées. De ce fait et face aux négociations salariales de plus en plus fréquentes, les employeurs doivent légèrement réévaluer les salaires proposés.

Finalement, le marché concurrentiel offre aux candidats la possibilité de négocier leur rémunération, mais oblige parfois les employeurs à proposer des salaires supérieurs à ceux pratiqués l'année précédente.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'Assurance ne connaît pas la crise et la tendance ne semble pas prête de s'inverser. Cependant, nous constatons une professionnalisation des effectifs.

En effet, avec la nouvelle législation qui encadre les fonctions assurantielles et l'offre de formation qui se diversifie, il existe moins d'autodidactes dans le secteur. Les candidats qui souhaitent évoluer sur des postes plus techniques doivent désormais justifier d'une expérience professionnelle significative et d'un diplôme reconnu. La maîtrise de l'anglais est un élément très apprécié pour accéder aux meilleurs postes.



## FOCUS JOB

### Souscripteur DAB / RC / Construction

Ce profil analyse et évalue les risques en accord avec la politique de souscription interne. Il définit et gère les modalités de souscription du contrat dont il prend en charge la gestion.

De plus, il contribue à la surveillance du portefeuille. De formation supérieure en Assurance (Bac +5), il est doté d'une grande rigueur, d'excellentes qualités relationnelles, d'un talent de négociateur et d'un esprit d'analyse. Le Souscripteur DAB / RC / Construction confirmé est actuellement recherché sur le marché. Sa rémunération varie selon son profil (junior ou confirmé) et le secteur d'activité dans lequel il évolue.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
35	42	42	52	52	65	> 65	

## FOCUS REGIONS

**Les rémunérations en régions sont restées relativement stables par rapport à l'année précédente. Les compétences techniques restent difficiles à trouver sur le marché et l'offre de postes en CDI a été réduite sur l'ensemble de l'année. Nous ne constatons pas de différences majeures entre les rémunérations des cadres en CDI à Paris et en régions.**

**Le secteur de l'Assurance est toujours en pleine restructuration et le recours à des profils pour des postes en Intérim ou en CDD se confirme cette année encore.**

## GRILLES DE REMUNERATION

### ASSURANCE DE PERSONNES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	REGIONS
Gestionnaire production santé	21	23	23	25	25	26	26	-8%
Gestionnaire prestations santé	21	23	23	25	25	27	27	
Gestionnaire vie & succession	24	26	26	30	30	32	> 32	
Gestionnaire production retraite	23	24	24	30	30	33	> 33	
Gestionnaire liquidateur retraite	23	25	25	28	28	33	> 33	
Gestionnaire production prévoyance	23	25	25	28	28	30	> 30	
Gestionnaire prestations prévoyance	24	25	25	28	28	32	> 32	
Gestionnaire cotisation	23	24	24	26	26	27	> 27	
Tarificateur	26	32	32	40	40	43	> 43	
Technico-commercial assurances collectives	26	31	31	42	42	50	> 50	
Souscripteur assurances collectives	32	35	35	50	50	58	> 58	

### METIERS ASSURANCE DOMMAGES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	REGIONS
Gestionnaire production IARD	22	25	25	28	28	32	> 32	-8%
Gestionnaire sinistres IARD	23	25	25	30	30	33	> 33	
Chargé de comptes DAB / RC / Construction	28	30	30	42	42	52	> 52	
Gestionnaire sinistres DAB / RC / Construction	28	30	30	40	40	49	> 49	
Gestionnaire sinistres auto corporels	25	28	28	37	37	45	> 45	
Assistant souscription DAB / RC / Construction	27	30	30	35	35	45	> 45	
Souscripteur DAB / RC / Construction	35	42	42	52	52	65	> 65	
Chargé de clientèle	NS		35	38	38	65	> 65	

### METIERS TRANSVERSESES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	REGIONS
Directeur commercial **	NS		NS		80	110	> 110	-10%
Responsable d'équipe	NS		32	42	35	50	> 50	
Télévendeur / Téléconseiller ***	23	25	25	27	27	29	> 29	
Collaborateur d'agence	22	24	24	28	28	30	> 30	
Commercial grands comptes *	NS		40	60	60	90	> 90	
Commercial PME-PMI *	NS		37	45	45	70	> 70	
Gestionnaire de risques	28	35	35	45	45	55	> 55	
Directeur régional / Inspecteur *	NS		50	60	60	80	> 80	
Chef de produit / projets marketing	28	30	30	40	40	55	> 55	
Actuaire diplômé	45	55	55	70	70	100	> 100	
Chargé d'études actuarielles	35	38	38	48	48	55	> 55	
Chargé d'études statistiques / reporting	32	33	33	38	38	45	> 45	
Ingénieur prévention	35	40	40	45	45	50	> 50	
Expert d'assurance	NS		45	50	55	60	> 60	

\* Les rémunérations tiennent compte des packages globaux.

\*\* Les rémunérations sont à titre indicatif sans tenir compte des bonus liés à la performance de l'entreprise.

\*\*\* Il s'agit de rémunérations fixes uniquement.

NB : la rémunération brute annuelle est majoritairement fixée à partir de grilles de salaire nationales.

# AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE UNE RELANCE DE L'ATTRACTIVITE PAR LES SALAIRES



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Le recrutement reste au centre des préoccupations des Experts-comptables. Entre la hausse ciblée des salaires et les problématiques liées à la rentabilité, il faut toujours trouver des solutions face à la pénurie de candidats, notamment pour les profils possédant entre 2 et 5 ans d'expérience.

Notre enquête RH 2018 souligne une priorité pour les recrutements en Expertise Comptable (78%) et en Social (47%). La durée d'un recrutement reste relativement courte (entre 1 et 3 mois) et la rémunération n'est plus le premier facteur de départ. En effet, l'ambiance et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle priment davantage.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les salaires à l'embauche augmentent pour les débutants en Expertise Comptable et en Social. Bon nombre de cabinets qui intégraient des collaborateurs débutants sans expérience via l'alternance ou des contrats de professionnalisation ne parviennent plus à combler leurs besoins en ressources. Un salaire d'embauche en phase avec le marché est d'autant plus déterminant qu'il conditionne le nombre d'années de fidélité pour un cabinet. Un débutant embauché après son alternance à moins de 24K€ annuel brut reste rarement plus de 2 ans dans l'entreprise.

La rémunération reste un facteur de départ important pour les jeunes diplômés et les cabinets sont prêts à surenchérir pour les attirer. Les salaires pratiqués sur les autres fonctions restent stables, hormis en Ile-de-France où la concurrence dynamise le marché, et parfois les rémunérations.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Bon nombre de nos clients comptent basculer leurs missions de Commissaires aux comptes en missions d'Audit contractuel suite au vote de la loi PACTE (Projet de loi relatif A la Croissance et à la Transformation des Entreprises). L'écoute, le conseil et la sensibilité commerciale sont des compétences comportementales que les Auditeurs devront vite acquérir.

Si une minorité d'entre eux se réorientent vers l'Expertise Comptable, la majorité perçoivent l'opportunité de réaliser des missions à plus forte valeur ajoutée (et plus celles à caractère uniquement légal) afin d'améliorer la performance de l'entreprise. La loi PACTE contribuera peut-être à rendre la fonction plus intéressante et encore plus attractive. Espérons que les collaborateurs resteront plus de deux ans en cabinet et parleront de leur métier positivement en externe pour rendre la fonction davantage attractive.



## FOCUS JOB

### Assistant comptable

Ce profil est très courtisé. Il a généralement suivi un cursus DCG/DSCG, en formation initiale ou en alternance. Les cabinets sont aux aguets pour attirer les étudiants les plus motivés. Les qualités humaines et l'intérêt pour l'Expertise Comptable sont deux enjeux de taille. Ces profils interviennent sur des portefeuilles clients au sein d'une équipe, encadrés par une personne confirmée. Les missions sont variées : la saisie, le rapprochement bancaire ou encore la préparation des éléments fiscaux. L'envie d'entreprendre et les compétences informatiques sont de plus en plus demandées.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
27	33	35	38	36	40	38	42

## FOCUS REGIONS

En régions, l'écart entre le volume de postes à pourvoir et la pénurie de candidats s'est renforcé. Le recrutement et la capacité à stabiliser les effectifs sont les enjeux majeurs des cabinets. En effet, on observe un paradoxe entre les formations spécialisées qui se multiplient et un déficit d'attractivité de la profession en Expertise Comptable, Social et Audit en cabinet. Les politiques de rémunération sont revues à la hausse. Les employeurs proposent de vrais ajustements dans les grilles de salaire internes avec pour objectif de rester attractifs sur le marché.

# GRILLES DE REMUNERATION

## EXPERTISE COMPTABLE

	PARIS-IDF			NORD-EST			NORD-OUEST			SUD-EST			SUD-OUEST		
	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX

### ASSISTANT COMPTABLE GESTION DE DOSSIERS JUSQU'A LA PREPARATION DU BILAN

Cabinet < 20 salariés	24	28	30	20	22	24	19	22	24	18	21	24	19	20	23
Cabinet entre 20 et 50 salariés	24	28	30	20	22	24	20	22	24	19	22	25	20	22	25
Cabinet > 50 salariés	26	30	32	21	23	26	21	24	27	19	22	25	22	22	26

### COLLABORATEUR COMPTABLE - 2 A 4 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET GESTION DE DOSSIERS DE LA TENUE A LA LIASSE FISCALE

Cabinet < 20 salariés	32	35	38	24	26	28	24	26	28	24	26	28	25	26	27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32	37	40	24	26	30	24	27	30	24	27	30	25	27	29
Cabinet > 50 salariés	33	38	42	26	28	32	26	29	32	25	27	30	26	28	30

### COLLABORATEUR COMPTABLE / RESPONSABLE DE DOSSIERS - PLUS DE 4 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET GESTION DE DOSSIERS DE LA TENUE A LA LIASSE FISCALE

Cabinet < 20 salariés	38	40	45	26	29	35	26	29	35	27	29	33	27	30	32
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38	42	45	27	30	36	27	30	36	28	30	34	27	30	33
Cabinet > 50 salariés	40	43	48	30	34	38	29	32	38	28	32	35	27	30	35

### CHEF DE MISSION / SUPERVISEUR AVEC ENCADREMENT TECHNIQUE

Cabinet < 20 salariés	40	44	48	29	33	41	30	33	39	30	33	38	32	35	37
Cabinet entre 20 et 50 salariés	40	44	48	30	34	43	31	35	42	31	35	40	33	35	40
Cabinet > 50 salariés	42	45	50	32	37	46	32	37	45	34	38	44	35	38	45

### CHEF DE MISSION AVEC ENCADREMENT MANAGERIAL

Cabinet < 20 salariés	44	47	52	30	34	41	31	34	44	34	37	40	35	38	40
Cabinet entre 20 et 50 salariés	46	50	55	32	36	44	33	37	46	36	40	45	36	38	45
Cabinet > 50 salariés	48	50	55	34	39	49	34	40	49	38	43	48	39	42	48

### MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE MOINS DE 6 PERSONNES

Cabinet < 20 salariés	56	60	80	38	44	48	41	45	52	38	41	46	47	49	52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	56	65	85	39	44	57	41	48	54	39	43	48	48	50	57
Cabinet > 50 salariés	60	65	87	41	46	64	43	52	62	41	45	52	49	57	64

### MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE MINIMUM 6 PERSONNES

Cabinet < 20 salariés	60	65	80	42	49	60	42	49	57	42	47	53	42	45	52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	65	70	120	42	52	68	45	51	64	47	49	55	45	50	57
Cabinet > 50 salariés	65	75	120	44	55	75	49	58	69	48	53	63	49	57	71

### EXPERT-COMPTABLE DIPLOME, SALARIE MOINS DE 7 ANS D'EXPERIENCE SUR CE POSTE

Cabinet < 20 salariés	*			42	47	57	42	48	58	44	48	55	44	45	52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*			42	48	60	43	49	60	45	52	60	45	47	55
Cabinet > 50 salariés	*			43	51	70	45	55	68	50	62	67	48	54	65

### EXPERT-COMPTABLE DIPLOME, SALARIE PLUS DE 7 ANS D'EXPERIENCE SUR CE POSTE

Cabinet < 20 salariés	*			50	56	75	48	57	75	50	55	60	50	54	60
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*			52	63	95	50	62	72	53	62	70	53	61	69
Cabinet > 50 salariés	*			68	69	115	59	72	88	60	67	75	58	68	72

\* Sur Paris-IDF, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences, et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du Diplôme d'Expertise Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.

# GRILLES DE REMUNERATION

## AUDIT & FONCTIONS D'EXPERTS EN AUDIT

	PARIS-IDF			NORD-EST			NORD-OUEST			SUD-EST			SUD-OUEST		
	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX

### AUDIT JUNIOR - MOINS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	30	33	36	24	25	27	24	25	27	24	26	27	24	23	26
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32	34	38	25	26	27	25	26	29	26	27	29	24	28	29
Cabinet > 50 salariés	33	36	40	27	30	33	27	28	32	28	29	30	25	28	30

### AUDITEUR SENIOR / RESPONSABLE DE MISSION - 2 A 4 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	36	38	45	27	30	36	28	31	36	32	33	34	27	31	33
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38	42	48	28	32	37	29	34	39	35	38	40	28	33	35
Cabinet > 50 salariés	38	43	50	30	37	42	32	35	42	40	42	45	32	35	40

### SUPERVISEUR / CHEF DE MISSION - PLUS DE 4 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	45	50	55	34	37	44	34	38	41	38	40	45	35	38	43
Cabinet entre 20 et 50 salariés	46	50	58	35	39	48	35	40	48	42	45	48	36	39	43
Cabinet > 50 salariés	48	55	60	36	41	51	38	44	51	50	55	60	39	45	50

### MANAGER / DIRECTEUR DE MISSION - PLUS DE 8 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT

Cabinet < 20 salariés	60	65	90	41	45	53	42	48	60	45	48	53	43	48	53
Cabinet entre 20 et 50 salariés	62	70	105	43	53	67	46	55	69	46	49	55	45	52	55
Cabinet > 50 salariés	65	75	110	44	56	79	46	58	82	55	60	80	48	58	65

### EXPERT-COMPTABLE, COMMISSAIRE AUX COMPTES DIPLOME, SALARIE

Cabinet < 20 salariés	*			50	59	72	52	59	75	54	65	80	54	60	70
Cabinet entre 20 et 50 salariés	*			52	63	84	59	67	78	57	73	89	60	67	75
Cabinet > 50 salariés	*			60	75	114	60	76	98	63	84	118	65	75	90

### CONSOLIDEUR PLUS DE 60% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	40	42	46
Cabinet entre 20 et 50 salariés	48	55	67
Cabinet > 50 salariés	64	79	120

### EVALUATION / FUSION / ACQUISITION PLUS DE 50% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	36	38	48
Cabinet entre 20 et 50 salariés	46	50	60
Cabinet > 50 salariés	60	75	100

### AUDIT / EXPERTISE BANCAIRE PLUS DE 50% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	35	40	42
Cabinet entre 20 et 50 salariés	44	50	55
Cabinet > 50 salariés	58	65	90

### RISK CONSULTING PLUS DE 50% DE SON TEMPS, PASSE SUR CETTE FONCTION

Cabinet < 20 salariés	33	36	39
Cabinet entre 20 et 50 salariés	40	46	54
Cabinet > 50 salariés	54	65	95

\* Sur Paris-IDF, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences, et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du Diplôme d'Expertise Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.







# GRILLES DE REMUNERATION

## SOCIAL & JURIDIQUE

	PARIS-IDF			NORD-EST			NORD-OUEST			SUD-EST			SUD-OUEST		
	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX	MIN	MED	MAX

### GESTIONNAIRE PAIE JUNIOR - MOINS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET

Cabinet < 20 salariés	27	30	34	22	24	25	20	24	25	22	24	26	20	21	23
Cabinet entre 20 et 50 salariés	27	30	34	22	25	26	20	25	27	22	25	28	21	22	24
Cabinet > 50 salariés	28	32	34	24	27	28	24	26	28	24	25	27	22	24	26

### GESTIONNAIRE PAIE CONFIRME - PLUS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET

Cabinet < 20 salariés	33	36	39	25	27	30	25	27	32	25	27	30	25	25	27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	33	36	40	25	28	31	25	28	33	26	29	31	25	25	28
Cabinet > 50 salariés	33	36	42	26	30	35	26	30	34	27	30	34	25	27	30

### RESPONSABLE SERVICE SOCIAL - AVEC ENCADREMENT 1 A 5 PERSONNES

Cabinet < 20 salariés	42	43	46	29	32	36	28	32	39	35	36	38	32	34	37
Cabinet entre 20 et 50 salariés	42	45	50	30	34	43	30	35	43	36	38	40	33	39	40
Cabinet > 50 salariés	42	45	60	31	37	51	33	39	48	38	40	43	34	44	45

### RESPONSABLE SERVICE SOCIAL - AVEC ENCADREMENT DE PLUS DE 5 PERSONNES

Cabinet < 20 salariés		NS			NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	48	55	65	34	38	44	34	38	48	38	42	45	38	41	45
Cabinet > 50 salariés	50	60	70	36	42	54	35	42	56	42	45	47	40	47	54

### ASSISTANT JURIDIQUE

Cabinet < 20 salariés	26	28	30	21	23	26	20	22	26	20	23	26	22	23	25
Cabinet entre 20 et 50 salariés	26	28	35	20	24	26	20	22	26	22	25	28	20	23	27
Cabinet > 50 salariés	28	35	40	22	26	31	21	23	28	23	26	29	24	26	28

### JURISTE DROIT SOCIAL - DE 2 A 5 ANS D'EXPERIENCE

Cabinet < 20 salariés	30	35	40	24	27	32	24	27	31	24	27	34	22	25	30
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32	38	48	24	28	34	27	31	38	25	30	40	25	31	37
Cabinet > 50 salariés	35	43	55	25	29	39	30	34	41	29	35	44	29	37	44

### JURISTE DROIT DES SOCIETES - DE 2 A 5 ANS D'EXPERIENCE

Cabinet < 20 salariés		NS			NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35	40	45	25	29	34	27	34	40	29	33	37	27	31	33
Cabinet > 50 salariés	35	40	50	26	31	43	29	35	48	32	36	42	31	35	38

### RESPONSABLE JURIDIQUE

Cabinet < 20 salariés		NS			NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	45	50	55	35	39	48	35	43	54	37	38	40	33	39	47
Cabinet > 50 salariés	50	60	75	36	43	57	40	49	62	40	44	50	37	43	57

### FISCALISTE - MOINS DE 5 ANS D'EXPERIENCE

Cabinet < 20 salariés	35	40	45		NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38	44	48	28	34	44	32	39	48	30	35	45	29	38	49
Cabinet > 50 salariés	38	44	60	31	37	48	35	42	54	45	50	60	40	47	58

### FISCALISTE SENIOR - PLUS DE 5 ANS D'EXPERIENCE

Cabinet < 20 salariés	45	55	60		NS			NS			NS			NS	
Cabinet entre 20 et 50 salariés	50	60	65	35	43	57	35	43	54	35	45	50	40	46	60
Cabinet > 50 salariés	60	70	100	36	47	72	36	45	65	50	60	65	42	49	70

\* Sur Paris-IDF, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences, et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du Diplôme d'Expertise Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.

# BANQUE PRIORITE A L'INNOVATION



## EVOLUTION DU MARCHÉ

L'univers bancaire n'échappe pas à la très bonne santé du marché. L'année 2018 est synonyme d'augmentations de salaires, importantes ou plus mesurées, et de recrutements plus nombreux pour les différents métiers du secteur. D'une manière générale, l'optimisme concerne tous les types de contrats et la majeure partie des acteurs, notamment les PME et les ETI.

Certains domaines poursuivent les mutations déjà amorcées : d'une part, les agences bancaires avec une expérience client plus digitalisée et d'autre part, le déploiement d'une fonction conformité, primordiale au regard des contraintes opérationnelles, doublée d'une législation exigeante. La globalisation financière, la croissance européenne et le Brexit continuent d'accroître l'internationalisation du secteur. De nombreux recrutements opérés en France en 2018 concernent des filiales françaises de banques ou des sociétés financières internationales.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les salaires augmentent dans l'ensemble de ces sous-secteurs et pour de nombreux métiers, de manière plus ou moins mesurée. Les acteurs majeurs ont revalorisé les salaires par le biais d'augmentations générales des rémunérations fixes ou l'amélioration des dispositifs de rémunération complémentaires.

Deux autres raisons concourent à cette embellie. La première cause conjoncturelle réside dans le dynamisme de marché. De manière compréhensible, les candidats sont plus sollicités et se voient proposer de nombreuses opportunités. Ainsi, leur marge de négociation sur les salaires est plus grande. La seconde raison est plus structurelle.

Les profils bancaires ayant moins de 10 ans d'expérience professionnelle sont davantage volatiles que leurs aînés. En effet, leurs attentes sont différentes, ils possèdent une culture de l'instantanéité et ne souhaitent pas se projeter sur le long terme. Ces attentes sont communes à une grande majorité des collaborateurs, quels que soient leur statut ou le poste occupé.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Le secteur poursuit sa mutation et de plus en plus d'opérateurs (les Fintechs, les banques en ligne, les grands groupes, etc.) proposent des services financiers. Cela pousse les opérateurs traditionnels à réduire leurs effectifs en agence, notamment sur les fonctions accueil, et à concentrer leurs recrutements sur des profils plus spécialisés.

Les nouveaux acteurs bancaires bénéficient d'une organisation moins lourde et proposent de nombreuses opportunités professionnelles, laissant entrevoir de belles perspectives pour 2019.



## FOCUS JOB

### Responsable de conformité

Ce profil a pour mission d'identifier, d'évaluer et de contrôler le risque de non-conformité de son entreprise. Le risque peut être de nature législative, réglementaire, éthique ou plus économique lié à la réputation et à l'activité même de la société.

Aussi, le Responsable de la conformité a également un rôle de sensibilisation, de conseil et de formation auprès des directeurs opérationnels et des collaborateurs. Le candidat doit disposer de très bonnes qualités de communication et faire preuve de diplomatie, afin d'interagir avec de multiples interlocuteurs.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
55 60	60 65	65 75	> 75

## FOCUS REGIONS

La tendance de 2017 s'est confirmée en 2018. Nous notons une demande croissante des banques de détail pour des postes de Conseillers clientèle aux particuliers, professionnels et entreprises. Nous notons également une hausse de la demande de profils spécialisés dans un secteur particulier (viticole en Nouvelle-Aquitaine par exemple).

Les fonctions de Compliance, et d'Analyste KYC (Know Your Customer) accompagnent toujours la mutation rapide des banques. Les régions attirent de plus en plus de candidats, offrant une certaine qualité de vie tout en proposant des salaires attractifs.

## GRILLES DE REMUNERATION

### BANQUE DE RESEAU

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur d'agence	37	42	42	48	48	50	50	60	-2%
Chargé d'affaires entreprises / professionnels	37	42	42	48	48	50	> 50		
Gestionnaire de patrimoine	35	36	36	42	42	48	> 48		
Gestionnaire crédits (particuliers, entreprises, corporate)	26	27	28	30	31	34	35	36	
Surendettement	24	25	25	28	28	30	NS		
Gestionnaire successions	26	24	24	28	28	32	34	33	
Chargé de recouvrement	23	24	24	28	28	29	30	30	
Gestionnaire moyens de paiement nationaux	24	25	25	27	27	29	NS		
Téléconseiller	24	26	26	28	28	32	NS		
Conseiller financier / Conseiller clientèle particuliers	26	28	28	32	32	38	> 38		
Conseiller d'accueil	22	24	24	26	NS		NS		

### ASSET MANAGEMENT & BANQUE PRIVEE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Banquier / Gérant privé	50	70	60	90	> 90		> 110		-10%
Vendeur de fonds	45	60	60	80	80	100	> 100		
Directeur des opérations / Secrétaire général / RCCI	60	80	70	90	> 80		NS		
Assistant gérant / Banquier privé	35	45	45	55	NS		NS		
Analyste quant	35	40	40	55	55	75	> 75		
Analyste buy-side	35	40	40	55	55	75	> 75		
Assistant commercial	25	30	30	34	NS		NS		
Client relationship manager	40	50	50	60	60	70	> 70		
Risk manager	40	45	45	60	60	90	> 90		
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	80	> 70		
Responsable de conformité	55	60	60	65	65	75	> 75		
Chargé de conformité	35	40	40	50	55	60	> 60		
KYC	30	34	34	36	36	38	NS		
Chargé de reporting	28	32	32	35	35	40	> 40		
Analyste de performance	28	32	32	35	35	42	> 42		
Valorisateur OPCVM	28	30	30	32	32	35	NS		
BO/MO référentiel	27	32	32	35	35	40	> 40		
Comptabilité OPCVM	28	30	30	35	35	38	NS		
MO OPCVM / retrocessions	30	35	35	40	40	45	> 45		
BO OPCVM / retrocessions	26	28	28	32	32	35	> 35		

### BANQUE DE FINANCEMENT & D'INVESTISSEMENT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur des opérations	80	100	> 100		NS		NS		-5%
Chargé d'affaires	70	80	80	90	> 90		NS		
Client servicing / CRM / KYC	30	35	35	45	45	60	> 60		
Risk manager	40	50	50	60	60	80	> 80		
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	80	> 80		
Compliance officer / RCSI	40	50	60	70	70	80	> 80		
Gestionnaire garanties / crédits documentaires / négoce	38	40	40	45	NS		NS		
Gestionnaire moyens de paiement internationaux	25	28	28	30	30	35	NS		
BO/MO dérivés / Forex	30	35	35	38	38	40	40	42	
BO/MO Titres / OST	28	30	30	35	35	38	> 38		

# BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS UNE CROISSANCE SOUTENUE



## EVOLUTION DU MARCHÉ

La conjoncture favorable de ces deux dernières années entraîne une demande de main-d'œuvre. Le volume des permis de construire reste très soutenu pour le Bâtiment, même si nous observons une légère contraction du marché liée à la construction de logements collectifs. Les secteurs du Non résidentiel et de la Rénovation connaissent une véritable embellie.

Le secteur du Génie civil profite de l'élan du Grand Paris Express qui rejaillit sur les fondations spéciales, les travaux souterrains (ouvrages annexes, creusement) et les ouvrages d'art.

Les Travaux Publics connaissent une forte croissance : les VRD (Voirie et Réseaux Divers) et l'Assainissement doivent anticiper un volume conséquent de recrutements liés aux marchés du Grand Paris. Si l'activité des entreprises spécialisées dans le domaine des espaces verts est en forte augmentation, les entreprises à la recherche de profils travaux connaissent une pénurie de candidats.

Le constat est identique pour les Bureaux d'Etudes en Maîtrise d'œuvre (MOE). Certaines compétences-clés en Ingénierie, telles que l'Economie de la construction ou encore le Management de projet TCE, se raréfient sur le marché de l'emploi. Ces difficultés pour renforcer les équipes projets freinent les professionnels du secteur dans leurs ambitions de développement.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

La pénurie de compétences fait face à la dynamique du marché du BTP avec un fort déséquilibre entre l'offre et la demande. De ce fait, nous observons une augmentation globale des rémunérations de près de 5% et la possibilité d'obtenir un salaire de deux points supérieurs à ceux pratiqués l'année précédente.

Dans tous les secteurs de la Construction, les Conducteurs de travaux principaux restent les profils les plus sollicités pouvant prétendre à des rémunérations parfois 10% supérieures à la moyenne.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

En 2019, le secteur de la Construction devrait poursuivre sa croissance, mais à un rythme moins important que celui de l'année passée, notamment en raison d'incertitudes liées aux mesures gouvernementales.

Les intentions d'embauche en Production devraient rester à un niveau élevé avec des entreprises de taille intermédiaire qui recrutent proportionnellement plus que les majors du secteur. La demande de profils intervenant en amont de la production devrait légèrement diminuer.

Dans ce contexte tendu, chaque décisionnaire doit prendre la pleine mesure de l'état du marché et optimiser ses process de recrutement afin de capter les meilleurs candidats.



## FOCUS JOB

### Conducteur de travaux principal

Véritable Manager, il gère à la fois la sécurité, les budgets, les équipes chantier et les délais. Ce profil est en charge de la globalité du projet. Doté d'une bonne capacité managériale, il supervise des Conducteurs et le Chef de chantier.

Pour ce type de poste, un Bac +2 minimum (type BTS Bâtiment) est requis. Le Conducteur de travaux principal peut également poursuivre un cursus d'Ingénieur au sein d'écoles renommées (ESITC, ESTP, HEI, etc.). Si une formation Bac +5 permet un accès rapide à des fonctions d'encadrement, une expérience de 3-4 ans en Conduite de travaux sera tout de même nécessaire.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
46	55	55	60	60	65	65	70

## FOCUS REGIONS

2019 suit la tendance amorcée depuis deux ans avec des carnets de commandes parfois remplis jusqu'en 2020. Le marché dynamique et la pénurie de candidats inversent les rapports de force et permettent aux profils confirmés de mener les négociations, même si les entreprises tentent de limiter cette pratique.

La reprise se confirme dans tous les domaines : Bâtiment, Travaux Publics et Génie Civil. Les profils juniors peuvent accéder à des postes initialement prévus pour des profils plus expérimentés. De même, les passerelles entre les métiers deviennent un atout supplémentaire pour tenter de faire face à la pénurie du secteur.

## GRILLES DE REMUNERATION

### ENTREPRISE GENERALE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable centre de profits	76	85	85	90	90	110	110	140	-5%
Directeur de travaux	62	67	67	72	72	82	82	90	
Conducteur de travaux principal	46	55	55	60	60	65	65	70	
Ingénieur travaux	35	42	42	50	50	55	55	63	
Conducteur de travaux	29	34	34	43	43	50	50	60	
Ingénieur études de prix	35	41	41	48	48	55	55	75	
Technicien études de prix	28	37	37	45	45	53	53	75	
Ingénieur méthodes	35	42	42	48	48	56	56	75	
Chef de chantier	25	35	35	42	42	50	50	65	
Ingénieur commercial	36	46	46	55	55	70	70	120	

### MAITRISE D'ŒUVRE

#### BUREAUX D'ETUDES BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur centre de profits	60	64	64	70	70	80	80	120	-5%
Responsable Bureau d'Etudes	55	60	60	65	65	72	72	100	
Chef de projets	38	42	42	45	45	52	52	80	
Maitre d'Œuvre d'exécution	30	36	36	40	40	50	50	70	
Pilote OPC	26	32	32	38	38	42	42	50	
Economiste	28	35	35	42	42	54	50	70	
Ingénieur études	33	38	38	45	45	50	50	NS	
Technicien études	23	27	27	35	35	40	40	50	
Dessinateur / Projeteur	23	27	27	36	36	40	40	45	
Chargé d'affaires bureau de contrôle	33	36	36	42	42	48	48	55	
Coordonnateur SPS (niveau 1)	35	42	42	45	45	48	48	60	

### TRAVAUX PUBLICS

#### GENIE CIVIL

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable centre de profits	55	60	60	64	64	76	76	110	-7%
Directeur de travaux	50	59	56	62	62	70	70	85	
Conducteur principal	45	48	48	52	52	60	60	70	
Ingénieur travaux	35	39	39	48	47	60	60	NS	
Conducteur de travaux	33	39	38	45	45	52	52	60	
Ingénieur étude de prix	35	40	40	47	47	55	55	65	
Technicien étude de prix	28	35	35	42	42	50	50	60	
Ingénieur méthodes	28	37	37	42	42	47	47	70	
Chef de chantier	27	35	35	40	40	45	45	52	

### TRAVAUX PUBLICS

#### VRD (VOIRIE ET RESEAUX DIVERS)

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable centre de profits	55	60	60	63	63	70	70	85	-5%
Directeur de travaux	55	59	59	62	62	66	66	70	
Conducteur principal	50	54	54	56	56	59	59	65	
Ingénieur travaux	34	39	39	50	47	55	55	NS	
Conducteur de travaux	29	35	35	42	42	47	47	52	
Ingénieur étude de prix	30	37	37	48	48	55	55	65	
Technicien étude de prix	28	35	35	38	38	45	45	52	
Chef de chantier	25	32	32	37	37	42	42	50	

# COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION

## DEFINITION DES ATTENTES DU MARCHE ET SPECIALISATION



### EVOLUTION DU MARCHE

En cette période de reprise marquée par l'emploi au niveau national, la force de vente reste l'élément le plus important pour l'entreprise désireuse d'accroître son chiffre d'affaires et ses parts de marché. Ainsi, les entreprises recherchent constamment des profils disposant d'une vision technique, leur permettant de se poser en tant que véritable expert de leur domaine. Cette tendance se fait ressentir dans tous les secteurs d'activité et traduit une nécessité de valoriser la qualité et la solidité de la relation.

La concurrence issue des multiples canaux de distribution favorise le nombre de process de recherche au sein des structures, mais les pousse également à appuyer la dynamique de réseautage. Il n'est pas rare de rencontrer des candidats positionnés sur plusieurs offres en quête de la meilleure opportunité.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

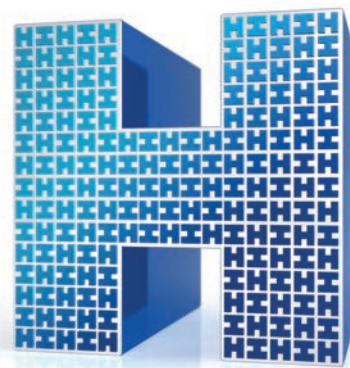
Les profils commerciaux, tant les postes de terrain que les postes de direction, continuent de prétendre à une rémunération composée d'un fixe et d'un variable. Ces rémunérations sont plus ou moins intéressantes en fonction des entreprises, du secteur d'activité ou encore de la valeur ajoutée du produit ou du service attaché.

Globalement, le marché reste incertain sur le long terme, c'est pourquoi la part de la rémunération fixe est plus importante pour les postes dimensionnés techniquement et stratégiquement. Les salaires ont peu fluctué ces dernières années et les avantages en nature (comme les véhicules de fonction par exemple) constituent toujours un levier de décision important pour les candidats dans le choix d'un poste.

### QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Le contexte est porteur. Toutefois, la plupart des entreprises peinent à identifier des profils techniques et font face à des candidats en veille sur le marché. Ainsi, pour se développer, l'enjeu des entreprises sera de proposer des conditions de travail et de rémunération en phase avec la concurrence, le marché et les attentes des candidats. Hormis la facilité d'intégration, ces éléments constituent un gage essentiel d'épanouissement et de fidélisation des collaborateurs.

Enfin, dans une dynamique de centralisation et de globalisation des projets, les sociétés cherchent à se reposer sur des piliers de la relation. C'est pourquoi elles continuent d'embaucher des Key Account Managers (KAM) et des Ingénieurs commerciaux grands comptes.



### FOCUS JOB

#### Responsable export

Chef d'orchestre de la stratégie commerciale d'une entreprise au niveau international, ce profil est à la fois un Business developer chargé de prospecter, fidéliser et conquérir de nouveaux clients, mais il peut aussi voir sa fonction gagner en transversalité via la constitution et le pilotage d'un réseau d'agents répartis sur plusieurs pays. Il est aujourd'hui un acteur incontournable au sein des industries et des sociétés de distribution.

On note une recrudescence de la demande des entreprises pour ce poste, nécessaire pour faire croître leurs services et ainsi, équilibrer les parts de marché existantes entre la France et la partie export.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
32	38	40	58	50	75	70	90

### FOCUS REGIONS

La recherche de talents s'opère aussi bien au sein des grands groupes désireux d'affiner leur ancrage géographique qu'au sein des PME et des PMI à la recherche de nouveaux leviers de croissance. La taille des secteurs en régions est en corrélation avec la typologie de clientèle visée (clients finaux, distributeurs, prescripteurs, etc.). La réorganisation des régions n'a pas engendré de changement de répartition des zones affectées.

Le BTP et l'Industrie, souvent désignés comme les curseurs de l'emploi, restent stables. Les projets de ces secteurs déterminent les futurs recrutements.



## GRILLES DE REMUNERATION

### RETAIL, MODE & LUXE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Attaché commercial	26	30	30	38	35	45	NS		-10%
Responsable commercial wholesale	35	45	38	45	45	55	55	60	
Responsable de zone export	32	40	40	47	47	55	55	60	
Directeur commercial	50	65	65	80	80	95	95	120	
Chargé de marketing	28	32	32	40	40	50	NS		
Chef de produit trade	28	32	32	40	40	50	50	55	
Brand manager	35	45	45	50	50	55	55	65	
Directeur marketing	50	65	65	80	80	90	90	110	
Retail merchandiser	30	40	40	47	47	55	55	65	
Acheteur retail	30	40	40	47	47	55	55	65	
Chargé de communication	28	35	35	42	42	45	NS		
Attaché de presse	28	32	32	40	40	50	50	60	
Responsable presse	50	60	60	75	75	85	85	100	
Chef de projets CRM	30	37	37	45	45	55	55	60	

### GRANDE CONSOMMATION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Chef de secteur	26	35	35	42	42	45	NS		-10%
Chef des ventes régional	42	48	48	55	55	60	60	> 80	
Directeur national des ventes	60	70	70	75	75	82	82	90	
Directeur commercial	70	80	80	95	95	110	110	> 130	
KAM / Comptes Clé	40	55	55	70	70	80	80	> 90	
Chargé d'études	25	35	35	42	42	50	50	55	
Chef de produit	28	35	35	45	45	55	NS		
Chef de groupe	50	55	55	62	62	70	70	80	
Responsable merchandising	28	35	35	45	45	55	55	60	
Category manager	32	40	40	45	45	60	60	75	
Directeur marketing	45	70	70	80	80	90	90	> 120	

### HIGH-TECH

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Commercial sédentaire / Inside sales	25	30	30	40	35	45	42	46	-10%
Commercial itinérant	30	38	34	48	40	50	45	60	
Technico-commercial	35	45	38	45	42	48	42	55	
Ingénieur commercial	32	40	40	50	45	55	75	> 110	
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	35	42	40	60	55	85	85	100	
Responsable ventes indirectes / Channel sales	NS		45	60	65	80	75	> 110	
Responsable BU / Chef des ventes	NS		50	70	65	85	85	100	
Responsable commercial	38	42	42	50	50	65	65	> 85	
Directeur commercial	NS		65	80	80	100	90	> 150	
Graphiste offline / online	25	28	25	32	34	45	NS		
Chef de projets digital	26	35	35	45	40	50	NS		
Directeur de clientèle web	30	46	45	65	NS		NS		
Responsable e-commerce / activités online	NS		47	63	60	85	NS		
Chef de produit	32	40	40	50	52	58	58	> 65	
Chargé de communication	28	33	30	36	34	42	NS		
Responsable marketing & communication	30	35	35	45	44	56	58	> 70	
Directeur marketing	NS		40	60	55	80	75	> 120	

## INDUSTRIE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Technico-commercial sédentaire	23	25	26	35	35	42	42	45	=
Ingénieur / Technico-commercial	27	33	33	45	38	55	55	66	
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	
KAM / Directeur de comptes	NS		45	65	65	80	85	100	
Chef de produit international / web	32	37	38	45	45	65	65	80	
Business developer international	30	38	40	55	50	70	70	> 90	
Responsable export	32	38	40	58	50	75	70	90	
Directeur commercial	NS		55	80	70	90	90	> 130	
Chef de produit	30	38	38	45	45	65	45	70	
Directeur marketing	NS		50	65	60	90	85	> 120	

## SERVICES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Téléprospecteur / Chargé avant-vente	22	28	25	35	28	38	NS		-10%
Commercial sédentaire	24	36	28	40	32	42	38	46	
Attaché / Délégué / Ingénieur commercial	27	38	32	40	38	48	45	65	
Superviseur télévente	28	35	32	45	45	58	> 55		
Manager télévente	35	40	36	45	48	60	50	70	
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	NS		32	45	50	70	60	80	
Responsable développement / Business developer	32	38	38	46	45	60	60	90	
Chef des ventes / encadrement	NS		45	55	55	70	65	85	
Directeur régional	NS		50	60	60	75	75	> 85	
Directeur des ventes	NS		50	55	55	80	80	> 110	
Directeur commercial	NS		70	80	80	110	95	> 130	
Directeur marketing	NS		42	60	50	75	70	> 95	

## BTP

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Technico-commercial	25	30	30	40	40	55	55	60	=
Ingénieur commercial	30	35	35	45	45	60	60	70	
KAM / Responsable grands comptes	NS		45	60	60	75	75	100	
Ingénieur commercial export	33	36	38	56	50	70	70	90	
Directeur commercial	NS		47	68	70	90	90	> 130	
Chef de produit	28	36	38	45	40	65	70	90	
Responsable de marché	NS		42	50	50	75	72	93	
Directeur marketing	NS		50	65	60	90	85	> 100	
Chargé de communication	23	28	28	35	35	50	NS		

## GRILLES DE REMUNERATION

### LIFE SCIENCES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Délégué hospitalier	30	40	40	50	50	60	60	70	=
Visiteur médical / Attaché promotion médicale	25	30	30	40	40	50	50	60	
Délégué pharmaceutique	20	30	30	40	40	50	40	50	
Technico-commercial	30	40	40	50	50	60	60	70	
Responsable de zone export	30	40	40	50	50	> 70	70	> 80	
KAM	40	50	50	60	60	70	70	> 100	
Directeur régional	NS		NS		60	70	70	80	
Directeur commercial	NS		NS		60	> 90	90	> 130	
Chargé d'études de marché / Business analyst	30	40	40	50	50	65	65	70	
Chef de produit	35	40	40	50	50	60	60	> 75	
Chef de gamme	NS		55	65	65	70	70	80	
Marketing manager	NS		NS		50	60	60	70	
Directeur marketing	NS		NS		60	> 80	80	> 110	
Directeur prix et remboursement / market access / économie de la santé	NS		NS		NS		100	130	
Manager market access	45	50	50	60	60	80	80	100	
Economiste de la santé	40	45	45	55	55	75	75	90	



## INTERVIEW



### CHRISTOPHE DULHOSTE MANAGER HAYS EXECUTIVE

Qu'ils soient salariés ou dirigeants, les Français sont de plus en plus sensibles à la notion de « Qualité de vie au travail » (QVT). Cette approche centrée sur l'être humain définit le nouveau modèle des sociétés qui arriveront à attirer et retenir les meilleurs talents. Et ce, d'autant plus dans les marchés de l'emploi sous tension.

#### QUELS SONT SES ENJEUX POUR L'ENTREPRISE ?

La QVT représente une opportunité stratégique pour les entreprises. L'engagement des salariés d'une entreprise dans leur travail est à l'origine de gains de performance, d'innovation, et donc d'avantages concurrentiels. L'investissement dans des programmes de qualité de vie a un impact positif sur les performances, qu'il s'agisse de la satisfaction du consommateur, de l'efficacité des employés, d'une amélioration des performances commerciales ou encore d'une meilleure réputation avec les parties prenantes.

Les enjeux sont éminemment importants et stratégiques pour l'entreprise. D'un point de vue économique, la qualité de vie au travail permet d'améliorer la productivité pour rester compétitif sur des marchés de plus en plus en tension et globaux. D'un point de vue social, le challenge est de développer du lien entre les salariés et d'instaurer un climat de confiance entre les différents membres de l'entreprise.

Dans certains secteurs d'activité tels que l'Industrie, la mise en place d'une telle stratégie devrait avoir un impact positif sur les maladies physiques et psychiques et contribuer à réduire le turnover et l'absentéisme.

La QVT est aujourd'hui soumise à un cadre juridique très précis auquel les entreprises doivent répondre et se conformer. Le cadre dirigeant doit, quant à lui, être le garant de l'application de ces directives.



## QUELS SONT LES ENJEUX POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE ?

Afin de jouer un rôle de premier plan dans ce domaine en constante évolution, les dirigeants doivent se concentrer sur plusieurs axes de travail avec le concours des Directions des Ressources Humaines et de l'ensemble des forces opérationnelles de leur entreprise. Un des premiers fondements est le contenu du travail lui-même avec l'autonomie, le degré de responsabilité et la variété des tâches du salarié qui en découlent.

La notion de partage, de création de valeur et le développement professionnel (et en général tout ce qui est en lien avec le parcours et les compétences du salarié au cours de son passage dans l'entreprise) sont le deuxième focus d'une stratégie QVT à long terme. Les relations sociales et de travail sont également des variables sur lesquelles les dirigeants doivent travailler. La reconnaissance envers les salariés, les techniques de management employées (participatif, directif, délégatif, persuasif, etc.), le dialogue social et les relations avec les collègues sont des paramètres clés dans lesquels ils doivent inscrire leur société.

La technologie permet aux utilisateurs d'accéder à des informations à tout moment et en tout lieu, ce qui a une incidence sur leur façon de vivre et de travailler. Le rythme traditionnel du « 9h/18h » est désormais révolu et les entreprises doivent s'adapter aux exigences et aux modes de vie de leurs employés.

C'est là que le concept de qualité de vie au travail devient une priorité pour les entreprises. Les dirigeants doivent déterminer de quelle manière les changements économiques, environnementaux et sociétaux affectent la qualité de vie des employés et ce qu'ils sont en mesure de faire pour l'améliorer.

Les gens veulent travailler pour des entreprises engagées et responsables qui respectent l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La QVT n'a pas pour unique objectif de fournir de meilleurs environnements de travail d'un point de vue matériel. Avec l'augmentation de l'âge du départ à la retraite dans la plupart des économies développées, elle peut par exemple aider les travailleurs âgés à changer de carrière.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la flexibilité du travail sont devenus des termes populaires pour les dirigeants d'entreprise et les employés dans leur approche de la satisfaction des collaborateurs. De nombreuses entreprises prennent conscience que pour retenir les talents, elles doivent faire davantage pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

## LES METIERS DE DEMAIN : QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Ces préoccupations, qui ont généralement leur berceau dans les nouvelles industries de pointe, les startups de la Silicon Valley ou les GAFA (Google, Apple, Facebook et Amazon), ont engendré la création de nouvelles fonctions. Le métier de Chief Happiness Officer est encore marginal et se trouve désormais à la frontière entre les fonctions Ressources Humaines et Communication. D'abord créé dans les startups et dans les services, ce poste se déploie progressivement dans tous les types d'activités et de structures de la « vieille économie ». La fonction compte aujourd'hui plus de 500 occurrences sur les réseaux sociaux professionnels tels que LinkedIn.

Ces nouvelles fonctions travaillent en interface, sous l'impulsion et la vision du dirigeant de l'entreprise. Sans encore beaucoup d'expérience et de recul sur le métier, les patrons d'entreprise, sans en revêtir le rôle, devront apprendre à les recruter et à interagir avec eux au quotidien et sur le long terme.

Au fil des années, le constat devient de plus en plus évident qu'une entreprise ne peut pas être pérenne et prospère sans dédier un réel intérêt et sans allouer un budget à l'amélioration de la vie de ses employés. Les sociétés qui prennent conscience de ce changement de paradigme et du rôle prépondérant de la QVT gagneront sans doute la bataille dans leurs industries de demain et le recrutement de leurs talents.



# FINANCE & COMPTABILITE

## LES CANDIDATS EN POSITION DE FORCE



### EVOLUTION DU MARCHÉ

L'année 2018 confirme la reprise économique de ces deux dernières années. Le marché de la Finance et de la Comptabilité se porte bien, tant pour les CDI que les missions d'Intérim ou de management de transition.

Le marché de remplacement constaté ces dernières années laisse peu à peu place aux créations d'emploi, dont le nombre ne cesse d'augmenter. Dans ce contexte, les candidats restent décisionnaires et l'attraction des meilleurs talents devient une priorité. Les profils les plus sollicités ont aujourd'hui le choix parmi plusieurs opportunités. Ainsi, le niveau d'exigence des candidats augmente proportionnellement au nombre d'offres d'emplois.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les salaires des cadres de la fonction Finance ont augmenté en 2018. Le dynamisme du marché de l'emploi, la globalisation et l'optimisme des décideurs d'entreprise expliquent cette embellie. Celle-ci concerne tous les types de contrats et l'ensemble des familles de métiers. Les salaires d'entrée en fonction et les rémunérations des profils possédant entre 0 et 3 ans d'expérience sont principalement impactés. La rémunération est alors un levier pour favoriser la mobilité interne verticale.

Les responsables RH et les employeurs doivent s'adapter à cette évolution des rémunérations. Le marché a davantage d'influence sur les niveaux de salaires que les grilles internes de salaires ou les règles internes comme les plans progressifs de rémunération. Le principal objectif de l'entreprise est alors de renforcer son attractivité auprès des jeunes talents, de recruter des compétences rares sur certains postes et de fidéliser les collaborateurs.

### QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les candidats ont conscience du dynamisme du marché et adaptent leur comportement en fonction. On constate ainsi davantage de refus de propositions de poste, de négociations salariales durant le processus de recrutement ou encore d'abandons de poste. Les entreprises doivent sortir leurs principaux atouts pour attirer le plus de candidats possible.

Le dynamisme du marché a entraîné la création de nouveaux cabinets de recrutement. Les entreprises doivent souvent faire face à une multitude d'interlocuteurs. Les Consultants en recrutement dans les cabinets se doivent d'être visibles et qualitatifs afin de séduire les candidats en recherche d'emploi ou à l'écoute du marché. En parallèle, ils jouent un véritable rôle de conseil auprès des entreprises lors des process de recrutement.



### FOCUS JOB

#### Responsable comptable technique assurance

Un Responsable comptable technique assurance doit suivre constamment les évolutions des règles comptables régissant le métier assurantiel. La connaissance du plan comptable des assurances, la maîtrise des normes et des schémas comptables sont nécessaires. Les évolutions normatives ainsi que les différents projets stratégiques donnent un enjeu innovant pour ce poste.

Ce profil contribue à l'établissement d'états de synthèse, de tableaux de réconciliation entre les normes, de liasses de consolidation et de travaux d'inventaire annuel des comptes sociaux. Il s'agit d'un poste stratégique en pleine progression.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
42	47	52	60
47	52	60	80

### FOCUS REGIONS

Les employeurs prêtent de plus en plus attention aux « soft-skills ». En effet, les entreprises recherchent davantage de profils de Managers disposant de compétences en gestion de projets (création et optimisation d'outils, amélioration des processus, réorganisation d'équipe, etc.) et non plus seulement des experts techniques. Si les fonctions de direction financière étaient principalement concernées, cette orientation concerne dorénavant les Managers comptables.

Les compétences avancées en Systèmes d'Information (SI) sont de plus en plus demandées. On constate ainsi une mutation progressive des postes de Contrôleur de gestion vers des fonctions de Data analyst ou de Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage).

## GRILLES DE REMUNERATION

### FONCTIONS D'ENCADREMENT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur financier / DAF - Grands groupes	85	93	93	110	110	150	150	300	-15%
Directeur financier / DAF - PME / ETI	65	75	75	85	85	100	100	150	
Responsable Administratif & Financier	42	45	45	55	55	70	70	80	
Directeur / Responsable du contrôle de gestion	62	75	70	80	80	100	100	160	
Contrôleur financier	42	48	48	60	60	75	75	120	
Directeur des comptabilités	65	75	75	90	90	110	110	150	
Responsable / Chef comptable	42	45	45	50	50	60	60	80	
Responsable comptable technique	42	47	47	52	52	60	60	80	
Responsable des comptabilités auxiliaires	40	45	45	50	50	60	60	70	
Directeur / Responsable de la consolidation	62	75	75	85	85	100	100	130	
Directeur trésorerie / financement	65	70	70	80	80	100	100	130	
Credit manager	42	48	48	55	55	65	65	80	
Directeur / Responsable audit interne	60	70	70	80	80	90	90	120	

### FONCTIONS OPERATIONNELLES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Contrôleur de gestion	34	40	40	55	55	65	65	75	-12%
Comptable unique	30	32	32	35	35	40	40	45	
Comptable général	28	32	32	35	35	40	40	45	
Comptable clients	26	30	30	32	32	34	34	36	
Comptable fournisseurs	26	30	30	32	32	34	34	36	
Aide comptable	21	24	24	26	26	30	30	32	
Recouvrement	26	30	30	32	32	34	34	36	
Comptable bancaire	23	26	26	30	30	40	40	50	
Comptable technique assurance	28	32	32	36	36	40	40	45	
Consolideur	35	45	45	55	55	70	70	75	
Trésorier	35	45	45	55	55	65	65	75	
Auditeur interne	35	45	45	60	60	80	NS	NS	



# GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE UNE DYNAMIQUE QUI PERDURE



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Après des années fastes en 2016 et 2017, les Installateurs, les Exploitants et les Bureaux d'Etudes continuent de profiter de cette dynamique en 2018. Les carnets de commandes des acteurs majeurs du secteur sont toujours pleins, entraînant des besoins en recrutement permanent.

Les grands projets liés au Grand Paris et les JO 2024 sont majoritairement trustés par les principaux acteurs du marché, délaissant les projets en logement et petit tertiaire. Cela permet aux PME de garder une certaine volumétrie de projets et de conserver une croissance constante pour l'ensemble de la filière.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

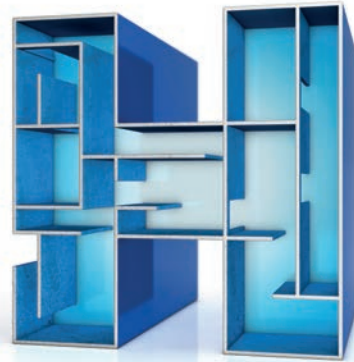
La recherche de profils de plus en plus pointus techniquement se heurte au manque de force en présence sur le marché, tant pour les postes d'Ingénieurs que de Techniciens spécialisés.

Cette tendance nous permet d'observer une légère augmentation des rémunérations sur quelques catégories de profils. Les Ingénieurs études de prix, les Chargés d'affaires et les Chargés d'études exécution/conception confirmés ont bénéficié de la croissance des années précédentes et ne connaissent pas d'augmentation de salaire significative.

En revanche, la pénurie de profils profite aux juniors (entre 0 et 3 ans d'expérience) qui parviennent à tirer leur épingle du jeu et à bénéficier de salaires jusqu'à 7% supérieurs à ceux pratiqués l'année précédente.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les perspectives pour 2019 sont encourageantes et tout porte à croire que la croissance perdurera encore. Toutefois, celle-ci ne devrait pas connaître la même euphorie que les années précédentes. Cette légère accalmie devrait pousser les entreprises à être davantage sélectives dans le choix d'un recrutement.



## FOCUS JOB

### Frigoriste

Véritable technicien, le Frigoriste est spécialisé dans l'installation, la maintenance préventive et curative des appareils de climatisation, des systèmes de réfrigération et des chambres froides. Depuis 2011, l'obtention de l'habilitation à la manipulation des fluides frigorigènes est indispensable pour pouvoir prétendre au titre de Frigoriste.

Ce changement de législation a accru la difficulté à trouver des profils qualifiés. Après quelques années d'expérience, les Frigoristes peuvent évoluer vers des fonctions managériales de type Chefs d'équipe itinérants ou Responsables de site.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
25	28	28	31	31	35	35	38

## FOCUS REGIONS

Le volume d'affaires en Conception et Réalisation reste constant et soutenu et ce, pour toutes les régions. La Maintenance multitechnique (FM) et les dispositifs de performance énergétique (P1, CPE) sont en forte croissance et constituent un investissement important de la part des acteurs privés comme publics.

Côté candidat, nous observons une recrudescence des recrutements de profils juniors sur des opportunités réservées auparavant à des profils expérimentés : Dépanneurs Frigoristes, Techniciens, Ingénieurs études électricité ou encore Chargés d'affaires CVC.



## GRILLES DE REMUNERATION

### MAITRISE D'ŒUVRE DE CONCEPTION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur d'agence	55	65	65	80	80	100	100	130	-11%
Responsable de service	50	55	55	60	60	70	70	100	
Chef de projets / Chargé d'affaires	38	45	45	50	50	55	55	65	
Ingénieur d'études	33	38	38	45	45	50	50	60	
Technicien d'études	28	33	33	35	35	38	38	40	
Dessinateur-Projeteur	25	30	30	33	33	38	38	40	

### INSTALLATEURS

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur d'agence	60	70	70	80	80	100	100	130	-10%
Chef de service	50	60	60	70	70	80	80	100	
Chargé d'affaires	39	41	41	45	45	50	50	58	
Conducteur de travaux	30	35	35	40	40	45	45	50	
Chef de chantier	25	30	30	33	33	38	38	40	
Ingénieur études de prix CET	38	40	40	45	45	50	50	60	
Technicien d'études	32	35	35	38	38	40	40	43	
Dessinateur - Projeteur	28	30	30	35	35	42	42	48	

### MAINTENANCE MULTITECHNIQUE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Chef de service maintenance	60	65	65	75	75	90	90	120	-9%
Responsable d'exploitation	50	55	55	60	60	70	70	80	
Chargé d'affaires	38	41	41	45	45	50	50	58	
Responsable de site	25	30	30	33	33	38	38	40	
Technicien de maintenance	20	25	25	28	28	30	30	35	
Frigoriste	25	28	28	31	31	35	35	38	
Chauffagiste	25	28	28	31	31	35	35	38	



# IMMOBILIER PRIVE UN MARCHÉ EN DEMANDE DE COMPETENCES



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Après une année 2017 record, le marché de l'Immobilier résidentiel a ralenti en 2018. Sur les deux premiers trimestres, les mises en chantier, les permis de construire délivrés et les réservations ont reculé par rapport aux résultats obtenus l'année précédente sur la même période. Il n'en reste pas moins que 2018 a été une bonne année, tant en termes de résultats obtenus par les professionnels du secteur qu'en matière de recrutement. De ce fait, les profils en Développement foncier, Programmes, Etudes, Travaux et Vente ont été très sollicités par les recruteurs, majors comme PME. A noter que depuis plus d'un an, la part des missions de recrutement confiées par les spécialistes du montage d'opérations immobilières avec attrait fiscal augmente.

Porté par les grandes transactions sur le marché francilien et la hausse des volumes d'investissement, l'Immobilier d'entreprise a poursuivi sa dynamique. Malgré un recul de la collecte des véhicules de la pierre-papier, sociétés foncières, institutionnels et sociétés de gestion de fonds ont fait preuve d'appétit, notamment pour les actifs de bureaux, et ont accéléré leur recherche de Fund et Asset managers. Les champs d'intervention de ces professionnels de l'investissement et de la valorisation ont évolué vers davantage d'opérationnalité sur les sujets en lien avec la gestion et la commercialisation des actifs ou encore le pilotage de travaux.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Malgré une position plus attentiste qu'en 2017, allongeant certains process de recrutement, les acteurs de l'Immobilier ont maintenu leur politique d'acquisition de talents. Compte tenu de la faiblesse du vivier de compétences disponibles, les niveaux de rémunération ont poursuivi leur inflation. Nous constatons une hausse de 10 à 20% des salaires fixes depuis deux ans pour les lignes de métiers les plus pénuriques. Cet effet bénéficie principalement aux jeunes diplômés, ainsi qu'aux professionnels justifiant de 3 à 5 ans d'expérience.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Si l'inflation des niveaux de rémunération peut-être perçue par les recruteurs comme une menace en matière de gestion de leur masse salariale, elle est aussi une opportunité de s'intéresser aux éléments permettant de retenir un collaborateur dans l'entreprise.

Ainsi, au-delà des ajustements de leurs grilles salariales, les recruteurs devraient mener une réflexion autour du bien-être des salariés.



## FOCUS JOB

### Asset manager

En charge d'un portefeuille d'actifs immobiliers, l'Asset manager définit une stratégie immobilière et veille à sa mise en œuvre. Véritable chef d'orchestre, il supervise les actions des différents intervenants (ADB, Property managers, Juristes, Brokers, AMO, etc.) et s'applique à respecter les hypothèses prises lors de la réalisation des business plans.

Doté d'un esprit logique et à l'aise avec les chiffres, il se veut fin négociateur et force de proposition. Sa rémunération est constituée d'une partie fixe et d'une partie variable, directement liée à ses performances (entre 15 et 25%).

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
45   55	55   70	70   80	> 80

## FOCUS REGIONS

Calqué sur l'évolution du marché parisien, le secteur de l'Immobilier en régions a subi un très léger ralentissement en 2018 après les records atteints en 2017. Toutefois, cela n'a que peu freiné les embauches, les promoteurs ayant encore besoin d'attirer des compétences au sein de leur structure pour détecter du foncier, monter les programmes et les vendre.

Aussi, les rémunérations ont légèrement augmenté afin d'attirer les meilleurs profils. Le marché devrait se maintenir en 2019 avec encore de très belles opportunités à saisir pour les candidats possédant un réseau et certaines compétences.

## GRILLES DE REMUNERATION

### MAITRISE D'OUVRAGE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur Régional / Directeur d'agence	90	100	100	115	115	130	130	180	-15%
Directeur développement foncier *	70	80	80	100	100	130	> 130		
Responsable développement foncier *	35	50	50	60	60	70	NS		
Directeur de programmes	65	75	75	85	85	95	NS		
Responsable de programmes	35	45	45	55	55	65	NS		
Directeur technique	65	75	75	85	85	100	100	120	
Responsable technique (études + exécution)	38	48	48	55	55	70	NS		
Ingénieur études / Responsable appels d'offres	38	48	48	55	55	70	NS		
Ingénieur travaux	38	48	48	55	55	70	NS		
Responsable SAV	30	40	40	50	50	60	> 60		
Responsable relation client	28	35	35	42	42	50	> 50		

### ASSET MANAGEMENT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur Administratif & Financier	70	75	75	90	90	110	NS		-15%
Asset manager valorisation / investissement	45	55	55	70	70	80	> 80		
Analyste financier	38	45	45	50	50	60	> 60		
Expert immobilier	35	40	40	45	45	55	NS		
Fund manager	40	45	45	60	> 60		NS		
Contrôleur de gestion / Fund Controller	35	40	40	45	45	55	> 55		

### PROPERTY ET FACILITY MANAGEMENT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable patrimoine	65	70	70	80	> 80		NS		-10%
Property manager	33	38	38	45	45	55	NS		
Directeur technique	60	65	65	70	70	75	> 75		
Gestionnaire technique multi-sites / Facility manager	35	40	40	45	50	60	NS		
Building manager / Responsable de site	30	35	35	45	45	50	> 50		
Gestionnaire comptable / comptable mandant	35	40	40	45	45	50	> 50		
Comptable OPCl / SCPI	30	40	40	50	50	55	> 55		
Directeur centre commercial	45	50	50	55	55	70	NS		

### ADB

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur copropriété / gestion locative	60	65	65	75	> 75		NS		-15%
Gestionnaire de copropriétés	33	38	38	45	45	50	> 50		
Gestionnaire locatif	28	30	30	35	35	40	40	50	
Assistant de copropriétés	26	32	32	37	> 37		NS		
Assistant gestion locative	25	28	28	35	> 35		NS		
Comptable copropriété / gestion locative	30	35	35	40	40	45	> 45		

\* Rémunération fixe - variable non intégré



## GRILLES DE REMUNERATION

### EXPERTISE, COMMERCIALISATION ET TRANSACTION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur commercial VEFA	100	120	120	150	> 150		NS		-10%
Chef des ventes VEFA	60	80	80	100	> 100		NS		
Commercial VEFA **	25	100	NS		NS		NS		
Commercialisateur foncière	35	40	40	50	50	65	NS		
Consultant en immobilier d'entreprise *	25	28	28	35	35	40	NS		

### UTILISATEUR

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur immobilier	80	90	90	110	110	130	130	195	=
Chargé d'expansion	28	35	35	45	45	60	> 60		
Responsable travaux	35	42	42	50	50	60	60	80	
Responsable maintenance	30	35	35	40	40	50	> 50		
Gestionnaire baux commerciaux	30	35	35	40	45	50	> 50		
Responsable des services généraux	30	35	35	45	45	55	> 55		

### AMO

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Project manager (AMO)	35	45	45	50	50	60	75	85	-10%
Quantity surveyor / Economiste de la construction (AMO)	30	35	35	50	50	70	> 70		

\* Selon rémunération variable

\*\* Rémunération fixe - variable non intégré

# INDUSTRIE & INGENIERIE VERS UNE TRANSFORMATION DES USINES



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Cette année encore, le marché reste propice aux recrutements dans tous les secteurs industriels. Les domaines de l'Agroalimentaire, de la Cosmétique et de l'Aéronautique poursuivent leur croissance. Celle-ci se manifeste par des embauches sur l'ensemble des métiers liés au Développement, au Bureau d'Etudes, à la Production, à la Maintenance ou à la QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement).

Certaines activités révolutionnent la production. C'est le cas de l'Intelligence Artificielle (IA), de l'impression 3D, de la réalité virtuelle ou encore de la robotique. Ces nouvelles technologies numériques transforment les moyens de production. Face à des sites de production de plus en plus connectés, et donc potentiellement visés par les cyberattaques, la cybersécurité est au cœur des problématiques des industriels.



## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les rémunérations des profils issus de l'Aéronautique, de la Défense, du secteur pharmaceutique et du Luxe restent généralement élevées. Les entreprises, conscientes de la pénurie de candidats et de la rareté des compétences techniques et linguistiques, mettent tout en œuvre pour proposer des rémunérations jusqu'à 7% supérieures à celles pratiquées sur le marché.

Cependant, la rémunération n'est pas l'unique facteur d'attraction et de fidélisation des candidats. En effet, ces derniers sont sensibles à la bonne situation financière de la société, à ses projets de développement, à son turn-over ainsi qu'aux perspectives d'évolution du poste. Ainsi, les entreprises doivent redoubler d'efforts et proposer des projets stimulants pour attirer les candidats.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'optimisme perdure. Les exportations s'intensifient et les compétences linguistiques des profils internationaux sont de plus appréciées et demandées. Par ailleurs, les exportations impliquent de recruter des candidats ouverts à la mobilité.

## FOCUS JOB

### Responsable Bureau d'Etudes

Le Responsable Bureau d'Etudes anime une équipe de Techniciens ou d'Ingénieurs et supervise leurs études de conception pour travailler sur la fabrication de nouveaux produits et sur l'amélioration des processus de fabrication. Ainsi, il étudie la faisabilité du projet, gère la sous-traitance si besoin et travaille de manière transversale avec les Sales, la Production, les Achats ou la Qualité.

Le Responsable Bureau d'Etudes possède un esprit pragmatique, il est diplomate et doté de qualités relationnelles.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
30   35	35   45	45   55	55   80

## FOCUS REGIONS

En régions, le marché du recrutement sur le secteur de l'Industrie poursuit son évolution. Les candidats sont de plus en plus sollicités et la pénurie de compétences entraîne une augmentation des niveaux de rémunération.

Lors d'un recrutement, le niveau de salaire devient un critère moins déterminant pour être sûr de capter le bon profil. Même si on note une demande pour l'ensemble des lignes de métiers, ce sont surtout les profils en Recherche & Développement, Projets, Maintenance et Amélioration continue qui sont demandés. Les compétences en EIA (Electricité, Instrumentation, Automatisation), en Robotique et en Vision restent elles aussi très appréciées.

## GRILLES DE REMUNERATION

### INDUSTRIE LOURDE, PROCESS & ENERGIE

CHIMIE, VERRE, MATERIAUX, BOIS,  
PLASTIQUE, MECANIQUE, METALLURGIE...

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-8%
R&D, Ingénierie et projets	30	35	35	42	42	60	50	80	
Informatique industrielle, Automatismes et Robotique	30	35	35	42	42	60	50	80	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	35	45	45	55	50	70	
Encadrement et expert production	28	35	35	40	40	48	48	70	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	28	35	35	40	40	50	50	65	
Qualité, Contrôle et HSE	28	32	30	38	40	48	48	65	

### AUTOMOBILE & TRANSPORT

AERONAUTIQUE, FERROVIAIRE, NAVAL, MARITIME...

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Ingénieur commercial/Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-8%
R&D, Ingénierie et projets	30	35	35	45	45	55	55	80	
Informatique industrielle, Automatismes et Robotique	30	35	35	45	45	55	55	80	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	38	50	50	60	60	80	
Encadrement et expert production	30	35	38	50	50	60	60	80	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	30	35	35	45	45	55	52	70	
Qualité, Contrôle et HSE	28	35	35	45	42	52	50	65	

### BIENS D'EQUIPEMENTS DE PRODUCTION

EQUIPEMENTS ELECTRIQUES, MACHINES ET EQUIPEMENTS...

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-8%
R&D, Ingénierie et projets	28	33	33	42	42	52	50	65	
Informatique industrielle, Automatismes et Robotique	28	33	33	42	42	52	50	65	
Process, Méthodes & Industrialisation	28	33	33	42	42	52	50	65	
Encadrement et expert production	28	32	32	45	45	55	55	65	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	28	32	32	38	40	50	50	60	
Qualité, Contrôle et HSE	28	34	34	39	39	48	48	65	

### BIENS DE CONSOMMATION

AGROALIMENTAIRE, COSMETIQUE,  
TEXTILE, PRODUITS DE COMMUNICATION...

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	-10%
R&D, Ingénierie et projets	30	35	38	45	45	60	60	85	
Informatique industrielle, Automatismes et Robotique	30	35	38	45	45	60	60	85	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	35	50	45	60	60	70	
Encadrement et expert production	30	35	35	50	45	70	60	80	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	30	35	35	45	45	60	50	70	
Qualité, Contrôle et HSE	28	32	30	40	40	50	50	65	

# INFORMATIQUE & TELECOMS UN MARCHÉ TOUJOURS PORTEUR



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Depuis cinq ans, le secteur de l'Informatique se porte bien. Des projets d'envergure liés à l'Intelligence Artificielle, à la Cybersécurité, au Cloud ou à la mise en conformité avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), nécessitent des profils compétents et des investissements conséquents de la part des entreprises.

Chaque année, de nouvelles technologies apparaissent sur le marché créant de nouveaux besoins et nécessitant des expertises rares. Ainsi, la difficulté réside dans la capacité des entreprises à se maintenir à jour et adapter les compétences aux évolutions des nouvelles technologies.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les entreprises ont de plus en plus de besoins en informatique mais la pénurie de profils expérimentés perdure.

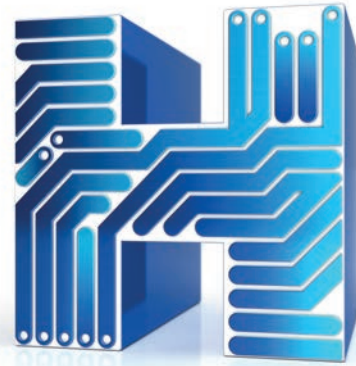
Le marché de l'emploi offre de nombreuses opportunités et les candidats ont le choix entre rejoindre des sociétés de conseil, des sociétés utilisatrices ou devenir freelances. De ce fait, le problème de la fidélisation des candidats prend de plus en plus d'ampleur et les entreprises se doivent d'innover afin de garder leurs salariés le plus longtemps possible. Face à la multitude de postes ouverts en Informatique, les candidats n'hésitent pas à faire jouer la concurrence en termes de salaire et de qualité de vie au travail.

Les profils expérimentés et spécialisés (en Digital ou Data par exemple) parviennent à des salaires jusqu'à 25% supérieurs en changeant d'employeur. Même s'il n'est pas un levier de rémunération à proprement parler, le télétravail devient un critère important pour les candidats dans le choix d'un poste.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Le domaine de l'Intelligence Artificielle reste très en vogue. De ce fait, les Data scientists, les Analystes métiers et les Spécialistes de l'expérience et de l'interface sont de plus en plus recherchés.

L'avenir est prometteur pour les jeunes diplômés qui n'ont aucune difficulté à trouver un emploi en sortant d'école. Pour les fidéliser, les entreprises misent de plus en plus sur les avantages en nature et l'accès à la formation.



## FOCUS JOB

### Technicien systèmes

Confrontées à de nouveaux enjeux SI et à davantage d'exigence de qualité de service, les entreprises doivent désormais se doter d'un service support informatique efficace et polyvalent : connaissance de plusieurs OS (Operating System), compétences en administration systèmes et réseaux, en bases de données, etc. En parallèle, les entreprises doivent prendre en compte les « soft skills » (maîtrise de l'anglais, pédagogie, communication, gestion de projets, etc.) afin de gérer des parcs informatiques de plus en plus importants et hétérogènes. Véritable pilier de la Direction des Systèmes d'Information (DSI) et pédagogue de la première heure, le Technicien systèmes est aujourd'hui incontournable dans toutes les entreprises.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
25   28	28   32	32   34	34   40

## FOCUS REGIONS

La digitalisation, la dématérialisation des process et « l'usine 4.0 » sont autant de défis que les entreprises doivent désormais relever. Pour mener à bien cette mutation, elles cherchent constamment à attirer de nouveaux talents. Aussi, le volume de recrutement de profils IT qualifiés s'intensifie en régions et l'attractivité des postes devient primordiale. Les niveaux de rémunération poursuivent leur ascension et le télétravail se démocratise chez tous les grands acteurs du marché.

Les postes de cadres et les contrats en CDI restent majoritaires et représentent plus de 90% des embauches.



## GRILLES DE REMUNERATION

### FONCTIONNEL

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Consultant fonctionnel	36	42	41	50	50	60	55	65	-20%
Consultant ERP	35	42	40	48	48	58	58	65	
Chef de projets ERP	40	45	45	55	55	65	65	80	
Chef de projets MOA	38	45	45	58	55	70	68	78	
Directeur de projets MOA	50	60	65	70	80	90	85	100	
Consultant BI	35	45	45	55	52	65	65	80	
Responsable BI	50	60	60	68	65	80	80	100	

### ETUDE & DEVELOPPEMENT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Ingénieur test QA	28	32	32	35	35	45	45	55	-10%
Développeur JAVA	38	42	42	47	47	57	50	60	
Développeur .NET	36	41	40	46	46	55	50	60	
Développeur PHP	32	38	36	43	43	52	50	60	
Développeur Mobile	34	40	38	50	50	60	52	60	
Développeur C / C++ / Qt	35	40	38	45	45	50	50	60	
Lead technique	45	50	50	55	55	65	65	75	
Chef de projets MOE	45	50	50	55	55	65	62	75	
Responsable R&D	NS		NS		55	70	65	75	
Directeur technique	NS		NS		50	70	65	75	
Architecte / Urbaniste	NS		NS		55	70	65	75	
Intégrateur web	28	38	35	40	40	50	50	65	
Webmaster	25	34	32	35	35	40	40	55	

### INFRASTRUCTURE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Technicien systèmes	25	28	28	32	32	34	34	40	-15%
Technicien d'exploitation	23	26	26	30	30	38	38	45	
Administrateur systèmes	32	36	36	42	42	48	48	50	
DBA administrateur bases de données	35	42	42	50	45	55	55	70	
Ingénieur systèmes	35	41	40	48	48	62	60	65	
Ingénieur réseaux sécurité	38	43	45	50	50	65	65	80	
Responsable systèmes	45	50	50	55	55	65	65	75	
Responsable réseaux	45	50	50	65	65	70	70	80	
Responsable informatique	50	55	55	65	65	70	70	100	
Responsable sécurité informatique	NS		45	65	65	85	85	130	
Directeur de Systèmes d'Information	60	70	70	80	70	95	95	150	

# IT SERVICES

## LES NOUVEAUX TRAVAILLEURS INDEPENDANTS



### EVOLUTION DU MARCHÉ

Depuis plusieurs années, le nombre de freelances ne cesse de croître. Le régime d'auto-entrepreneur créé il y a 10 ans, a récemment pris une nouvelle dimension avec la Loi Travail. En effet, en augmentant le plafond du Chiffre d'affaires, le gouvernement a permis à une population toujours plus conséquente de franchir le pas de ce régime.

Par ailleurs, le « freelancing » qui était encore récemment ancré au sein même des entreprises tend à se nomadiser. Le processus global de digitalisation des entreprises, l'évolution des conditions de vie ainsi que la rareté des profils experts poussent les entreprises à accepter une nouvelle organisation du travail : télétravail, temps partiel et espaces de coworking.

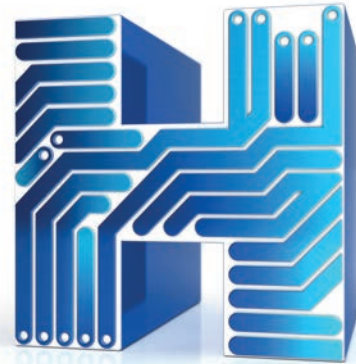
Les métiers du web restent prédominants et sont rejoints par ceux de la Cybersécurité, les entreprises devant faire face à de nouvelles menaces.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Le nombre de freelances a augmenté et les besoins en expertise ont explosé. Les Taux Journaliers Moyens (TJM) permettant de rémunérer les freelances ont crû de manière conséquente : l'expertise et la rareté se paient cher. Les clients se retrouvent face à des budgets très importants et souvent mal anticipés mais ne peuvent se passer de ces experts au risque d'être dépassés par la concurrence ou de mettre en péril leur business. Ces TJM peuvent cependant être nuancés si le client accepte que le freelance travaille à distance.

### QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les transformations culturelles auxquelles nous assistons aujourd'hui amènent les salariés à réfléchir et adhérer à ce nouveau statut synonyme de choix, que ce soit en termes de projets ou d'organisation. Ces mutations mêlées aux nouveaux enjeux des entreprises en termes de digitalisation, de sécurité et de cybersécurité présagent d'un avenir radieux pour le développement du travail indépendant dans le secteur informatique.



### FOCUS JOB

#### Développeur Java Microservices

Les missions du Développeur Java Microservices sont similaires à celles d'un développeur Java classique, notamment en termes de conception et de développement. La particularité de ce poste réside dans le travail autour des API (interfaces applicatives de programmation), des passerelles et forcément des microservices. Le profil de ces développeurs est rare car la maîtrise des frameworks (infrastructures logicielles) et des stacks est complexe.

Aujourd'hui, nos clients s'orientent largement sur des projets en architecture microservices. De ce fait, les développeurs ayant une expérience sur ce type d'architecture sont très recherchés.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
450	550	630	730

Taux Journalier Moyen (en € HT)

### FOCUS REGIONS

La propension des freelances à résider en province est en forte croissance et représente aujourd'hui 57% des consultants indépendants. Cette tendance s'explique par le développement d'outils collaboratifs (type Github) favorisant le télétravail.

Bien qu'omniprésent chez les « startupeurs », le télétravail se démocratise dans les PME mais peine encore à se développer au sein des grands groupes. Pour autant, les freelances qui réussissent le mieux sont ceux qui gardent une proximité avec leurs clients en se rendant quelques jours par semaine dans l'entreprise pour participer aux réunions.

## GRILLES DE REMUNERATION

### ETUDES ET DEVELOPPEMENT

	TAUX JOURNALIER MOYEN (EN € HT)				REGIONS
	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	
Développeur web	425	500	580	680	-15%
Développeur JAVA / J2EE	425	500	580	680	
Développeur Java Microservices	450	550	630	730	
Développeur C / C++	485	580	630	680	
Développeur C#	485	520	600	700	
Mobile (IOS / Android)	485	550	610	730	

### INFORMATIQUE DE GESTION

	TAUX JOURNALIER MOYEN (EN € HT)				REGIONS
	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	
Consultant ERP	485	585	635	750	-15%
Consultant fonctionnel	550	610	730	840	
Consultant BI	585	635	730	790	
Responsable BI	NS	670	830	880	
Chef de projets MOA	485	585	670	755	
Consultant en Systèmes d'Information	585	560	635	680	

### INFRASTRUCTURE

	TAUX JOURNALIER MOYEN (EN € HT)				REGIONS
	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	
Technicien support	305	350	400	420	-15%
Technicien exploitation	340	375	415	475	
Administration systèmes	365	460	535	610	
Ingénieur systèmes et réseaux	485	525	590	680	
Architecte technique	NS	610	745	855	
Responsable de production	NS	550	610	755	
Ingénieur sauvegarde et stockage	485	525	590	680	
DBA (Administrateur de bases de données)	485	525	575	670	

### DIGITAL

	TAUX JOURNALIER MOYEN (EN € HT)				REGIONS
	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	
Social media manager	NS	430	515	610	-15%
Consultant SEM	400	500	560	630	
Consultant E-commerce	450	550	650	750	
Consultant CRM	485	610	730	850	
Concepteur rédacteur digital	305	430	485	670	
Consultant marketing digital	400	480	550	690	
Consultant Analytics	365	460	510	570	
Chef de projets techniques	400	450	570	630	

## INTERVIEW



### CLEMENT BOIX MANAGER HAYS INTERNATIONAL

L'International constitue toujours un relais de croissance et un enjeu majeur pour l'ensemble des entreprises. Chaque année, nous observons une augmentation exponentielle du nombre d'expatriés et souhaitons mettre en exergue le continent africain, qui ne cesse de démontrer son potentiel depuis quelques années.

#### PRESENTEZ-NOUS LA DIVISION INTERNATIONAL CHEZ HAYS

Nos équipes interviennent dans les zones géographiques dans lesquelles le cabinet ne possède pas d'implantation locale. Nous intégrons également les DOM-TOM dont les problématiques auxquelles les candidats et les entreprises sont confrontés sont similaires (adaptation culturelle et familiale par exemple).

En étroite collaboration avec les autres bureaux du Groupe (cf. carte), nous intervenons principalement dans les secteurs de la Construction, de l'Industrie, de l'Energie, du Oil & Gas et de l'IT & Télécoms.

Nos missions se concentrent sur le recrutement de profils Top et Middle management, tels que les Ingénieurs le plus souvent associés à des fonctions managériales ou des profils commerciaux. Nos clients sont aussi bien des multinationales avec une activité sur ces zones cibles, que des structures locales à la recherche de compétences spécifiques.



## QUI SONT LES EXPATRIES D'AUJOURD'HUI ?

En dix ans, le nombre de Français officiellement expatriés a augmenté de 35% et près de deux millions de Français travaillent désormais à l'étranger. Qui sont-ils ?

Il s'agit principalement de cadres (48%) : plus on est diplômé, plus on s'expatrie. Les raisons sont avant tout professionnelles. A noter également que les hommes s'expatrient davantage que les femmes. Ces profils ont de bonnes facultés d'adaptation, un très bon relationnel, des compétences linguistiques, un sens de l'organisation et savent faire preuve de ténacité.

Pour 65% des expatriés, l'expatriation est aussi une affaire de couple et il est fréquent que l'un des deux conjoints soit davantage porteur du projet. Il est impératif de réfléchir en amont aux bénéfices mais également aux risques de cette expérience pour son couple, sa famille et soi-même. En effet, cela peut s'avérer particulièrement compliqué pour le conjoint de trouver une opportunité professionnelle en phase avec ses attentes. Lorsqu'on décide de s'expatrier avec des enfants, il faut également les considérer dans le projet (choix du logement, du quartier, de l'école, etc.).

Même pour une destination proche, l'expatriation confronte toujours les expatriés à un nouvel environnement et à de nouvelles mentalités. L'humilité et l'empathie aideront à encaisser le potentiel choc culturel et à faciliter l'intégration.

## L'AFRIQUE : UN CONTINENT AU FORT POTENTIEL ?

Depuis quelques années, le continent africain représente un relais de croissance de la planète pour les années à venir. Il comptera 2,4 milliards d'individus en 2050, soit 2 fois plus qu'aujourd'hui.

Après quelques années difficiles dues à la chute du baril et des matières premières, la croissance est de nouveau au rendez-vous (+3,2% en Afrique selon le FMI). Sur les 10 pays ayant la plus forte croissance au monde, 6 sont africains (Le Ghana et l'Ethiopie sont en tête de classement avec respectivement +8,3% et +8,2% de croissance). Fait notable et rassurant sur la pérennité des croissances de ces pays, presque aucune des dix économies d'Afrique subsaharienne les plus vigoureuses n'est productrice d'or noir. L'embellie provient des secteurs de l'Agriculture et des Infrastructures. Les deux locomotives, le Nigeria et l'Afrique du Sud, redémarrent également mais de manière encore poussive.

Le manque de compétences clés peut être une menace pour la croissance. En effet, le déficit de formations dans certains pays nécessite de faire venir les compétences d'ailleurs. Or, particulièrement dans certains secteurs techniques (BTP, Industrie, Oil & Gas, etc.), la rareté des candidats capables de prendre en charge des projets dans des zones parfois instables pénalise les entreprises. Aujourd'hui, il existe une véritable guerre des talents pour recruter les meilleurs profils internationaux et nationaux pour des multinationales ainsi que des entreprises locales. Ces candidats très recherchés peuvent bénéficier de salaires attractifs avec des avantages conséquents (logement, voiture de fonction, billets d'avion, prime d'expatriation de 10% à 60%, indemnité de vie locale, etc.).



# JURIDIQUE UN SECTEUR PRET A INVESTIR DANS SES TALENTS



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Le marché de l'emploi du juridique poursuit son ascension cette année. Les candidats qualifiés et désireux de se challenger au sein d'un nouvel environnement parviennent aisément à trouver un poste. La fidélisation de ces profils fortement recherchés reste un enjeu majeur pour les entreprises. Les employeurs sont à la recherche de compétences juridiques, tant pour des contrats en CDI, qu'en CDD et en Intérim. Les profils expérimentés se voient principalement proposer des contrats pérennes. En effet, les contrats à durée déterminée sont difficiles à pourvoir et leur attractivité reste mesurée compte tenu des nombreuses offres d'emplois en CDI. Cependant, les contrats de plus courte durée sont appréciés des profils juniors. Cela leur permet de renforcer leurs compétences et de cumuler les expériences avant d'intégrer une structure sur le long terme.

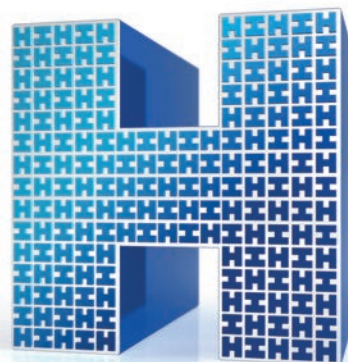
Le Juriste est placé au cœur de la stratégie et participe activement au développement de l'entreprise. Véritable Business partner, il dispose de connaissances transverses, entre les directions fonctionnelles et opérationnelles. Des compétences pointues dans un domaine juridique spécifique et/ou un secteur d'activité sont très appréciées. L'anglais courant est souvent plébiscité, et ce pour tout les niveaux de séniorité.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Cette année encore, nous constatons une augmentation des salaires (fixes et packages), notamment sur des compétences spécifiques et des profils internationaux. Les entreprises se montrent de plus en plus attractives pour capter les meilleurs talents. Elles suivent également l'inflation des rémunérations pour conserver leurs ressources, dans un contexte de sollicitation externe particulièrement fort. Face à des demandes très spécifiques liées à la conjoncture, à l'activité ou au secteur, beaucoup s'efforcent de recruter des profils très spécialisés. Ce phénomène a entraîné une sensible augmentation des salaires juniors (contrats internationaux, Corporate/M&A et Immobilier notamment). Si la négociation concerne principalement le salaire fixe, la part variable reste très appréciée.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'amélioration du contexte économique permet désormais aux entreprises de miser sur l'avenir et d'investir davantage dans leurs talents. Le renforcement de la compétence juridique comme un Business partner permet aux entreprises de mettre la compétence juridique au cœur de leurs actions commerciales. Le Juriste se voit confier des missions de plus en plus complexes et à forte valeur ajoutée. C'est pourquoi, les profils spécialisés en Corporate/M&A, Immobilier, contrats internationaux et protection des données personnelles/DPO sont plébiscités. Entre création de postes, renforcement des effectifs et internalisation des compétences, les recrutements juridiques promettent de poursuivre leur accroissement dans les années à venir.



## FOCUS JOB

### Juriste contrats internationaux

Ce profil se voit proposer des rémunérations très attractives car il intervient à un niveau international et tient un rôle clé dans la négociation et la sécurisation des projets de l'entreprise, en cours et à venir.

Il est un réel support auprès de la direction mais également des opérationnels dans la négociation de contrats sur des périmètres géographiques élargis. Il maîtrise impérativement l'anglais et très souvent une troisième langue.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
35 45	45 52	52 68	68 90

## GRILLES DE REMUNERATION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur juridique	80	90	90	120	120	160	> 160		-10%
Responsable juridique	65	70	70	80	80	90	90	120	
Responsable contentieux	45	53	53	65	65	80	80	90	
Juriste généraliste / unique	38	42	42	50	50	60	60	70	
Juriste Droit des affaires	32	42	42	50	50	60	60	85	
Juriste Droit des contrats	32	42	42	50	50	60	60	85	
Juriste Droit des sociétés	31	40	40	50	50	60	60	85	
<b>Juriste contrats internationaux</b>	<b>35</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>90</b>	
Juriste Construction / Urbanisme / Immobilier	34	37	37	45	45	60	60	70	
Juriste Droit de la distribution / commercial	32	35	35	43	43	55	55	80	
Juriste Droit public	28	37	37	41	41	50	50	65	
Juriste Droit des assurances	28	38	38	45	45	50	50	70	
Juriste Droit bancaire / recouvrement	32	38	38	50	50	70	70	100	
Juriste OPCVM	33	36	36	44	44	65	65	80	
Juriste propriété intellectuelle	30	40	40	45	45	60	60	80	
Juriste fiscaliste	33	45	45	60	60	80	80	130	
Juriste contentieux	27	37	37	42	42	50	50	60	
Juriste transport	30	37	37	45	45	55	55	70	
Juriste Droit de la santé	32	38	38	45	45	55	55	70	
Juriste Droit social	30	40	40	50	50	60	60	80	
Paralégal / Assistant juridique	30	37	37	42	42	45	> 45		
Assistant juridique généraliste	30	32	32	36	36	40	> 40		
Assistant juridique Droit des sociétés	30	34	34	37	37	40	> 40		
Assistant juridique Droit des marques	28	32	32	35	35	40	> 40		
Assistant juridique Droit des brevets	28	32	32	35	35	38	> 38		
Assistant juridique Droit des contrats	28	30	30	34	34	38	> 38		
Assistant juridique Droit social	28	30	30	33	33	38	> 38		
Directeur / Responsable relations sociales	50	70	70	90	90	100	> 100		



# PUBLIC & PARA PUBLIC UNE TECHNICITE VALORISEE



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur Para Public a connu des mouvements cette année encore. En effet, l'impulsion forte donnée aux projets urbains et à la dynamisation des quartiers, au travers notamment de la copropriété privée dégradée, a initié des recrutements. Les compétences en Développement, Maîtrise d'Ouvrage et l'expertise sur les lots techniques ont donc été particulièrement recherchées.

Le secteur Public ainsi que les acteurs Para Publics ont recruté des fonctions support suite à la création de nouvelles structures. Le secteur IT est toujours porteur avec des métiers fortement en tension et une réelle pénurie de profils experts. La qualité des projets demeure un levier d'attractivité pour attirer les profils pénuriques.

Enfin, le cloisonnement Public/Privé tend à s'affaiblir et les modes de fonctionnement se sont professionnalisés, notamment grâce aux Systèmes d'Information internes. Afin de conserver les talents, les acteurs Publics et Para Publics ont exprimé une volonté accrue d'accompagner leurs collaborateurs grâce à la formation.

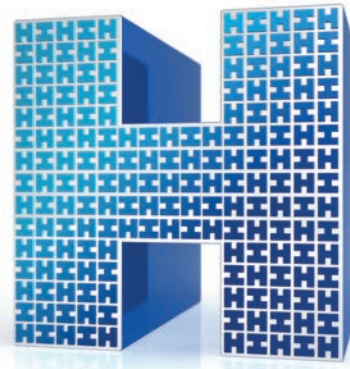
## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

En 2018, sur les fonctions support, la seule évolution significative de la rémunération concerne les métiers des Systèmes d'Information. Les métiers techniques (Aménagement, Maîtrise d'Ouvrage et Développement) sont également concernés par cette hausse de la rémunération.

Les contrats en CDD ne sont pas un frein si les niveaux de rémunération sont corrélés aux compétences développées par le candidat. Il existe toujours un écart, parfois significatif, des niveaux de rémunération entre le secteur Public et le secteur Privé. Le secteur Para Public conserve des niveaux de salaires plus flexibles et plus avantageux que le secteur Public.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

En 2018, les fonctions support n'ont pas été les recrutements prioritaires pour les structures nouvellement créées. Des recrutements en 2019 sont attendus. Même si la stabilisation des effectifs dans les établissements publics est avérée, l'année 2019 annonce également des recrutements dans des domaines d'expertise (IT, MP, analyse financière, etc.).



### FOCUS JOB

#### Chargé d'opérations aménagement

Ce profil participe à la conception de projets d'aménagement et de projets urbains. Il assure le conseil et la coordination des études en amont. Il élabore le montage et le suivi de l'opération en pilotant les différents partenaires. Il est garant de la gestion et de la cohérence du projet. En partenariat avec les collectivités territoriales, il assure la réalisation d'opérations d'aménagement et de projets urbains à l'échelle d'un quartier, par exemple dans le cadre d'un mandat (réalisation de constructions, équipements ou espaces publics). Fort d'un marché dynamique, il dispose d'un profil mixte aménagement & construction. Les conditions du marché actuel le pousse également à s'investir au cœur des problématiques sociétales et à s'orienter dans la recherche de solutions innovantes.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
30	38	38	50	50	65	65	75

### FOCUS REGIONS

Le Développement des EPCI (Etablissements Publics de Coopération Intercommunale) en régions continue de porter le recrutement de certaines fonctions en tension, comme les profils informatiques. Afin de rester attractives, les collectivités essayent de réduire l'écart très conséquent avec les rémunérations du secteur privé. Les projets ne manquent pas : étant rentrés au cœur de la période électorale de leur mandat, les élus ont lancé des projets d'envergure, notamment en Travaux Publics, ce qui a permis de maintenir le niveau des rémunérations à une période où ce sont les économies qui sont surtout recherchées.



## GRILLES DE REMUNERATION

### FONCTIONS DE DIRECTION GENERALE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur Général	55	60	60	70	70	90	90	150	-20%
Directeur Général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	
Directeur Général adjoint	40	55	55	65	65	75	75	90	

### TECHNIQUE & CONSTRUCTION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur des services techniques	45	55	55	60	60	68	68	75	-15%
Chef de service	40	45	45	50	50	55	55	60	
Ingénieur travaux / équipements	35	40	40	45	45	50	50	55	
Responsable Régie	28	32	32	35	35	40	40	45	
Technicien	27	32	32	35	35	38	38	42	
Directeur Maîtrise d'Ouvrage	60	65	65	70	70	80	80	120	
Responsable construction	50	55	55	60	60	75	75	90	
Chargé d'opérations / Chef de projets	30	35	35	45	45	60	60	70	
Responsable / Directeur technique	26	32	32	45	45	50	50	70	

### AMENAGEMENT & DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur aménagement urbain	55	60	60	65	65	70	70	120	-15%
Responsable opérationnel	45	50	50	55	55	75	75	100	
Ingénieur / Chargé d'opérations	30	38	38	50	50	65	65	75	
Chargé d'études	25	30	30	33	33	40	NS		
Ingénieur travaux	30	35	35	47	47	55	55	60	
Conducteur de travaux	25	30	30	40	40	45	45	50	
Chargé de mission / d'études	24	30	30	40	40	45	NS		

### FONCTIONS SUPPORT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	-10%
Gestionnaire RH / paie / carrière / formation	25	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur Systèmes d'Information	38	45	45	55	55	65	65	100	
Administrateur systèmes et réseaux	27	32	32	35	35	45	45	50	
Chef de projets informatique	33	37	37	42	42	55	55	70	
Développeur	30	35	35	38	38	45	45	50	
Architecte technique	40	45	45	55	55	70	70	95	
Directeur de la communication	40	45	45	55	55	70	70	100	
Responsable communication & marketing	30	40	40	50	50	55	55	70	
DAF / RAF	35	40	40	47	47	60	60	100	
Responsable du contrôle de gestion	35	40	40	45	45	60	60	80	
Contrôleur de gestion	26	30	30	37	37	45	45	60	
Comptable	20	26	26	31	31	36	36	45	
Responsable juridique	38	42	42	45	45	55	55	70	
Gestionnaire marchés publics	25	30	30	35	35	40	40	50	
Responsable marchés publics	35	40	40	42	42	45	45	60	
Responsable / Directeur des achats	38	42	42	50	50	60	60	100	
Acheteur	25	30	30	35	35	45	45	60	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	

# ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FEDERATIONS UN SECTEUR AVEC DE FORTES VALEURS



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur associatif rythme notre quotidien. Cet espace de croissance riche est l'un des premiers employeurs de France. Il est au cœur des principaux enjeux de société : éducation, médico-social, caritatif, sport, culture, loisirs, etc.

Malgré quelques changements structurels sur les emplois aidés ou la suppression de la réserve parlementaire, le gouvernement semble prendre conscience de ces enjeux. En effet, le label «French Impact» est une initiative qui renforce l'écosystème. Afin de jouer son rôle, l'action politique devra favoriser l'émergence d'acteurs de l'Investissement Socialement Responsable (ISR) qui sauront accompagner le secteur. Les associations sont généralement l'objet d'une double instrumentalisation, d'une part celle des pouvoirs publics et d'autre part celle de nouveaux membres et de bénévoles, qui ont tendance à s'appuyer sur l'association pour développer leurs propres projets.

Enfin, le secteur s'est énormément professionnalisé notamment au sein des Fondations et des Fédérations. En effet, l'amoindrissement des ressources a permis à l'ensemble de ces acteurs de se structurer et d'attirer de nouveaux talents sur toutes les lignes de métiers (des fonctions support aux postes de direction générale).

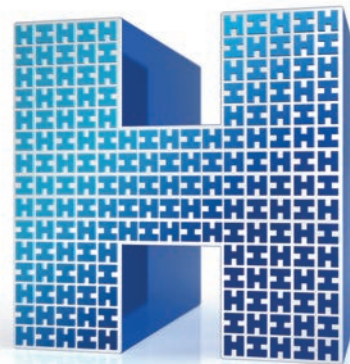
## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

L'évolution des rémunérations dans le secteur associatif est significativement moindre que dans le secteur privé. Les écarts observés avec ce dernier se situent entre 10 et 15% pour les cadres et entre 15 et 20% pour les cadres supérieurs. La différence majeure est l'absence de rémunération variable, probablement liée au fait que cette dernière est souvent associée à la récompense de la performance, un concept qui n'est pas forcément compatible avec les valeurs d'une organisation à but non lucratif.

Le secteur des Fédérations, et du sport en particulier, est profondément attaché au principe du bénévolat et la question de la rémunération des dirigeants a été prise en compte depuis plusieurs années, tant sur un plan juridique que fiscal. Les associations ont donc tout intérêt à faire évoluer leurs pratiques de rémunération si elles veulent attirer les talents ou retenir leurs meilleurs éléments. En particulier, pour les postes de direction (Directeur des Ressources Humaines, Directeur Administratif et Financier, etc.).

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Ce secteur ne cesse d'évoluer et les perspectives sont optimistes. Les candidats recherchent une structure avec des valeurs et un projet bien précis. L'ensemble des acteurs associatifs met tout en œuvre pour permettre aux futurs candidats d'être dans un environnement de travail moderne et convivial.



## FOCUS JOB

### Responsable collecte de fonds

Il a pour mission de mettre en place les outils marketing et de communication destinés à recruter et fidéliser des donateurs. Il est le garant de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de collecte de fonds auprès des entreprises, des bailleurs institutionnels et des particuliers.

En effet, il sélectionne et pilote les outils de gestion des donateurs et partenaires (bases de données, traitement des dons). Il doit avoir une bonne connaissance du fonctionnement des organisations sans but lucratif.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
25	30	35	40	45	50	55	80

## GRILLES DE REMUNERATION

### FONCTIONS DE DIRECTION GENERALE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur Général	55	60	60	70	70	90	90	150	-20%
Directeur Général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	
Directeur Général adjoint	40	55	55	65	65	75	75	90	

### FONCTIONS SUPPORT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	-15%
Gestionnaire RH / paie / carrière / formation	25	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur Systèmes d'Information	38	45	45	55	55	65	65	100	
Administrateur systèmes et réseaux	27	32	32	35	35	42	42	45	
Chef de projets informatique	33	37	37	42	42	50	50	55	
Développeur	30	35	35	38	38	45	45	50	
Directeur de la communication	40	45	45	55	55	70	70	100	
Responsable communication & marketing	30	40	40	50	50	55	55	70	
Chef de projets web	22	28	28	35	35	40	40	50	
DAF / RAF	35	40	40	47	47	60	60	100	
Responsable du contrôle de gestion	35	40	40	45	45	60	60	80	
Contrôleur de gestion	24	28	28	35	35	45	45	60	
Trésorier	25	30	30	35	40	50	50	60	
Comptable	20	26	26	31	31	36	36	45	
Responsable juridique	38	42	42	45	45	55	55	70	
Responsable collecte de fonds	25	30	35	40	45	50	55	80	
Chargé de collecte de fonds	20	25	30	35	35	40	40	45	
Responsable / Directeur des achats	38	42	42	50	50	60	60	100	
Acheteur	25	30	30	35	35	45	45	60	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	

### FONCTIONS SPECIFIQUES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur ESAT	30	35	35	38	38	55	55	80	-10%
Directeur EHPAD	30	35	35	38	38	55	55	80	
Directeur de pôle foyers	30	35	35	38	38	55	55	70	
Educateur spécialisé	20	25	25	28	28	35	35	45	
Directeur développement des accompagnements	30	35	35	38	38	55	55	65	
Responsable culturel	25	30	30	35	35	45	45	55	
Responsable partenariats	25	30	30	35	35	45	45	60	
Chargé des partenariats	20	28	28	30	30	35	35	40	
Responsable pédagogique	25	30	30	35	35	40	40	50	
Directeur aménagement urbain	55	60	60	65	65	70	70	120	
Directeur technique bâtiment	30	35	35	38	38	55	55	80	
Technicien en bâtiment	20	25	25	28	28	30	30	40	
Chargé d'études	25	30	30	33	33	40	NS	NS	
Ingénieur travaux	30	35	35	47	47	55	55	60	
Conducteur de travaux	25	30	30	40	40	45	45	50	
Chargé de missions / d'études	24	30	30	40	40	45	NS	NS	

# LOGEMENT SOCIAL DES RAPPROCHEMENTS STRATEGIQUES



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur du Logement social a connu des rapprochements entre bailleurs sociaux et collecteurs 1%. La conséquence est un léger ralentissement des recrutements pour les fonctions support et davantage de contrats en CDD et en Intérim. A l'inverse, les mouvements inter-bailleurs n'ont pas freiné les recrutements sur les lignes de métiers techniques. En effet, la recherche de compétences en Gestion de proximité a été relancée cette année. Parallèlement et contrairement à 2017, les bailleurs sociaux ont recherché des compétences en Gestion locative, en Contentieux et en Attribution. Les bailleurs sociaux se sont recentrés sur leur cœur de métier et certains semblent vouloir renforcer leur régie interne, favorisant ainsi la proximité.

Les structures de type associatif qui, dans le cadre de la construction de leur patrimoine, collaborent avec les grandes Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) cherchent à structurer leurs équipes avec des profils en Maintenance et Exploitation.

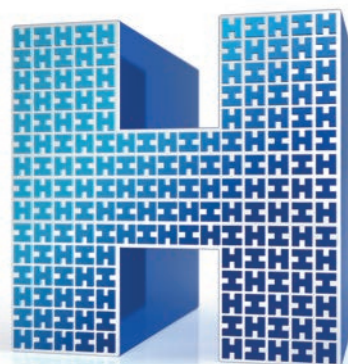
## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Globalement, les rémunérations sont restées stables en 2018. En effet, au sein des directions des fonctions support, les salaires ont quelque peu évolué. Les compétences les plus recherchées sont, cette année encore, dédiées aux Systèmes d'Information et à la Finance.

Au sein des directions techniques (Maîtrise d'Ouvrage et Maintenance), le marché de l'emploi est orienté du côté des candidats et a fortement influencé les niveaux de rémunération. Les évolutions les plus significatives concernent les jeunes diplômés et les profils possédant entre 3 et 5 ans d'expérience sur un poste. Les bailleurs sociaux ne peuvent s'aligner aux salaires pratiqués dans le secteur privé. En effet, les packages de rémunération proposés aux candidats sont parfois peu compétitifs (absence de variable, de prime, etc.).

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

En cette fin d'année 2018, les rapprochements sont stabilisés et les acteurs du Logement social peuvent à nouveau envisager de recruter. Les organigrammes et les organisations semblent structurés et l'accent peut à nouveau être mis sur des actions spécifiques. L'enjeu pour les bailleurs sociaux sera donc d'intégrer de nouveaux talents et de retenir ceux déjà en poste dans un fort contexte de mobilité.



## FOCUS JOB

### Gestionnaire base de données

A l'origine, ce profil est issu des métiers de l'Informatique. Chez les bailleurs sociaux, sa formation initiale est souvent technique. Il peut également être issu d'une direction métier (Gestion locative).

Son rôle premier est d'assurer la gestion courante des bases de données de logiciels métiers comme IKOS, ULIS ou PREM 3.0. Au quotidien, il est en contact avec les utilisateurs dans un rôle de support de premier niveau et assure l'interface avec l'éditeur de logiciel. On attend de ce collaborateur un bon niveau informatique et une aisance relationnelle.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
27   33	33   39	39   44	44   48

## FOCUS REGIONS

**Le projet de loi ELAN (Evolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique) a placé les bailleurs sociaux dans un certain attentisme face à leurs projets de recrutement. Les candidats ne souhaitant pas prendre le risque de changer d'emploi durant cette période incertaine sont venus renforcer cet immobilisme, n'aidant pas à faire évoluer significativement les rémunérations du secteur.**

Toutefois, la Promotion immobilière a été très dynamique en 2018 et a eu un effet de levier sur l'ensemble de la profession. Cela a obligé les quelques bailleurs sociaux recruteurs à rester attractifs et à ne pas céder à une baisse des rémunérations.

## GRILLES DE REMUNERATION

### FONCTIONS DE DIRECTION GENERALE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur Général	65	75	75	85	85	95	95	150	-10%
Directeur Général adjoint	50	65	65	75	75	85	85	100	
Secrétaire général	50	65	65	75	75	85	85	100	

### FONCTIONS TECHNIQUES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur Maîtrise d'Ouvrage	60	75	75	85	85	95	95	105	-10%
Chargé d'opérations / Chef de projets	34	38	38	45	45	60	60	75	
Responsable technique d'exécution	32	36	36	45	45	60	60	70	
Assistant Maîtrise d'Ouvrage	22	28	28	30	30	32	32	38	
Directeur du développement	45	55	55	65	65	75	75	100	
Développeur foncier *	35	40	40	45	45	60	60	80	
Directeur du patrimoine	50	60	60	70	70	90	> 90		
Responsable / Directeur technique	40	50	50	65	65	75	75	100	
Responsable maintenance	32	38	38	45	45	55	> 55		
Ingénieur fluide / sécurité / amiante	34	40	40	50	50	55	55	60	
Technicien GE - GR / équipements	30	35	35	40	40	45	45	50	
Technicien EC / REL	30	35	35	38	38	45	45	47	
Assistant technique	20	24	24	29	29	32	32	36	

### GESTION LOCATIVE / DE PROXIMITE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable / Directeur de la gestion locative	45	55	55	60	60	65	65	80	-10%
Gestionnaire / Assistant locatif	20	27	27	35	35	37	37	42	
Conseiller en économie sociale et familiale	24	28	28	32	32	40	40	45	
Responsable de la politique sociale	37	42	42	45	45	50	> 50		
Gestionnaire contentieux / attribution	24	28	28	32	32	35	35	40	
Responsable / Directeur d'agence	35	45	45	55	55	60	60	80	
Responsable de site	30	34	34	38	38	42	42	45	
Gardien d'immeuble	18	19	19	20	20	21	21	23	

### FONCTIONS SUPPORT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
RRH / DRH	40	55	55	65	65	75	75	110	-10%
Gestionnaire RH / carrières / formations	28	32	32	36	36	41	41	45	
Responsable / Directeur Systèmes d'Information	40	50	50	60	60	65	65	100	
Chef de projets informatique	30	35	35	43	43	50	50	55	
Gestionnaire bases de données	27	33	33	39	39	44	44	48	
Responsable communication & marketing	40	50	50	55	55	60	60	65	
Chargé d'études marketing	22	27	27	32	32	38	38	45	
RAF / DAF	35	45	45	52	52	60	60	100	
Contrôleur de gestion	28	35	35	40	40	45	45	60	
Responsable comptable	35	45	45	55	55	60	60	65	
Comptable	25	27	27	32	32	38	38	45	
Directeur / Responsable juridique	40	50	50	55	55	60	60	90	
Juriste	27	32	32	37	37	42	42	50	
Responsable marchés publics	35	40	40	45	45	50	55	55	
Gestionnaire marchés publics	27	32	32	37	37	42	42	47	
Acheteur	27	32	32	37	37	42	42	50	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	

\* Rémunération fixe - variable non intégré

# RESSOURCES HUMAINES UN POSITIONNEMENT DE BUSINESS PARTNER



## EVOLUTION DU MARCHÉ

En 2018, les enjeux ont été majeurs pour la fonction RH, notamment pour quatre compétences clés : le recrutement, la formation, la paie et le SIRH.

On note une hausse globale des embauches dès le début de l'année, plus particulièrement dans les secteurs de l'Industrie et des Services. Les entreprises ont eu recours à tous les types de contrats, notamment pour les profils de RRH, HR Business partners et spécialistes. Les demandes nécessitant des compétences en rémunération/paie sont souvent liées au prélèvement à la source. La digitalisation poursuit son développement, la fonction RH gagne encore en polyvalence et les profils spécialistes en SIRH sont désormais indispensables. Les PME structurent fortement les processus RH pour accompagner et sécuriser leur croissance. Les grandes entreprises ont mis l'accent sur le Talent management afin de fidéliser leurs collaborateurs et en attirer de nouveaux.

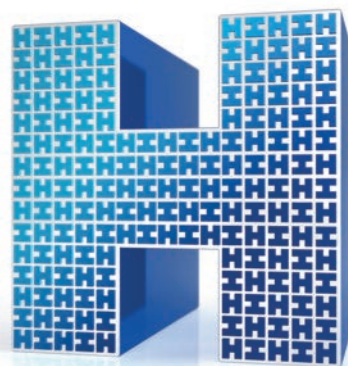
La reprise générale du marché du travail et les enjeux sociétaux (qualité de vie au travail, risques psychosociaux, etc.) obligent les entreprises à capitaliser sur leurs ressources et à nouer des relations de proximité avec leurs salariés. Ce phénomène a un impact sur les recrutements et se manifeste par une demande croissante de profils de HR Business partners et de généralistes RH. L'objectif majeur de la fonction RH reste de promouvoir la marque employeur, d'attirer les talents et de développer l'engagement et la performance des collaborateurs.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

En 2018, les politiques de rémunération ont connu une légère hausse. Ce phénomène s'explique par la dynamique du marché des Ressources Humaines et, par extension, la pluralité des réorganisations internes et des créations de postes qui en résultent. Par ailleurs, les entreprises ont besoin de profils aux compétences clés, telles que le Droit social ou la maîtrise de l'anglais. Le positionnement de Business partner est attendu sur une majorité des postes, avec pour conséquence une augmentation des rémunérations.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

En 2019, la tendance devrait perdurer. En effet, il apparaît essentiel d'intégrer les Ressources Humaines au cœur de l'activité des entreprises. La croissance des sociétés a permis de recruter davantage de profils spécialisés en Talent development et cette tendance devrait se confirmer. Il en est de même pour les fonctions administratives (Paie, SIRH, C&B, Contrôle de gestion sociale, etc.). Les nombreuses opportunités d'emploi et les candidats en veille sur le marché devraient permettre de stabiliser les salaires.



## FOCUS JOB

### HR Business partner

Sur un marché de l'emploi en perpétuelle mutation, le HR Business partner est un acteur clé pour les entreprises qui doivent s'adapter toujours plus rapidement et déployer avec efficacité et agilité d'importantes conduites du changement. Par son rôle de consultant interne, il aide à traduire la stratégie de l'entreprise en une politique RH adaptée et accompagne les collaborateurs dans le déploiement des objectifs fixés.

Il est polyvalent, adaptable, possède un sens de l'écoute et des capacités relationnelles. La transversalité de ses missions et son périmètre souvent international exigent un anglais professionnel courant.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
37	43	43	47	47	55	55	80

## GRILLES DE REMUNERATION

### GENERALISTE RH

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Vice-Président RH	90	110	110	125	125	140	> 140	
DRH	60	70	70	80	80	90	> 90	
RRH / HR Business partner	37	43	43	47	47	55	55	80
Chargé RH	28	35	35	43	43	47	NS	
Assistant RH	23	28	28	32	32	37	37	42

### GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIERES & COMPETENCES ET RH INTERNATIONALES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur du développement RH	55	60	60	65	65	75	> 75	
Responsable du développement RH	40	45	45	48	48	55	55	70
Talent manager	33	37	37	42	42	50	50	60
Chargé de carrières et mobilités	30	35	35	42	42	50	NS	
Responsable mobilité internationale	38	42	42	45	45	55	55	65
Gestionnaire mobilité internationale	28	32	32	38	38	45	NS	

### RECRUTEMENT / FORMATION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur du recrutement	55	60	60	65	65	70	> 70	
Responsable du recrutement	40	43	43	48	48	55	> 55	
Chargé relations écoles / Campus Manager	26	30	30	36	36	42	NS	
Chargé de recrutement	24	28	28	35	35	42	42	50
Responsable formation	38	42	42	45	45	60	> 60	
Chargé de formation	25	28	28	35	35	40	40	50
Assistant formation	24	28	28	32	32	35	> 35	

### REMUNERATION & AVANTAGES SOCIAUX (C&B)

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur rémunération et avantages sociaux	70	75	75	80	80	100	> 100	
Responsable rémunération et avantages sociaux	50	55	55	60	60	75	75	90
Consultant rémunération	40	45	45	55	55	60	60	70
Chargé de missions / d'études de rémunération	28	32	32	40	40	50	50	55





## GRILLES DE REMUNERATION

### CONTROLE DE GESTION SOCIALE / SIRH

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Responsable du contrôle de gestion sociale	50	53	53	57	57	62	62	70
Contrôleur de gestion sociale / Chargé d'études RH	33	35	35	40	40	50	50	55
Responsable SIRH	45	50	50	55	55	60	60	70
Administrateur / Chef de projets SIRH	35	40	40	45	45	50	50	55
Consultant SIRH	28	35	35	45	45	50	50	60

### PAIE - ADMINISTRATION DU PERSONNEL

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur paie et ADP	50	55	55	60	60	65	> 65	
Responsable paie et ADP	38	43	43	50	50	55	55	60
Gestionnaire paie et/ou ADP	25	32	32	38	38	40	40	45
Assistant paie et/ou ADP	22	25	25	28	28	32	NS	

### RELATIONS SOCIALES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur / Responsable relations sociales	50	70	70	90	90	100	> 100	
Juriste Droit social	30	40	40	50	50	60	60	80
Chargé de relations sociales	28	35	35	45	NS		NS	

### AUTRES METIERS RH

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Coach	30	35	35	40	40	45	45	65
Consultant en insertion professionnelle	22	24	24	28	28	35	NS	
Responsable communication interne	40	42	42	45	45	60	> 60	
Chargé de communication interne	26	30	30	33	33	38	38	45

# RETAIL, MODE & LUXE UN SECTEUR PENURIQUE TOUJOURS PLUS EXIGEANT



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Depuis plusieurs années, le Retail connaît une pénurie de profils en boutique. Les expertises se font de plus en plus rares. On note une augmentation de la demande de compétences linguistiques, notamment le chinois ou le coréen, en plus de l'anglais. Les compétences métier telles que le Prêt-à-porter ou l'Horlogerie-Joallerie sont également recherchées.

Globalement, le marché reste dynamique. Une attention particulière est portée sur les fonctions middle/top management, notamment sur le mass market et le moyen/haut de gamme. Le niveau d'exigence reste donc important.

En siège, l'expérience est au cœur des recrutements. Les métiers de la Production, des Studios ou encore liés au Sales marketing sont surtout axés sur la séniorité des candidats. Ces derniers possèdent une expérience confirmée et un réel savoir-faire à transmettre aux collaborateurs.

Les opportunités professionnelles en Grande Distribution sont nombreuses. Cependant, le marché souffre d'une pénurie de candidats. Les métiers de bouche sont très recherchés par les différentes enseignes qui cherchent à dynamiser les rayons traditionnels. Bien que certaines enseignes de la distribution spécialisée soient en difficulté, les opportunités d'emploi restent stables. Les profils de Managers maîtrisant les indicateurs de performance et l'expérience client demeurent prisés.

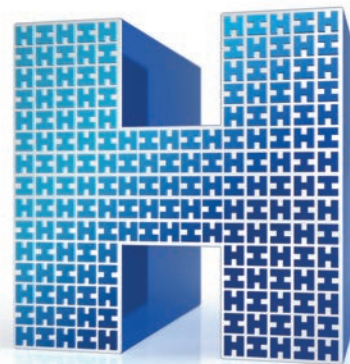
## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

L'harmonisation qui touchait le secteur du Luxe est maintenue cette année. Toutefois, on note une augmentation des fourchettes salariales en Île-de-France pour les candidats détenant des compétences linguistiques rares. Les grilles de salaire en mass market sont toujours utilisées avec une faible marge de manœuvre.

Les rémunérations en Grande Distribution restent stables et les primes attractives. Pour la distribution spécialisée, les salaires varient selon l'autonomie demandée et le nombre de collaborateurs à manager. Les recrutements sur ce marché sont restés réguliers, tant pour les profils cadres que non cadres.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'expérience client reste au cœur des priorités pour toutes les enseignes de la Distribution. Cette tendance s'accroît avec le lancement de l'E-commerce, notamment pour le Luxe. Les Maisons semblent conquises par ce nouveau canal en créent leurs propres boutiques vitrines en ligne. Certaines demandent à leurs collaborateurs une forte présence sur les réseaux sociaux, notamment Instagram, afin de mettre en place une stratégie cross canal et de véhiculer les tendances et les nouveaux produits auprès de leur audience.



## FOCUS JOB

### Directeur retail

Garant de l'ensemble du réseau retail, c'est-à-dire des points de vente en boutiques et en grands magasins (Printemps, Galeries Lafayette, etc.), il coordonne les problématiques dites « terrain » tout en étant en lien étroit avec le siège.

Cette fonction nécessite une expérience de Directeur de boutique ou de Responsable réseau avec un important management d'équipe. Le Directeur retail se déplace sur son périmètre afin d'accompagner ses équipes et insuffler la stratégie de la marque. Véritable coordinateur, il possède un bon esprit analytique et un tempérament commercial.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
60 80	80 100	100 130	> 130

## FOCUS REGIONS

Le volume global des recrutements poursuit sa progression en 2017 et 2018. Nous observons une homogénéisation des fourchettes de rémunération entre la métropole parisienne et les régions. Celle-ci concerne les métiers dont les compétences sont pénuriques (gestion de rayons traditionnels en GSA ou plurilinguisme en prêt-à-porter haut de gamme).

De même, les cadres possédant des compétences pénuriques et managériales sont recherchés. Les enseignes et les Maisons recherchent également des profils externes pouvant leur apporter une vision nouvelle du business et une compréhension de la digitalisation du parcours client.

## GRILLES DE REMUNERATION

### VENTE

#### LUXE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
	60	80	80	100	100	130	> 130		
Directeur retail									-10%
Directeur Grands Magasins	30	40	40	50	50	60	60	80	
Directeur boutique	40	50	50	70	70	90	90	120	
Directeur adjoint	33	39	39	50	50	60	61	70	
Responsable département	30	35	35	40	40	50	50	60	
Conseiller trilingue (anglais + une langue rare)	24	29	33	36	36	45	NS		
1 <sup>er</sup> Vendeur	26	30	31	35	36	40	NS		
Responsable de caisse	26	29	29	33	35	40	NS		
Assistant Back Office	24	27	28	32	33	37	NS		
Caissier	22	26	26	29	29	33	34	36	
Stockiste / Gestionnaire des stocks	20	23	23	28	28	32	33	36	

### VENTE

#### MASS MARKET / MOYEN DE GAMME

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
	55	60	60	75	70	90	100	120	
Directeur retail	55	60	60	75	70	90	100	120	-12%
Directeur régional / réseau	40	50	50	60	60	70	70	90	
Loss prevention manager	30	32	32	35	36	40	40	50	
Directeur magasin *	22	25	25	28	28	35	NS		
Directeur adjoint	19	21	21	24	24	28	NS		
Manager des ventes Grands Magasins	28	32	32	34	34	40	NS		
Visuel merchandiser	18	22	22	30	30	40	40	50	
Vendeur bilingue anglais	21	23	23	25	25	27	NS		
Vendeur	16	19	19	22	22	25	NS		

\*+ 10% pour un Directeur flagship

### VENTE

#### GRANDE DISTRIBUTION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
	38	40	40	45	45	50	> 50		
Animateur réseau	38	40	40	45	45	50	> 50		-8%
Directeur	25	30	32	50	45	65	50	> 100	
Chef de departement	33	40	40	45	45	50	> 55		
Chef de rayon boucherie	32	38	39	42	43	47	> 50		
Chef de rayon marée / Boulanger / frais LS	26	29	30	33	34	39	40	45	
Chef de caisse	23	30	28	32	30	40	32	> 50	
Responsable parapharmacie	36	40	40	43	43	45	> 45		
Boucher / Poissonnier / Boulanger	23	26	27	32	33	35	35		

### VENTE

#### DISTRIBUTION SPECIALISEE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
	35	40	40	50	50	70	> 70		
Animateur de réseau	35	40	40	50	50	70	> 70		-15%
Directeur de magasin	30	35	35	40	40	60	> 60		
Responsable de magasin	20	25	25	30	30	35	> 35		
Manager des ventes	25	35	35	40	40	45	> 45		
Chef de rayon	20	25	25	30	30	35	> 35		
Opticien	20	25	28	35	35	45	> 45		
Concepteur-vendeur	18	25	25	35	40	45	> 45		

## GRILLES DE REMUNERATION

### CREATION DEVELOPPEMENT PRODUCTION

CREATION	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable d'atelier	45	60	60	70	70	90	> 90		*
Styliste	25	38	38	50	50	100	60	100	
Modéliste	28	35	35	45	45	50	50	55	
Patronnier / Gradeur	28	30	30	35	35	40	40	45	
Technicien produit	24	30	30	40	40	45	45	50	
Mécanicien modèle	20	25	25	28	28	32	32	35	

\* Postes essentiellement basés à Paris-IDF

### CREATION DEVELOPPEMENT PRODUCTION

DEVELOPPEMENT	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Responsable de collection	40	50	50	70	70	90	> 90		*
Assistant de collection	25	35	35	37	37	40	NS		
Responsable / Directeur de l'offre	65	80	80	100	100	120	> 120		
Chef de groupe	50	58	58	65	65	80	80	90	
Chef de produit / Acheteur	28	35	35	45	45	60	NS		
Chef de produit / Développeur	28	35	35	45	50	60	60	80	
Acheteur matières	28	35	35	45	45	55	55	65	
Responsable achats matières	50	60	60	70	70	80	80	100	
Chef de projets développement	38	45	45	55	55	60	60	70	

\* Postes essentiellement basés à Paris-IDF

### CREATION DEVELOPPEMENT PRODUCTION

PRODUCTION	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur de production	55	65	70	80	80	90	> 90		*
Responsable de production	40	50	50	60	60	70	70	80	
Chargé / Assistant de production	23	30	30	38	38	43	NS		
Responsable qualité	35	45	45	55	55	65	65	80	
Contrôleur qualité	20	25	25	35	35	38	38	42	

\* Postes essentiellement basés à Paris-IDF



# SANTE

## LES EHPAD EN ETAT D'URGENCE

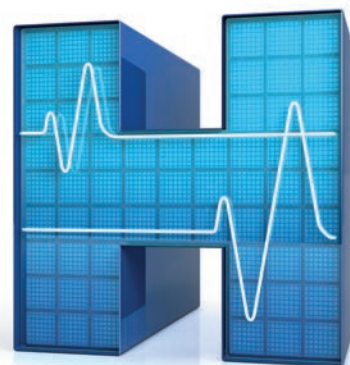


### EVOLUTION DU MARCHÉ

Au fil des années, les EHPAD (Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes) ont connu de grandes évolutions, les faisant passer du concept d'« hospices », particulièrement péjoratif, à celui de véritables établissements d'hébergement « médicalisés » essentiels aux besoins d'accompagnement de personnes hébergées aux déficiences nombreuses.

Face à la pénurie de personnel en EHPAD, Agnes Buzyn, Ministre des Solidarités et de la Santé a fait l'annonce d'un renforcement des équipes d'Infirmiers de nuit ainsi que d'un déblocage de 360 millions d'euros dans le cadre du plan santé présenté en septembre 2018 pour le recrutement de personnel soignant.

Les associations et les syndicats estiment qu'une revalorisation des salaires et de meilleures conditions de travail susciteront l'envie d'intégrer ce type d'établissements.



### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Il est de plus en plus difficile d'attirer des candidats par le biais de la rémunération, compte tenu des limites budgétaires des établissements. En effet, dans les EHPAD publics, les conditions salariales sont fixées par des grilles tandis que dans le secteur privé marchand, certains grands groupes de maisons de retraite peuvent faire bénéficier leurs salariés d'avantages via le Comité d'Entreprise ou d'autres avantages en nature. Il est donc important de fidéliser les salariés sans s'appuyer sur la rémunération.

En effet, les conditions de travail et les relations entre salariés sont des éléments à considérer dans les attentes des collaborateurs et peuvent aider à réduire le turnover.

### QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Afin de pallier les besoins du système de santé, le gouvernement a créé un nouveau métier : l'Assistant médical. Calqué sur le modèle anglo-saxon, sa mission est de libérer les Médecins en prenant en charge des actes basiques et complémentaires. Ce poste devrait permettre une augmentation des panels de soins auprès des patients ainsi qu'un suivi plus qualitatif.

### FOCUS JOB

#### Médecin Physique et de Réadaptation (MPR)

Ce profil a pour mission de suivre les patients sujets à de lourdes pathologies ou à de graves accidents, justifiant une prise en charge pluridisciplinaire. L'objectif est d'optimiser leur réinsertion au sein de la société tant sur les plans physique, social, psychologique et fonctionnel.

Le MPR peut exercer à l'hôpital ou dans une clinique privée, en hospitalisation ou en consultation ambulatoire.

Pour occuper cette fonction, il doit suivre un cursus de Médecine et effectuer quatre ans en internat.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
90   100	100   110	110   120	NS

Les rémunérations présentées ci-contre sont nationales et issues du secteur privé.

Il faut compter 15% de rémunération en moins sur l'ensemble des métiers cités sur le secteur public.

## GRILLES DE REMUNERATION

### INDUSTRIE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS
Médecin du travail	80	90	90	100	100	120	NS
Infirmière du travail	35	40	40	45	45	47	NS

### SANITAIRE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS
Directeur d'établissement	50	55	55	70	70	120	NS
Adjoint de direction	43	48	48	56	56	75	NS
Médecin généraliste	60	70	70	80	80	90	NS
Médecin Physique et de Réadaptation (MPR)	90	100	100	110	110	120	NS
Médecin gériatre	65	75	75	85	85	95	NS
DSI	42	45	45	57	57	70	NS
Chef de bloc	42	45	45	55	55	70	NS
Cadre de santé	35	38	38	45	45	50	NS
Kinésithérapeute	30	38	38	40	44	48	NS
IBODE	24	28	28	35	35	38	NS
Puéricultrice	30	35	35	37	37	39	NS
IADE	30	35	35	38	38	44	NS
IDE	23	26	26	32	32	37	NS
Pharmacien Hospitalier	50	60	60	70	70	75	NS
Aide-soignant	19	20	20	22	22	25	NS

Rémunération selon le chiffre d'affaires

### SSR (SOINS DE SUITES & DE READAPTATION)

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS
Directeur d'établissement	45	52	52	57	57	70	NS
Adjoint de direction	42	45	45	55	55	62	NS
Médecin psychiatre	75	85	85	95	95	105	NS
Médecin généraliste	50	60	60	70	70	75	NS
Médecin coordonnateur	80	90	90	95	95	100	NS
Médecin généraliste	50	55	55	65	65	85	NS
Médecin gériatre	65	75	75	85	85	95	NS
Chef de service	35	40	40	55	55	70	NS
Cadre de santé	35	38	38	45	45	50	NS

### MEDICO-SOCIAL

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS
Directeur d'établissement	40	45	45	50	50	55	NS
Adjoint de Direction	35	38	38	42	42	48	NS
Psychiatre	75	85	85	95	95	105	NS
Médecin généraliste	50	60	60	70	70	75	NS
Médecin coordonnateur	70	80	80	90	90	100	NS
Chef de service	32	40	40	45	45	50	NS
Educateur	20	24	24	30	30	33	NS
Educateur jeunes enfants	22	24	24	26	26	28	NS
Psychologue	20	24	24	29	29	38	NS
Moniteur / Educateur	18	22	22	25	25	30	NS

### REEDUCATION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS
Kinésithérapeute	30	35	35	38	38	42	NS
Ergothérapeute	25	30	30	32	32	41	NS
Psychomotricien	25	28	28	34	34	42	NS
Orthophoniste	27	32	32	36	36	39	NS
Kinésithérapeute	30	35	35	40	40	42	NS
Psychomotricien	25	28	28	34	34	42	NS

# SUPPLY CHAIN & ACHATS ET LOGISTIQUE & TRANSPORT FLUIDIFIER LES PROCESS EN OPTIMISANT LES COÛTS



## EVOLUTION DU MARCHÉ

Les métiers de la Supply Chain sont aujourd'hui considérés comme un rouage essentiel, central et stratégique pour les organisations industrielles. Celles-ci mesurent pleinement les gains potentiels d'une logistique optimisée, que ce soit en termes d'organisation, de qualité client ou de productivité. Le métier de Planificateur industriel est très recherché. Il représente le cœur de la Supply Chain pour bon nombre de structures avec notamment de plus en plus d'entreprises fonctionnant en process S&OP (Sales & Operations Planning). Il est nécessaire de se doter de profils spécialisés et particulièrement à l'aise dans l'utilisation et le paramétrage des ERP (les progiciels de gestion intégrée).

Le marché du recrutement reste important pour les Achats, tant pour les familles techniques que les familles indirectes. Les profils Ingénieurs disposant d'une formation complémentaire en Achat Industriel parviennent à se démarquer. Les profils généralistes en début de carrière (diplômés d'un Master Achats ou d'une Ecole de commerce) se dirigent naturellement vers des fonctions orientées autour des familles indirectes ou des achats projet. Le turnover reste assez faible pour les profils de cadres de direction en Achats.

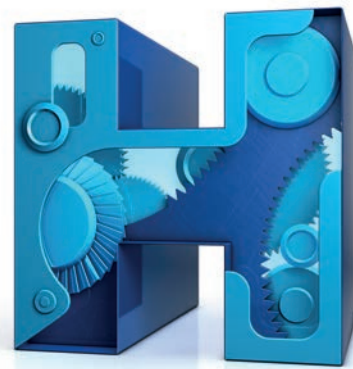
Les métiers liés à la sous-traitance Logistique & Transport bénéficient d'un marché particulièrement porteur pour les profils opérationnels dans les domaines de l'Affrètement, de l'Exploitation ou de la Gestion des opérations. A l'inverse, le turnover naturel des métiers commerciaux est en nette baisse et la demande dans ce domaine a été moins importante en 2018 que les années précédentes. La montée en maturité de l'acte d'achat de prestations en transport et en logistique, associée à une hausse du volume de commandes, ont été à l'origine de ce phénomène.

## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

De manière générale, seules quelques fonctions phares telles que les Prévisionnistes des ventes et les Planificateurs de production parviennent à tirer leur épingle du jeu.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

La Supply Chain étant synonyme de nouveauté et d'optimisation, beaucoup de fonctions sont en mutation. Les entreprises valorisent cette activité qui leur permet de minimiser leurs coûts. Si rien n'indique que la période favorable que nous connaissons sera de courte durée, il est difficile de savoir quels niveaux atteindront ces évolutions.



## FOCUS JOB

### Prévisionniste des ventes

Ce nouveau métier est confié à des profils orientés Supply Chain avec une formation supérieure Bac +5 ou Ingénieur. Son objectif est de réaliser les prévisions de ventes les plus justes possibles.

Le Prévisionniste des ventes doit collecter les informations sur chaque service pour établir ses propres prévisions, en toute fiabilité et en toute indépendance. Nombreuses sont les entreprises à avoir pris conscience de l'importance de cette fonction qui souffre d'une pénurie de compétences. Ce métier devrait évoluer dans les prochaines années.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
38	42	40	48	45	50	50	55



## GRILLES DE REMUNERATION

### ACHATS

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur achats	60	70	70	85	80	90	90	150	=
Responsable achats	55	60	55	75	60	75	75	85	
Acheteur leader ou région	38	45	45	55	55	70	65	70	
Acheteur famille ou commodité	38	45	40	50	45	65	55	70	
Acheteur projets	40	45	45	55	50	60	55	65	

### SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT INDUSTRIE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur / Responsable supply chain	60	75	70	90	85	100	100	150	=
Responsable S&OP / Responsable planning	50	60	60	70	70	80	70	85	
Responsable supply chain usine	45	50	55	65	65	75	75	80	
Responsable distribution et transports	38	42	42	48	48	52	50	60	
Responsable approvisionnements	38	45	45	50	50	60	60	70	
Prévisionniste des ventes / Demand planning	38	42	40	48	45	50	50	55	
Planificateur de production / Supply planning	35	40	38	45	45	55	50	60	
Approvisionneur	26	32	32	36	34	40	38	45	
Coordinateur logistique et transport	27	35	32	36	35	40	38	42	
Chef de projets	34	38	38	42	45	50	50	60	

### SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT DISTRIBUTION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur supply chain	60	70	65	80	75	95	90	> 130	-10%
Directeur / Responsable approvisionnements et allocation	45	50	50	55	55	65	65	70	
Responsable distribution et transports	38	42	42	48	48	52	50	60	
Directeur de site ou plateforme	50	52	55	62	62	70	70	90	
Responsable exploitation	38	42	40	48	45	50	52	60	
Pilote de flux	33	37	36	40	39	45	43	50	
Approvisionneur	26	29	28	33	32	36	34	38	
Gestionnaire de stocks	24	27	25	29	27	30	32	35	
Chef d'équipe	24	27	26	30	30	36	34	40	

### SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT PRESTATION LOGISTIQUE & TRANSPORT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur / Responsable des opérations	50	60	60	75	75	90	90	> 150	=
Directeur de site ou plateforme	50	55	55	60	60	75	70	90	
Directeur d'agence transport	42	45	45	50	50	58	60	75	
Responsable exploitation	40	45	45	50	50	55	55	60	
Responsable transport	38	42	40	45	45	50	50	60	
Responsable de service (réception, préparation, expédition)	32	34	35	38	38	42	42	45	
Chef d'équipe	24	27	26	30	29	35	34	38	
Gestionnaire de stocks	23	25	25	27	27	30	32	35	
Chef de projets / Ingénieur méthodes	33	38	38	45	43	48	50	60	
Commercial transport	32	36	36	45	45	55	55	70	
Affréteur	26	30	30	35	35	40	40	45	
Agent de transit	25	28	28	32	32	38	38	45	

# HAYS CONSEIL RH ACCOMPAGNER LA GESTION DE VOS TALENTS

Hays Conseil RH s'implique auprès des entreprises pour révéler, développer et gérer les talents. Pour chacun de vos enjeux RH, nos experts sont en mesure d'y apporter une solution.

## Nos 5 pôles d'expertise



### TALENT ACQUISITION

SOURCING & RECRUTEMENT  
EVALUATION DES POTENTIELS  
BRANDING RH & INTEGRATION

### TALENT STRATEGY

GPEC  
REMUNERATIONS  
ETUDES & BENCHMARK  
CONDUITE DU CHANGEMENT

### TALENT DEVELOPMENT

FORMATION  
MOBILITE

### TALENT ENGAGEMENT

MOTIVATION & ENGAGEMENT  
BIEN-ETRE AU TRAVAIL  
COMMUNICATION RH

### TALENT TRANSITION

EVALUATION  
TRANSITION PROFESSIONNELLE  
FORMATION & COACHING

## HAYS CONSEIL RH UNE EXPERTISE NATIONALE

ILE-DE-FRANCE  
01 53 42 53 69

BOURGOGNE / FRANCHE-COMTE /  
GRAND OUEST  
03 80 44 10 20

RHONE-ALPES / AUVERGNE  
04 57 13 90 42



# 33 PAYS : UN VASTE RESEAU INTERNATIONAL

Allemagne

Australie

Autriche

Belgique

Brésil

Canada

Chili

Chine

Colombie

Danemark

Emirats Arabes Unis

Espagne

Etats-Unis

France

Hong Kong

Hongrie

Inde

Irlande

Italie

Japon

Luxembourg

Malaisie

Mexique

Nouvelle-Zélande

Pays-Bas

Pologne

Portugal

République-tchèque

Royaume-Uni

Russie

Singapour

Suède

Suisse

## CONTACTEZ-NOUS

Pour plus d'informations, prenez contact avec nos experts :

### PARIS

147 boulevard Haussmann  
75008 Paris  
01 42 99 16 96

### GRENOBLE

10 rue d'Arménie  
38000 Grenoble  
04 57 13 90 41

### NANTES

36 boulevard Guist'hau  
44000 Nantes  
02 51 83 16 20

### TOULOUSE

23 rue Lafayette  
31000 Toulouse  
05 34 44 50 90

### AIX-EN-PROVENCE

805 avenue Guillibert  
Gauthier de la Lauzière  
13290 Aix-en-Provence  
04 42 37 09 60

### LA ROCHELLE

4 rue Louis Tardy  
17140 Lagord  
05 86 80 01 00

### NICE

Le Crystal Palace  
369/371 p<sup>de</sup> des Anglais  
06200 Nice  
04 97 18 80 00

### TOURS

26 rue James Watt  
37200 Tours  
02 47 75 26 05

### AMIENS

29 rue des 3 cailloux  
80000 Amiens  
03 60 28 55 98

### LILLE

45 rue de Tournai  
Bâtiment B  
59000 Lille  
03 28 04 50 56

### REIMS

6 rue Clovis  
51100 Reims  
03 51 56 48 04

### LUXEMBOURG

65 avenue de la Gare  
L-1611 Luxembourg  
+352 268 654

### BORDEAUX

9 rue des gamins  
Bâtiment C1  
33800 Bordeaux  
05 56 48 70 40

### LYON

57 rue Servient  
69003 Lyon  
04 72 00 00 72

### RENNES

2 rue au Duc  
35000 Rennes  
02 99 67 99 50

### CLERMONT-FERRAND

44 place de Jaude  
63000 Clermont-Ferrand  
04 43 11 90 27

### MONTPELLIER

Immeuble La Mantilla  
40 avenue Théroigne  
de Méricourt  
34000 Montpellier  
04 67 22 05 05

### ROUEN

Immeuble Vauban  
4 passage Lucilline  
76000 Rouen  
02 32 12 50 50

### DIJON

23 rue de la Poste  
21000 Dijon  
03 80 44 10 20

### NANCY

34 rue Stanislas  
54000 Nancy  
03 83 33 34 35

### STRASBOURG

13 quai Kléber  
67000 Strasbourg  
03 88 22 80 80

**hays.fr**

© Copyright Hays plc 2019. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.