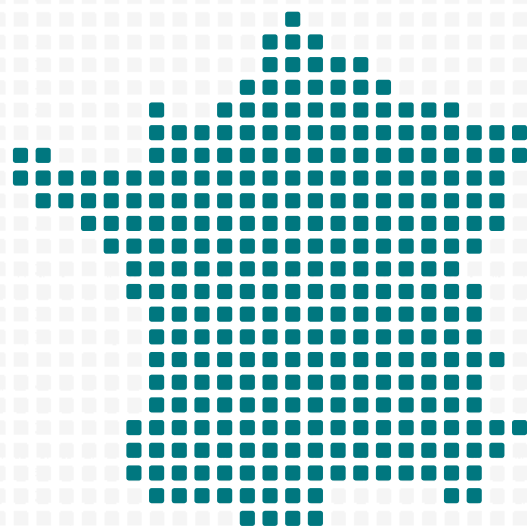


ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2018



LES TENDANCES NATIONALES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI,
DU TECHNICIEN AU CADRE DIRIGEANT

PageExecutive

MichaelPage

MichaelPage
Interim Management

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup



Après dix années d'un contexte économique troublé, la reprise semble enfin durablement amorcée. Les prévisions de croissance, revues à la hausse courant 2017, permettent d'envisager avec plus de certitudes la création d'emplois durables que les chiffres de l'intérim laissaient entrevoir depuis début 2016.

L'emploi et le moral des cadres sont au beau fixe depuis plus d'un an et des secteurs encore en crise en 2016 retrouvent enfin des couleurs ; c'est le cas notamment du BTP, porté par la relance des projets de construction dans le neuf et le développement des activités liées au Facility Management (énergie, environnement, rénovation).

Les profils techniques et experts continuent de profiter des évolutions du marché de l'emploi. Les spécialistes de l'IT restent très demandés dans le Digital et les Systèmes d'Information quel que soit le secteur (Banque, e-Commerce, secteur public...). Les ingénieurs et techniciens spécialisés sont également extrêmement recherchés, en particulier dans l'industrie de pointe (automobile, aéronautique, santé, nanotechnologies, robotique...), tout comme les profils commerciaux et les experts de la Comptabilité ou du Contrôle de gestion.

La France continue la transformation de son économie pour rester compétitive sur le plan international. Les politiques en place marquent une volonté forte de redonner au pays la position qu'elle mérite sur l'échiquier mondial et soutiennent le développement des technologies et de l'innovation comme moteurs du renouveau. Dans les années qui viennent, le réel défi, ne sera pas la capacité à innover, qui est l'une des marques de fabrique de la France, mais notre aptitude à mettre en adéquation l'offre et la demande, la formation et les besoins en termes de compétences.

Pour en savoir plus sur toutes ces évolutions, je vous invite à consulter les notes de tendances de nos experts, secteur par secteur, ainsi que les tableaux de rémunérations compilés dans ce document, fruit du savoir-faire de PageGroup, leader du recrutement spécialisé dans le monde.

J'espère que vous en apprécierez le contenu et qu'il vous apportera un éclairage précis des métiers et des tendances de rémunérations pratiquées.

Bonne lecture.

Isabelle Bastide
Présidente PageGroup France

Éditorial	3
À propos de PageGroup	6
PageGroup France	7
Focus Régions	8
Méthodologie	8

TENDANCES DU MARCHÉ

Les candidats et le marché de l'emploi	10
Étude Blurring : quand le professionnel et le privé se confondent	13

NOTES DE TENDANCES SECTORIELLES ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

Accueil & Services	16
Achats & Logistique - ADV & Import-Export	19
Assistanat & Office Management	23
Assurances	26
Audit, Conseil & Expertise	30
Avocats, Juridique & Fiscal	34
Banque	37
Commercial	41
Construction	45
Digital, Marketing & Communication	49
Distribution & Commerce	52
Facility Management, Maintenance & Services Généraux	55
Finance & Comptabilité	58
Hôtellerie & Tourisme	62
Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage	66
Ingénieurs & Techniciens	70
Life Sciences	74
Medical Devices	78
Ressources Humaines	82
Santé	85
Secteur Non-Profit	89
Secteur Public	91
Systèmes d'Information	93
Contactez-nous	97

À PROPOS DE PAGEGROUP

Plus de quarante ans après sa création à Londres, en 1976, l'expertise de PageGroup dans le recrutement et l'intérim spécialisés est reconnue et appréciée par les clients et les candidats du monde entier. Coté à la bourse de Londres depuis avril 2001, PageGroup (PageGroup Plc) compte aujourd'hui cent quarante bureaux répartis dans trente-six pays et rassemble plus de six mille collaborateurs.

En France, PageGroup recrute, pour ses clients, des collaborateurs en intérim, CDD et CDI à tous les niveaux d'expérience, du dirigeant au technicien, à travers les marques suivantes.

PageExecutive

est l'un des leaders de la chasse de têtes sur des postes de direction générale, de direction opérationnelle/fonctionnelle ou encore d'experts.

Il couvre également la recherche d'administrateurs et l'audit d'équipes dirigeantes.

PageOutsourcing

spécialiste du RPO (Recruitment Process Outsourcing), gère avec flexibilité les opérations de recrutement volumique.

MichaelPage

identifie pour ses clients les meilleurs cadres confirmés par sélection et approche directe.

PagePersonnel

recrute des cadres de 1^{er} niveau, des techniciens et des employés qualifiés pour des missions d'intérim, CDD et CDI.



Le Groupe s'appuie également sur des équipes d'experts pour répondre à des besoins plus spécifiques.

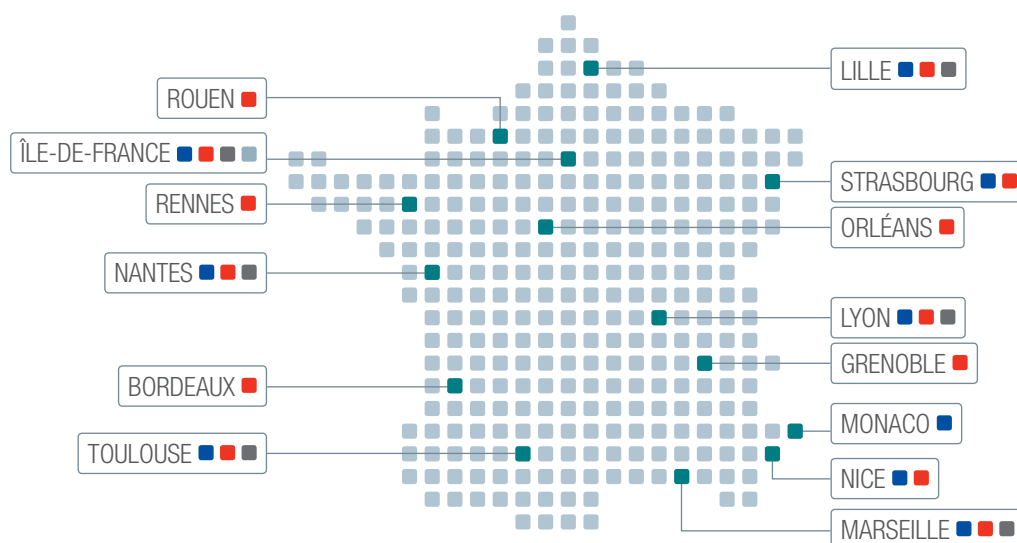
MichaelPage Interim Management

intervient exclusivement dans la recherche de cadres confirmés pour des missions d'interim management et de management de transition.

PageAssessment

propose des prestations de conseil en évaluation et en gestion des talents.

NOS BUREAUX



PageExecutive

MichaelPage

MichaelPage
Interim Management

PagePersonnel

1 bureau
Page
Executive

10 bureaux
Michael Page

dont 2 en Île-de-France :
Paris 12^e et
Neuilly-sur-Seine

6 bureaux
Michael Page
Interim
Management

19 bureaux
Page Personnel

dont 7 en Île-de-France :
Cergy, Massy, Neuilly-sur-Seine, Noisy-le-Grand, Paris 12^e, Roissy et Versailles

NOS DIVISIONS SPÉCIALISÉES POUR VOUS ACCOMPAGNER

- Accueil & Services ⁽¹⁾
- Achats & Logistique
- ADV, Import-Export ⁽¹⁾
- Assistanat & Office Management
- Assurances
- Audit, Conseil & Expertise
- Avocats, Juridique & Fiscal ⁽²⁾
- Banque

- Commercial
- Consulting ⁽²⁾
- Digital, Marketing & Communication
- Distribution & Commerce
- Finance & Comptabilité
- Hôtellerie & Tourisme
- Ingénieurs & Techniciens
- Immobilier & Construction

- Juridique & Fiscal ⁽¹⁾
- Ressources Humaines
- Restauration ⁽¹⁾
- Public & Non-Profit
- Santé
- Systèmes d'Information

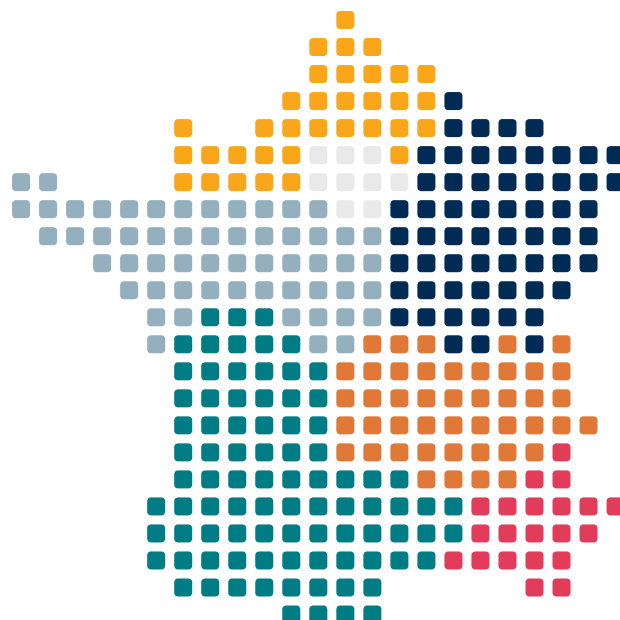
⁽¹⁾ Division Page Personnel uniquement. ⁽²⁾ Division Michael Page uniquement.

FOCUS RÉGIONS

Les rémunérations présentées dans ce document correspondent au **brut annuel fixe** pour des postes **situés en région parisienne**.

Afin d'être le plus exhaustifs possible et de vous apporter un éclairage précis sur les rémunérations pratiquées sur l'ensemble du territoire français, nous avons choisi de vous indiquer les **variations moyennes existant entre l'Île-de-France et les grandes régions**.

NORD	entre -10 % et -20 %
OUEST	entre -8 % et -18 %
SUD-OUEST	entre -13 % et -15 %
PACA	entre -12 % et -15 %
RHÔNE-ALPES	entre 0 et -10 %
EST	entre -10 % et -20 %



Ces écarts sont à pondérer en fonction des années d'expérience demandées pour le poste, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

MÉTHODOLOGIE

Cette étude de fonctions et de rémunérations s'appuie sur les missions réalisées pour nos clients en 2016 et 2017, sur les entretiens effectués avec les candidats par nos six cent vingt consultants spécialisés, et sur l'analyse précise de notre base de données, réactualisée en permanence par nos équipes.

Nous avons cherché à être le plus complets possible en présentant ici les fonctions traitées de façon récurrente par nos équipes. Cependant, les éléments mis en exergue (profil, expérience, rémunération) sont à pondérer en fonction de la structure des entreprises, de la dynamique propre à chaque secteur d'activité et, bien sûr, de l'évolution de la conjoncture économique.

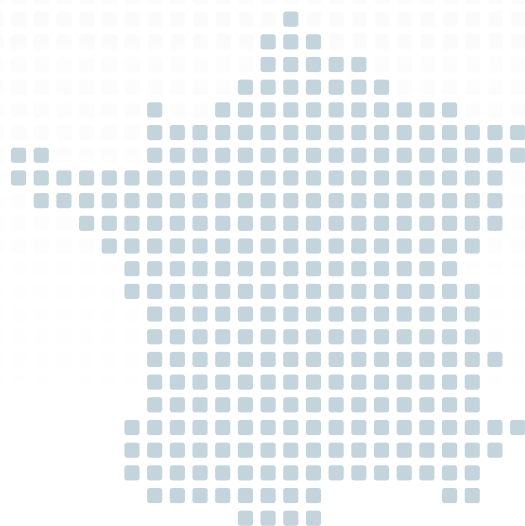
S'agissant de la rémunération, nous avons souhaité faciliter la lecture de nos tableaux et avons retenu comme critères de distinction la séniorité des candidats. Les rémunérations présentées sont exprimées en milliers d'euros (k€) et correspondent au **brut annuel fixe** avec, le cas échéant, une annotation concernant la partie variable et les éventuels avantages en nature.

Notre cabinet travaille dans le respect des règles de déontologie de notre profession et des dispositions légales en matière de traitement des données personnelles des candidats, afin de prévenir tout risque de discrimination.

Nous attirons votre attention sur le fait que les termes « recruteur », « candidat », « client », « consultant », doivent être compris comme recruteu.r.se, candidat.e, client.e, consultant.e, mais sont écrits au masculin pour faciliter la lecture du document. Il est également à noter que, bien que **le contenu des descriptifs de poste soit écrit au masculin, ces derniers concernent aussi bien des femmes que des hommes**.



TENDANCES DU MARCHÉ



LES CANDIDATS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ⁽¹⁾

En ce début d'année 2017, **48 % des candidats interrogés déclaraient avoir confiance dans l'amélioration du marché de l'emploi**, une évolution notable de 4 points par rapport au dernier semestre 2016, signe d'un regain de confiance et d'un optimisme généralisé.

Les moins de 30 ans se révèlent toujours plus optimistes que leurs aînés, puisqu'ils sont 55 % à être confiants contre seulement 49 % des 30-49 ans et 42 % des plus de 49 ans.

LA PERCEPTION DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

LA SITUATION ÉCONOMIQUE



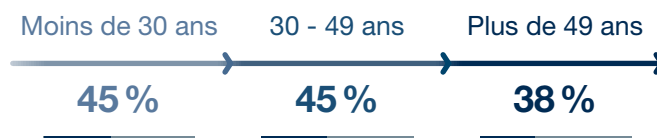
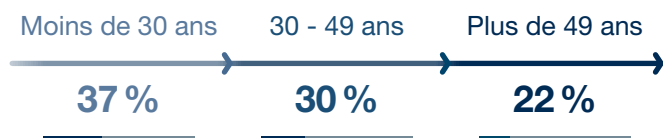
28 %

des candidats considèrent que la situation économique actuelle est bonne.



43 %

pensent qu'elle va s'améliorer dans les six prochains mois.



LE MARCHÉ DE L'EMPLOI



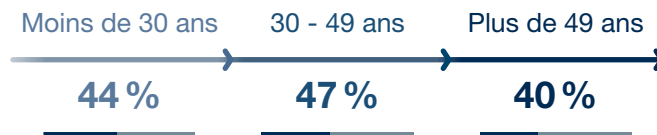
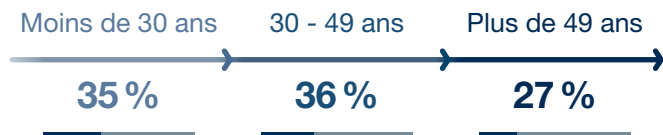
33 %

des candidats considèrent que la situation actuelle du marché du travail est bonne.



44 %

pensent qu'elle va s'améliorer dans les six prochains mois.



Les candidats, toutes générations confondues, sont plus optimistes quant à la situation économique actuelle et à celle du marché de l'emploi. On constate une réelle amélioration par rapport au premier semestre 2016. À noter : les moins de 30 ans sont toujours les plus confiants mais un regain de confiance se dessine au sein des autres tranches d'âge, notamment au niveau des 30 - 49 ans.

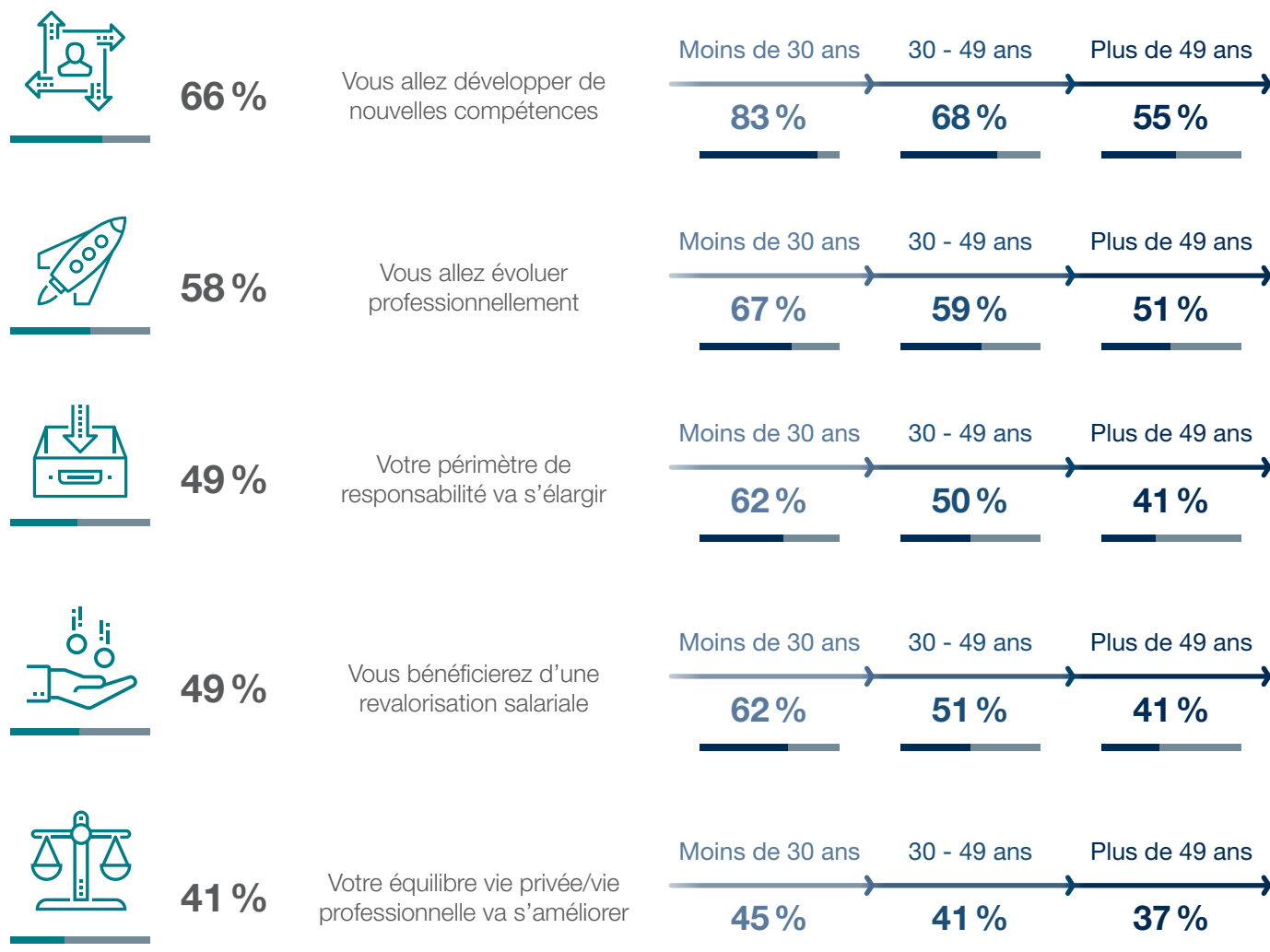
(1) Baromètre « Indice de Confiance Emploi » réalisé au premier semestre 2017 auprès de 1 868 candidats français ayant postulé à une offre d'emploi sur les sites Michael Page, Michael Page Interim Management et Page Personnel.

Les résultats de ce baromètre sont édités chaque trimestre et font l'objet d'une communication spécifique.

LES CANDIDATS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ⁽¹⁾

LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES CANDIDATS

COMMENT VOTRE SITUATION PROFESSIONNELLE VA-T-ELLE ÉVOLUER AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS ?



Dans l'ensemble, les candidats français ont une image **plutôt positive de leur propre situation professionnelle et de son évolution** dans les 12 prochains mois.

En effet, quelle que soit la tranche d'âge interrogée, la majorité d'entre eux pensent **développer de nouvelles compétences** (66%) et **évoluer professionnellement** (58%). Presque un candidat sur deux considère que son périmètre de responsabilité va s'élargir (49%) et que sa rémunération sera revalorisée (49%). En revanche, toutes les générations se déclarent moins optimistes quant à l'amélioration prochaine de leur équilibre vie privée/vie professionnelle (41%).

Nous constatons que les 30-49 ans et les plus de 49 ans ont un regain d'optimisme et se rapprochent des moins de 30 ans.

(1) Baromètre « Indice de Confiance Emploi » réalisé au premier semestre 2017 auprès de 1 868 candidats français ayant postulé à une offre d'emploi sur les sites Michael Page, Michael Page Interim Management et Page Personnel.

Les résultats de ce baromètre sont édités chaque trimestre et font l'objet d'une communication spécifique.

LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES CANDIDATS

POUR VOTRE PROCHAIN POSTE, QUELS CRITÈRES
SOUHAITEZ-VOUS PRIVILÉGIER ?



95 %

Vos relations avec vos supérieurs
hiérarchiques ou vos collègues



83 %

Un meilleur équilibre vie privée/
vie professionnelle



80 %

Un accès à des formations professionnelles



60 %

La parité hommes/femmes au sein de l'entreprise



46 %

L'aménagement des horaires de travail

Pour leur prochain poste, quel que soit leur âge, les candidats plébiscitent des critères identiques.

En tête de leurs attentes : des relations sereines avec leurs supérieurs hiérarchiques et collègues (95 %), un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle (83 %) et un accès à des formations professionnelles (80 %).

(1) Baromètre « Indice de Confiance Emploi » réalisé au premier semestre 2017 auprès de 1 868 candidats français ayant postulé à une offre d'emploi sur les sites Michael Page, Michael Page Interim Management et Page Personnel.

Les résultats de ce baromètre sont édités chaque trimestre et font l'objet d'une communication spécifique.

■ ■ ■ ÉTUDE BLURRING : QUAND LE PROFESSIONNEL ET LE PRIVÉ SE CONFONDENT

Vous avez dit « blurring » ? Mais encore... « Blurring » est le terme utilisé pour évoquer un certain flou (en anglais, « blur »), entre vie professionnelle et vie personnelle. Depuis quelques années, l'équipement des salariés en téléphone et ordinateur portable dissout la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Nous nous sommes intéressés à ce phénomène omniprésent en menant une enquête en ligne auprès de 1 606 personnes. Les résultats sont significatifs et le « blurring » bel et bien réel !

DES SALARIÉS HYPERCONNECTÉS ?

DES SALARIÉS DE PLUS EN PLUS ÉQUIPÉS PAR LEUR ENTREPRISE



62 %

des salariés sont équipés d'au moins un outil (téléphone, ordinateur, tablette...)



75 %
cadres



59 %

ayant un ordinateur portable en font un usage exclusivement professionnel



55 %
cadres



49 %

ayant un téléphone portable en font un usage exclusivement professionnel



45 %
cadres

DES SALARIÉS « PRISONNIERS » DE LEUR CONNEXION ?



66 %

des personnes équipées jugent que les objets connectés ont un impact sur leur équilibre de vie

41 %
négatif
25 %
positif



48 %

travaillent pendant leurs vacances

60 %

se connectent à distance du fait de leurs responsabilités



3 salariés sur 4

sont amenés à consulter leurs e-mails ou répondent à des appels en dehors de leur temps de travail

22 %
pour se rendre disponibles

18 %
pour se rassurer

LE TÉLÉTRAVAIL : UN BON COMPROMIS



36 %

des salariés ont la possibilité de faire du télétravail



70 %
cadres



49 %

estiment que cela a un impact positif sur leur équilibre de vie

31 %

considèrent que le télétravail n'a aucun impact sur leur équilibre de vie

Enquête menée en ligne du 13 octobre au 27 novembre 2016 auprès de 1 606 personnes.

FOCUS SUR LES RELATIONS AU TRAVAIL

LES BONNES RELATIONS AU TRAVAIL SONT PRIMORDIALES



97 %

estiment que les bonnes relations au travail sont importantes



71 %

considèrent qu'avoir de bonnes relations avec ses collègues a un impact positif sur la productivité



51 %

considèrent qu'avoir de bonnes relations avec son responsable améliore la productivité



59 %

deviennent amis avec leurs collègues



16 %

deviennent amis avec leur responsable

QUELLES RELATIONS LES SALARIÉS ONT-ILS AVEC LEURS COLLÈGUES OU LEUR RESPONSABLE ?



35 %

des salariés n'ont aucun contact avec leurs collègues après le travail



52 %

des salariés échangent des SMS ou appels personnels avec leurs collègues



43 %

des salariés passent du temps avec leurs collègues après le travail



19 %

des salariés passent du temps avec leurs collègues le week-end



8 %

des salariés partent en vacances avec leurs collègues



65 %

des salariés n'ont aucun contact avec leur responsable après le travail



21 %

des salariés échangent des SMS ou appels personnels avec leur responsable



16 %

des salariés passent du temps avec leur responsable après le travail



4 %

des salariés passent du temps avec leur responsable le week-end

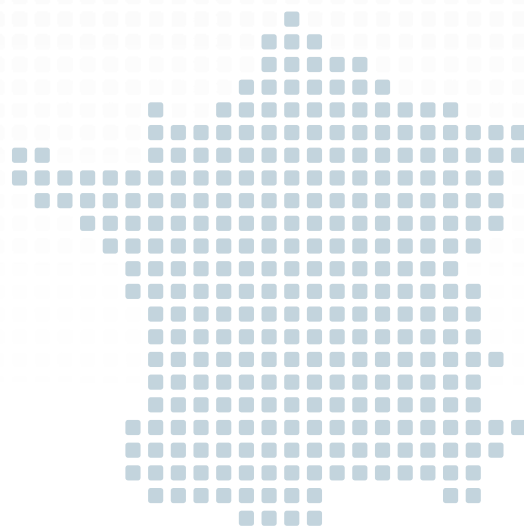


2 %

des salariés partent en vacances avec leur responsable



NOTES DE TENDANCES SECTORIELLES ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS





NOTE DE TENDANCES

Les métiers de l'accueil ont longtemps été des voies d'entrée sur le marché du travail pour des personnes au niveau de formation initiale peu élevé ou pour des étudiants désireux d'acquérir de l'expérience en attendant de trouver un emploi en adéquation avec leur formation.

Mais, **confrontés à un fort turn-over sur ces postes et conscients de l'enjeu que représente ce premier vecteur de communication de l'entreprise, les employeurs deviennent de plus en plus exigeants quant au niveau de formation, au recrutement**, à l'encadrement des équipes et au reporting de l'activité afin de valoriser leur image de marque, ou pour fidéliser les clients.

En forte mutation depuis près de quinze ans, le traitement de l'information au sein des entreprises a été bouleversé, ces dernières années, par deux phénomènes : le développement d'outils de gestion électronique de documents (GED) et l'explosion quantitative des données numériques (big data).

Ainsi, la GED est devenue le véritable bras armé de la transformation numérique des entreprises et dépasse désormais le simple traitement des factures ou documents RH. L'usage d'outils de big data répond généralement à plusieurs objectifs comme l'amélioration de l'expérience client, l'optimisation des processus et de la performance opérationnelle, le renforcement ou, enfin, la diversification du business model.

Ces transformations ont eu aussi pour conséquence l'émergence de nouveaux besoins ou la création d'emplois : veilleur, cyberdocumentaliste, taxonomiste, records manager...



36 % DES
ORGANISATIONS
SEULEMENT SONT
ÉQUIPÉES D'UNE GED

MAIS...



80 % ESTIMENT
QU'IL S'AGIT D'UN
ENJEU MAJEUR
POUR LE FUTUR.



HÔTE D'ACCUEIL POLYVALENT

L'Hôte d'accueil a pour mission principale d'accueillir, de renseigner et d'orienter ses interlocuteurs. De ce premier contact dépendent l'image et la réputation de l'entreprise; il est donc indispensable d'avoir un collaborateur irréprochable à cette fonction, en termes tant de présentation que de niveau de discours.

Hormis les missions classiques liées à cette fonction (accueil physique, gestion du standard téléphonique), les organisations enrichissent le poste afin de les diversifier et lui attribuent en sus quelques tâches administratives (courrier, frappe et mise en forme de documents, saisie, etc.) ou de coordination (agendas, déplacements, coursiers, etc.).

La maîtrise des outils informatiques et la pratique de l'anglais sont la plupart du temps nécessaires à cette fonction.

Aucune formation n'est exigée : ce sont des qualités de courtoisie et un sens du service accru, qui feront la différence.

CHIFFRES CLÉS

90 % des grandes entreprises externalisent leur accueil.



L'anglais est une compétence exigée pour 85 % des postes d'accueil et de standardiste.

94 % des annonces d'emploi des métiers de l'information concernent des bac + 2 à bac + 5.

REPROGRAPHE

Le Reprographe réalise des opérations de reproduction de documents divers. Sa principale mission est de mettre en forme des documents et de les modifier si nécessaire. Il contrôle la bonne réalisation, la conformité et la qualité des imprimés.

Il peut travailler de façon manuelle ou à l'aide de machines spécifiques; il est également le garant de l'entretien du matériel.

Il maîtrise des logiciels techniques, des logiciels de PAO (publication assistée par ordinateur), le matériel de reprographie, la colorimétrie et les techniques de reprographie numérique et analogique. Il connaît également les techniques de façonnage, de finition et de tirage de plan.

CONCIERGE D'ENTREPRISE

Véritable acteur de la relation client-salarié, le Concierge d'entreprise est un coordinateur de services qui apporte gain de temps et convivialité sur le lieu de travail.

Sa mission : favoriser le confort de vie du salarié en proposant une large palette de services utiles et accessibles à tous.

Il pilote en autonomie un espace de conciergerie et est chargé de l'animation de son espace de vente et services.

À la fois polyvalent, rigoureux, organisé, méticuleux, mais également joyeux, proche, ouvert et disponible, le Concierge a avant tout le souci des autres.

Les candidats issus du secteur hôtelier sont souvent privilégiés, à cette fonction, grâce à leur sens du service.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

HÔTESSARIAT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Hôte d'Accueil - Standardiste	Smic - 20	20 - 22	21 - 24	↕
Hôte d'Accueil - Standardiste - anglais courant/bilingue	20 - 23	22 - 25	24 - 28	↕
Chef Hôte - Responsable d'Accueil	23 - 26	25 - 28	27 - 29	▲
Chef Hôte - Responsable d'Accueil - anglais courant/bilingue	25 - 28	27 - 31	29 - 33	▲
Bookeur	22 - 26	27 - 30	30 - 35	↕

GESTION & TRAITEMENT DE L'INFORMATION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Archiviste	18 - 22	21 - 26	25 - 30	↕
Documentaliste	24 - 28	27 - 32	30 - 38	↕
Iconographe	25 - 28	27 - 34	30 - 45	↕
Reprographe	18 - 24	22 - 28	28 - 36	↕
Archiviste Cloud	25 - 28	27 - 34	30 - 45	↕
Document Controller	25 - 28	27 - 34	30 - 45	↕
Records Manager	28 - 32	30 - 36	35 - 50	↕
Traducteur	24 - 28	27 - 34	32 - 45	↕

FONCTIONS DE SERVICES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Agent de Courrier	Smic - 20	20 - 23	22 - 26	↕
Responsable Service Courrier	25 - 28	28 - 33	32 - 36	↕
Opérateur de Saisie	Smic - 20	20 - 24	23 - 26	↕
Concierge d'Entreprise	18 - 21	20 - 28	26 - 36	▲
Chauffeur de Maître/de Direction	21 - 24	23 - 28	27 - 36	↕





NOTE DE TENDANCES

Sensibles à la conjoncture, les métiers de l'administration des ventes et de la gestion de la relation client constituent de véritables indicateurs de l'activité économique. Ils ont bénéficié en 2016 d'un contexte favorable et se caractérisent par l'émergence de deux grandes catégories : B to B et B to C. D'un côté, les postes intègrent les commandes, la facturation, les livraisons et les litiges ; de l'autre, les Chargés de Clientèle sont directement impactés par les nouvelles technologies, l'e-commerce, la digitalisation et le big data.

Face à la mondialisation, aux exigences de compétitivité toujours plus importantes (sécurisation des approvisionnements/ réduction des coûts) et aux besoins constants de réduire les délais et d'améliorer le service clients, **les métiers de la logistique poursuivent leur montée en puissance et occupent aujourd'hui une position clé dans les entreprises.** Il est maintenant fréquent que les Directeurs Supply Chain siègent dans les comités de direction où leurs capacités à établir des stratégies et à gérer les contraintes internes et externes sont valorisées.

Portés par ce contexte favorable et les nouvelles technologies, **de nouveaux postes font leur apparition en demand planning, en gestion de données produits/clients/fournisseurs, en amélioration de la satisfaction clients (SAV, litiges) ou encore en méthodes et amélioration continue.** Ainsi, les postes de Chef de Projet Supply Chain avec une forte dimension SI ou de Responsable Supply Chain en PME sont aujourd'hui très recherchés même si certains métiers « historiques » de management intermédiaire et de direction de site en exploitation sont frappés de pénurie, et donc particulièrement demandés.

Véritables experts, les profils recherchés doivent aujourd'hui se démarquer par un parcours pluridisciplinaire, une excellente capacité d'analyse, la maîtrise d'une, voire de deux langues étrangères et de fortes aptitudes à travailler en mode projet dans des équipes multiculturelles.

Au sein de la chaîne logistique, les achats étendent également leur influence en s'invitant davantage dans l'innovation produit et en adressant des catégories peu ou pas traitées (Indirects, PI, Logistique/Transport).

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Si les contrats intérimaires sont fréquemment utilisés pour répondre aux contraintes de variation d'activité, nous notons une tendance à la hausse du nombre de CDI depuis fin 2015, signe du regain de confiance des acteurs économiques. Par ailleurs, conformément à la logique de structuration, de montée en compétence et d'externalisation des ressources, le recours à des Experts/Managers de Transition est croissant. **Quel que soit le type de contrat, nous constatons que les recrutements sont aujourd'hui en hausse,** le marché de la logistique et des achats pouvant être considéré comme en tension, voire comme subissant une pénurie sur certains profils.

Nous constatons une forte demande de Managers de Transition dans le domaine de la Supply Chain ayant des compétences en Gestion des Opérations et Management de Projet.



**+ 24 % D'ANNONCES
D'OFFRES D'EMPLOI
SUR LES MÉTIERS DE
LA LOGISTIQUE EN 2016**



**65 % DES DIRECTEURS
ACHATS ESTIMENT QU'ILS
DOIVENT FAIRE MONTER
EN COMPÉTENCE
LEURS ÉQUIPES.**

COORDINATEUR LOGISTIQUE

Le Coordinateur Logistique gère tous les acteurs de la chaîne logistique et de la gestion des flux.

Ses responsabilités couvrent...

- L'optimisation des interfaces entre les équipes logistique/transports, commerciales, administration des ventes et les équipes de prestataires afin d'améliorer le trio qualité/coût/délai.
- La garantie de la performance des acteurs internes/externes.
- La mise en place des indicateurs de contrôle et l'optimisation de la productivité, notamment pour les fournisseurs.

Il est diplômé majoritairement d'une école de commerce ou d'ingénieurs, maîtrise un ERP et possède une première expérience opérationnelle en gestion de flux avec une forte aptitude à la communication et à la négociation.

Les diplômés bac + 2/3 bénéficiant d'une expérience d'au moins 5/7 ans en logistique sont également appréciés.

DEMAND ANALYST

Le Demand Analyst a pour mission la gestion, le contrôle, le traitement et l'analyse des données.

Ses responsabilités couvrent...

- Le pilotage des activités qui améliorent les process qualité.
- L'analyse des données clients, produits et financières afin d'établir des recommandations.
- L'optimisation des données visant à sécuriser la gestion de la demande, des approvisionnements et de la distribution.

Il est diplômé d'une école de commerce, maîtrise déjà un ERP et possède une première expérience opérationnelle en approvisionnement avec une forte appétence pour l'analyse de données et une compréhension globale des environnements logistiques.

RESPONSABLE S&OP

Le Responsable S&OP est chargé de l'élaboration du PIC (plan industriel et commercial) au travers d'un processus mensuel collaboratif avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise : Vente, Marketing, Production, Supply Chain et Finance.

Ses responsabilités couvrent...

- Les prévisions des ventes afin d'engager les lignes de production nécessaires pour garantir la disponibilité des produits et optimiser les stocks.
- L'exécution de ces prévisions jusqu'à la livraison au client.
- L'encadrement des Demand et Supply Planners.

Fonction clé dans un contexte d'internationalisation des flux, de volatilité des marchés, de promesses au client toujours plus engageantes (délai et taux de service), le Responsable S&OP répond à de forts enjeux business et financiers.

De formation bac + 4/5 de type école de commerce ou d'ingénieurs complétée par un troisième cycle en Supply Chain, il maîtrise les ERP de type SAP et les principaux flux logistiques. La connaissance des statistiques de base et des logiciels informatiques est nécessaire.

CHIFFRES CLÉS

La **Supply Chain** est aujourd'hui représentée dans **45 %** des Codir/Comex/CA.

Les postes les **plus demandés** en Achats & Logistiques réalisent **25 %** de gap salarial.



Plus de **60 %** des étudiants en master supply chain sont des **étudiantes**.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

ACHATS & LOGISTIQUE

FONCTIONS DE DIRECTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 5 ans	5 à 15 ans	15 ans et +	%	
Directeur Achats	-	75 - 105	80 - 200	10 - 30 %	◀
Directeur Supply Chain	-	75 - 105	80 - 160+	10 - 20 %	◀
Distribution Manager	-	65 - 80	70 - 95	10 - 15 %	▲
Directeur de la Relation Clients	-	60 - 85	70 - 130	10 - 25 %	▲
Directeur de Site Logistique	-	52 - 70	55 - 90	5 - 30 %	▲

BUYING & PROCUREMENT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Responsable Performance Fournisseurs	-	-	60 - 100	10 - 15 %	▲
Commodity Manager - Lead Buyer	-	50 - 65	57 - 90	10 - 25 %	◀
Responsable Achats Site	-	38 - 52	43 - 70	5 - 15 %	◀
Acheteur Investissement Capex	37 - 43	38 - 55	45 - 75	5 - 15 %	▲
Acheteur IT & Télécoms	35 - 42	40 - 55	45 - 90	5 - 15 %	▲
Acheteur Prestations Intellectuelles	35 - 42	37 - 55	45 - 75	5 - 15 %	▲
Acheteur Industriel/Matières Premières	35 - 42	38 - 57	47 - 75	10 - 15 %	▲
Acheteur Travaux	35 - 40	37 - 50	43 - 70	5 - 10 %	▲
Acheteur Projets	33 - 40	35 - 50	45 - 65	5 - 10 %	◀
Acheteur Services/FM	33 - 40	37 - 50	43 - 65	5 - 10 %	◀
Acheteur Transports/Logistique	33 - 42	35 - 55	45 - 85	5 - 15 %	▲
Acheteur Hors Production/Indirect	33 - 42	35 - 52	38 - 65	5 - 10 %	▲
Acheteur - Ingénieur Qualité Fournisseurs	33 - 40	37 - 50	43 - 65	0 - 10 %	◀
Gestionnaire - Assistant Achats	22 - 25	25 - 28	28 - 33		◀
Gestionnaire Base de Données Fournisseurs	22 - 25	26 - 30	28 - 33		▲

TRANSPORTS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Directeur d'Agence	-	-	37 - 65	5 - 15 %	◀
Directeur - Responsable Transports	-	35 - 48	38 - 75	0 - 10 %	▲
Affréteur - Agent de Transit	24 - 28	28 - 34	34 - 40	-	◀
Responsable - Déclarant Douanes	23 - 28	28 - 33	33 - 37	-	◀
Gestionnaire Litige Transports	20 - 23	23 - 28	26 - 30	-	◀



LOGISTICS & SUPPLY CHAIN

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Contract Manager	-	-	48 - 72	5 - 15 %	◀▶
Responsable Supply Chain	-	45 - 57	55 - 88	5 - 20 %	▲
Chef de Projet Ingénierie Développement	-	42 - 55	48 - 90	5 - 20 %	▲
Chef de Projet SI/SC	-	42 - 55	48 - 75	0 - 10 %	▲
Responsable S&OP	-	40 - 57	47 - 75	5 - 15 %	▲
Responsable Prévisions des Ventes	-	38 - 52	40 - 65	5 - 15 %	◀▶
Demand Planner - Customer Planner	33 - 40	37 - 50	43 - 63	0 - 15 %	▲
Responsable - Ingénieur Méthodes Logistique	33 - 38	35 - 52	42 - 65	5 - 15 %	▲
Supply Chain Manager - Coordinateur Logistique	33 - 37	37 - 50	42 - 70	0 - 10 %	▲
Responsable Exploitation	30 - 35	35 - 47	38 - 65	0 - 10 %	▲
Responsable - Gestionnaire Approvisionnements	28 - 35	35 - 52	43 - 70	5 - 10 %	▲
Responsable - Gestionnaire Planification/Ordonnancement	28 - 32	32 - 50	38 - 65	0 - 10 %	◀▶
Chef d'Équipe	24 - 28	26 - 30	30 - 35		◀▶
Gestionnaire Logistique/Flux/Stocks	22 - 26	24 - 28	28 - 33		◀▶
Magasinier - Manutentionnaire	18 - 21	21 - 25	24 - 29		◀▶

ADV & IMPORT-EXPORT

SALES SUPPORT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Prévisionniste des Ventes - Chargé d'Analyse	33 - 37	37 - 48	42 - 55	0 - 10 %	▲
Assistant - Gestionnaire Grands Comptes/Appels d'Offres	25 - 30	28 - 32	32 - 36	0 - 5 %	▲
Assistant Commercial	24 - 28	26 - 32	28 - 34	0 - 5 %	▲
Gestionnaire Base de Données Clients	22 - 25	26 - 30	28 - 33	-	▲

SALES ADMINISTRATION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Responsable ADV/Service Clients	30 - 35	35 - 47	40 - 65	0 - 10 %	▲
Gestionnaire ADV	25 - 30	26 - 32	28 - 35	0 - 5 %	▲
Superviseur	22 - 25	25 - 30	28 - 32	0 - 10 %	▲
Chargé de Clientèle	18 - 22	20 - 24	24 - 28	-	▲

IMPORT-EXPORT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Responsable ADV Export	33 - 35	35 - 50	43 - 75	0 - 10 %	▲
Gestionnaire Import-Export	26 - 30	28 - 33	33 - 40	-	◀▶



NOTE DE TENDANCES

Une reprise de l'activité est clairement à noter dans le monde de l'Assistanat et de l'Office Management, lequel est surtout en pleine mutation.

Avec le digital et les outils de planification, nombreux sont les Managers et Directeurs qui gèrent désormais eux-mêmes leurs rendez-vous et agendas.

De ce fait, les Assistants ont dû s'adapter à ces nouvelles technologies et sont aujourd'hui sur des fonctions beaucoup plus diverses. Ils sont les garants d'une bonne coordination de l'entreprise et doivent surtout être dans l'anticipation des aléas et des besoins de leurs supérieurs/équipes.

La clé de cette réussite réside dans la spécialisation et l'expertise : soit dans un secteur d'activité, par exemple les Assistants Travaux ou Technique dans le BTP et l'Immobilier, ou encore dans un domaine de compétence spécifique comme l'Assistant de Direction RH, Marketing ou bien Commerciale, qui nécessite dans la plupart des cas des connaissances techniques liées à la fonction.

La capacité à proposer de la valeur ajoutée est donc devenue indispensable, et au-delà du socle de compétences de base (communication et organisation), les Assistants doivent être en mesure d'**analyser une situation, d'identifier les attentes et d'agir en conséquence.**

Les entreprises ont élevé leur niveau d'exigence quant à ce type de profils et sont en quête d'un réel savoir-être : efficacité, sens du résultat, intelligence contextuelle et positionnement.

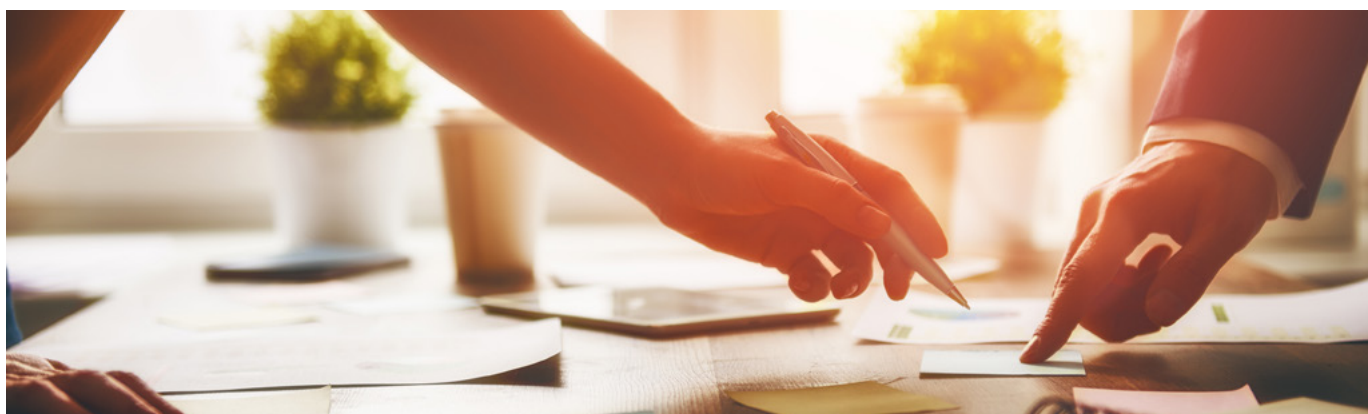
Il va de soi que la maîtrise d'outils liés aux nouvelles technologies et la pratique courante des langues étrangères sont des atouts majeurs pour l'évolution des Assistants. Les passerelles sont aujourd'hui beaucoup plus larges et l'Assistant qui pouvait rester au même poste des années se voit aujourd'hui proposer des perspectives sur des postes plus opérationnels. Néanmoins, en termes d'évolution, le Graal de la fonction reste le poste d'Assistant de Direction Générale/Présidence ou d'Office Manager en PME.



92 % C'EST LE TAUX DE **FÉMINISATION** DES POSTES DES MÉTIERS DE L'ASSISTANAT.



75 % DES ASSISTANTS ONT UN NIVEAU DE DIPLÔME **SUPÉRIEUR OU ÉGAL À BAC + 2.**



ASSISTANT DE DIRECTION OPÉRATIONNELLE

L'Assistant de Direction est généralement rattaché à un directeur opérationnel. Ses missions se répartissent dans la plupart des cas entre 30 % d'assistantat classique et 70 % de gestion de dossiers spécifiques liés à la Direction dans laquelle il intervient.

Véritable bras droit de son supérieur, l'Assistant de direction assure de façon autonome le suivi de la gestion administrative de son service, la préparation et le suivi des réunions (organisation, mise au point des comptes rendus), gère les tableaux de bord de sa Direction et tient les dossiers confidentiels. Il assure une circulation fiable de l'information et a un rôle d'interface avec l'ensemble des interlocuteurs internes et externes.

Ce poste est un tremplin pour accéder aux fonctions d'Assistant de Direction Générale, d'Attaché de Direction, ou d'Office Manager, où la part de l'assistantat classique diminue mais où les tâches d'organisation et de logistique sont très importantes.

La maîtrise du Pack Office est bien entendu indispensable.

ASSISTANT TRAVAUX

Outre les tâches de l'assistantat classique, l'Assistant Travaux est en charge de...

- La frappe des comptes-rendus de chantier et des rapports des chefs d'équipe.
- L'édition et la mise à jour des rapports d'activité (suivi des plannings, situations de travaux, suivi du budget...).
- La constitution des dossiers de réponse aux appels d'offres : collecte des documents, mise en forme et envoi dans les délais impartis, etc.
- La gestion et le suivi administratif de tous les documents relatifs au dossier chantier : contrats de sous-traitance, demandes d'agrément, ordres de service, déclarations légales, etc.
- La gestion des devis et de la facturation.
- La gestion administrative et le suivi du personnel : contrôle des pièces administratives, pointage des heures et des éléments variables, etc.

OFFICE MANAGER

L'Office Manager est une fonction très polyvalente de coordination des informations et des activités de l'entreprise. Il se positionne souvent comme le relais administratif d'une PME ou d'une filiale d'un groupe.

Ses principales responsabilités sont...

- L'assistantat classique des dirigeants (interface interne et externe, gestion des agendas...).
- La gestion des moyens généraux (interface avec les prestataires, gestion du parc automobile et suivi des services généraux, organisation des événements internes et externes...).
- Le support RH et juridique (gestion du personnel : contrats, NDF, suivi des congés, transmission des éléments de paie, tenue des registres d'assemblées/conseils d'administration, suivi des documents légaux de l'entreprise).
- La gestion (interface avec un cabinet comptable, suivi du budget, traitement de la comptabilité courante).

CHIFFRES CLÉS

.....
1 entreprise sur 4 reconnaît avoir des **difficultés pour recruter** son personnel administratif.
.....

L'assistantat fait partie du **top 5** des métiers recourant à l'**intérim**.
.....



Près de **60 %** des postes nécessitent la **maîtrise de l'anglais**.
.....





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

ASSISTANAT DE HAUT NIVEAU & OFFICE MANAGEMENT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Office Manager	26 - 30	29 - 36	35 - 45	▲
Office Manager - anglais courant/bilingue	28 - 33	32 - 40	38 - 55	▲
Assistant de Président/Direction Générale	28 - 32	30 - 36	35 - 55	◊
Assistant de Président/Direction Générale - anglais courant/bilingue	30 - 35	34 - 42	40 - 60	◊

ASSISTANAT DE DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant de Direction	24 - 29	28 - 35	30 - 40	◊
Assistant de Direction - anglais courant/bilingue	27 - 32	30 - 36	35 - 50	◊
Assistant - Secrétaire Polyvalent PME	18 - 23	22 - 28	26 - 33	◊
Assistant - Secrétaire Polyvalent PME - anglais courant/bilingue	22 - 25	24 - 30	28 - 35	◊
Assistant d'Équipe	18 - 23	22 - 26	25 - 32	◊
Assistant d'Équipe - anglais courant/bilingue	22 - 25	24 - 30	28 - 34	◊
Assistant - Secrétaire Administratif	18 - 22	21 - 25	23 - 28	◊
Assistant - Secrétaire Administratif - anglais courant/bilingue	20 - 24	23 - 28	26 - 30	◊

ASSISTANAT SPÉCIALISÉ

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Secrétaire Travaux	20 - 24	22 - 28	28 - 35	▲
Secrétaire Travaux - anglais courant/bilingue	22 - 26	25 - 32	30 - 37	▲
Assistant Technique	20 - 24	22 - 28	28 - 35	▲
Assistant Technique - anglais courant/bilingue	22 - 26	25 - 32	30 - 37	▲
Assistant - Secrétaire RH	20 - 22	22 - 28	27 - 35	◊
Assistant - Secrétaire RH - anglais courant/bilingue	22 - 25	24 - 32	30 - 45	◊
Assistant - Secrétaire Juridique	20 - 22	22 - 28	27 - 35	◊
Assistant - Secrétaire Juridique - anglais courant/bilingue	22 - 25	22 - 30	30 - 45	▲
Assistant - Secrétaire Marketing/Communication	21 - 24	23 - 30	30 - 38	▲
Assistant - Secrétaire Marketing/Communication - anglais courant/bilingue	24 - 28	26 - 32	30 - 45	▲



NOTE DE TENDANCES

En 2017, le secteur des assurances a conservé un volume de recrutements constant (14 000 embauches). **Deux phénomènes principaux expliquent cette tendance : le nombre important de départs à la retraite et la digitalisation du secteur.** En effet, avec l'exploitation massive des données, les acteurs du marché des assurances peuvent maintenant offrir des produits et des services de plus en plus ciblés à leurs clients, leur proposer un accompagnement personnalisé pour mieux les fidéliser et ainsi, conquérir de nouvelles parts de marché. La relation clients revient au cœur de l'activité.

Les recrutements sur les profils de commerciaux et sur les fonctions supports se poursuivent sur l'année 2017 de façon stable.

Dans la même lignée, les profils d'actuaire et les spécialistes du big data sont toujours autant sollicités. Si, pour les premiers, cette tendance se confirme depuis déjà quelque temps, pour les seconds, c'est un début plus que prometteur. En effet, le **big data est le sujet phare de cette année et un enjeu crucial pour les sociétés d'assurances dans les années à venir**, car elles ont maintenant accès à un nombre important de données sur leurs clients qu'il est stratégique d'analyser et d'exploiter.

Dans un environnement conservateur et protégé par une forte réglementation (Solvency II), **les assurtechs changent les règles du jeu.** À la différence des banques, ces start-up sont plutôt des facilitateurs qui permettent aux assureurs de se positionner sur de nouveaux marchés. L'enjeu est de taille car il repose sur la maîtrise de ces nouvelles technologies pour prendre en compte les changements de mode de consommation et adapter rapidement les offres.

En pleine transformation, les acteurs du secteur devront relever des défis conjoncturels et technologiques afin de pérenniser un modèle économique efficace. La tendance sur 2017 est déjà en marche avec l'arrivée, sur les plateformes de vente des assureurs, de chatbots pour répondre directement aux clients. L'avantage de cette technologie (intelligence artificielle) est d'améliorer la relation clients en temps réel et de réduire les coûts. Néanmoins, l'essor de cette nouvelle économie digitale est freiné par la menace des cyberrisques. La gestion humaine et la recherche de nouveaux talents restent donc une stratégie primordiale pour les années à venir.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Dans un contexte général de réorganisation/fusion/transformation notamment entre les différentes mutuelles, le management de transition se porte bien. Devant la pénurie de candidats, les experts des métiers de l'assurance sont très recherchés par les directions générales. Leur expertise peut être organisationnelle, technique ou bien axée sur la maîtrise d'ouvrage, par exemple.



EN 2017, LE SECTEUR
DES ASSURANCES A
**RECRUTÉ PLUS DE
14 000 PERSONNES.**



LES COMMERCIAUX ET
LES GESTIONNAIRES DE
CONTRATS REPRÉSENTENT
PLUS DE **60% DES
EMBAUCHES.**

CONSEILLER MUTUALISTE

Depuis la mise en place de l'ANI (accord national interprofessionnel) au 1^{er} janvier 2016, chaque employeur est dans l'obligation de proposer une complémentaire santé à ses salariés. Face à un marché toujours plus concurrentiel, l'ensemble des acteurs (mutuelles, banques, compagnies, courtiers, instituts de prévoyance) se doivent de proposer des produits similaires à des tarifs équivalents.

Premier lien des futurs adhérents, le Conseiller Mutualiste devient donc un atout clé dans la conquête de nouvelles parts de marché pour les mutuelles.

À ce titre, ses principales responsabilités sont...

- L'analyse du dossier de ses interlocuteurs.
- L'élaboration des devis/contrats adaptés et sur mesure.

De formation supérieure de type bac + 2 (BTS ou DUT), une première expérience dans le secteur des assurances est souhaitée. Le métier de Conseiller Mutualiste est en plein essor, et les perspectives de carrière sont multiples, sur des fonctions tant commerciales que techniques.

COMPTABLE TECHNIQUE ASSURANCE

Dans un environnement comptable de plus en plus normé, le secteur des assurances s'est renforcé, notamment avec la loi de sécurité financière (LSF). Le poste de Comptable Technique Assurances est devenu un poste stratégique pour garantir la fiabilité des informations financières délivrées auprès des instances de contrôle. C'est un métier technique en pleine pénurie de candidats.

Ses principales missions sont...

- La participation à la liasse de consolidation.
- Le traitement des opérations de reporting suivant les normes IAS-IFRS.
- La justification des comptes auxiliaires.
- La prise en charge de la comptabilisation du contrôle du déversement.

De formation supérieure en comptabilité-finance ou contrôle de gestion de type bac + 5, le Comptable Technique Assurances a au moins trois ans d'expérience et sera très sollicité sur le marché au vu de la pénurie des candidats sur ce métier.

RISK MANAGER

Quasiment inexistante il y a une vingtaine d'années, la profession de Risk Manager existe aujourd'hui dans toutes les compagnies. En effet, l'apparition et la multiplication de nouveaux risques comme les risques environnementaux, les cyberrisques, la RCMS (responsabilité des dirigeants), ou encore les risques liés au terrorisme nécessitent des évaluations et des études poussées adaptées à chaque cas de figure.

À ce titre, ses principales missions sont...

- Identifier, lister et quantifier la totalité des risques inhérents à une activité.
- Réaliser les meilleures tarifications et modélisations financières pour ses clients (grandes entreprises).

De formation initiale soit technique (école d'ingénieurs), soit commerciale (école de commerce ou troisième cycle spécialisé), soit juridique (master en droit des assurances), ce spécialiste a développé de solides compétences en gestion des risques pour accéder à ce poste.

CHIFFRES CLÉS

Les **contrats d'alternance** représentent **25 %** des recrutements.

Les **femmes** représentent **59,7 %** du secteur des assurances.



39,3 % des salariés des sociétés d'assurances **travaillent en Île-de-France.**





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

FONCTIONS COMMERCIALES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Commercial	-	-	85 - 100	↕
Directeur Régional	-	-	70 - 80	▼
Responsable Grands Comptes	-	45 - 55	55 - 65	▼
Commercial Particuliers	35 - 40	40 - 45	45 - 55	▲
Commercial Professionnels	35 - 40	40 - 45	45 - 55	▲
Commercial PME/PMI	40 - 45	45 - 50	50 - 55	▲
Technico-commercial	38 - 43	43 - 48	48 - 55	↕
Téléconseiller	18 - 21	22 - 24	24 - 27	↕
Assistant Commercial/d'Agence	22 - 25	25 - 28	-	↕
Inspecteur	-	45 - 55	55 - 65	↕
Conseiller Commercial	20 - 24	24 - 28	28 - 32	↕

FONCTIONS SUPPORTS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Financier	-	-	75 - 100	↕
Contrôleur de Gestion	40 - 45	45 - 50	50 - 55	↕
Responsable Comptable	-	40 - 55	55 - 60	▲
Comptable Réglementaire	30 - 35	35 - 40	40 - 50	▲
Trésorier	35 - 40	40 - 47	47 - 55	↕
Responsable Marketing	50 - 55	55 - 62	60 - 75	↕
Chef de Produits	32 - 36	36 - 42	42 - 55	↕
Chargé d'Études Marketing	28 - 32	32 - 36	36 - 45	↕
Chef de Projets	32 - 36	36 - 42	42 - 55	↕
Responsable Conformité	-	45 - 55	55 - 70	▲
Chargé de Conformité	26 - 30	30 - 35	35 - 40	▲
Responsable Risques	-	45 - 55	55 - 70	▲
Auditeur Interne	35 - 40	45 - 50	50 - 60	↕
Organisateur	40 - 42	42 - 48	48 - 55	▼
Chargé d'Études Statistiques/Reportings	30 - 35	35 - 40	40 - 50	↕



FONCTIONS TECHNIQUES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Actuaire Diplômé	43 - 45	45 - 60	60 - 85	▲
Chargé d'Études Actuarielles	33 - 38	38 - 42	-	▲
Comptable Technique	28 - 34	34 - 42	42 - 50	▲
Directeur Technique	-	-	65 - 90	◊
Souscripteur	35 - 45	45 - 55	55 - 70	◊
Gestionnaire Santé-Prévoyance	22 - 24	24 - 30	30 - 45	◊
Gestionnaire de Production IARD	21 - 23	23 - 26	26 - 35	◊
Gestionnaire de Production DAB	24 - 27	27 - 32	32 - 37	◊
Gestionnaire Risques Techniques	30 - 35	35 - 42	42 - 50	▲
Gestionnaire Sinistres Corporels	26 - 30	30 - 37	37 - 45	▲
Gestionnaire Sinistres DAB	28 - 32	32 - 38	37 - 45	◊
Gestionnaire Sinistres IARD	23 - 26	26 - 32	32 - 36	◊
Tarificateur	24 - 26	26 - 32	32 - 36	◊
Ingénieur Préventionniste	40 - 45	50 - 55	55 - 65	◊





NOTE DE TENDANCES

Les métiers de l'expertise comptable restent très porteurs sur un marché où la demande est toujours supérieure à l'offre.

Cette situation, qui se pérennise, s'explique par deux facteurs.

- D'une part, la tendance des collaborateurs à quitter l'univers du cabinet après trois à cinq ans génère un besoin continu pour remplacer des profils de collaborateurs confirmés.
- D'autre part, les cabinets proposent dorénavant un catalogue de prestations toujours plus développé, ce qui entraîne la création de nombreux postes liés à la mise en place de nouveaux pôles d'expertises (services managés, pôle social...).

Pour les **métiers de l'audit**, nous constatons que les **périodes de recrutement sont aujourd'hui moins cycliques** qu'auparavant, la demande pour les profils expérimentés se stabilisant. Par ailleurs, les compétences sectorielles sont de plus en plus demandées, notamment dans les services financiers (banque, assurances, asset management) et le secteur public.

Enfin, dans le **secteur du conseil**, nous notons un **fort développement des offres digitales et cyber**. Dorénavant, les cabinets ont pour mission d'accompagner leurs clients à la fois dans leur transformation digitale mais aussi dans la sécurisation de leurs données sans négliger un important volet réglementaire et normatif. Par conséquent, au-delà des profils techniques et fonctionnels, la demande de profils liés à la « gouvernance » ne cesse de croître.



PREMIER TRIMESTRE 2016 : **15% D'AUGMENTATION** DU VOLUME DES OFFRES D'EMPLOI EN AUDIT.

Source : Apec.



COLLABORATEUR SOCIAL

Le Collaborateur Social gère un portefeuille de clients principalement composé de PME et TPE. Il élabore et édite les bulletins de paie de 250 à 350 salariés en fonction de la taille de chaque entité et de la complexité des paies.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- La collecte et la saisie des éléments variables de paie.
- L'élaboration des bulletins de paie.
- Le contrôle de la paie.
- La réalisation des déclarations sociales.
- La gestion des entrées et sorties du personnel.
- La saisie et la rédaction des contrats de travail et avenants.
- Le conseil auprès de la clientèle sur des problématiques de droit social de 1^{er} niveau.

CONSULTANT EN SSI/CYBERSÉCURITÉ

Le Consultant Cybersécurité intervient sur des expertises variées de prévention et de protection des systèmes d'information de ses clients telles que...

- La gestion de la sécurité des clients.
- La définition d'un niveau de sécurité en accord avec la sensibilité des informations concernées.
- La surveillance, la prévention et l'audit des SI.
- L'interaction avec le CERT-IST/prestataires.
- La conduite des opérations pour respecter les engagements projets.
- Les KPI, les rapports et les tableaux de bord.
- La conception des architectures de sécurité.
- La mise en œuvre des solutions de sécurité.

CONSULTANT EN ACCOMPAGNEMENT COMPTABLE ET FINANCIER

Le Consultant en Accompagnement Comptable et Financier intervient auprès des Directions Comptables et Financières afin de les accompagner sur des projets variés liés à l'optimisation de la fonction finance.

Ses missions sont le plus souvent menées chez le client pendant une période de deux à huit mois, en moyenne, pour...

- Sécuriser l'information financière.
- Gérer les aspects comptables, fiscaux et réglementaires d'opérations complexes.
- Améliorer les processus comptables et financiers.
- Rationaliser les systèmes de gestion et d'information comptable.
- Mettre en conformité les référentiels comptables avec les évolutions réglementaires.
- Mettre en place et optimiser un CSP comptable et administratif.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

CABINETS D'AUDIT TOP 8

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€		TREND
	Fixe	Variable	
Auditeur Junior (A1) - 1 an d'expérience	34 - 38	0 - 2	▲
Auditeur Confirmé (A2) - 2 ans d'expérience	38 - 40		▲
Senior 1 - 3 ans d'expérience	40 - 45	2 - 8	▲
Senior 2 - 4 ans d'expérience	44 - 48		▲
Senior 3 - 5 ans d'expérience	47 - 52		▲
Manager - 6/9 ans d'expérience	52 - 65	10 - 15	▲
Senior Manager - > 10 ans d'expérience	> 70	> 15	▲

CABINETS D'AUDIT HORS TOP 8

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€				TREND
	0 à 2 ans	3 à 4 ans	5 à 10 ans	> 10 ans	
Auditeur	32-35	-	-	-	▲
Auditeur Confirmé	-	38 - 42	-	-	▲
Chef de Mission Senior	-	-	42 - 55	-	▲
Directeur de Mission	-	-	-	> 60	▲

CABINETS DE CONSEIL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	Stratégie	Organisation	Systèmes d'information	
Consultant Junior/Analyste	42 - 50	36 - 40	33 - 39	◀▶
Consultant Confirmé (C2, C3)	45 - 55	40 - 45	40 - 46	◀▶
Senior Consultant (SC1, SC2, SC3)	55 - 80	45-60	46 - 58	◀▶
Manager (M1 M2 M3)	85 - 120	60 - 75	58 - 70	▲
Senior Manager	-	75 - 100	70 - 85	▲
Directeur - Principal	120 - 180	90 - 130	90 - 100	◀▶
Associé - Partner	> 200	> 120	> 100	◀▶

ESN

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	Applicatif et infrastructures	Expertise digitale/web	Expertise cyber/SSI	
Consultant - Ingénieur	38-45	40 - 45	42 - 45	◀▶
Consultant Senior - Lead ingénieur	45 - 48	45 - 55	45 - 55	◀▶
Manager - Chef de Projets	48 - 60	50 - 65	50 - 65	▲
Directeur de Projet - Architecte	60 - 80	65 - 80	65 - 85	▲
Directeur de Programme - Urbaniste	90 - 120	-	-	▲
Directeur de BU - Directeur d'Agence	80 - 150	-	-	▲



EXPERTISE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant Comptable	24 - 28	28 - 32	-	◊
Collaborateur Comptable	26 - 30	30 - 36	36 - 40	▲
Assistant Juridique	26 - 28	28 - 32	-	◊
Collaborateur Juridique	28 - 32	32 - 36	36 - 40	▲
Collaborateur Paie	28 - 30	30 - 36	36 - 42	▲
Auditeur Externe	30 - 34	35 - 50	-	▲
Chef de Mission	-	-	40 - 70	◊





NOTE DE TENDANCES

La fonction juridique s'inscrit intégralement dans la stratégie de l'entreprise.

Autrefois figée dans son rôle et appelée en derniers recours, elle est désormais plus proche du business et des opérationnels dans l'accompagnement des risques.

Cette orientation se développe fortement, notamment face à la nouvelle génération de juristes qui a besoin de challenges et qui souhaite participer à la stratégie globale de l'entreprise en apportant sa touche personnelle.

Pour évoluer, le juriste doit acquérir une expérience opérationnelle forte durant ses premières années, qui vont être formatrices et déterminantes pour la suite de sa carrière. Il ne doit ensuite pas hésiter à être mobile, soit à l'international, soit vers une autre structure ou un autre domaine.

Le recrutement permanent des cadres est un marché porteur et dynamique qui connaît une croissance régulière depuis plusieurs années. Il s'agit plus spécifiquement des postes de Paralegal, Juriste, Responsable Juridique, Directeur Juridique et Fiscaliste.

Néanmoins, l'apparition de certaines fonctions offre de nouvelles perspectives de carrière pour le juriste, comme la fonction de Contract Manager, qui allie une dimension juridique à un aspect plus business et terrain, ou les fonctions de Compliance Officer et Juriste Données Personnelles, de plus en plus institutionnalisées face aux évolutions des textes.

Enfin, ces dernières années ont laissé apparaître une nouvelle tendance, en accélération constante, celle du recrutement temporaire de cadres juridiques. Les entreprises sont de plus en plus consommatrices de ces compétences et expertises temporaires, et les candidats le sont de ces nouveaux challenges extrêmement motivants et divers.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Le Management de Transition, mise à disposition d'experts dans le cadre d'une mission ad hoc, est en plein essor au sein des Directions Juridiques, même s'il reste encore timide. L'apogée est à venir, et les candidats expérimentés pourront de plus en plus proposer temporairement leurs domaines d'expertise à des entreprises en phase de transition organisationnelle, managériale, technique ou stratégique.



PARALEGAL

Le Paralegal a pour mission de s'occuper du secrétariat juridique en droit des sociétés, en Propriété Intellectuelle et en droit des contrats.

Par exemple, en droit des sociétés, ses missions principales sont...

- La rédaction de lettres de convocation, rapports, feuilles de présence et PV d'assemblées générales.
- La constitution de sociétés, les modifications des statuts et la gestion des formalités.
- La mise à jour des registres et fiches des sociétés (PV, mouvements de titres...).
- L'assistance aux juristes en charge du corporate dans la pratique du secrétariat juridique.
- La coordination avec les intervenants extérieurs (commissaires aux comptes, avocats, registre du commerce).
- L'accomplissement des formalités légales.

JURISTE DONNÉES PERSONNELLES

Le Juriste Données Personnelles a pour mission, au sein de sa structure, de veiller au respect des normes en matière de données personnelles. Suite à l'adoption d'un nouveau règlement européen sur la protection des données, le Juriste Données Personnelles devient indispensable pour atteindre les objectifs fixés d'ici 2018.

Ses principales missions sont les suivantes.

- Recenser le traitement des données personnelles via une cartographie.
- Prioriser les actions à mener afin de se conformer aux nouvelles obligations.
- Gérer les risques identifiés en menant une analyse d'impact sur la protection des données.
- Mettre en place des procédures qui garantissent la protection des données.

JURISTE COMPLIANCE - COMPLIANCE OFFICER

Le Juriste Compliance a pour mission, au sein de sa structure, de veiller au respect des normes en matière de conformité (lutte contre la corruption et les manquements à la probité) et de déployer les outils nécessaires. Suite à l'adoption récente de la loi Sapin 2, imposant à un grand nombre d'entreprises de nouvelles obligations sous peine de sanctions, la présence du Juriste Compliance devient indispensable dans tous les secteurs d'activité.

Ses principales missions sont les suivantes.

- Assurer une veille juridique sur l'entrée en vigueur de nouvelles normes compliance et la mise à jour de celles en cours.
- Auditer son entreprise sur ses relations clients et fournisseurs, afin de diagnostiquer le niveau de respect de la réglementation compliance.
- Rédiger un code de conduite.
- Mettre en place des outils (dispositif d'alerte, formation, contrôle, etc.).

CHIFFRES CLÉS

1 annonce publiée sur 5 porte sur un profil «**Droit des Contrats**», et notamment Internationaux.

30% des postes ouverts dans le domaine juridique & fiscal le sont en **intérim**.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

APPROCHE GÉNÉRALISTE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€					TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 ans et +	
Paralégal	28 - 33	33 - 40	40 - 50	50 - 60	60 - 70	▲
Juriste Corporate/Droit des Sociétés	30 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 75	◀▶
Juriste M&A	30 - 35	35 - 50	50 - 75	75 - 85	85 - 100	◀▶
Juriste Droit des Contrats	30 - 35	35 - 42	42 - 60	60 - 70	70 - 80	◀▶
Juriste Droit des Contrats Internationaux	32 - 36	36 - 45	45 - 70	70 - 80	80 - 90	▲
Juriste Droit Social	28 - 33	33 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 80	▲
Juriste Propriété Intellectuelle/Industrielle	30 - 35	35 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 80	◀▶
Juriste Compliance	33 - 35	35 - 45	45 - 70	70 - 80	80 - 100	▲
Juriste Généraliste/Unique	28 - 33	33 - 40	40 - 60	60 - 70	70 - 80	◀▶
Juriste Contentieux	28 - 32	32 - 35	35 - 50	50 - 55	55 - 60	◀▶
Juriste NTIC	30 - 33	33 - 40	40 - 60	60 - 70	70 - 80	▲
Fiscaliste d'Entreprise	30 - 35	35 - 45	45 - 75	75 - 85	85 - 100	◀▶
Fiscalité Internationale	35 - 40	40 - 55	55 - 80	80 - 100	100 - 130	▲
Contract Manager	30 - 35	35 - 45	45 - 70	70 - 80	80 - 90	▲

APPROCHE SECTORIELLE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€					TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 ans et +	
Juriste Bancaire	30 - 35	35 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 85	▲
Juriste Financier	30 - 35	35 - 45	45 - 70	70 - 80	80 - 90	▲
Juriste OPCVM	30 - 35	35 - 45	45 - 60	60 - 70	70 - 80	◀▶
Juriste Assurances	30 - 35	35 - 45	45 - 70	70 - 80	80 - 90	▲
Juriste Sinistres	28 - 33	33 - 40	40 - 50	50 - 60	60 - 70	◀▶
Juriste Construction/Immobilier	30 - 35	35 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 85	◀▶
Juriste Santé/Pharmaceutique	32 - 38	38 - 50	50 - 70	70 - 80	80 - 90	◀▶
Juriste Distribution	30 - 35	35 - 45	45 - 60	60 - 70	70 - 80	◀▶

FONCTIONS DE DIRECTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	PME	ETI	GE	
Responsable - Directeur Juridique	50 - 80	75 - 130	90 - 250	◀▶
Responsable - Directeur Fiscal	50 - 80	75 - 150	90 - 300	▲
Responsable - Directeur Compliance	50 - 80	75 - 130	90 - 200	▲
Secrétaire Général	70 - 100	80 - 200	150 - 400	◀▶



NOTE DE TENDANCES

Le secteur bancaire demeure indubitablement un recruteur important en France, malgré la baisse des effectifs qui sévit depuis la crise financière et une volonté de réduction des coûts clairement affichée. Avec près de 12 000 recrutements annoncés pour 2017, il reste le premier employeur privé en France.

Si plus de la moitié des recrutements concerne les profils commerciaux, ce secteur est à la recherche de nouveaux profils pour se réinventer. En effet, **les établissements bancaires font face à de nombreuses mutations liées tant à l'évolution des pratiques de leurs clients qu'aux nouvelles réglementations.** Le secteur de la banque s'approprie ces nouveaux modes de consommation pour se réinventer et proposer des services plus innovants et personnalisés à ses clients.

Il se dote également de nouvelles compétences pour préparer efficacement sa transition numérique afin de concurrencer les nouveaux acteurs disruptifs (fintechs, géants du net...) et être en conformité avec les autorités de tutelle. La blockchain a notamment été adoptée par les banques pour sécuriser les paiements à distance et éviter le hacking. Elle bouscule les codes du secteur bancaire en proposant un système décentralisé. Mises également en difficulté par la baisse des taux, les banques françaises se trouvent à un moment charnière de leur histoire.

Les banques de financement et d'investissement, quant à elles, connaissent un léger mieux après des années noires. Elles effectuent quelques recrutements ponctuels et spécifiques sur le front-office mais leur marge et leur rentabilité s'amenuisent, alors que leurs obligations prudentielles se multiplient. **Elles n'ont d'autre choix que de poursuivre leur restructuration en se dotant de profils transverses en lien avec la compliance.**

Le secteur de la gestion d'actifs semble, quant à lui, poursuivre sa reprise. La tendance amorcée depuis deux ans se confirme avec une hausse des recrutements tant sur la gestion et les commerciaux que sur les fonctions supports.

Face à l'actualité récente (Brexit), les acteurs financiers restent attentifs et font preuve de prudence. Mais, loin de subir cette conjoncture, ces derniers amorcent une nouvelle transition pour mieux redistribuer les cartes.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Du fait de la digitalisation actuelle du secteur, avec une réglementation toujours plus exigeante et un marché du travail qui se flexibilise davantage, les Managers de transition sont très demandés dans le milieu de la banque. Les profils les plus recherchés sont issus de la Direction Financière et la Direction des Risques. Le petit plus apprécié : la compétence en gestion de projets.



LES **MÉTIERS COMMERCIAUX** REPRÉSENTENT LA MOITIÉ DES EFFECTIFS (**49,9%**) DU SECTEUR ET **57,3%** DES **EMBAUCHES EN 2017**.
LA TENDANCE DEVRAIT **SE POURSUIVRE EN 2018**.



GESTIONNAIRE KYC (KNOW YOUR CLIENT)

Sous l'impulsion du droit international et afin de répondre aux exigences de l'AMF, les établissements bancaires se sont dotés de services en charge du suivi de la conformité de leurs clients et des transactions effectuées.

Pour cela, les missions du Gestionnaire KYC couvrent...

- L'étude de la complétude et de la conformité des dossiers clients : origine et traçabilité des fonds.
- L'identification des tentatives de fraude, de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme au sein des établissements bancaires.
- La production de reportings et de synthèses de données.

Si, aujourd'hui, peu de formation existe dans le domaine de la conformité, il est toutefois recommandé de suivre les filières qui offrent une spécialisation risques, conformité et sécurité financière. Ce poste requiert en effet des connaissances multidisciplinaires : bancaires, financières et juridiques. Les profils bancaires comme les gestionnaires back-middle-office ou les profils juridiques sont fortement appréciés.

CHIFFRES CLÉS

.....

2 recrutements sur 3 se font **en CDI** dans le secteur bancaire (contre 2 sur 10 au niveau national).

.....

98,5 % des salariés des banques sont **en CDI**.

.....

2 recrutements sur 3 ont un statut **cadre**.

.....

COMPTABLE REPORTING SURFI

À la suite des crises bancaires et financières, le besoin de transparence et d'un nouveau cadre réglementaire s'est vu renforcé. Afin d'harmoniser le Système Unifié de Reporting Financier (Surfi) au niveau européen, les établissements bancaires communiquent les états réglementaires à l'ACPR. À ce titre, les banques recherchent des profils de Comptable Reporting Réglementaire.

Pour cela, les responsabilités couvrent...

- La production des déclarations fiscales et des états réglementaires des entités du groupe.
- L'établissement des états statistiques Banque de France.
- La supervision de l'application des normes comptables – Surfi, Corep.

De formation supérieure en comptabilité et gestion (de type bac + 2 ou DCG), le Comptable Surfi possède idéalement une expérience de trois ans minimum sur le même type de fonction. L'anglais est un véritable atout différenciant.

GÉRANT PRIVÉ

Le poste de Gérant Privé est en plein essor. S'il demeure un collaborateur clé au sein des banques privées, ce référent s'exporte dans les sociétés de gestion. Les clients s'adressent aujourd'hui à des spécialistes des marchés et des fonds qui gèrent à la fois la relation clients et la stratégie de gestion.

Le Gérant Privé a pour rôle principal...

- L'analyse des données économiques et de marché pour définir la stratégie d'investissement de la société.
- La prospection commerciale et la vente de la stratégie d'investissement auprès de nouveaux clients afin d'augmenter les actifs sous gestion.
- La gestion quotidienne de la relation clients et la réalisation de la stratégie d'investissement choisie.
- La gestion de la documentation KYC.

De formation supérieure en finance, ce spécialiste justifie d'une expérience réussie sur les marchés (analyste, chargé d'affaires, ingénieur patrimonial...) d'au moins cinq ans pour accéder à ce type de poste.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des postes situés en région parisienne.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

BANQUE DE RÉSEAU

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Téléconseiller	22 - 25	25 - 28	-	▲
Responsable de Plateforme	-	30 - 35	35 - 40	▲
Conseiller Clientèle Particuliers	24 - 26	26 - 30	30 - 38	▼
Conseiller Clientèle Professionnels	30 - 33	33 - 40	40 - 45	◊
Chargé d'Affaires PME/PMI	34 - 38	38 - 45	45 - 55	▲
Chargé d'Affaires Entreprises	36 - 40	40 - 50	50 - 65	◊
Conseiller en Gestion de Patrimoine	33 - 36	36 - 42	42 - 55	▲
Directeur d'Agence	-	36 - 42	42 - 55	▼
Analyste Crédit	28 - 36	36 - 45	45 - 55	▲
Gestionnaire Leasing/Affacturation	24 - 26	26 - 30	30 - 40	◊
Chargé de Clientèle Leasing/Affacturation	30 - 35	35 - 42	42 - 55	◊

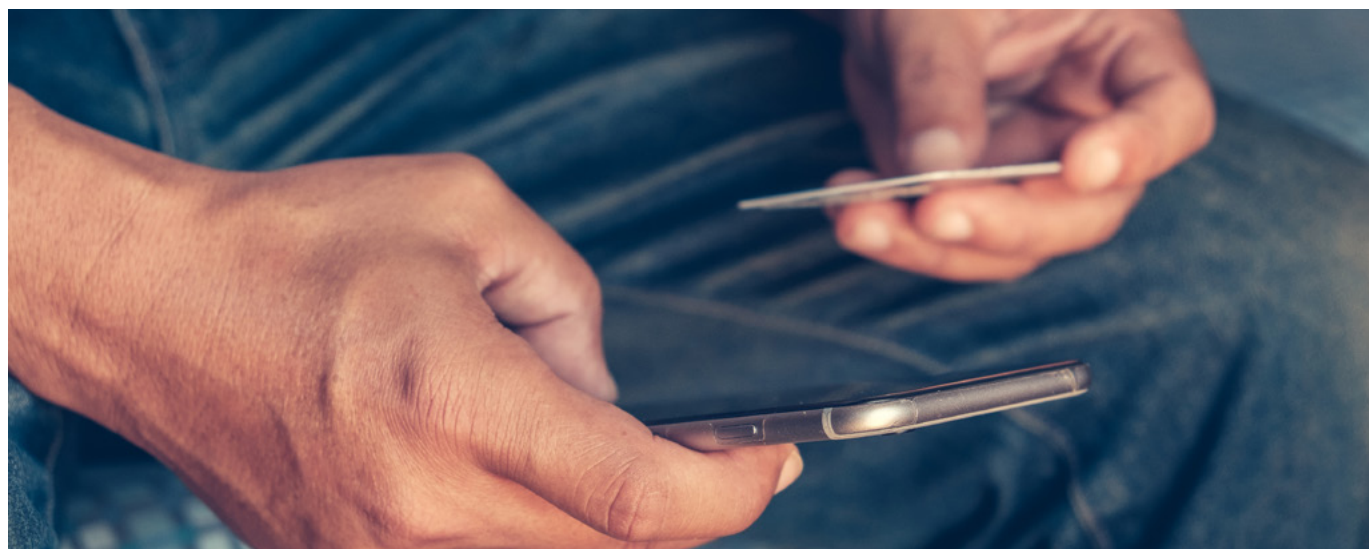
ACTIVITÉS DE MARCHÉ (AM/BANQUE PRIVÉE/BFI)

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant Gérant	32 - 37	37 - 42	-	▲
Gérant Privé	-	45 - 60	60 - 90	◊
Gérant sous mandat	-	50 - 65	70 - 100	◊
Banquier Privé	-	45 - 55	55 - 75	▼
Directeur d'Investissements/Fonds	-	-	85 - 100	◊
M&A - ECM - DCM (Associate - VP - Director - MD)	40 - 50	50 - 65	65 - 100	▼
Coverage	40 - 50	50 - 65	65 - 100	▼
Assistant Sales	32 - 37	37 - 42	-	▲
Relationship Manager	38 - 45	45 - 55	55 - 90	▲
Analyste Marchés (Buy Side/Sell Side)	38 - 50	50 - 70	70 - 90	▲
Analyste Quantitatif	38 - 50	50 - 65	65 - 90	▲
Gestionnaire Middle-Office Marchés	30 - 37	37 - 45	45 - 50	▲
Gestionnaire Back-Office Marchés	32 - 37	32 - 37	35 - 45	▲
Gestionnaire Back-Office Moyens de Paiement	26 - 28	28 - 30	30 - 32	▲
Gestionnaire Crédits Documentaires	26 - 32	32 - 37	37 - 42	◊
Responsable Middle-Office	50 - 55	55 - 60	60 - 70	▲
Chargé de Référentiels Valeurs	27 - 32	32 - 35	35 - 40	▲
Chargé de Reporting	28 - 32	32 - 38	38 - 42	▲



FONCTIONS SUPPORT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Administratif et Financier	-	-	85 - 120	◀▶
Gestionnaire ALM/Actif-Passif	35 - 40	40 - 55	55 - 70	◀▶
Contrôleur Financier	35 - 45	45 - 55	55 - 75	▲
Responsable Comptable	-	50 - 55	55 - 70	▲
Comptable OPCVM	25 - 32	32 - 36	36 - 40	▼
Comptable Activités de Marchés	30 - 35	35 - 40	40 - 50	▲
Comptable Bancaire	30 - 35	35 - 45	45 - 50	▲
Comptable Réglementaire (Surfi)	35 - 40	40 - 50	50 - 60	▲
Responsable Consolidation	-	65 - 75	75 - 90	◀▶
Contrôleur de Gestion	35 - 40	40 - 50	50 - 60	◀▶
Auditeur Interne et Externe	35 - 45	45 - 55	50 - 70	◀▶
RCCI/RCSI	-	60 - 70	70 - 85	▲
Chargé de la Conformité	35 - 40	40 - 45	45 - 55	▲
Gestionnaire KYC/LAB/Conformité	26 - 30	30 - 35	35 - 42	▲
Contrôleur Interne/Permanent	32 - 38	38 - 50	50 - 65	◀▶
Responsable - Directeur des Risques	-	-	70 - 100	◀▶
Analyste Risques	35 - 40	40 - 50	50 - 65	◀▶
Directeur Marketing	-	70 - 75	80 - 90	◀▶
Chargé de Marketing/Communication	28 - 32	32 - 35	35 - 45	◀▶
Chef de Produits	32 - 36	36 - 45	45 - 60	▲
Ingénierie/Structuration Produits	35 - 40	40 - 50	50 - 70	◀▶





NOTE DE TENDANCES

La nette embellie se confirme sur le marché des cadres avec un recrutement qui atteint des niveaux historiques en 2017 (+ 10 % par rapport à 2016).

Dans un contexte de regain de confiance et d'optimisme généralisé, près de six entreprises sur dix ont recruté au moins un cadre au cours du premier trimestre 2017, ce qui confirme la tendance constatée depuis 2016.

Les cadres commerciaux ne font pas exception à la règle et ont le vent en poupe. Près de 60% des embauches concerneraient des commerciaux en 2017. **La tendance devrait encore s'accroître sur 2018 et se poursuivre jusqu'en 2019⁽¹⁾.**

Face aux nouveaux enjeux auxquels sont confrontées les entreprises (transformations numérique et énergétique, mondialisation, positionnement sur des produits à forte valeur ajoutée...), **les besoins en commerciaux sont importants**. C'est pourquoi les entreprises continuent d'investir massivement dans cette fonction.

Cette phase d'investissement dans les recrutements commerciaux concerne tous les secteurs d'activité, même si l'industrie et les services concentrent plus de huit recrutements sur dix.

La tension est par conséquent accrue, sur le marché, avec des candidats en position de force, plus enclins à négocier, voire à refuser des propositions, ce qui favorise également l'inflation sur les salaires avec une poursuite de la tendance à la hausse des salaires fixes afin de « fidéliser » les meilleurs éléments et/ou pour attirer les meilleurs talents commerciaux.

Quel que soit le secteur, les profils les plus recherchés possèdent une double compétence, à la fois technique et commerciale, pour être immédiatement opérationnels. Mais il faut noter qu'à l'heure actuelle, les entreprises ne jugent plus uniquement la compétence opérationnelle.

Poussées par le développement du digital et la mise en place d'une organisation managériale plus transversale, les entreprises accordent une place centrale aux qualités personnelles des candidats, et les recruteurs sont de plus en plus exigeants vis-à-vis des soft skills (capacité de leadership, à collaborer, à gérer des projets transversaux et à s'inscrire dans des organisations plus complexes).

Le métier de commercial continue donc à s'enrichir et à se diversifier, gage de carrières dynamiques et évolutives !



(1) Prévision Apec juillet 2017.



EN FRANCE,
IL MANQUERAIT
PRÈS DE **100 000**
COMMERCIAUX.



LES FONCTIONS
« **COMMERCIAL/MARKETING** »
REPRÉSENTENT **20%** DES
RECRUTEMENTS DE CADRES.

COMMERCIAL

Le métier de Commercial n'a cessé d'évoluer, ces dernières années, et on observe une mutation profonde de ses missions. Le digital est devenu un outil clé et concurrence les modèles de prospection traditionnels (e-mail et téléphone), dont l'efficacité tend à diminuer.

Les mutations majeures se manifestent de la façon suivante.

- Le social selling se développe (utilisation des réseaux sociaux et nouveaux outils digitaux dans les différentes étapes de vente).
- Le digital continue de révolutionner la fonction commerciale avec un client de mieux en mieux informé, qui a le choix et qui sait ce qu'il veut.

Plus que jamais, c'est son expertise et sa technicité commerciale, qui seront ses armes pour se différencier sur le terrain.

CHIFFRES CLÉS

.....
18 % des offres d'emploi concernent la **fonction commerciale**.
.....

48 % des entreprises prévoient de **recruter au moins 1 commercial d'ici fin 2017**.
.....

60 % des jeunes Commerciaux possèdent un **bac + 4/5**.
.....

COMMERCIAL GRANDS COMPTES

En moins de vingt ans, la révolution du numérique a profondément bouleversé le modèle de vente. Le client est aujourd'hui un consommateur avisé, plus exigeant et autonome dans son processus d'achat.

Dans ce contexte, outre le suivi et le développement d'une clientèle stratégique pour l'entreprise, le Commercial Grands Comptes devient un véritable chef d'orchestre de la relation clients, et doit se transformer en « expert » de son client afin d'incarner « l'homme de confiance », tout en personnalisant au maximum la relation.

En cela, les réseaux sociaux sont de puissants moyens lui permettant de tisser des liens forts avec ses clients et d'instaurer une relation étroite placée sous le signe du partage et de la réciprocité.

DIRECTEUR COMMERCIAL

Le Directeur Commercial doit avoir une parfaite connaissance des marchés de l'entreprise, posséder d'importantes qualités managériales, avoir un esprit analytique, être organisé, sans parler de la maîtrise de l'anglais désormais incontournable... mais tout cela ne suffit pas !

Là encore, le numérique transforme les pratiques de management et le Directeur Commercial est confronté à de nouveaux défis : le management intergénérationnel est omniprésent, la frontière entre vie privée et vie professionnelle devient floue⁽¹⁾ et le management à distance est désormais beaucoup plus répandu. La relation confiance/feedback est dès lors primordiale pour garantir la réussite des organisations.

(1) Voir page 13.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

GRANDE CONSOMMATION GMS/CHR/RHF

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Merchandiser - Promoteur des Ventes	20 - 24	24 - 28	26 - 32	0 à 5 %	↕
Chef de Secteur GMS/CHR/GSB/GSA/GSS	28 - 35	28 - 40	35 - 45	10 à 15 %	↕
Chef des Ventes Régional GMS/CHD	42 - 48	48 - 55	55 - 60	15 à 25 %	↕
Compte Clé Régional GMS/CHD	38 - 42	42 - 48	48 - 55	15 à 25 %	↕
Compte Clé National GMS/CHD	48 - 60	60 - 75	75 - 90	15 à 25 %	↕
Directeur de Zone	70 - 80	80 - 85	85 - 90	15 à 25 %	↕
Directeur National des Ventes	75 - 80	80 - 90	90 - 110	15 à 25 %	↕
Directeur d'Enseigne/Clients Nationaux	75 - 80	80 - 90	90 - 110	15 à 25 %	↕
Directeur Commercial	80 - 90	90 - 100	100+	15 à 25 %	↕

INDUSTRIE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Technico-commercial Sédentaire	22 - 35	25 - 40	28 - 45	0 à 25 %	▲
Technico-commercial	26 - 40	35 - 60	40 - 70	0 à 25 %	▲
Ingénieur Commercial	38 - 42	42 - 50	50 - 70	15 à 30 %	▲
Prescripteur - Chargé d'Affaires	40 - 44	44 - 50	50 - 70	10 à 20 %	▲
Responsable Grands Comptes	45 - 50	50 - 60	60 - 75	15 à 25 %	▲
Chef de Zone Export	42 - 48	48 - 55	55 - 75	15 à 25 %	▲
Responsable - Directeur Export	55 - 60	60 - 75	75 - 90	15 à 25 %	▲
Directeur Régional/National des Ventes	55 - 60	60 - 75	75 - 90	15 à 25 %	▲
Directeur Commercial	75 - 80	80 - 85	85 - 100+	15 à 25 %	▲

HIGH TECH/SOFTWARE/ HARDWARE/WEB

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Commercial Sédentaire/Inside Sales	26 - 35	28 - 40	35 - 48	20 à 30 %	▲
Attaché - Ingénieur Commercial B to B	28 - 40	35 - 48	40 - 60	20 à 50 %	▲
Commercial Vente Indirecte/Channel Sales	35 - 45	38 - 55	50 - 100+	15 à 30 %	▲
Ingénieur Commercial - Ingénieur d'Affaires	42 - 50	50 - 70	70 - 100+	25 à 50 %+	▲
Commercial Grands Comptes - Account Manager	65 - 70	70 - 90	90 - 120+	30 à 50 %+	▲
Chef des Ventes - Sales Manager	70 - 75	75 - 90	90 - 120+	25 à 50 %	▲
Directeur Commercial	80 - 100	100 - 120	120 - 150+	25 à 50 %	▲



SERVICES/B TO B/MÉDIAS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Télévendeur - Téléprospecteur	18 - 26	22 - 28	24 - 35	10 à 20 %	▲
Commercial B to C	20 - 50	20 - 60	24 - 80	50 à 100 %	▲
Commercial Sédentaire - Cycle Court	24 - 40	26 - 45	28 - 45	15 à 30 %	▲
Commercial Sédentaire - Cycle Long	28 - 40	30 - 45	35 - 50	5 à 20 %	▲
Attaché - Délégué - Commercial B to B	28 - 38	30 - 45	35 - 60	15 à 30 %	▲
Chef de Publicité	30 - 32	35 - 38	40 - 50	20 à 30 %	▲
Ingénieur Commercial - Business Developer	28 - 38	35 - 55	45 - 70	25 à 50 %	▲
Consultant - Directeur de Clientèle	38 - 42	42 - 50	50 - 65	15 à 25 %	▲
Commercial Grands Comptes	40 - 48	48 - 55	55 - 70	15 à 30 %	▲
Responsable Télévente - Superviseur	30 - 38	35 - 45	40 - 60	15 à 30 %	▲
Chef des Ventes - Animateur des Ventes	40 - 45	45 - 50	50 - 60	15 à 30 %	▲
Directeur Régional/National des Ventes	50 - 55	55 - 60	60 - 70	15 à 30 %	▲
Directeur Commercial	75 - 80	80 - 90	90 - 110+	15 à 25 %	▲





NOTE DE TENDANCES

L'année 2016 s'est confirmée comme celle d'un retournement de tendance dans le secteur du BTP.

La reprise dans le bâtiment se justifie sur ce premier semestre 2017 avec une hausse substantielle des recrutements effectués dans le cadre de créations de poste, **encourageant la démographie des entreprises du secteur.**

La forte hausse des activités sur le marché du neuf, notamment dans la construction de logements, explique la recherche permanente et la forte tension sur les profils en encadrement travaux neufs aussi bien chez les Promoteurs, Maîtres d'œuvre que Constructeurs.

Le non-résidentiel neuf s'inscrit également dans cette dynamique, excepté du côté de la commande publique qui est restée un peu en retrait compte tenu du cycle électoral de ce début d'année.

Du côté des Travaux publics, le secteur enregistre une reprise en demi-teinte au regard de l'activité 2016, mais les recrutements s'accroissent. Anticipant une croissance forte de l'activité sur la fin d'année 2017 et le début de l'année 2018, les entreprises souhaitent renforcer leurs équipes.

L'attribution de projets liés au Grand Paris et la perspective des Jeux olympiques stimulent le marché. Au-delà de ces grands projets, plusieurs indicateurs (marchés conclus, recul des défaillances, hausse des heures intérimaires, arrêt des pertes d'emploi) annoncent une accélération de la reprise ces prochains mois et participent au retour de la confiance des entreprises.

Le secteur des VDR (Voirie et Réseau Direct) est particulièrement dynamique et les profils d'encadrement Travaux et Ingénieurs Études de Prix sont recherchés. Les profils spécialisés, notamment en fondations spéciales, sont également très prisés.

Si les grandes entreprises de travaux publics se sont déjà positionnées, les PME du secteur commencent également à relancer leurs recrutements.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Les difficultés des acteurs à recruter, associées à l'urgence des besoins et la temporalité des projets, commencent à favoriser le recours à des cadres en mission, principalement sur les postes de Responsables Travaux et Directeurs de Projets.



11 % DE FEMMES
SONT EMPLOYÉES DANS
LES MÉTIERS DU BTP.



25 % D'ENTRE ELLES
SONT DIPLÔMÉES
D'UNE ÉCOLE
D'INGÉNIEURS.



RESPONSABLE PROJETS TCE/MOEX

La fonction de MOEX est souvent un premier pas en Maîtrise d'Œuvre pour les profils travaux issus de l'entreprise générale. L'évolution se fait ensuite vers de la direction de projet ou la montée en compétence sur la partie conception.

Dans ce cadre, il s'agit de...

- Coordonner les études de l'APS jusqu'au DCE.
- Lancer et suivre les consultations.
- Garantir le bon déroulement de la mission DET.
- Assurer le lien avec la maîtrise d'ouvrage.

Les profils sont souvent issus d'un bac + 5 dans une école d'ingénieurs dans le secteur du bâtiment. Au-delà de la technicité recherchée, ils doivent justifier de compétences relationnelles fortes.

Les niveaux de rémunération à l'embauche sur ces fonctions dépendent de l'expérience travaux acquise précédemment.

DIRECTEUR D'EXPLOITATION TRAVAUX PUBLICS

Positionné au sein de grands groupes ou figure d'adjoint de la direction générale au sein de PME, le Directeur d'Exploitation a un rôle clé qu'il convient de valoriser.

Son rôle s'articule autour des missions suivantes.

- Encadrer l'ensemble de l'équipe travaux/centre de production.
- Allouer et planifier les ressources : définir les plannings de charge chaque semaine, être présent et animer les réunions de bouclage.
- Piloter les appels d'offres, voire encadrer le bureau d'études de prix.
- Garantir la bonne gestion administrative et financière des opérations.
- Suivre en direct ses propres chantiers selon les plannings de charge dans une logique d'implication opérationnelle et de valeur d'exemplarité.
- S'assurer du maintien et du développement du chiffre d'affaires en lien avec la direction de l'entreprise.

CHARGÉ D'AFFAIRES AGENCEMENT

De plus en plus intéressés par le clé-en-main, les professionnels de l'immobilier ont recours aux contractants généraux. Sur des projets de rénovation/agencement dans l'hôtellerie ou le retail est requise une maîtrise certaine de l'ensemble des lots du second œuvre, lots techniques inclus.

À ce titre, le chargé d'affaires a pour rôle de...

- Coordonner les bureaux d'études et les sous-traitants.
- Suivre l'exécution des projets/coordonner les sous-traitants en TCE.
- Gérer l'aspect administratif et financier des projets.

De formation bac + 2 à bac + 5, il est en général issu d'entreprises générales ou spécialisées et justifie d'une expérience technique d'au moins cinq ans. Des qualités relationnelles et de gestion de projet sont indispensables sur ce poste.

CHIFFRE CLÉ

.....

+16 300 emplois dans le secteur du bâtiment **par rapport à la même période il y a un an** (source ministère du Travail).

.....



LA VISION EXECUTIVE

Les métiers de la construction ne font plus la vocation des jeunes diplômés. Et pourtant, y compris sur la transformation digitale, le secteur et ses métiers évoluent vite. La crise de 91-94 a creusé un « trou » générationnel tel, que les bons patrons autonomes et développeurs sont rares dans tous les secteurs : entreprises générales, exploitation-maintenance, immobilier tertiaire, infrastructure...

Les PME sont les plus concernées par ce déficit de managers. Il existe de grandes opportunités de carrière, dans ce contexte, pour faire face aux grands chantiers qui attendent notamment Paris et sa banlieue jusqu'en 2024 !



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

ENTREPRISES GÉNÉRALES (BÂTIMENT ET TP)/CONTRACTANTS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable Centre de Profit/Agence	75 - 80	80 - 90	90 et +	↕
Directeur d'Exploitation	70 - 75	75 - 85	85 et +	▼
Directeur de Travaux	50 - 60	60 - 70	70 et +	↕
Chargé d'Affaires Travaux	35 - 40	38 - 44	45 - 50	▲
Ingénieur Travaux/Principal à compter 3/5 ans puis Chef de Groupe	32 - 37	35 - 42	45 - 60	↕
Conducteur de Travaux : profil Technicien	28 - 32	32 - 36	36 - 40	↕
Chef de Chantier	25 - 30	30 - 35	35 - 50	↕
Ingénieur Études de Prix	30 - 35	35 - 40	40 - 55	▲
Technicien Études de Prix	25 - 32	32 - 36	36 - 44	▲
Projeteur - Technicien Études	25 - 30	30 - 35	35 - 45	↕
Ingénieur Méthodes	30 - 35	35 - 40	45 - 60	↕
Ingénieur Structures	30 - 35	35 - 45	45 - 60	▼
Ingénieur - Responsable QSE	28 - 32	32 - 38	40 - 50	↕
Ingénieur Commercial	35 - 40	40 - 50	50 et +	▲

MAÎTRISE D'ŒUVRE (BÂTIMENT ET TP)/ CONTRACTANTS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur de Travaux (DET)	50 - 60	60 - 70	70 - 80	↕
Responsable d'Agence/Bureau d'Études	45 - 50	50 - 60	60 - 70	↕
Maître d'Œuvre d'Exécution	30 - 35	35 - 45	45 - 60	▲
Architecte - Collaborateur	26 - 30	30 - 35	35 - 45	▼
Chef de Projets TCE	40 - 45	45 - 50	50 - 60	↕
Ingénieur Études Spécialiste (Structures, CFO/CFA, CVC, VRD)	30 - 35	35 - 45	45 - 55	▲
Ingénieur - Responsable Commercial	35 - 40	40 - 50	50 et +	▲
Pilote OPC	30 - 35	35 - 40	40 - 50	▼
Économiste	26 - 34	35 - 40	40 - 50	▲
Projeteur - Chef de Groupe (CFO-CFA, CVC, Structures, VRD...)	28 - 32	30 - 36	38 - 50	↕
Dessinateur	25 - 28	28 - 32	32 - 40	↕
Technicien EDP - Métreur - Chiffreur	26 - 28	28 - 32	32 - 38	▲
Technicien Géomètre - Topographe	22 - 24	24 - 30	30 - 35	↕
Coordonnateur SPS	32 - 34	34 - 38	38 - 50	↕



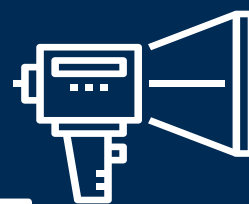
BUREAUX DE CONTRÔLE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Ingénieur - Chargé d'Affaires Contrôle Technique	28 - 32	32 - 40	40 - 50	◄
Expert Technique	35 - 40	40 - 45	45 - 55	◄
Responsable - Directeur d'Agence	50 - 60	60 - 70	70 et +	◄

ENTREPRISES D'INSTALLATION ÉLECTRICITÉ ET CVC

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur d'activité - Directeur d'Agence	60 - 65	65 - 75	> 75	◄
Chef de Groupe - Chef de Secteur	50 - 55	55 - 65	> 65	◄
Chargé d'Affaires Travaux	38 - 42	42 - 45	45 - 60	◄
Conducteur de Travaux	30 - 33	32 - 38	> 40	▲
Chef de Chantier	25 - 30	30 - 35	35 - 50	▲
Ingénieur Études de Prix	35 - 40	40 - 45	45 - 55	▲
Technicien EDP - Métreur - Chiffreur	26 - 32	30 - 36	38 - 44	▲
Dessinateur - Projeteur - Technicien Études	25 - 30	32 - 36	35 - 45	◄





NOTE DE TENDANCES

La transformation digitale continue de s'imposer dans les entreprises, modifiant progressivement leurs modèles économiques et organisationnels. Si la nécessité d'intégrer une stratégie digitale à son développement est aujourd'hui une évidence pour exister sur un marché, il faut savoir la structurer autour de plusieurs piliers majeurs : vision, orientation client, innovation, collaboration, et surtout capital humain.

La chasse aux véritables talents digitaux est donc un enjeu crucial, pour les sociétés, qui, pour les plus anciennement implantées dans l'écosystème digital (pureplayers, banques en ligne, médias web etc.), sont davantage dans une recherche d'optimisation de leurs acquis. Ce rôle, en partie confié aux UX Designers, consistera à travailler sur les études comportementales des utilisateurs sur les différents canaux digitaux, analysant leurs réactions dans des mises en situation réelle (eye tracking, A/B testing...) et les principaux indicateurs web (parcours clients, taux de clics, rebonds...). Le travail de ces experts de l'optimisation nécessite une polyvalence technique et fonctionnelle prononcée, puisqu'il impacte une multitude d'intervenants projets (spécialistes en acquisition de trafic, Chefs de Projets, UI Designers, IT, Chefs de Produits...).

Les retardataires (retailers physiques) ou challengers (start-up) sur les sujets de transformation digitale ne sont pas en reste : ils ont l'opportunité de bénéficier des compétences et du recul professionnel des candidats issus des géants du web afin de mieux se structurer et bousculer la hiérarchie établie face aux acteurs historiques. **Principale conséquence constatée : l'augmentation croissante du niveau des salaires pour les profils les plus expérimentés sur les nouveaux métiers du digital.** Cet accroissement est tout de même contrebalancé grâce aux formations académiques en digital/ e-business/multimédia, dispensées dorénavant par les écoles et universités (depuis le début des années 2010), qui ont entraîné efficacement les jeunes diplômés à répondre aux exigences des entreprises sur ces thématiques.

Les effets sur la création d'emplois dans le digital ne sont que positifs : les nouveaux arrivants se bousculent pour équiper leurs effectifs avec des profils à potentiel, et obligent les plus anciens à forcer leurs innovations, en recrutant.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Nous observons une hausse continue de l'intérim cadre sur les fonctions digitales, comme sur les métiers Marketing & Communication. Les entreprises répondent à des enjeux de remplacement temporaire, de croissance de l'activité ou de management de transition.

En effet, la transformation numérique, le management en mode projet, la pression concurrentielle et le développement de nouveaux services (digitaux), multiplient le recours à l'intérim de cadres expérimentés. Le management de transition conjugue alors réactivité, agilité et expertise.



PRÈS D'**1 INTERNAUTE SUR 2** EST INFLUENCÉ PAR LE **SOCIAL MEDIA** DANS SA DÉCISION D'ACHAT.

UX DESIGNER

L'UX Designer ou Designer de l'expérience utilisateur a pour mission d'améliorer l'expérience de chaque utilisateur quel que soit le device/canal utilisé - web/mobile, application, tablette, IoT - ou encore dans des environnements collaboratifs comme un intranet.

Comme beaucoup de métiers qui ont évolué, ce poste est devenu très complet et requiert une expertise ou une très bonne connaissance de différents sujets comme la recherche/science cognitive, la technique/architecture de l'information, la conception/le maquettage, le pilotage d'ateliers (...) ou encore l'application de la méthodologie agile.

PRODUCT OWNER

Le Product Owner (PO) a avant tout un rôle initialement défini dans la méthodologie Scrum et maintenant généralisé à l'ensemble des méthodes dites « agiles ».

Le PO est un membre à part entière de l'équipe Scrum dont la responsabilité principale est de définir un produit qui apportera le maximum de valeur métier aux utilisateurs dans le temps et le budget impartis au projet.

Ce rôle est généralement tenu par un individu unique, mais il est courant de voir également une équipe de PO assurer cette mission avec succès, sous réserve que celle-ci tienne un discours commun et cohérent auprès de l'équipe de réalisation.

DISPLAY MANAGER

Le Display Manager gère les campagnes publicitaires digitales d'une société, d'un point de vue créatif (gestion d'un studio) et technique (pilotage des éléments techniques). Il est généralement aussi en charge des partenariats et de la programmation (monétisation d'audience externe de type native ads, instream, outstream, ou mobile). Son rôle est de soutenir la croissance de l'entreprise ; il travaille d'ailleurs de concert avec le pôle commercial.

Il doit disposer de solides compétences en adservers (DFP, Adtech, Smartadserver, etc.) et en langage HTML. Il s'agit d'une fonction que l'on retrouve surtout dans des sociétés au modèle e-commerce mature.

CHIFFRES CLÉS



En **2021**, le **smartphone** deviendra le **1^{er} mode d'accès à internet** dans le monde, et donc le 1^{er} outil de recrutement.

Les salaires sont **10 % à 20 % plus élevés** dans le digital.

9 clics sur 10 se font sur la **première page** de résultats d'un moteur de recherche.

LA VISION EXECUTIVE

Depuis ces dernières années, la révolution digitale a impacté le marketing et la communication mais plus globalement l'entreprise à tous les niveaux. Dans un rôle d'évangélisation, les fonctions executive nécessitent désormais une approche à 360°. Il s'agit d'adresser les enjeux de développement technologique, mais aussi l'accompagnement au changement et, enfin, tous les aspects méthodologiques pour une plus grande agilité.

Dans un tel contexte, les entreprises recherchent de nouvelles typologies de profils intégrant beaucoup plus une dimension entrepreneuriale. Les allers-retours entre annonceurs, agences et consulting sur la transformation digitale sont nettement plus aisés. Les profils complets ont en effet acquis des compétences plus globales par des parcours sans doute moins linéaires.

Du fait de toutes ces évolutions, les opportunités sont plus nombreuses tant sur des créations de poste que pour des remplacements, et revêtent une importance déterminante pour l'avenir de chaque entreprise.



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des postes situés en région parisienne.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

DIGITAL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Graphiste	24 - 28	26 - 32	32 - 38	▼
Webmaster	26 - 30	28 - 34	34 - 38	◀
Directeur Artistique	35 - 40	40 - 50	50 - 70	◀
Digital Content Manager - Rédacteur Web	26 - 30	30 - 35	35 - 45	▲
Community Manager - Social Media Manager	26 - 30	30 - 35	38 - 50	◀
Chef de Projets Web - Digital	30 - 35	35 - 42	38 - 50	▲
Chief Digital Officer	-	70 - 100	100 - 150	▲
SEM/SEO/SEA Manager	32 - 35	34 - 46	40 - 55	▲
Affiliate Manager - Responsable Partenariats	35 - 42	40 - 50	40 - 60	▲
Traffic Manager	30 - 36	34 - 42	40 - 52	◀
UX Designer	37 - 42	42 - 50	50 - 60	▲
UI/Web Designer	32 - 38	36 - 46	50 - 60	▲
Responsable e-Commerce/Digital	-	40 - 50	50 - 80	▲
CRM Manager	32 - 38	36 - 48	45 - 60	▲
Data Scientist	35 - 40	38 - 50	45 - 70	▲

MARKETING

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant Chef de Produits	24 - 28	26 - 34	-	▼
Chef de Produits	25 - 34	30 - 42	38 - 48	▼
Chargé Trade Marketing	25 - 32	30 - 36	34 - 42	▼
Category Manager/Chef de Marché	35 - 40	38 - 45	47 - 70	▼
Chargé d'Études Marketing	32 - 38	37 - 45	50 - 60	▲
Chef de Groupe	-	45 - 60	60 - 80	▼
Directeur Marketing	-	60 - 80	80 - 150	▼

COMMUNICATION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chargé Relations Presse	24 - 28	28 - 32	30 - 40	▼
Chargé de Communication	24 - 34	30 - 40	37 - 50	▼
Chargé d'Événementiel	24 - 28	28 - 34	35 - 45	▼
Responsable Communication	-	50 - 60	60 - 80	▼
Directeur Communication	-	70 - 100	100 - 150	▼



NOTE DE TENDANCES

Soutenue par un contexte économique favorable depuis le début de l'année 2017, la dynamique de recrutement sur l'ensemble de la distribution connaît des perspectives peu vues depuis plusieurs années.

En effet, les trois grands secteurs que sont la grande distribution, le retail et le luxe nourrissent de leurs propres ambitions.

- **La grande distribution positionne ses enjeux sur un management de plus en plus collaboratif** et une attractivité accrue envers les jeunes talents afin de sécuriser les strates managériales qui construiront les succès de demain.

- **Le retail doit faire face à une concurrence de plus en plus significative**, associée à une forte volonté d'expansion. Pour ce faire, les acteurs spécialisés sont amenés à mieux piloter leur process RH, à savoir le recrutement, la formation et la gestion de carrière. La fidélisation du collaborateur est l'objectif premier pour accompagner cette croissance.

- **Les maisons du luxe et les grands magasins doivent jouer en permanence sur deux tableaux : continuer d'attirer la clientèle internationale et séduire une clientèle locale et de proximité.**

Le secteur réunit une grande diversité de métiers qui s'exercent au sein des magasins, dans les entrepôts ou au sein des sièges sociaux. Des postes opérationnels aux fonctions supports, la distribution offre des emplois variés, accessibles à tous les niveaux de qualification, avec une majorité de contrats à durée indéterminée (85%).

Le secteur recrute en permanence et n'hésite pas à donner leur chance aux jeunes, et c'est souvent l'occasion pour eux de se faire une première expérience. Tout cela, bien sûr, dans un contexte de digitalisation permanente, laissant apparaître de nouveaux métiers parmi les besoins des recruteurs.



SELON LES PRÉVISIONS, LE SECTEUR DE LA DISTRIBUTION SERA EN FRANCE, D'ICI 2030, **LE SECTEUR LE PLUS CRÉATEUR D'EMPLOIS** AVEC CELUI DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION.



DIRECTEUR DE MAGASIN

Le Directeur de Magasin accomplit les missions suivantes.

- Définir et appliquer la politique commerciale de l'offre produits dans le magasin (assortiment, merchandising, prix, plan promotionnel...).
- Être garant du service clients sur le magasin.
- Gérer le personnel : recruter, motiver, former ses équipes, et détecter les potentiels pouvant évoluer au sein du magasin.
- Garantir l'approvisionnement et la gestion des stocks du magasin.
- S'impliquer plus particulièrement dans la rentabilité et dans la gestion financière de son compte d'exploitation.

CHIFFRES CLÉS

.....
Le commerce représente en France plus de **3 millions d'emplois**.

89 % des contrats de travail dans le secteur de la distribution sont des **CDI**.

37 % des salariés ont **moins de 35 ans**.

ACHETEUR/CHEF DE PRODUITS

Le Chef de Produits/Acheteur est en charge de...

- Définir, en collaboration avec le département études et les panélistes, le plan marketing sur sa ligne de produits (élaboration de la structure d'assortiment, plan publipromotionnel...).
- Pour les marques propres, réaliser en liaison avec les prestataires externes les packagings ainsi que les supports promotionnels.
- Négocier les meilleures conditions d'achat et d'approvisionnement (qualité, quantité, prix, délai) pour l'ensemble de ses gammes (marques nationales, marques propres, premiers prix).
- Assurer un sourcing optimal au niveau national et international par une bonne connaissance des filières.

DIRECTEUR DE RÉSEAU

Rattaché à la direction générale, le Directeur de Réseau...

- Intervient principalement dans la distribution spécialisée et le réseau de détail, et gère des équipes souvent très importantes.
- Participe en amont à l'élaboration de la politique commerciale et la fait appliquer sur le terrain, notamment à travers ses Directeurs Régionaux.
- Peut aussi avoir une forte influence sur la sélection des produits et travaille de plus en plus avec des équipes dédiées au merchandising et à l'image.

Cette fonction allie une dimension stratégique avec une très forte sensibilité terrain.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

DISTRIBUTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chef de Rayon	22 - 26	24 - 30	30 et +	◀
Chef de Département	30 - 35	33 - 45	45 et +	◀
Directeur de Magasin - Réseau de Détail	25 - 30	30 - 40	40 et +	▲
Directeur de Magasin - Distribution Spécialisée	35 - 45	45 - 55	55 et +	◀
Directeur de Magasin - Grande Distribution Alimentaire	35 - 45	45 - 55	55 et +	◀
Directeur Régional	45 - 55	55 - 65	65 et +	▲
Directeur de Réseau	60 - 80	80 - 100	100 et +	◀
Country Manager	70 - 80	80 - 100	100 et +	▲

COMMERCE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Visual Merchandiser	30 - 40	40 - 45	44 - 50	◀
Responsable Merchandising	35 - 40	40 - 55	50 - 80	◀
Responsable Développement	50 - 60	56 - 67	65 et +	▲
Directeur Développement	90 - 100	100 - 110	110 et +	▲
Assistant Achats	28 - 33	32 - 35	36 - 39	▼
Acheteur	35 - 50	50 - 60	56 - 67	◀
Chef de Groupe Achats	60 - 75	70 - 80	78 - 90	◀
Directeur des Achats	75 - 85	80 - 100	95 - 115	▲
Chef de Produits	33 - 40	40 - 55	44 - 61	◀
Category Manager	45 - 50	50 - 60	56 - 67	◀
Merchandiser Planner	40 - 50	44 - 56	50 - 65	◀
Directeur Marketing	75 - 85	80 - 110	90 - 125	◀
Designer	35 - 45	39 - 50	45 - 55	▲
Manager e-Commerce	45 - 52	50 - 55	56 - 61	▲
Directeur e-Commerce	62 - 72	70 - 80	78 - 89	▲





NOTE DE TENDANCES

L'environnement de travail connaît une véritable transformation et les liens entre le bien-être au travail et la performance font évoluer le statut des Services Généraux. Leur influence sur la satisfaction des collaborateurs est désormais reconnue par les directions générales des entreprises de toute taille. Totalement investis dans la performance de l'entreprise, les Services Généraux contribuent davantage aux politiques RSE et sont de plus en plus souvent rattachés à la Direction Générale – au même titre que les RH – en tant que facilitateurs du bien-être au travail.

Ainsi, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à se mobiliser pour améliorer la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs ; pas étonnant lorsque l'on sait qu'un salarié heureux est plus productif, plus loyal et plus motivé ! Pour cela, 70% d'entre elles sont prêtes à investir dans un environnement de travail plus agréable, sain et propice au bien-être des équipes.

Dans ce contexte, le Facility Management joue un rôle clé dans la métamorphose des lieux de travail et la mutation des modes de collaboration au sein des entreprises.

Ce marché très dynamique souffre pourtant d'un déficit d'image et a fortement besoin d'attirer de nouveaux profils. Les métiers se transforment et les carrières évoluent. Nous voyons ainsi apparaître de nouveaux métiers tels que...

- Directeur Environnement de Travail.
- Chief Happiness Officer.
- Workplace Manager.

Ces métiers viennent compléter la liste des métiers traditionnels liés aux Services Généraux.

Concernant les rémunérations, elles sont relativement stables sur ce secteur. Nous constatons peu de variations d'une année sur l'autre sauf pour les profils qui bénéficient de compétences techniques particulières (courants faibles, GTB, CVC...). Ces profils restent très sollicités, des fonctions de Technicien Spécialisé jusqu'aux profils de Responsable de Site, Responsable de Secteur, Chargé d'Affaires en Maintenance.



**PLUS DE 7 EMPLOYÉS SUR 10 DANS LE MONDE SE DISENT SATISFAITS
QUANT À LEUR BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL.**

BAROMÈTRE 2016/EDENRED-IPSOS/BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES SALARIÉS.



DIRECTEUR MAINTENANCE ÉNERGIE

Orientée multitechnique, multiservice ou énergétique, la maintenance vise à entretenir des équipements pour en garantir le bon fonctionnement et une prestation de qualité aux usagers d'un bâtiment.

Le Directeur de la Maintenance Énergie a un double rôle : il s'assure du respect des contrats d'exploitation des ouvrages, et pilote des contrats de performance énergétique.

Souvent issu d'un parcours lié à la maintenance, il encadre une équipe de Chargé d'Affaires ou de Responsables de Site pour être au plus près de ses clients.

Soft skills : fédérateur et impliqué, il est orienté satisfaction clients.

CHIEF HAPPINESS OFFICER

Ce métier dans l'air du temps a vu le jour il y a quelques années et a beaucoup fait parler de lui depuis. Le Chief Happiness Officer a pour principale mission de rendre plus heureux les collaborateurs, avec pour objectif de renforcer l'efficacité et l'implication du personnel. Pour cela, il doit améliorer les conditions de travail des équipes !

Il ne s'agit pas seulement d'organiser un petit déjeuner : le CHO a des missions bien précises, souvent à la frontière des Services Généraux, des Ressources Humaines, de la Communication Interne et l'Événementiel d'entreprise.

Soft skills : enthousiasme, capacité à fédérer, créativité, écoute.

GESTIONNAIRE DE FLOTTE

Le Gestionnaire de Flotte rédige, dans le cadre de sa fonction, différents documents techniques. Il est chargé de contrôler la validité des documents qui lui sont transmis. Dans le même ordre d'idée, il contrôle l'état de fonctionnement des installations et des équipements qui sont sous sa responsabilité. Il assure, en fait, le suivi du contrôle technique du matériel (téléphonie, automobile...).

Il est chargé d'informer les utilisateurs et le personnel. Il peut donc exercer un rôle de conseiller.

Soft skills : sens des priorités, force de proposition, rigoureux.

CHIFFRES CLÉS

Le rapport « Élever la barre - de l'excellence opérationnelle à l'impact stratégique du Facility Management dans l'entreprise » confirme que le secteur du Facility Management - qui pèse **un billion de dollars** à l'échelle mondiale - a fortement **besoin de sang neuf**.

Le marché global des activités de services aux entreprises a représenté pas moins de **500 milliards d'euros** selon l'état des lieux 2016 du secteur du FM, soit 25 % du PIB français.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des postes situés en région parisienne.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

FM/SERVICES GÉNÉRAUX

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Facility Management	55 - 70	70 - 80	80 - 100	▲
Facility Manager - Gestionnaire Technique	34 - 38	38 - 45	45 - 55	▲
Responsable Building	30 - 32	32 - 36	36 - 40	◊
Building Manager - Responsable de Site	30 - 35	33 - 38	38 - 45	◊
Chief Happiness Officer	30 - 34	35 - 40	40 - 50	—
Responsable Services Généraux	30 - 35	35 - 45	> 45	▲
Gestionnaire Flotte Automobile	25 - 30	28 - 34	32 - 38	◊
Technicien Services Généraux	20 - 24	24 - 28	28 - 32	▲
Assistant Services Généraux	23 - 26	26 - 30	30 - 34	▲

MAINTENANCE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur d'Agence	55 - 65	65 - 80	80 - 100	▲
Directeur - Responsable d'Exploitation	50 - 60	60 - 70	70 - 80	▲
Chargé d'Affaires Maintenance	36 - 40	40 - 45	45 - 55	◊
Responsable de Site	32 - 34	35 - 40	38 - 45	◊
Responsable de Maintenance	35 - 40	40 - 45	45 - 55	▲
Frigoriste	28 - 30	30 - 34	34 - 40	▲
Chauffagiste	28 - 30	30 - 34	34 - 40	▲
Technicien CVC	26 - 28	28 - 32	32 - 36	◊
Technicien CFO/CFA	24 - 28	28 - 32	32 - 36	▲
Technicien de Maintenance Multitechnique	22 - 26	25 - 28	28 - 32	◊
Factotum	20 - 22	22 - 24	24 - 26	◊

FONCTIONS TRANSVERSES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur - Responsable Études	50 - 55	55 - 60	> 60	▲
Ingénieur Méthodes	33 - 36	36 - 43	43 - 56	▲
Technicien Méthodes	26 - 30	30 - 34	34 - 38	◊
Responsable Chiffrage	40 - 50	50 - 60	60 - 75	▲
Ingénieur Commercial (Chiffrage/Maintenance)	32 - 36	35 - 45	45 - 50	▲
Ingénieur Thermicien	32 - 36	34 - 38	> 45	◊
Ingénieur Efficacité Énergétique	32 - 36	34 - 38	> 45	◊



NOTE DE TENDANCES

La reprise et le regain de confiance dynamisent le marché de l'emploi pour les financiers. En position de force, leur volatilité s'accroît. Dans un même temps, la « rareté » de certains profils s'intensifie.

Par ailleurs, l'incertitude des marchés couplée à une interdépendance/interconnexion croissante des systèmes entraîne une réponse des organisations tournée vers le « prédictif ». **Les entreprises s'adaptent constamment et mettent en place des organisation « agiles ».**

Véritable pilier de l'organisation « agile », le département financier est au cœur de cette transformation digitale. Cette dernière s'exprime à travers trois phénomènes majeurs : l'usage des nouvelles technologies, la transformation du business model (nouveau modèle de monétisation) et l'émergence du big data (nouveaux flux et nouvelles sources).

L'organisation « agile » implique que les individus le soient. **Le financier développe de nouveaux soft skills : anticipation, coopération, gestion de l'innovation et de la complexité, conduite du changement.** De plus, il développe une sensibilité SI et doit s'adapter à ses évolutions. Enfin, les modes de management sont également bouleversés : management à distance, management de ressources internes et externes...

Ainsi, on observe dans le recrutement de **fortes attentes sur les compétences interpersonnelles.** La technicité restant un socle, la valeur ajoutée de l'individu repose sur son savoir-être et donc également sur la notion de « learning agility ». On attendra toujours d'un comptable qu'il sache « compter » et d'un contrôleur qu'il sache « piloter ». Toutefois, on ne demande plus forcément la maîtrise parfaite de SAP ou d'Oracle mais une « culture ERP », pas forcément les USGaap ou Sox mais une compréhension des doubles référentiels et une « culture contrôle interne ».

Ces évolutions entraînent de nouvelles opportunités pour les financiers. Les perspectives sont plus ouvertes et la gestion des talents nécessite une approche renouvelée.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

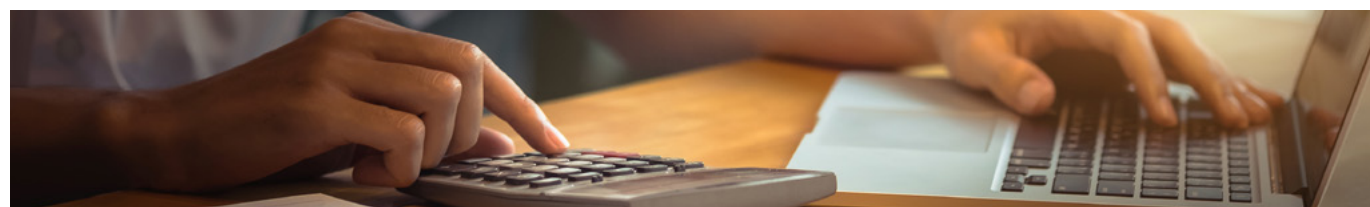
Au-delà de la bonne tenue de l'intérim cadre (remplacement temporaire), la dynamique actuelle du marché favorise le Management de Transition pour les experts financiers. En effet, les projets d'expansion et d'optimisation sont relancés depuis un an et les missions à forte valeur ajoutée se démultiplient. La durée moyenne des missions augmente, ainsi que le niveau moyen de rémunération.



SELON LES DAF, LE MÉTIER DE **CONTRÔLEUR DE GESTION** EST CELUI QUI A CONNU ET QUI CONNAÎT **LES PLUS GRANDS CHANGEMENTS.**



PRÈS D'1 **FINANCIER** SUR 2 ATTEND **PLUS DE RECONNAISSANCE** DANS SON TRAVAIL.



DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER

À la fois responsable de la fonction financière et stratège auprès de la direction générale et du comité de direction, le Directeur Financier est en première ligne pour conduire et accompagner les changements de l'organisation.

Les structures toujours plus complexes des groupes obligent les Directeurs Financiers à une adaptation permanente. Chaque configuration d'entreprise appelle des appétences, compétences et expériences particulières.

- Le DAF PME doit évoluer en environnement souvent familial, fiabiliser le « statutaire » et piloter de manière autonome le contrôle de gestion.
- Le DAF de filiale de groupe doit sécuriser la fiscalité de l'entreprise et remonter des reportings précis et réguliers à sa direction en maîtrisant les normes internationales et leurs évolutions.
- Le DAF LBO doit optimiser continuellement le BFR et communiquer régulièrement avec les investisseurs.
- Le DAF groupe doit composer avec des équipes délocalisées et des spécificités régionales importantes.

Aujourd'hui, la description de la fonction du DAF n'est plus figée mais totalement évolutive.

CONTRÔLEUR DE GESTION OPÉRATIONNEL

Le Contrôleur de Gestion accompagne les directions opérationnelles dans le pilotage proactif de leur activité. Il joue un rôle de « Business Partner » en étant le partenaire privilégié des opérationnels sur le terrain.

À ce titre, ses responsabilités couvrent...

- L'animation du processus budgétaire.
- L'analyse, le suivi et la communication des KPI financiers et opérationnels.
- La mise en place et l'optimisation des outils et processus.

Il est diplômé d'une école de commerce/d'ingénieurs ou d'un master universitaire. Agile intellectuellement, il est adaptable à des contextes mouvants. Généralement identifié comme « potentiel », il est en mesure d'évoluer tant sur sa ligne métier que sur des postes à vocation « commercial/marketing ».

COMPTABLE GÉNÉRAL

Poste central au sein du service comptabilité, le Comptable Général est responsable de la tenue courante des comptes de l'entreprise.

À ce titre, ses responsabilités couvrent...

- La saisie et l'imputation des écritures de comptabilité clients et fournisseurs, ainsi que les rapprochements bancaires.
- La gestion quotidienne de la trésorerie et le suivi des immobilisations.
- La gestion des déclarations fiscales.
- La révision et la justification des comptes.
- Les clôtures mensuelles, trimestrielles et annuelles des comptes.
- La préparation du bilan et de la liasse fiscale.

Il possède un BTS comptabilité gestion ou un DCG/DSCG en fonction de la complexité de l'organisation.

CHIFFRES CLÉS

Au cours des 12 derniers mois :

44 % des DAF ont recruté en **comptabilité**.

30 % des DAF ont recruté en **contrôle de gestion**.



8 % des DAF ont recruté en **trésorerie**.



LA VISION EXECUTIVE

Aujourd'hui, le DAF doit avant tout inspirer confiance, dans des contextes de changement rapide.

La fonction finance s'est ouverte au reste de l'entreprise, grâce à une transformation technologique majeure. Moins technique, elle est devenue support du business. De même, le DAF est moins perçu comme un expert technique que comme un acteur clé de la performance de l'entreprise.

Il est garant de la confiance des équipes dans leur management, y compris les équipes non financières. Porteur d'une vision et instigateur du changement, il adopte une posture de dirigeant, influençant sur le long terme la culture et le devenir de l'entreprise.



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

FONCTIONS DE DIRECTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 ans et +	
Directeur Administratif et Financier Groupe	-	120 - 200	150 - 300	◀
DAF Filiale/Site/BU - Contrôleur Financier	60 - 80	70 - 100	80 - 150	◀
Responsable Administratif et Financier	50 - 70	60 - 80	70 - 100	◀
Directeur de Centre de Services Partagés (CSP)	-	80 - 120	120 - 180	▲
Directeur Comptable - Directeur des Comptabilités	60 - 90	70 - 150	100 - 180	◀
Directeur - Responsable de la Consolidation	60 - 90	80 - 150	100 - 180	▲
Directeur du Contrôle de Gestion	60 - 90	70 - 150	100 - 250	◀
Directeur Bid Management	60 - 90	70 - 150	100 - 180	▲
Directeur Fusion-Acquisition	-	120 - 200	150 - 300	◀
Directeur Credit & Risk Management	50 - 70	70 - 100	80 - 180	◀
Directeur Communication Financière et/ou Relations Investisseurs	60 - 90	90 - 150	120 - 300	◀
Directeur de l'Audit Interne	60 - 90	80 - 150	100 - 250	◀
Directeur Trésorier & Financement	60 - 90	80 - 150	100 - 250	◀

FONCTIONS COMPTABLES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable Normes et Procédures	-	-	60 - 100	▲
Coordinateur Comptable	-	40 - 60	60 - 80	▲
Responsable de Pôle Comptabilité Générale	-	40 - 60	60 - 80	◀
Chef - Responsable Comptable	-	40 - 60	60 - 80	◀
Adjoint Chef Comptable	-	32 - 42	35 - 50	◀
Responsable Comptabilité Tiers	-	35 - 50	45 - 70	▲
Comptable Unique	30 - 35	35 - 45	40 - 50	◀
Comptable Général	25 - 30	28 - 45	30 - 50	▲
Comptable Fiscaliste	30 - 40	40 - 60	50 - 70	▲
Comptable Analytique	26 - 32	32 - 38	35 - 42	▲
Comptable Clients	22 - 25	23 - 32	28 - 36	▲
Comptable Fournisseurs	21 - 24	22 - 31	27 - 35	◀
Comptable Trésorerie/Bancaire	22 - 26	24 - 28	28 - 36	◀
Comptable Copropriété	22 - 26	26 - 32	30 - 42	◀
Comptable Immobilisations	23 - 27	26 - 30	28 - 34	◀
Comptable - Gestionnaire Paie	24 - 28	28 - 35	32 - 40	▲
Aide Comptable	18 - 22	22 - 24	23 - 26	◀



FONCTIONS DE CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION ET AUDIT INTERNE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Contrôleur de Gestion Central/Corporate/FP&A	30 - 42	40 - 60	45 - 75	◄
Chargé de Reporting	28 - 35	32 - 38	35 - 45	◄
Assistant de Gestion	20 - 24	24 - 28	28 - 32	◄
Contrôleur de Gestion Commercial & Marketing	28 - 45	35 - 60	40 - 75	◄
Contrôleur de Gestion Industriel	32 - 45	35 - 60	40 - 75	▲
Contrôleur de Gestion Projets et SI Finance	32 - 45	35 - 60	40 - 75	▲
Financial Bid Manager/Controller	-	40 - 55	50 - 90	▲
Consolideur	35 - 40	40 - 55	50 - 75	▲
Auditeur Interne	32 - 45	40 - 65	50 - 75	◄

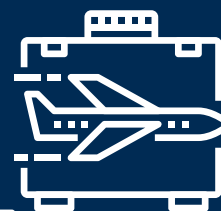
FONCTIONS DE CREDIT MANAGEMENT, TRÉSORERIE ET FINANCEMENT, M&A

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Credit Manager	30 - 35	35 - 50	45 - 65	▲
Gestionnaire de Comptes Clients	24 - 26	26 - 30	28 - 35	▲
Agent de Recouvrement	22 - 25	23 - 27	26 - 33	◄
Trésorier	32 - 45	40 - 50	45 - 65	▲
Chargé de la Communication Financière et/ou Relations Investisseurs	32 - 45	40 - 65	60 - 90	◄
Analyste M&A	40 - 50	45 - 80	60 - 100	◄



PageGroup

HÔTELLERIE & TOURISME



NOTE DE TENDANCES

Alors que le tourisme & l'hôtellerie ont été fragilisés en France en 2016, l'année 2017 annonce une amélioration dans la fréquentation des établissements français, notamment grâce au retour de la clientèle étrangère.

Ainsi, dans l'hôtellerie de luxe, de nombreuses offres émergent visant à capter cette clientèle autour d'offres d'hébergement mais pas seulement : les mariages, les séminaires ou encore le bien-être attirent une clientèle étrangère.

Pour constituer des offres traditionnelles ou innovantes et les commercialiser, les établissements recrutent des profils marketing et commerciaux. Les fonctions les plus recherchées sont les suivantes : Event Manager, Attaché/Directeur Commercial, Directeur Marketing, Responsable Relations Publiques ou encore Responsable Partenariats, puisque les hôteliers tissent des partenariats avec la culture ou la distribution.

Avec l'essor d'internet, les métiers liés à la vente indirecte et notamment la vente en ligne sont de plus en plus représentés : les fonctions de Community Manager ou Channel Manager ou Chargé de Marketing Web sont en plein développement. L'analyse des ventes et des statistiques (pricing...) gagne également du terrain et les Yield Managers sont très recherchés.

Enfin, **le tourisme d'affaires connaît une belle progression** : en effet, dans un souci de rentabilité, les entreprises françaises sont de plus en plus vigilantes quant aux dépenses liées aux déplacements de leurs collaborateurs. Ainsi, les services voyages émergent au sein des grands groupes, les PME faisant plutôt appel à des agences spécialisées en voyages d'affaires.

Les outils de réservation de voyages se multiplient, les emplois de personnel qualifié et compétent sur ces outils se développent. **Aujourd'hui, les profils recherchés sont donc ceux de Chargé de Voyages, Commercial/Account Manager ainsi que Chargé de Clientèle en Tourisme d'Affaires.**



SELON LES PRÉVISIONS, LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION SERA EN FRANCE, D'ICI 2030, **LE SECTEUR LE PLUS CRÉATEUR D'EMPLOIS** AVEC CELUI DE LA DISTRIBUTION.



REVENUE MANAGER

Le Revenue Manager⁽¹⁾ a comme mission l'optimisation du revenu d'un ou plusieurs établissements. À ce titre, il...

- Participe au process budgétaire et à l'élaboration de la politique tarifaire, recommande des positionnements commerciaux et optimise les sources de revenu.
- Est force de proposition pour l'amélioration des canaux de distribution, des volumes disponibles à la vente, du positionnement tarifaire.
- Assure un soutien analytique et communique les tendances en interne.
- Peut animer une équipe, qu'il forme et coordonne.

Le Revenue Manager⁽¹⁾ justifie généralement d'une formation bac +4/+5 de type école hôtelière, de commerce ou universitaire. La pratique courante de l'anglais, le sens commercial, l'esprit d'analyse et la compréhension globale des enjeux et problématiques sectorielles sont indispensables.

(1) Responsable du Revenu.

DIRECTEUR GÉNÉRAL /DIRECTEUR D'EXPLOITATION

Le Directeur Général/Directeur d'Exploitation est en charge de l'exploitation et de la gestion opérationnelle de l'établissement ainsi que de sa gestion administrative, financière et commerciale. À ce titre, il...

- Dirige, anime et coordonne les différents services afin d'offrir à la clientèle des prestations de qualité.
- Pilote l'activité économique et préserve les intérêts financiers de l'établissement en s'assurant de la rentabilité de l'exploitation.
- Définit les axes stratégiques de la politique commerciale, marketing et communication.
- S'assure de la maintenance des bâtiments et décide des investissements à venir.

Les formations supérieures de type école hôtelière sont largement représentées ainsi que les formations commerciales. Une expérience confirmée et réussie de management hôtelier est indispensable. De solides compétences d'encadrement et de gestion sont nécessaires.

CHARGÉ DE VOYAGES / TRAVEL MANAGER

Il supervise l'ensemble de la politique voyages de son entreprise et doit s'assurer qu'elle est bien appliquée par les collaborateurs. À ce titre, il...

- Définit la politique voyages de l'entreprise en accord avec les achats.
- S'assure que la politique voyages de l'entreprise est bien respectée par les collaborateurs.
- Choisit les outils de réservation de voyages en ligne.
- Forme les collaborateurs à l'utilisation de ceux-ci.
- Réserve les voyages de certains collaborateurs.
- Établit les reportings d'activité.

Le chargé de voyages a impérativement une formation dans le domaine du tourisme. Une première expérience dans le domaine du voyage d'affaires est nécessaire (en agence ou en entreprise).

Dynamisme, sens relationnel, organisation et pédagogie sont requis pour réussir à ce poste.

CHIFFRES CLÉS

L'Hôtellerie : **17 000 entreprises**,
615 000 chambres, **15,8 milliards**
d'euros de CA, **160 000 salariés**.



La France est la **1^{re} destination mondiale** : 83 millions de touristes internationaux, plus de **7,4 % du PIB**.

Les **voyages d'affaires** :
28,2 milliards d'euros de CA,
croissance de 3,5 %.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

HÔTELLERIE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Agent de Réservation	20 - 23	21 - 25	24 - 28	▲
Responsable Réservation	26 - 30	28 - 34	32 - 38	◀▶
Réceptionniste - Night Audit	20 - 23	21 - 26	24 - 28	▲
Night Audit	18 - 22	21 - 26	24 - 28	◀▶
Chef de Réception	27 - 30	29 - 34	32 - 40	◀▶
Concierge	20 - 23	22 - 26	30 - 45	▲
Responsable Conciergerie	28 - 32	31 - 35	45 - 60	▲
Gouvernante	20 - 22	21 - 25	24 - 28	▲
Gouvernante Générale	28 - 33	32 - 36	40 - 60	▲
Responsable Séminaires et Banquets	23 - 26	25 - 30	28 - 45	▲
Commercial/Account Manager	22 - 26	25 - 32	30 - 60	▲
Responsable des Ventes/Grands Comptes	28 - 35	32 - 53	45 - 80	◀▶
Yield/Revenue Manager	30 - 38	36 - 46	48 - 80	▲
Directeur Commercial & Marketing/Ventes	45 - 60	55 - 90	85 - 120	◀▶
Gouvernant Général	28 - 45	30 - 46	40 - 60	◀▶
Directeur Hébergement	44 - 75	60 - 90	85 - 110	▼
Directeur de la Restauration	45 - 55	50 - 75	70 - 120	◀▶
Directeur des Conférences et Événements	35 - 48	41 - 65	56 - 70	◀▶
Directeur Général/Directeur d'Exploitation	45 - 65	60 - 80	80 et +	◀▶
Directeur Régional/des Opérations/des Exploitations	50 - 65	60 - 90	70 et +	◀▶

RESTAURATION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable Grands Comptes - Restauration Collective	34 - 45	42 - 58	50 - 85	◀▶
Directeur des Ventes/Commercial - Restauration Collective	60 - 80	70 - 100	90 - 130	◀▶
Responsable de Secteur - Restauration Collective	33 - 40	38 - 48	45 - 60	◀▶
Directeur Régional - Restauration Collective	48 - 60	58 - 78	60 - 80	◀▶
Directeur de Restaurant - Restauration Commerciale	32 - 40	38 - 55	50 - 100	▼
Responsable Réseau/Régional - Restauration Commerciale	42 - 48	46 - 65	70 - 120	◀▶
Responsable Expansion/Développement Immobilier	40 - 50	50 - 72	45 - 110	◀▶
Chef de Projets - Traiteur Conférences et Événements	25 - 35	32 - 43	35 - 50	◀▶
Directeur de Clientèle/de Développement Traiteur	40 - 50	45 - 54	60 - 90	▼



TOURISME

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Téléconseiller - Chargé de Clientèle	18 - 20	19 - 22	21 - 24	◀
Conseiller - Agent de Voyages	20 - 23	22 - 28	26 - 30	▼
Conseiller Voyages d'Affaires	21 - 24	23 - 30	28 - 34	▲
Agent de Back-Office	18 - 21	20 - 24	23 - 27	▼
Chargé de Production - Forfaitiste	22 - 25	24 - 28	26 - 30	▲
Directeur d'Agence - Responsable de Plateau	29 - 37	37 - 45	42 - 55	▲
Directeur de Réseau - Directeur Régional	35 - 45	45 - 57	55 - 70	◀
Responsable des Ventes/Grands Comptes/de Développement	36 - 55	48 - 67	55 - 110	◀
Directeur Commercial/des Ventes	45 - 50	50 - 68	70 - 90	◀
Chargé de Voyages/Travel Manager	25 - 28	28 - 35	35 - 45	▲
Commercial/Account Manager Travel Management	28 - 35	30 - 38	35 - 50	▲
Chef de Produits Marketing	27 - 38	38 - 49	35 - 65	◀





NOTE DE TENDANCES

Le marché de l'emploi est dynamique et ce, dans la plupart des lignes de métiers de la maîtrise d'ouvrage et des services à l'immobilier.

La promotion immobilière confirme son embellie amorcée au dernier trimestre 2014. Le premier trimestre 2017 est ainsi le dixième trimestre consécutif où les réservations sont orientées à la hausse (+ 13,8 % par rapport à T1 2016) ! On assiste par ricochet à une baisse de 1,3 % de l'offre commerciale disponible, et donc à une hausse des prix : + 5,1 % sur l'ensemble du territoire. L'enthousiasme est de mise mais les acteurs n'oublient pas que le marché reste sous une double perfusion : les dispositifs fiscaux et les taux d'intérêt. Si le nouveau Gouvernement n'a pas la main sur la seconde, il lui faudra trouver une solution au Pinel, dont l'échéance est prévue à la fin de l'année. **En termes de recrutement, la tension se déplace progressivement et logiquement du développement foncier vers les fonctions du montage et du suivi d'opération.**

Côté logement social, la réforme de 2017 a conduit à la réduction du nombre d'acteurs sur le marché. En conséquence, nous avons assisté à plusieurs fusions d'entreprises qui furent dans l'obligation de réduire leurs embauches en CDI. L'année fut donc marquée par une forte hausse des recrutements en CDD et en intérim. Le volume des projets en zone tendue, en neuf comme en réhabilitation, va à nouveau générer des embauches plus pérennes sur le reste de l'année, d'autant que certains bailleurs réintègrent une partie de leur production externalisée chez les promoteurs.

La « pierre papier », elle non plus, n'en finit plus de battre des records. À tel point que, sur un marché fortement corrélé aux taux d'intérêt, certains craignent la formation d'un phénomène de bulle. La collecte nette SCPI+OPCI avait déjà progressé de 41 % de 2015 à 2016. **Le premier trimestre 2017 confirme cette tendance : rien que pour les SCPI, elle a plus que doublé !** On assiste donc à de nombreuses créations de poste en investissement, en asset/property et fund management ainsi qu'en maîtrise d'ouvrage technique, notamment sur les classes d'actifs spécifiques les plus demandées (logistique, résidences gérées, etc.).

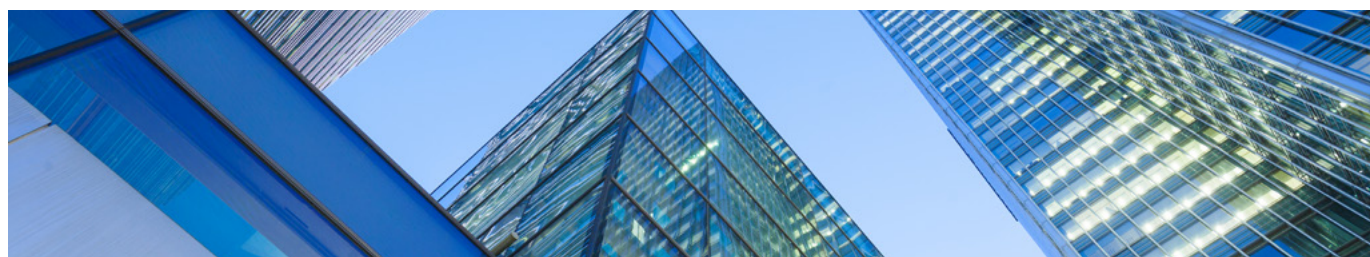
FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Encore peu répandu sur ces métiers, le recours au management de transition est principalement observé sur les postes de Directeur Immobilier dans des contextes de cession et/ou de location d'actifs ou au sein de foncières passant d'un centre de coût à un centre de profit. La promotion immobilière, avec des réorganisations attendues sur ce marché, devrait également offrir un contexte favorable.



TENDANCE : L'OFFRE DE COWORKING DEVRAIT REPRÉSENTER 155 200 M² FIN 2017, SOIT UNE HAUSSE DE 167 % DEPUIS 2015.

SOURCE: ARTHUR LOYD.



NÉGOCIATEUR VEFA

Le métier de Négociateur VEFA consiste à recevoir, conseiller et accompagner une clientèle qui désire acheter un bien immobilier neuf. Le vendeur accompagne ainsi l'acheteur pour l'aider à acquérir un bien en cours de construction que le vendeur s'engage à lui livrer une fois achevé.

Ses missions sont les suivantes.

- Animer le fichier prospects.
- Assurer la tenue du bureau de vente et présenter le programme.
- Assurer la gestion des contrats de réservation jusqu'à la signature de l'acte authentique.

Les promoteurs comme les commercialisateurs recrutent tous types de profils, de l'autodidacte au master 2. La personnalité, le tempérament commercial et une bonne culture du résultat sont des points essentiels dans le choix des candidats sélectionnés.

ASSET MANAGER

La fiche de poste d'un Asset Manager peut significativement varier d'une société à une autre. Au sens large, sa mission consiste à valoriser les actifs sous sa responsabilité grâce à une gestion locative, technique et financière optimale.

Si la polyvalence est un atout de taille dans la profession, certaines compétences permettent aux candidats de se distinguer.

- La proximité avec le property management, qui est une source d'informations clés.
- Une vraie culture marché afin de commercialiser de manière plus efficiente.
- Des connaissances du bâtiment pointues.

Sur un marché toujours aussi attractif, les recruteurs sont aujourd'hui de plus en plus exigeants sans pour autant augmenter les rémunérations. Ainsi, les doubles-cursus immobilier et technique sont particulièrement appréciés.

RESPONSABLE DE SECTEUR

Le Responsable de Secteur veille à la maintenance technique courante du patrimoine et manage les gardiens d'immeuble. Acteur incontournable sur le terrain, il apparaît comme un relais de confiance auprès des locataires.

Ses principales missions sont...

- Le recrutement et le management d'une équipe.
- La gestion du budget et le suivi des prestataires.
- La gestion des travaux d'entretien courant et la gestion des sinistres.

Aujourd'hui, de plus en plus de formations spécialisées mènent à cette fonction.

Ce poste connaît un fort turn-over en raison des secteurs sensibles et de la forte charge de travail attachée à ses missions. C'est pourquoi les bailleurs se réorganisent et que les recruteurs sont attentifs au contexte pour chacun des postes.

CHIFFRES CLÉS

L'industrie immobilière représente
10% du PIB (source : FPI).

100 000 logements neufs
en France ont été mis en chantier
entre mars et juin 2017.
(source : infos.logements).



LA VISION EXECUTIVE

On constate une fluidité importante du marché des managers et dirigeants expérimentés dans l'immobilier, notamment tertiaire. Les opportunités sont fortement liées à la qualité des projets des grands promoteurs.

Dans ce contexte émergent des acteurs plus petits et régionaux qui ont une proximité forte avec les marchés locaux et qui les protègent de l'influence parisienne.

La technologie dans le bâtiment exerce une pression forte ; on pourrait aussi parler du Bâtiment 4.0 !



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

À noter : sur les postes repérés par un astérisque, le variable peut être significatif.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

AMÉNAGEMENT URBAIN

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable - Directeur de Pôle	-	45 - 55	55 - 80	◀
Chef - Directeur de Projets Aménagement	32 - 34	35 - 45	45 - 65	◀
Chef - Directeur de Projets Construction	30 - 32	33 - 42	42 - 60	◀

UTILISATEURS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Immobilier	60 - 70	70 - 90	90 - 180	▲
Gestionnaire - Responsable Immobilier	-	40 - 50	50 - 60	◀
Responsable Développement/Projets (Retail)*	-	40 - 45	45 - 70	▲
Gestionnaire - Responsable Technique	-	38 - 46	47 - 60	▲
Responsable SG/Environnement de Travail	-	32 - 45	45 - 65	◀

PROMOTION IMMOBILIÈRE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable - Directeur Commercial*	-	50 - 70	70 - 100	◀
Responsable - Directeur Développement*	-	45 - 60	60 - 80	▲
Responsable - Directeur Technique	-	45 - 60	60 - 90	◀
Responsable - Directeur de Programmes	35 - 40	40 - 55	55 - 80	▲
Responsable Études/Appels d'Offres	-	40 - 45	45 - 60	◀
Conducteur - Ingénieur Travaux	25 - 28	36 - 45	45 - 55	▲
Prospecteur Foncier*	35 - 40	40 - 50	50 - 65	▲
Commercial - Négociateur VEFA*	35 et +	45 et +	45 et +	◀
Attaché de Clientèle/SAV	25 - 28	28 - 35	33 - 42	◀
Assistant de Programmes	25 - 28	28 - 33	33 - 40	◀

SERVICES IMMOBILIERS - RÉSIDENTIEL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur de Copropriétés	45 - 50	50 - 55	55 - 65	◀
Gestionnaire de Copropriétés	30 - 37	37 - 45	45 - 60	▲
Directeur de Gestion Locative	38 - 42	42 - 45	45 - 50	◀
Gestionnaire Locatif	25 - 30	30 - 37	37 - 44	◀
Responsable - Directeur Technique	38 - 44	45 - 50	50 - 55	◀
Gestionnaire - Inspecteur Technique	30 - 35	35 - 42	42 - 47	◀
Assistant Technique	25 - 30	30 - 35	35 - 40	◀



SERVICES IMMOBILIERS - TERTIAIRE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable - Directeur Asset Management*	-	70 - 90	90 - 150	◊
Directeur Développement/Arbitrage*	-	70 - 80	80 - 150	◊
Responsable Développement/Arbitrage*	35 - 45	45 - 70	70 - 90	▲
Responsable - Directeur Technique	40 - 45	45 - 60	60 - 90	◊
Responsable - Directeur Property Management	42 - 45	45 - 50	50 - 60	◊
Property Manager	33 - 38	38 - 45	45 - 50	▲
Analyste - Expert	34 - 38	38 - 44	45 - 60	▲
Asset Manager*	40 - 45	45 - 55	55 - 80	◊
Fund Manager*	40 - 45	45 - 60	60 - 80	◊
Portfolio Manager*	35 - 45	45 - 60	60 - 80	◊
Gestionnaire - Inspecteur Technique	30 - 35	35 - 42	42 - 50	▲
Assistant Technique	25 - 30	30 - 35	35 - 40	◊
Consultant en Immobilier d'Entreprise*	18 - 24	25 - 35	35 - 70	◊

LOGEMENT SOCIAL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur d'Agence	-	50 - 60	60 - 80	◊
Responsable - Directeur Technique	35 - 40	40 - 48	48 - 70	◊
Responsable - Directeur Développement	30 - 35	35 - 50	50 - 70	◊
Directeur - Responsable Gestion Locative	30 - 35	35 - 45	45 - 60	◊
Chargé - Directeur d'Opérations	-	35 - 42	42 - 60	◊
Responsable de Site - Responsable de Secteur	28 - 32	32 - 35	35 - 45	◊
Technicien GE/GR	30 - 35	35 - 40	40 - 45	◊
Assistant de Gestion Locative	22 - 25	25 - 28	28 - 32	◊
Gestionnaire Locatif	25 - 28	28 - 32	32 - 35	◊
Gestionnaire Attribution	25 - 28	28 - 33	33 - 38	◊
Conseiller en Économie Sociale & Familiale	25 - 28	28 - 33	33 - 38	◊
Assistant Technique	22 - 25	25 - 28	28 - 32	◊
Gardien d'Immeuble	17 - 20	20 - 22	22	◊



NOTE DE TENDANCES

Malgré une image quelque peu écornée, ces dernières années, le monde industriel n'en demeure pas moins un environnement où les opportunités de carrière restent importantes pour les ingénieurs et les techniciens.

En effet, la diversité des secteurs (aéronautique, spatial, automobile, ferroviaire, énergie, etc.) combinée à la diversité des fonctions (bureau d'études, projets, production, qualité, maintenance, etc.) offre une multitude de possibilités et des orientations professionnelles variées. **Quiconque issu d'une formation technique peut se réaliser dans l'industrie sur des postes faisant appel à des compétences variées** et permettant de s'aguerrir sur des voies d'expertise, de management, de gestion de projets, voire commerciales et financières.

Contrairement à d'autres secteurs tels que l'informatique, l'industrie n'a pas vécu une grande révolution technologique : peu de vrais « nouveaux » postes y ont vu le jour. En revanche, certaines fonctions y ont considérablement évolué, prenant dès lors une dimension différente, voire plus large : dimension internationale plus forte (Direction Industrielle, Direction Qualité, Direction de Projets, etc.), notamment dans le cadre d'organisations matricielles multisites et multinationales ; dimension technologique plus « moderne » (domotique, automatisation de procédés, supervision à distance, etc.) ; dimension « clients » beaucoup plus affirmée (Service Après-Vente, Qualité, etc.).

Ces quelques évolutions ont donc naturellement influé sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines, entraînant des attentes différentes, voire parfois des modes de recrutement repensés. Et ce d'autant plus que, depuis maintenant de nombreuses années, les ingénieurs ne focalisent plus uniquement sur l'industrie et des postes à caractère technique. **Il est donc nécessaire d'identifier et de séduire des collaborateurs toujours désireux de s'inscrire dans des projets technologiques ambitieux (les fameux « ingénieurs ingénieux »), sans pour autant négliger les qualités comportementales et les savoir-être adaptés au monde de l'entreprise d'aujourd'hui.**

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Les restructurations de l'industrie mais aussi les projets de développement, associés à une tendance de fond de recourir ponctuellement à des cadres sur des sujets critiques, portent l'interim management, en particulier au sein de structures qui emploient entre cinquante et cinq cents personnes.

Les principales missions observées sont la montée en compétence d'équipes et de relais managériaux, le transfert d'activité, la gestion de crise (fournisseurs/qualité/clients), la création/extension de site industriel.



DIRECTEUR INDUSTRIEL

Le Directeur Industriel a pour principale mission de définir et de piloter l'ensemble de la stratégie industrielle de sa société. Il a pour but d'atteindre des objectifs de volume, de qualité et de rentabilité fixés.

À ce titre...

- Il identifie les axes de développement (produits, marchés, ressources...) et effectue les choix d'organisation (investissements, externalisation, transfert d'activité) pour son périmètre.
- Il réalise sa mission en étroite collaboration avec la Direction Générale et de plus en plus fréquemment dans un contexte international très concurrentiel.

Si d'excellentes compétences techniques et le plus souvent une formation d'ingénieur sont évidemment nécessaires, le Directeur Industriel doit également posséder une large palette de savoir-faire et de compétences comportementales car il rayonne sur la globalité de l'entreprise. Qualités de communication, de gestion, d'organisation sont essentielles, au même titre que dynamisme et charisme.

CHEF DE PROJETS

Le Chef de Projets coordonne les équipes internes (R&D, production, etc.) et externes (sous-traitants, fournisseurs, etc.), depuis la formalisation de la réponse à appels d'offres jusqu'à la production ou l'installation du produit, et ce dans un contexte de plus en plus international et matriciel. Ainsi, il est en charge de...

- La négociation des spécifications techniques et financières avec les clients.
- La définition des ressources (humaines, techniques, etc.), des budgets et des plannings.
- Le pilotage des équipes et le suivi des engagements contractuels.

En fonction de la taille de l'entreprise, des produits et/ou des services, il est issu d'une formation scientifique (bac + 2 ou école d'ingénieurs) avec souvent des compétences techniques spécifiques au produit (mécanique, électronique, plasturgie...), complétées éventuellement par une sensibilisation en gestion de projets. La maîtrise de l'anglais est quasiment impérative.

TECHNICIEN SERVICE APRÈS-VENTE

D'un expert technique capable de résoudre tous les problèmes, le Technicien SAV est devenu désormais un véritable acteur de la satisfaction du client. Ainsi, directement sur les sites clients, il est en charge de...

- Installer, maintenir et/ou réparer les équipements, conformément aux engagements pris vis-à-vis des clients.
- Diagnostiquer les éventuels dysfonctionnements et de définir les solutions palliatives adaptées.
- Apporter un support et une expertise forte aux clients.
- Identifier, le cas échéant, des ventes additionnelles potentielles (pièces de rechange, contrats de maintenance, etc.), en accord avec les équipes commerciales.

De formation bac + 2 (BTS MI, BTS CRSA, DUT mesures physiques), il s'appuie au minimum sur deux années d'expérience en maintenance sédentaire ou itinérante de produits technologiquement proches. La maîtrise de l'anglais devient de plus en plus indispensable.

CHIFFRES CLÉS

.....

91 % des ingénieurs se disent mobiles pour trouver un nouvel emploi, contre **62 % des techniciens**.

.....

Près de 30 % des ingénieurs jeunes diplômés sont des femmes (20 % toutes générations confondues).

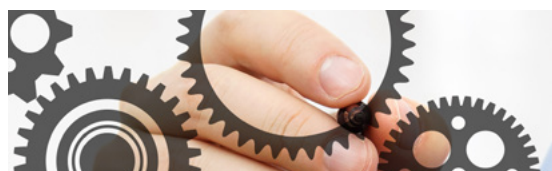
.....



Salaire moyen :
Ingénieur : 56 K€⁽¹⁾
Technicien : 31 K€

.....

(1) Enquête IESF 2016.



LA VISION EXECUTIVE

1995-2015 a été la décennie de la mondialisation massive industrielle dans tous les secteurs y compris agroalimentaires. Les nouvelles contraintes environnementales, éthiques et de traçabilité pour lutter contre la fraude redonnent du lustre aux activités manufacturières.

L'industrie s'anoblit à nouveau mais exige de nouvelles sensibilités d'innovation, de créativité, de digitalisation (industrie 4.0) et de retour aux sources historiques de la fabrication européenne.

Les dirigeants et ingénieurs français du secteur sont bien représentés et encore dynamiques à condition de porter leurs inventions à l'étranger avec encore plus de vigueur.



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

R&D/BUREAU D'ÉTUDES/ESSAIS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Dessinateur - Projeteur	25 - 27	27 - 30	30 - 40	▲
Technicien Bureau d'Études	25 - 27	27 - 30	30 - 40	▲
Ingénieur Bureau d'Études	28 - 34	34 - 44	44 - 50	◄
Responsable Bureau d'Études	-	40 - 50	50 - 60	◄
Ingénieur Calculs	28 - 34	34 - 44	44 - 50	◄
Ingénieur Brevet	30 - 35	35 - 45	45 - 60	◄
Technicien Laboratoire/Essais	24 - 26	26 - 30	30 - 35	◄
Ingénieur Laboratoire/Essais	-	34 - 44	44 - 50	◄
Responsable Laboratoire/Essais	-	40 - 50	50 - 60	◄

PROJETS/AFFAIRES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chef de Projets	30 - 35	35 - 45	45 - 70	▲
Ingénieur d'Affaires	30 - 35	35 - 45	45 - 70	▲
Chef d'Agence	32 - 37	37 - 48	48 - 70	▲

FONCTIONS TRANSVERSES À LA PRODUCTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien Méthodes/Process/Amélioration Continue	25 - 27	27 - 30	30 - 35	◄
Ingénieur Méthodes/Process/Amélioration Continue	28 - 34	34 - 44	44 - 50	◄
Responsable Méthodes/Process/Amélioration Continue	-	40 - 50	50 - 65	◄
Technicien Maintenance/Travaux Neufs	25 - 30	30 - 36	36 - 45	▲
Responsable Maintenance/Travaux Neufs	-	45 - 55	55 - 70	▲

PRODUCTION/EXPLOITATION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien de Production - Conducteur de Ligne	22 - 25	25 - 28	28 - 32	◄
Chef d'Atelier - Chef d'Équipe	28 - 30	30 - 35	35 - 45	◄
Ingénieur de Production/Exploitation	28 - 34	34 - 44	44 - 50	◄
Responsable de Production/Exploitation	-	40 - 55	55 - 70	▲
Directeur Technique	-	-	60 - 90	◄
Directeur d'Usine	-	-	80 - 100	▲
Directeur Industriel	-	-	80 - 130	▲



QUALITÉ/HSE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien HSE	24 - 26	26 - 29	29 - 33	▼
Ingénieur HSE	26 - 33	33 - 40	40 - 50	▼
Technicien Qualité	24 - 26	26 - 29	29 - 33	◄
Ingénieur Qualité	28 - 35	35 - 45	45 - 50	◄
Responsable Qualité	-	45 - 55	55 - 65	◄

APPELS D'OFFRES/DEVIS/SUPPORT TECHNIQUE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien Devis/Chiffrage	24 - 26	26 - 30	30 - 35	▲
Ingénieur Appels d'Offres/Avant-Vente	28 - 34	34 - 45	45 - 55	▲
Formateur/Rédacteur Technique	24 - 26	26 - 30	30 - 35	◄
Technicien Support Technique/Hotline	24 - 26	26 - 30	30 - 35	◄

SERVICE APRÈS-VENTE/INSTALLATION/COMMISSIONING

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien SAV Régional	25 - 27	27 - 30	30 - 35	▲
Technicien SAV National	26 - 29	29 - 33	33 - 48	▲
Technicien SAV International	30 - 33	33 - 38	38 - 50	▲
Coordinateur/Responsable SAV	-	35 - 45	45 - 65	◄

MÉTIERS RARES ET EN PLEIN ESSOR

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien Automatisme/Robotique	26 - 29	29 - 33	33 - 45	▲
Technicien Méthodes Maintenance	26 - 29	29 - 33	33 - 45	▲
Technicien en Métrologie	25 - 27	27 - 30	30 - 35	▲
Technicien en Domotique	26 - 29	29 - 33	33 - 38	▲
Ingénieur Automatisme/Robotique	30 - 35	35 - 45	45 - 60	▲
Ingénieur Électronique Embarquée	30 - 35	35 - 45	45 - 60	▲



NOTE DE TENDANCES

Tous marchés confondus, **le secteur pharmaceutique croît de manière régulière de 6% par an.**

Selon les zones géographiques, les disparités sont pourtant importantes : sur les marchés matures comme la France, la régression est perceptible, tandis que sur des zones émergentes telles que l'Asie, le Maghreb, le Proche et le Moyen-Orient ou l'Amérique latine la croissance explose.

Malgré les progrès de la recherche et de la médecine, les difficultés du secteur sont de découvrir de nouveaux médicaments efficaces dans de courts délais et de pouvoir les commercialiser rapidement sur le marché en respectant des contraintes réglementaires encore non uniformisées à l'international.

Un **levier de croissance important pour les industriels est la création de biomédicaments.** Ces traitements destinés à combattre des maladies rares font émerger des sociétés de biotechnologie favorisant la conquête de marchés de niche.

Par ailleurs, face au poids de plus en plus important des médicaments génériques sur le marché, lié aux politiques de réduction des coûts de santé et de déremboursement des médicaments, les laboratoires pharmaceutiques peuvent maintenant être pénalisés dans leur croissance sur les molécules de médecine interne. **Leur enjeu principal est donc aujourd'hui le développement de molécules sur des aires thérapeutiques** comme l'oncologie, l'immunologie et la neurologie.

Pour répondre aux évolutions du secteur et aux réglementations de plus en plus drastiques, nous notons **l'émergence de nouveaux métiers, notamment dans la compliance/DMOS ou la transparence.**

De même, face aux apports thérapeutiques des nouvelles molécules et à leurs effets secondaires, les autorités de santé sont aujourd'hui d'une vigilance extrême et les autorisations de mise sur le marché sont donc plus rares. Ce phénomène engendre une **forte croissance dans le déploiement des services de pharmacovigilance et d'information médicale.**

Enfin, pour pallier les transformations du marché, la visite médicale a fortement été impactée, depuis quelques années, et a favorisé le développement des postes de MSL et d'Infirmier Conseil permettant ainsi d'apporter un soutien et une expertise scientifiques aux médecins



EN FRANCE, **24 FACULTÉS DE PHARMACIE** PROPOSENT DES SPÉCIALISATIONS EN INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE.



48% DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE SONT DES CADRES.



MEDICAL SCIENCE LIAISON

Le Medical Science Liaison a un rôle primordial dans le succès d'une entreprise (pharmaceutique/biotechnologique/de dispositif médical...).

Il supervise les différentes étapes du cycle de vie d'un produit, s'assure de son succès et veille à ce que son utilisation soit appropriée et efficace.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- La gestion de leaders d'opinion (KOL) : en créant et maintenant de bonnes relations avec la communauté médicale et/ou scientifique.
- La communication de nouvelles données scientifiques liées à ses produits avec les professionnels de santé.
- La gestion de projets : assurer la promotion et le développement clinique, piloter et proposer des projets de recherche, former le personnel médical et les forces de vente/marketing en interne mais aussi rédiger des publications scientifiques.

De formation scientifique supérieure (médecine/pharmacie/doctorat), il offre une expertise dans un ou plusieurs domaines thérapeutiques précis.

CHARGÉ DMOS

Le Chargé DMOS a pour mission d'assurer la gestion administrative des dossiers DMOS dans le respect des procédures et des réglementations.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- L'accompagnement et le conseil des collaborateurs sur les procédures appropriées qui garantissent de mener les activités dans le respect des lois en vigueur.
- La réalisation et la soumission des déclarations auprès des instances ordinales ainsi que la clôture des dossiers.
- La publication des données au titre de la transparence : création des rapports, analyse des données et des publications.
- La gestion du prestataire en charge des notes de frais (cahier des charges/suivi des contrôles) et l'audit des données transmises.

De formation bac + 2, il a de solides connaissances de la réglementation DMOS et de la transparence.

PHARMACIEN PV/IM

Le Pharmacien Pharmacovigilance et Information Médicale a pour mission d'assurer le recueil, l'enregistrement et l'évaluation des effets indésirables.

Pour cela, ses responsabilités consistent à...

- Saisir les cas de pharmacovigilance dans les bases de données de PV spécifiques.
- Procéder à l'enregistrement des dossiers à prendre en charge (dossiers PV, IM, rapports...).
- Répondre aux questions médicales/scientifiques sur les produits de l'aire thérapeutique.
- Assurer le suivi des demandes d'information médicale et fournir une réponse adaptée à toute question sur le produit et son utilisation.

Pharmacien de formation avec un master en sécurité du médicament, il participe activement à la gestion du risque d'effets indésirables résultant de l'utilisation des médicaments.

CHIFFRES CLÉS

La France est le **1^{er} producteur européen de médicaments.**

Avec **981 molécules en développement**, l'oncologie reste un axe majeur de recherche et d'innovation.





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT CLINIQUE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur R&D	-	80 - 100	> 100	↕
Responsable de Laboratoire R&D	37 - 40	42 - 60	> 60	↕
Technicien R&D	22 - 26	24 - 30	30 - 33	↕
Directeur du Développement	65 - 80	80 - 100	> 90	↕
Pharmacien Développement Galénique	35 - 38	37 - 50	> 60	↕
Technicien Chimiste/Développement Analytique	22 - 26	26 - 30	30 - 33	▲
Chef de Projets Études Cliniques	40 - 45	45 - 60	> 60	↕
ARC	30 - 33	33 - 45	45 - 55	▲
Responsable Biométrie - Biostatisticien	35 - 40	38 - 55	> 50	↕
Assistant Études Cliniques	26 - 30	28 - 35	35 - 40	▲

AFFAIRES MÉDICALES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Médical	-	80 - 110	> 110	▲
Medical Science Liaison - MSL	55 - 70	70 - 90	> 90	▲
Médecin Produits	48 - 60	55 - 75	> 75	▲
Assistant Affaires Médicales	28 - 30	30 - 35	35 - 40	▲

AFFAIRES PHARMACEUTIQUES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Pharmacien Responsable	35 - 40	40 - 60	> 60	↕
Directeur des Affaires Réglementaires	-	80 - 100	> 100	↕
Pharmacien Affaires Réglementaires	35 - 40	40 - 55	55 - 90	↕
Pharmacien Technico-Réglementaire - CMC	35 - 40	40 - 55	55 - 90	▲
Pharmacien Contrôle Publicité	36 - 40	40 - 55	55 - 90	▲
Assistant Affaires Réglementaires	28 - 32	32 - 36	36 - 40	▲
Pharmacien Assurance Qualité Produits	35 - 40	40 - 55	55 - 90	↕
Médecin Pharmacovigilance	50 - 60	55 - 70	> 70	▲
Pharmacien Pharmacovigilance	36 - 40	40 - 55	55 - 90	▲
Assistant Pharmacovigilance	28 - 32	32 - 36	36 - 40	▲
Pharmacien Information Médicale	36 - 40	40 - 55	55 - 90	▲
Assistant Information Médicale	36 - 40	28 - 35	35 - 40	▲



COMPLIANCE/TRANSPARENCE/DMOS

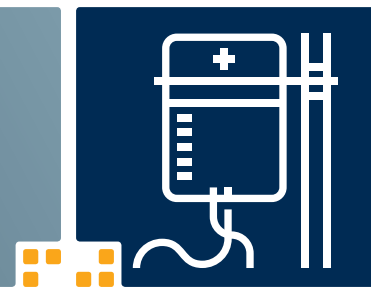
POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable Transparence	35 - 40	40 - 55	55 - 70	▲
Chargé DMOS	30 - 35	35 - 40	38 - 42	▲
Assistant DMOS	28 - 30	30 - 35	35 - 40	▲
Responsable Market Access	50 - 55	55 - 70	> 75	▲

MARKETING/COMMERCIAL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Marketing	70 - 80	80 - 120	> 120	▲
Chef de Gamme	50 - 65	65 - 80	> 80	◊
Chef de Produits	33 - 38	38 - 50	50 - 70	▼
Assistant Chef de Produits	28 - 30	30 - 35	35 - 40	▼
Directeur des Ventes	80 - 100	100 - 120	> 120	▼
Directeur de Zone	-	70 - 90	> 90	◊
Directeur Régional	-	60 - 80	> 80	▼
Délégué Hospitalier	30 - 35	35 - 50	45 - 70	◊
Délégué Médical	22 - 26	28 - 40	35 - 50	▼
Assistant Vie des Réseaux/Vente	18 - 22	22 - 26	26 - 35	◊

PRODUCTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Industriel	50 - 70	70 - 100	> 100	▲
Pharmacien Production	35 - 40	40 - 55	55 - 90	◊
Technicien Production	20 - 22	21 - 26	26 - 30	◊
Conducteur de Ligne	18 - 20	20 - 23	23 - 26	◊
Technicien Répartition	22 - 25	24 - 28	28 - 33	◊
Responsable Fabrication/Conditionnement	32 - 38	35 - 45	45 - 60	◊
Technicien Fabrication/Conditionnement	22 - 26	24 - 30	30 - 33	◊
Pharmacien Contrôle Qualité	35 - 40	40 - 55	55 - 90	◊
Technicien Contrôle Qualité	22 - 26	24 - 30	30 - 33	◊



NOTE DE TENDANCES

L'industrie biomédicale et le génie biomédical sont en plein essor et attirent de plus en plus les entreprises novatrices et high-tech. En effet, en raison du vieillissement de la population, les besoins en soins augmentent et on compte sur les nouvelles technologies pour réduire le coût des dépenses de santé. Aujourd'hui, **ce secteur d'activité est l'un des rares à connaître une croissance constante** et à ne pas être soumis à un rythme cyclique. Le marché total des Medical Devices et des dispositifs de diagnostic in vitro est estimé à environ 19 milliards d'euros par le ministère de l'Industrie.

L'industrie du diagnostic in vitro est un des maillons essentiels de la chaîne du soin. Elle permet une évaluation de l'évolution de la pathologie, tout au long de son histoire, en révélant par exemple les prédispositions à une maladie, ou encore l'efficacité d'un traitement.

Le marché du biomédical est porteur. Tout laisse penser qu'il va continuer à créer des emplois, et de ce fait, ouvrir de nouvelles opportunités aux cadres, notamment dans les fonctions commerciales mais aussi dans les domaines sensibles tels que les affaires réglementaires et la matériovigilance. La contrainte : ce secteur très particulier cherche surtout des professionnels issus du séraï biomédical, ce qui accentue les difficultés de recrutement.

L'industrie biomédicale est donc en pleine expansion et offre de nouveaux débouchés à divers types de profil : des ingénieurs qui souhaitent travailler dans le secteur santé, des Chercheurs en Biologie qui souhaitent passer à des applications en créant des produits biomédicaux, ou des professionnels de santé qui souhaitent évoluer vers des fonctions marketing ou support clinique (Infirmiers, Biologistes, Chercheurs) comme ils le font déjà dans l'industrie pharmaceutique.



PRÈS DE LA MOITIÉ DES POSTES DANS LE SECTEUR SONT SITUÉS EN **ÎLE-DE-FRANCE**.



53% DES SALARIÉS DU SECTEUR **SONT DES CADRES**.



INGÉNIEUR COMMERCIAL

L'Ingénieur Commercial a pour mission de développer son secteur en assurant la croissance des ventes et le déploiement des actions promotionnelles auprès des praticiens.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- L'atteinte des objectifs par l'élaboration de plans d'action commerciale adaptés à chaque problématique client.
- La collaboration avec les différents services de l'entreprise, recherche et développement, production, marketing, pour comprendre les spécificités des produits.
- La remontée constante d'informations terrain, utiles à son entreprise pour s'adapter au marché.

Il est diplômé d'une école d'ingénieurs ou de commerce ou équivalent universitaire. Plus le dispositif médical est complexe et spécifique, plus la connaissance des acteurs et de la spécialité devient indispensable.

INGÉNIEUR D'APPLICATION/ SUPPORT CLINIQUE

L'Ingénieur d'Application a pour mission d'assurer la promotion d'une gamme de produits techniques et de former les utilisateurs.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- La réalisation de démonstrations des produits spécifiques sur le terrain et l'apport constant d'aide aux praticiens pour optimiser leur utilisation.
- La collaboration étroite avec les équipes commerciales afin de leur fournir son expertise en proposant des outils d'aide à la vente.
- La relation avec les équipes marketing pour leur apporter ses connaissances techniques du marché et de la concurrence.

Il est diplômé d'une école d'ingénieurs ou de son équivalent universitaire dans le domaine technique/scientifique. Il peut évoluer vers des fonctions marketing et devenir Chef de Produits, ou commerciales et devenir Ingénieur Commercial.

CHARGÉ D'AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES ET MATÉRIOVIGILANCE

Le Chargé d'Affaires Réglementaires et Matériovigilance a pour mission de participer à l'enregistrement des dossiers de marquage CE et d'effectuer les signalements de matériovigilance.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

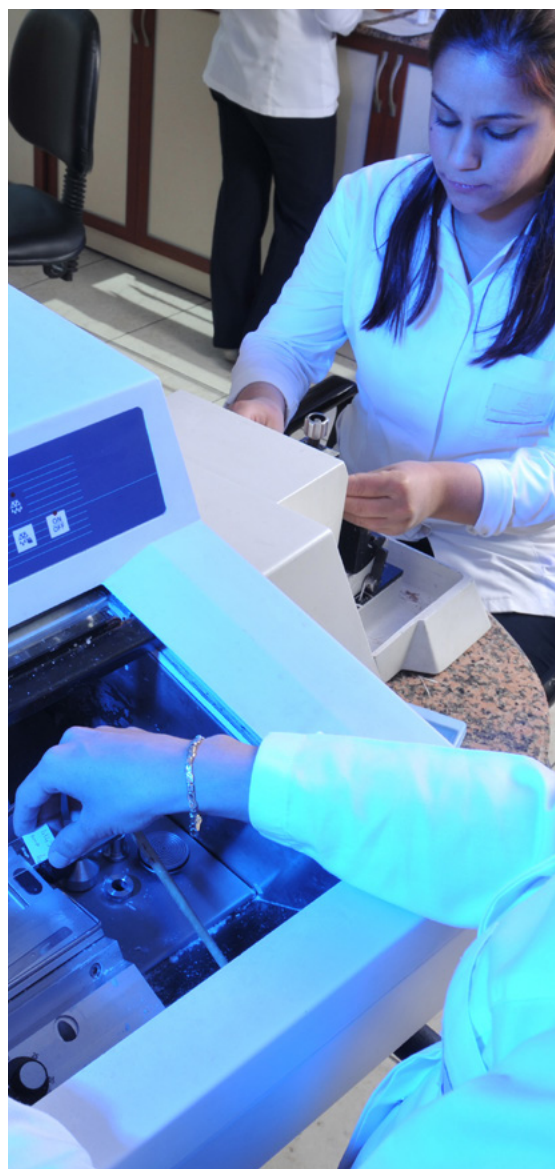
- L'élaboration des dossiers d'enregistrement.
- La validation de la conformité réglementaire et normative de l'étiquetage, des notices d'utilisation et des supports promotionnels.
- L'analyse des produits retournés afin de détecter des non-conformités ou des erreurs d'utilisation.
- La conduite d'investigations (données cliniques, fabrication, vente...) afin de réaliser l'analyse des causes des réclamations.

Il est diplômé d'un bac + 5 scientifique ou d'une école d'ingénieurs. Il convient qu'il ait une expérience dans les domaines de la R&D, des affaires réglementaires et de la qualité, acquise au sein du secteur des dispositifs médicaux.

CHIFFRES CLÉS

En 2015, le marché des dispositifs médicaux **représentait 19 milliards d'euros, 76 % de R&D et 1 100 entreprises.**

Aujourd'hui, entre **60 et 70 % des décisions médicales** font intervenir le résultat d'un test de **diagnostic in vitro.**





Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

COMMERCIAUX

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technico-commercial	22 - 26	30 - 35	30 - 35	◄
Ingénieur Technico-commercial	30 - 40	40 - 60	> 55	◄
Responsable Export	35 - 40	40 - 55	> 60	◄
Directeur Régional	40 - 45	40 - 60	> 60	▲
Directeur des Ventes	-	45 - 60	> 70	▲
Directeur Commercial	-	50 - 65	> 75	▲
Directeur Grands Comptes	-	50 - 65	> 70	▲
Key Account Manager	40 - 45	40 - 65	> 60	◄

MARKETING

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant Chef de Produits	26 - 28	28 - 35	32 - 40	▲
Chef de Produits	35 - 40	38 - 45	> 50	▲
Chef de Gamme	38 - 40	40 - 50	> 55	◄
Directeur Marketing	-	45 - 65	> 70	▲

TECHNIQUE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien d'Installation/Application	25 - 27	28 - 32	32 - 40	▲
Ingénieur d'Application	35 - 40	40 - 45	> 50	◄
Ingénieur Biomédical SAV/Maintenance	35 - 40	40 - 45	> 50	◄

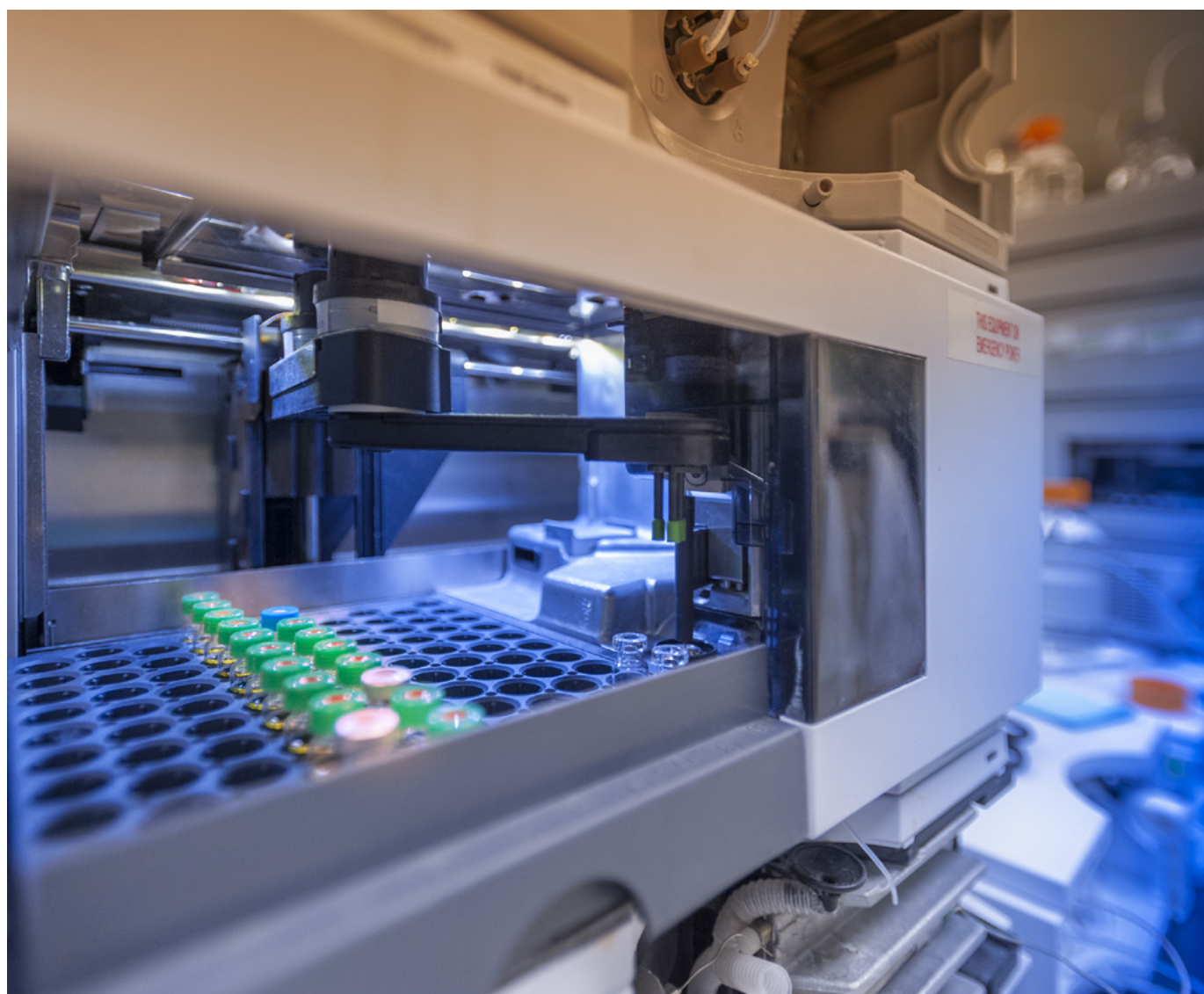
R&D

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien Biomédical	24 - 27	26 - 34	32 - 40	◄
Directeur R&D	-	45 - 60	> 65	▲
Chef de Projets R&D/Études Cliniques	35 - 40	40 - 50	> 55	▲



RÉGLEMENTAIRE ET QUALITÉ

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant Affaires Réglementaires	26 - 28	30 - 35	35 - 40	▲
Responsable Affaires Réglementaires	35 - 45	45 - 75	> 80	▲
Responsable Matériovigilance	35 - 45	45 - 65	> 70	▲
Responsable Assurance Qualité	35 - 45	40 - 60	> 65	▲
Responsable Contrôle Qualité	37 - 50	45 - 65	> 65	▲





NOTE DE TENDANCES

Depuis les années 2000, la fonction Ressources Humaines joue un rôle prépondérant dans la stratégie externe et interne de l'entreprise. Partenaire étroit de la Direction Générale et alliée des salariés, elle agit comme un véritable « Business Partner » au sein de l'entreprise en ayant pour objectifs de promouvoir la marque employeur, d'attirer les talents et de développer l'engagement et la performance des collaborateurs.

Fortement impacté par l'environnement socio-économique, le marché des Ressources Humaines est en pleine mutation. Les RH d'aujourd'hui se voient plus opérationnelles car alignées directement sur la stratégie globale de l'entreprise.

La fonction RH devient alors plus technique : les métiers en SIRH, Compensation & Benefits et Contrôle de gestion sociale deviennent incontournables et une réelle expertise est attendue. **Ces métiers « techniques RH » tendent à se développer fortement à la fois dans les grandes structures mais également dans les PME.** Cette technicité naissante induit une réelle valorisation de la fonction RH dans sa globalité.

Fortes de ces talents, les RH doivent également appréhender de nouveaux défis. Le digital s'impose comme un fil rouge des actions à entreprendre, notamment en termes de formation et de développement. Les priorités relevées par les professionnels RH portent sur les processus d'acquisition, de rétention et de pilotage des compétences. **Mais le spectre des actions à mener est beaucoup plus large : les projets concernent aussi bien les réseaux sociaux que le management des compétences, le recrutement que la paie, les big data RH que la communication externe.**

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

En pleine croissance depuis déjà une dizaine d'années, le Management de Transition connaît actuellement un franc succès. Initialement synonymes de conduite de restructurations, plans sociaux ou fermetures de sites, les missions se diversifient, portées par un marché global en croissance.

Ainsi, nos experts RH sont davantage sollicités pour des sujets concernant le développement RH : création de service RH, mise en place de centres de services partagés, migration SIRH, mise en place de process RH, renforcement du leadership des managers, accompagnement de dirigeants en prise de fonction.

Les profils de nos Managers de Transition deviennent par conséquent de plus en plus variés et spécialisés pour répondre au mieux aux attentes des clients.



63% DES PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES
SONT DES **FEMMES**.



RESPONSABLE AFFAIRES SOCIALES

Avec le renforcement du rôle de la négociation collective depuis la loi travail du 8 août 2016, le Responsable Affaires Sociales occupe une place de plus en plus stratégique. Son rôle est d'autant plus important que l'intensité et l'efficacité du dialogue social ont une véritable influence sur la performance économique de l'entreprise. Il prend en charge l'ensemble des aspects individuels et collectifs d'un point de vue juridique. Ainsi, il...

- Représente l'entreprise auprès des IRP en assurant un dialogue social constructif.
- Négocie les accords collectifs avec les partenaires sociaux.
- Prépare et déploie les restructurations d'entreprise.
- Gère les dossiers disciplinaires sensibles.
- Pilote les dossiers (pré)contentieux.

RESPONSABLE COMPENSATION & BENEFITS⁽¹⁾

La politique salariale participe activement à l'attraction et la rétention des talents, mais également à la compétitivité de l'entreprise face à ses concurrents. Le Responsable C&B devient donc un acteur RH essentiel grâce à...

- L'audit des pratiques salariales (rémunérations, avantages sociaux et conditions de travail) pour développer une stratégie salariale harmonisée entre les différentes entités du groupe.
- Le pilotage des processus de revue des rémunérations.
- L'optimisation des variables de rémunération et des incentives.
- Le suivi et la négociation des contrats groupe (prévoyance...).

Il peut aussi être sollicité en contrôle de gestion sociale et dans le cadre de la mobilité internationale pour préconisations techniques.

(1) Responsable Rémunérations et Avantages Sociaux.

HR BUSINESS PARTNER⁽²⁾

Acteur incontournable des organisations matricielles, le HR Business Partner accompagne le développement de la stratégie et de l'activité de l'entreprise, grâce à des actions RH innovantes et adaptées. Il intervient activement pour améliorer l'efficacité de l'organisation et l'engagement des collaborateurs. Interlocuteur privilégié des opérationnels, ses missions sont multiples.

- Gérer les problématiques quotidiennes avec le soutien technique de services dédiés (paie, administration du personnel, recrutement, formation,...).
- Déployer les process RH groupe sur son périmètre (performances reviews, talent management reviews, succession plans).
- Participer à des projets RH groupe plus globaux, à dimension souvent internationale.

(2) Partenaire RH de la direction.

CHIFFRES CLÉS

72 % des DRH **sont confiants** dans les perspectives économiques de leur entreprise.

96 % des salariés pensent que le **télétravail améliore le bien-être** en entreprise.

Les **sociétés de services** ainsi que le **secteur de la santé** se détachent particulièrement en termes de **prévisions d'embauche**.



LA VISION EXECUTIVE

Le XX^e siècle a vu la fonction RH évoluer d'une approche administration du personnel à une gestion des ressources humaines avec trois piliers ; SIRH-paie/développement RH (formation, recrutement, GPEC...)/relations sociales.

Aujourd'hui, la fonction RH et ses métiers se positionnent plus en mode conseil ou business partner auprès des dirigeants avec pour mission permanente de faire en sorte que l'organisation soit adaptée à la réalité du marché.

Les deux axes de changement majeurs sont pour les RH d'instaurer un dialogue social positif et d'individualiser le développement RH (contractualisation).



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

DÉVELOPPEMENT RH

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€					TREND
	0-2 ans	2-5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
Chargé de Recrutement	28 - 32	32 - 38	38 - 45	45 - 55	-	↕
Responsable Recrutement	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90	↕
Chargé de Formation	28 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 55	↕
Responsable Formation	38 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 90	▲
Chargé de Communication RH	28 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	↕
Chargé de Mobilité Internationale	30 - 35	35 - 40	40 - 50	50 - 60	> 60	↕
Responsable Mobilité Internationale	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 100	> 100	▲
Chargé de Développement RH	30 - 33	33 - 38	38 - 45	45 - 50	-	↕
Responsable Développement RH	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 80	80 - 120	↕

GÉNÉRALISTE RH

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€					TREND
	0-2 ans	2-5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
Chargé RH	30 - 32	32 - 35	35 - 42	42 - 50	50 - 60	▲
RRH	40 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 70	70 - 100	▼
HR BP	45 - 55	55 - 65	65 - 70	70 - 80	80 - 110	↕
HR Manager / DRH	70 - 80	80 - 90	90 - 100	100 - 120	120 - 200	↕
RRH Site Industriel	45 - 55	55 - 60	60 - 70	70 - 80	80 - 100	↕

AFFAIRES SOCIALES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€					TREND
	0-2 ans	2-5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
Gestionnaire Paye	28 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	▲
Responsable Paye	40 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 - 90	▲
Juriste Droit Social	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 70	▲
Responsable Relations Sociales	55 - 60	60 - 65	65 - 75	75 - 90	90 - 120	▲
Chargé de C&B	35 - 40	40 - 50	50 - 60	-	-	▲
C&B Manager	55 - 65	65 - 75	75 - 90	90 - 120	120 - 150	▲
Contrôleur de Gestion sociale	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 65	▲
Chargé SIRH	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60	-	▲
Responsable SIRH	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90	90 - 120	▲



NOTE DE TENDANCES

Depuis plusieurs années, le secteur du paramédical manque de personnel soignant.

Le champ social et médico-social apparaît comme un **secteur majeur de l'économie française : les établissements de prise en charge médicalisée de la petite enfance et des personnes âgées sont en croissance importante**. L'enjeu pour ces établissements est d'obtenir des labels et des certifications afin de garantir la sécurité aux patients et à leur famille. De ce fait, les fonctions de management de la qualité vont prendre de l'importance au cours des prochaines années.

Par ailleurs, afin de s'adapter aux nouvelles technologies et au vieillissement de la population, **les métiers de la santé se développent et se diversifient**.

Aujourd'hui, le marché de la santé à domicile (HAD/MAD) comporte un grand nombre de prestations différentes, incluant des composantes plus ou moins techniques, médicales et sociales. Cette variété de prestations s'étend de la livraison à la maintenance des équipements médicaux ainsi qu'aux actes de plus en plus techniques à domicile. Elles sont d'ailleurs réservées à du personnel soignant hautement qualifié en dialyse, perfusion, assistance respiratoire...

Au-delà de ces évolutions de marché, **les métiers liés à l'âge vont générer un grand nombre d'emplois** notamment pour les Ergothérapeutes et les Psychomotriciens.

L'e-santé et les nanotechnologies devraient amener une véritable révolution dans le monde de la santé par le biais notamment de collaborations entre ingénieurs et scientifiques dans le développement d'outils innovants.

L'avenir, pour le personnel soignant, n'est plus seulement dans les établissements de soin puisqu'ils s'orientent désormais vers les services de santé au travail où le rôle des médecins et des infirmiers garantit une prise en charge adaptée aux problématiques des salariés. **Enfin, les métiers d'Assistant Social, de Psychologue du Travail ou encore de Préventeur QHSE se développent au sein des entreprises tertiaires et industrielles.**



LE PARAMÉDICAL EMPLOIE
PLUS D'UN MILLION
DE PERSONNES, DONT
80 % DE FEMMES.



47 % DES SALARIÉS
DU SECTEUR
PARAMÉDICAL **SONT**
DES CADRES.



DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT

Le Directeur d'Établissement a pour mission de s'assurer de la bonne gestion de sa structure et d'en garantir la meilleure image possible.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- Le développement commercial de l'établissement : de l'optimisation du taux d'occupation à l'anticipation de toute variation.
- La gestion efficace des ressources humaines : du recrutement à la montée en compétence des collaborateurs en passant par le maintien d'un climat social propice à la pérennité du site.
- La gestion budgétaire, technique et administrative de l'établissement.

Il est diplômé d'un master 2 en gestion des établissements de santé ou équivalent et idéalement d'un Caferius ou d'un Cafdes. Selon la taille et les problématiques propres à chaque établissement, l'expérience demandée peut varier.

INFIRMIER EN SANTÉ AU TRAVAIL

L'Infirmier en Santé au Travail a pour mission d'accompagner le médecin de l'entreprise dans la prise en charge de la santé mentale et physique des salariés.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- La gestion des soins infirmiers et de la pharmacie.
- L'organisation des visites médicales et l'assistance du médecin au cours des visites médicales.
- L'animation des campagnes de prévention et de sécurité.
- La rédaction des déclarations et comptes-rendus d'accident.
- La participation aux réunions de CHSCT.

Diplômé d'État infirmier, il a idéalement complété son cursus par un DIUST. Il a exercé dans des services d'urgence ou de santé au travail. En fonction du secteur d'activité de l'entreprise, tertiaire ou industrielle, ses missions varient.

INFIRMIER CONSEIL

L'Infirmier Conseil a pour mission d'assurer l'accompagnement du patient à son domicile et de gérer la mise à disposition de soins et/ou de matériel médical.

Pour cela, ses responsabilités couvrent...

- L'installation et la mise en place du matériel.
- La coordination des intervenants : relations prescripteurs, patients, pharmacies, équipe soignante...
- La gestion du matériel (évaluation, livraison, installation, récupération...).
- La formation des patients, de leur entourage et des professionnels de santé à l'utilisation du matériel.

Il est Infirmier, il a exercé en société de prestations de santé à domicile ou pharmaceutique. C'est une personne de terrain qui est force de proposition pour initier et accompagner le développement des projets de l'entreprise.

CHIFFRES CLÉS

Pour faire face à la pénurie de praticiens, le **développement de l'intérim** sur ces fonctions est exponentiel.

Il faudra environ **25 % d'Infirmiers** en plus d'ici 2020.

2 millions de personnes âgées concernées par la santé à domicile en 2020, le double en 2040.



LA VISION EXECUTIVE

Le marché des cadres dirigeants dans l'industrie biomédicale et le secteur pharmaceutique est marqué par quelques tendances de fond. Tout d'abord, les fonctions liées aux affaires réglementaires et aux affaires économiques sont plus internationalisées, positionnant les fonctions executive à un niveau plus global.

Par ailleurs, toute l'économie de la santé est directement concernée par la transformation digitale des organisations. Les cadres dirigeants doivent toujours plus intégrer la réalité patient dans l'évolution stratégique des organisations.

Enfin, l'innovation thérapeutique est plus que jamais au cœur de la compétitivité de chaque acteur, mais elle se confronte à la dépense.

Le rôle stratégique des cadres dirigeants s'en trouve plus complexe et la recherche de profils toujours plus exigeante. Dans un tel contexte, les entreprises doivent être plus créatives mais aussi souples pour recruter ces talents avec un enjeu d'attractivité essentiel face aux plus grands acteurs du marché.



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des **postes situés en région parisienne**.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

ÉTABLISSEMENTS DE SOINS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur d'Établissement	55 - 65	60 - 90	> 90	▲
Directeur des Soins Infirmiers	40 - 48	45 - 60	60 - 80	◊
Cadre de Santé	35 - 42	40 - 48	48 - 55	◊
Infirmier Coordinateur - IDEC	35 - 37	37 - 40	42 - 48	▲
Infirmier en Soins	24 - 28	26 - 32	32 - 50	▲
Chef de Bloc	40 - 50	45 - 55	55 - 70	◊
Responsable Qualité	35 - 38	36 - 42	42 - 50	▲
Directeur Ephad	35 - 38	38 - 50	50 - 70	◊
Pharmacien	35 - 38	36 - 48	48 - 55	◊
Préparateur en Pharmacie	18 - 20	20 - 25	25 - 30	◊
Kinésithérapeute	26 - 28	28 - 35	35 - 45	◊
Ergothérapeute	19 - 22	22 - 28	28 - 32	▲
Psychomotricien	28 - 30	30 - 35	35 - 40	▲
Manipulateur en Électroradiologie	18 - 21	21 - 26	26 - 30	◊
Technicien de Laboratoire	23 - 25	25 - 28	28 - 32	▼
Secrétaire Médical	19 - 21	22 - 24	24 - 30	◊

LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Infirmier Préleveur	27 - 31	32 - 34	34 - 39	▲
Technicien d'Analyses Médicales	23 - 25	25 - 28	28 - 32	◊
Secrétaire Médical Spécialisé Laboratoire	21 - 23	23 - 25	25 - 32	▲

PETITE ENFANCE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur de Crèche	35 - 38	38 - 42	42 - 50	▲
Éducateur Jeunes Enfants	23 - 25	23 - 27	28 - 32	◊

MÉDECINE DU TRAVAIL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Médecin du Travail	60 - 80	75 - 100	> 80	▲
Infirmier en Santé au Travail	29 - 32	30 - 40	35 - 50	▲
Secrétaire Médical en Santé au Travail	21 - 23	23 - 25	25 - 32	▲



PRESTATION DE SANTÉ À DOMICILE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Infirmier Conseil	27 - 30	30 - 38	35 - 42	▲
Technicien Installation	19 - 21	21 - 26	26 - 32	▲
Assistant Médical Agence	19 - 21	21 - 23	23 - 26	◄

SOCIAL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Référent Social	26 - 28	30 - 35	35 - 40	▲
Assistant Social	22 - 25	25 - 28	28 - 35	▲





NOTE DE TENDANCES

Associations, fédérations, organismes paritaires, écoles, fondations : le secteur non-profit reflète de nombreuses réalités très différentes en termes de structure et d'enjeux de recrutement.

Ces structures sont aujourd'hui plus exigeantes en matière de recrutement et souhaitent professionnaliser leurs équipes. Elles sont attentives aux compétences techniques et à la recherche de ce fameux « savoir-être » qui sera en adéquation avec les valeurs portées par la structure. De ce fait, elles se tournent de plus en plus vers les cabinets de recrutement pour attirer des profils plus qualifiés (analyse financière, recherche de fonds, direction de projets ou de programmes). Paradoxalement, le secteur non-profit séduit et effraie les candidats. L'attirance tient en général aux thématiques portées et aux valeurs véhiculées, alors que la réticence provient d'une représentation erronée du secteur, souvent synonyme de « manque de professionnalisme ».

Le monde associatif, par exemple, a évolué et met un point d'honneur à se structurer et à consolider son fonctionnement au même titre qu'une entreprise. Certaines responsabilités d'encadrement, fonctions juridiques, financières ou de collecte de fonds nécessitent des compétences plus spécifiques. De nombreuses organisations ne peuvent pas se reposer uniquement sur le dévouement des bénévoles. Bien que privilégiée pour des raisons de coût, la cooptation au sein du réseau n'est pas une solution à systématiser.

Aujourd'hui, les demandes se font plus pressantes sur des métiers jugés en pénurie, ce qui complexifie le processus de recrutement. C'est notamment le cas dans les domaines social et médico-social sur les fonctions de direction d'établissement et des cadres de 1^{er} niveau.

Actuellement, les fonctions liées à la recherche de fonds (fundraising) sont également prisées car devenues stratégiques pour les associations dans une optique d'optimisation des coûts. Il est donc devenu indispensable de diversifier les sources d'approche des candidats afin d'attirer de nouvelles compétences au sein des organisations. Nous assistons aujourd'hui à un réel changement : l'évolution des mentalités et la transversalité des parcours professionnels



LE SECTEUR ASSOCIATIF SÉDUIT ET ATTIRE CHAQUE ANNÉE
+ 5 % DE NOUVEAUX SALARIÉS ISSUS DU SECTEUR PRIVÉ.



CONSEILLER FORMATION

Suite aux différentes réformes de la formation professionnelle dont la loi du 5 mars 2014, de profonds changements s'opèrent au sein des OPCA.

De ce fait, le profil de Conseiller Formation tend à évoluer.

Auparavant centré sur les missions de conseil et d'accompagnement, l'objectif du Conseiller Formation est davantage tourné, aujourd'hui, vers le développement commercial et la fidélisation d'un portefeuille clients. Ses responsabilités couvrent...

- Le conseil et l'assistance aux entreprises dans l'organisation, l'élaboration, la mise en œuvre et le financement de leurs dispositifs de formation.
- La prospection des entreprises et des financeurs (branches professionnelles, collectivités,...).
- La commercialisation et la promotion des formations.

Diplômé d'un troisième cycle universitaire dans la formation ou dans les sciences humaines, il bénéficie d'une première expérience sur un poste similaire et de qualités relationnelles certaines.

CHIFFRES CLÉS

1,300 Million d'associations actives en France.

1,800 Million de salariés, à temps plein ou partiel.

51 % des ressources financières des associations **proviennent de dons privés** (mécénat, grand public).

CHARGÉ DE FUNDRAISING

Face à la baisse des subventions publiques, les associations tentent de trouver de nouvelles sources de financement.

Les départements de fundraising (ou collecte de fonds) deviennent stratégiques pour augmenter les revenus des associations.

Ces profils ont pour missions de...

- Développer une stratégie de collecte cohérente avec les valeurs de la structure afin d'assurer le financement des missions sur le terrain.
- Réaliser des actions de collecte auprès d'un public ciblé et segmenté (particuliers, entreprises, organismes publics...) par le biais d'internet, du téléphone ou de campagnes print.

Le collecteur de fonds est en général diplômé d'une école supérieure de commerce, d'un IEP ou d'un troisième cycle universitaire. Il possède une culture marketing forte, de bonnes capacités rédactionnelles et relationnelles. Il est également bilingue car l'anglais devient indispensable au sein des structures internationales.

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Sous l'autorité du Président du Conseil d'Administration, il assure la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets stratégiques. À la tête d'une équipe pluridisciplinaire, il coordonne l'activité des services, définit les objectifs de chacun et évalue les contributions individuelles et collectives. Il décline de manière opérationnelle la stratégie du Conseil d'Administration et la met en œuvre et propose des axes de développement pour l'organisation. Il construit les prévisions budgétaires avant de les soumettre à l'approbation du Conseil d'Administration. Garant du bon fonctionnement et de l'organisation comptable et financière, il met en œuvre la politique d'investissement de l'association.

En relation avec la gouvernance, il élabore des projets stratégiques, présente les budgets prévisionnels annuels et assure un reporting qualitatif et quantitatif au Conseil d'Administration. Il assure un soutien à la préparation des réunions d'instance avec le Président et y participe. Représentant de l'organisation auprès des partenaires, il développe des réseaux institutionnels.





NOTE DE TENDANCES

Le secteur public englobe un large ensemble d'acteurs : les collectivités territoriales, leurs regroupements et leurs satellites (OPH, SEM...), les structures de l'État, qu'elles soient centrales ou déconcentrées, les établissements publics (EPA, EPIC...), les structures hospitalières publiques.

Ces quinze dernières années, **ce secteur a connu de profondes mutations en matière de recrutement, notamment sur le recours à l'externalisation**. D'abord centré de façon quasi-exclusive sur des postes de Direction Générale ou de cabinet, il s'est désormais étendu à de nombreux autres postes de cadre dirigeant (catégories A+ et A), mais aussi de cadre expert ou de cadre de 1^{er} niveau (catégories A et B).

Différentes raisons justifient cette tendance : des profils qui connaissent une pénurie, la volonté de ne pas reproduire « certaines erreurs de casting » et une plus grande maturité des organisations.

L'exigence de compétences élargies s'est accrue, liée à des enjeux de maîtrise de la masse salariale plus décisifs que jamais. Au-delà **de solides compétences techniques et juridiques, des capacités managériales sont de plus en plus requises**. De plus, pour convaincre les décideurs des collectivités, un candidat devra souvent allier une vision des politiques publiques et une approche pragmatique des sujets de proximité.

Ce secteur est également marqué par la **relative pénurie qui touche certaines fonctions telles que les finances** (sur des nomenclatures différentes de celles du secteur privé), **les ressources humaines** (appelant là encore des connaissances spécifiques en termes de gestion du statut et des carrières), **les services techniques ou les systèmes d'information**. Cet état de fait est aggravé par la difficulté, sans que ce soit toujours impossible néanmoins, à réussir l'intégration des salariés issus du secteur privé au secteur public, tant en termes de statut, de niveau de rémunération que d'éclatement des structures sur le territoire.



LE SALAIRE NET MOYEN EN 2017 EST DE **2 185 EUROS CONTRE 2 202 EUROS** DANS LE SECTEUR PRIVÉ. AVEC UNE FORTE **DISPARITÉ ENTRE L'ÉTAT (2 469 EUROS) ET LA TERRITORIALE (1 851 EUROS)**.



DIRECTEUR FINANCIER

Chargé de l'ensemble de la fonction financière de la structure, le Directeur des Finances d'une collectivité territoriale assure, selon des nomenclatures spécifiques, le suivi des dépenses comme des recettes, distinctes selon le type de structure (dotations de l'État, subventions, recettes fiscales, recettes de prestations...). Il assure également la construction et le suivi du budget, tant en investissement qu'en fonctionnement.

Généralement membre du comité de direction, le Directeur Financier peut être soit rattaché au Directeur Général des Services, soit à un Directeur Général Adjoint. Il travaille également en direct avec l' élu en charge des finances, le plus souvent le Maire ou un Adjoint.

Selon la taille des collectivités, ce poste peut également comporter un volet relatif au contrôle de gestion, à la comptabilité analytique (rétro/prospective) de la structure, voire parfois à la commande publique (marchés et achats).

Par ailleurs, dans les petites structures, le Directeur Financier assure parfois en propre, en l'absence de collaborateurs, l'ensemble des missions.

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES

Le Directeur Général des Services est, en collectivité, le responsable de l'ensemble de l'administration territoriale. Occupant un emploi dit « fonctionnel », il est rattaché directement à l'autorité territoriale.

Il est chargé de la bonne conduite de l'action de la collectivité en s'appuyant sur le projet de mandat proposé et adopté par les élus, qui restent seuls décideurs des politiques publiques par leurs votes en conseil.

Animant le comité de direction, il s'appuie généralement sur des Directeurs Généraux Adjointes ou encore des Directeurs et Chefs de Service.

Selon la taille de la collectivité, son poste peut aussi bien relever d'une logique de Directeur Opérationnel, pour les plus petites, qu'à contrario d'une logique de « chef d'orchestre » d'une administration forte de plusieurs milliers d'agents.

La diversité qui en découle en termes de statut et de rémunération est extrême, étant néanmoins noté que ce type de poste est généralement occupé par des agents titulaires de la fonction publique territoriale.

RESPONSABLE ESPACES PUBLICS

Au sein de la direction générale des services techniques, le Responsable Espaces Publics est un maillon essentiel de la politique de proximité, axe souvent privilégié des politiques municipales d'investissement.

Cadre de catégorie A ou B selon la taille, il assure au quotidien le suivi des chantiers réalisés sur les espaces publics : voirie de compétence municipale, réseaux divers, éclairage, clôture, espaces verts selon les configurations...

Au-delà du suivi avec les entreprises délégataires, il participe au montage des dossiers (budget, conception et attribution des marchés publics, respect des délais), à la priorisation des choix d'intervention, au reporting auprès de la direction et des élus, et au traitement des demandes émanant des différents services, des habitants ou des corps constitués locaux.

CHIFFRES CLÉS

.....
5,417 millions de personnes
travaillent dans **la fonction publique** dont 1,879 million pour la seule fonction publique territoriale.
.....



La fonction publique compte
62 % de femmes, contre 44 %
dans le secteur privé.
.....





NOTE DE TENDANCES

Le champ d'application des Systèmes d'Information ne cesse de s'élargir. Hier principalement perçue comme support au métier, la Direction des Systèmes d'Information est aujourd'hui un acteur majeur de la transformation des entreprises. Toujours plus proche des métiers, elle est devenue un élément de différenciation important (digitalisation des services, mutualisation de l'information, partage de données, fiabilisation des process), voire un canal de distribution essentiel (e-commerce, web services, multicanal, données temps réel). Cette transformation est la conséquence d'évolutions technologiques récentes au sein des DSI. Le volume de données disponibles, qu'il soit interne à l'entreprise ou externe, est sans précédent.

Avec la rapidité de circulation des données et la capacité de stockage, l'entreprise peut imaginer un grand nombre de nouveaux services pour ses clients.

Il y a, de fait, une tendance forte vers l'externalisation de services en cloud (messagerie, GED, apps..) et la centralisation des traitements (infogérance, datacenter..) afin d'optimiser les coûts en mutualisant les ressources. La limite de l'externalisation réside dans la capacité à analyser réellement le gain qui en résulte à moyen terme mais aussi dans la qualification des domaines critiques qui ne doivent pas être sous-traités (sécurité des données, qualité du service rendu, perte de souplesse, résilience...).

L'ouverture des Systèmes d'Information à l'externe fournit aux entreprises une mine de données exploitables quasiment en temps réel. Le challenge se concentre notamment autour des problématiques B to C : les clients sont au cœur de ces avancées. Ils inventent les usages de demain et forcent les entreprises à les suivre, voire à imaginer leurs futures attentes... ce qu'elles font en « trackant » la moindre donnée exploitable sur leurs habitudes du quotidien.

Cet enjeu d'agilité programmée est considérable : les entreprises devront probablement être en mesure de réécrire leur modèle en temps réel !

Ainsi, pour accompagner ces transformations, de nouvelles fonctions sont apparues (Data Scientist) ou de plus anciennes ont dû évoluer (Sécurité des SI).

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Dans ce contexte très concurrentiel et innovant auquel les entreprises font face, les transformations sont rapides et doivent être menées en quasi-temps réel.

Ce sont des profils hautement qualifiés (Architecte, Data Analyst, Expert Cyber, Data Protection Officer, CISO, Expert Métier...), qui sont en mesure de garantir une réponse immédiate aux situations complexes des entreprises. Ils proposent des solutions efficaces et précieuses souvent déjà éprouvées, ce sont ce type de profils qui sont les plus sollicités en management de transition.

La demande de nos clients ne cesse d'augmenter, le marché se structure et de nombreux talents rares sont free-lance.

DES CANDIDATS
TRÈS SOLLICITÉS :
64 % ONT **2 À 3**
PISTES SÉRIEUSES
EN MÊME TEMPS



ET **41 %** D'ENTRE EUX
ONT **2 À 3 OFFRES DE**
POSTE FERMES.

TECHNICIEN SUPPORT

Le Technicien Support a pour mission d'assister clients externes ou internes dans l'utilisation de leurs outils informatiques. À ce titre, il a en charge...

- La réception, la qualification et la résolution de l'incident.
- La documentation suite à l'intervention au sein de l'outil de ticketing.
- L'escalade de l'incident au niveau supérieur si nécessaire.

Le Technicien Support peut intervenir à distance, sur site ou en itinérance. Il peut être sollicité sur des problématiques bureautiques, réseau, applicatives ou autres.

Le Technicien Support est généralement titulaire d'un bac + 2 en informatique.

Au-delà de ses compétences techniques, il possède un excellent sens du service et de bonnes qualités rédactionnelles. Des compétences linguistiques sont un véritable atout.

INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DÉVELOPPEMENT

Véritable cheville ouvrière des projets, l'Ingénieur d'Études et Développement conçoit, réalise et maintient les applicatifs sous sa responsabilité. À ce titre, il a en charge...

- La participation à l'analyse fonctionnelle des besoins des utilisateurs.
- La rédaction des cahiers des charges et spécifications.
- La réalisation des développements.
- Les tests et recettes.
- Le suivi des mises en production.
- Le support et la maintenance évolutive et corrective.

L'Ingénieur d'Études et Développement est généralement titulaire d'un bac + 5 en informatique. De plus en plus, il est apprécié pour ses compétences fonctionnelles et sa capacité à optimiser les méthodologies de développement.

DATA ANALYST

Le Data Analyst délivre une analyse complexe des données structurées ou non structurées. Il travaille sur des sources variées en provenance du web (machine learning), des réseaux sociaux, des mobiles, etc. et accompagne l'entreprise dans l'optimisation de sa stratégie commerciale et marketing.

Ses principales missions sont de...

- Travailler étroitement avec les directions métiers afin de définir les priorités business.
- Définir les modèles de données et la pertinence des data traitées.
- Mettre en œuvre et promouvoir les modèles prédictifs (capacité à acheter, propension à la fidélisation des clients, etc.).

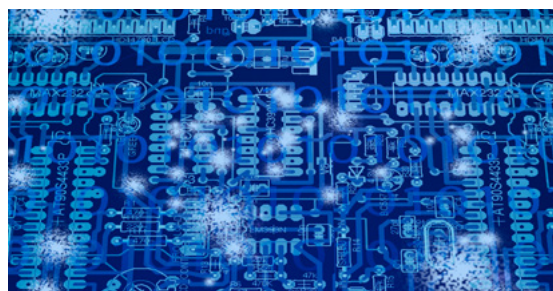
Le Data Analyst est le plus souvent de formation informatique et/ou statistiques. Il est technophile, business oriented et capable d'innover.

CHIFFRES CLÉS

La très grande majorité de nos clients sont en **recherche de profils data** et investiguent le volet réglementaire associé.

Les candidats **IT** ont en moyenne **3 offres d'embauche**.

25 % des demandes en recrutement depuis le début de l'année concernent des **postes Cyber/SSI**.



LA VISION EXECUTIVE

Le cloud et la transformation digitale en cours conduisent à une mutation des métiers de l'informatique et de l'ensemble de l'écosystème (constructeur/service).

Depuis quelques années, les SSI, rebaptisées « entreprises de service numérique » sont le signe manifeste que les lignes ne cessent de bouger. La logique consiste à proposer aux clients des solutions globales du stockage à la production et à la diffusion de données.

Les métiers de l'informatique, au-delà du socle de compétences, évoluent avec des cernes de moins en moins clairs entre le service, l'intégration et le conseil... , ce qui induit une plus grande polyvalence et la nécessité pour les dirigeants d'anticiper et ce, sur des cycles de plus en plus courts.



Les rémunérations présentées sont des **rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros** et sont indiquées selon le **nombre d'années d'expérience** pour des postes situés en région parisienne.

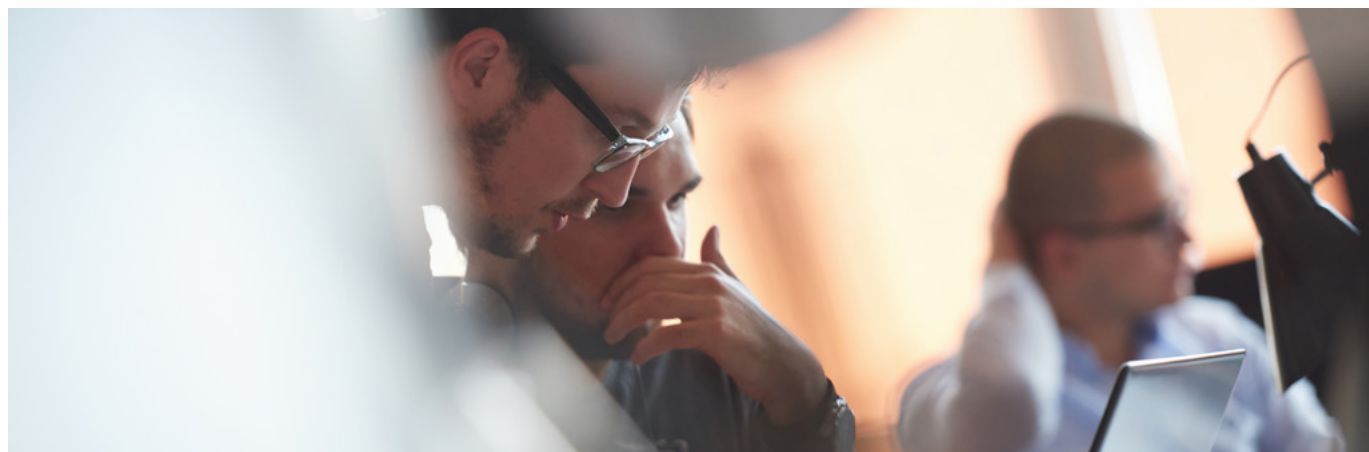
Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne « TREND ».

FONCTIONS DE DIRECTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable - Directeur Informatique	33 - 40	35 - 45	-	◀
Directeur des Systèmes d'Information	-	-	80 - 150	◀
Directeur des Études et Développement	-	-	70 - 120	◀
Directeur de la Sécurité des Systèmes d'Information	-	-	90 - 120	▲
Directeur des Infrastructures et de la Production	-	-	70 - 110	◀
Directeur du Digital/de la Transformation Numérique	-	-	80 - 120	▲
Directeur Technique e-Commerce	-	-	80 - 120	▲

INFRASTRUCTURE & PRODUCTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien Support Hotline	18 - 22	22 - 26	-	◀
Technicien Support Helpdesk	18 - 26	24 - 32	30 - 35	◀
Technicien Support de Proximité/Système	24 - 27	25 - 33	30 - 37	◀
Technicien d'Exploitation	23 - 27	26 - 30	55 - 70	◀
Technicien Réseau et Télécoms	23 - 28	26 - 32	30 - 40	▲
Administrateur Système/Réseau	30 - 36	34 - 40	38 - 60	◀
Ingénieur - Responsable Système	33 - 43	37 - 60	60 - 100	▲
Ingénieur - Responsable Réseau et Télécoms	33 - 43	38 - 60	60 - 100	▲
Ingénieur - Responsable Production	35 - 45	45 - 60	60 - 100	▲
Delivery Manager/Service Manager	-	45 - 60	60 - 80	◀
Responsable Bureautique	38 - 45	45 - 65	65 - 100	◀
Responsable Helpdesk - Service Desk	35 - 40	40 - 60	60 - 90	◀





ÉTUDES & DÉVELOPPEMENT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Développeur (C#.Net, PHP...) bac + 2	28 - 33	30 - 42	-	▲
Développeur (autres technologies) bac + 2	23 - 30	28 - 36	38 - 47	▲
Ingénieur en Développement (C#.Net, Java, PHP, mobile...)	37 - 43	40 - 50	50 - 70	▲
Ingénieur en Développement (autres technologies)	30 - 37	35 - 45	45 - 60	▲
Technicien Support Applicatif	27 - 32	30 - 36	-	▲
Business Analyst - Ingénieur Support Applicatif	32 - 38	38 - 50	50 - 70	▲
Ingénieur Test et Recette	35 - 40	40 - 50	50 - 60	◀▶
Assistant Maîtrise d'Ouvrage (AMOA)	33 - 40	40 - 50	50 - 60	◀▶
Gestionnaire - Administrateur Bases de Données	23 - 27	27 - 38	33 - 40	◀▶
Data Miner - Data Analyst - Data Scientist	35 - 45	45 - 60	60 - 80	▲
Responsable de Domaine - Responsable SI Métier	-	50 - 60	60 - 80	◀▶
Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage	-	40 - 60	60 - 80	◀▶
Chef de Projets Maîtrise d'Œuvre	-	40 - 60	60 - 80	▲
Consultant (ERP, BI, CRM...)	38 - 44	45 - 55	55 - 80	▲
Urbaniste - Architecte des Systèmes d'Information	-	-	80 - 120	▲

FONCTIONS TRANSVERSES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
PMO - Project Management Officer	-	40 - 50	50 - 70	◀▶
Administrateur de Bases de Données/DBA	35 - 45	45 - 60	60 - 80	▲
Auditeur Informatique	35 - 45	45 - 60	60 - 100	▲
Contract Manager	-	45 - 60	60 - 90	◀▶
Architecte Technique (Applicatif ou Infrastructures)	-	45 - 70	70 - 100	▲



UNE EXPERTISE INTERNATIONALE, UN ANCRAGE LOCAL

ÎLE-DE-FRANCE

Cergy

Immeuble Grand Axe
10, boulevard de l'Oise
95000 Cergy
01 30 75 31 32

Massy

Immeuble Odyssée - Bâtiment E
2 - 12, chemin des Femmes
91300 Massy
01 64 86 47 70

Neuilly-sur-Seine

164, avenue Achille Peretti
92200 Neuilly-sur-Seine
01 41 92 70 70
01 78 99 48 48

Noisy-le-Grand

Les Portes de Paris
1 - 3, rue du Rempart
93160 Noisy-le-Grand
01 55 85 12 85

Paris Bercy

Bâtiment Vivacity
151-155, rue de Bercy
75012 Paris
01 44 75 25 97
01 44 75 25 40

Roissy

Paris Nord 2 - Immeuble Le Cézanne
35, allée des Impressionnistes
93420 Villepinte
01 48 17 92 70

Versailles

3, rue Pétigny
78000 Versailles
01 30 84 10 84

PROVINCE

Bordeaux

37, allées de Tourny
33000 Bordeaux
05 56 90 26 50

Grenoble

Centre d'affaires Régus Grenoble City
155-157 cours Berriat
38028 Grenoble
04 76 70 93 95

Lille

1, rue Esquermoise
59800 Lille
03 28 04 56 20
03 20 16 10 60

Lyon

48, rue de la République
69002 Lyon
04 78 92 30 00
04 72 77 38 40

Marseille

Immeuble Astrolabe
Place Henri-Verneuil
79, boulevard de Dunkerque
13002 Marseille
04 86 94 78 50

Monaco

Talaria Business Center - Le Mercator
7, rue de l'Industrie, Fontvieille
98000 Monaco
+377 99 99 47 38

Nantes

3, rue Menou
44000 Nantes
02 72 22 98 60
02 72 22 98 80

Nice

Arenas - Immeuble l'Aéropôle - Hall A
455, Promenade des Anglais
06200 Nice
04 89 41 01 80

Orléans

12, rue de la République
45000 Orléans
02 34 59 33 44

Rennes

13 ter, place des Lices
35000 Rennes
02 99 78 00 10

Rouen

43 bis, rue Jeanne d'Arc
76000 Rouen
02 32 10 21 60

Strasbourg

1, place Gutenberg
67000 Strasbourg
03 90 22 70 00
03 88 22 82 30

Toulouse

36, rue d'Alsace-Lorraine
31000 Toulouse
05 34 25 56 25
05 82 74 00 10

SUIVEZ-NOUS SUR :

www.pageexecutive.com
www.michaelpage.fr
www.pagepersonnel.fr



PageExecutive

MichaelPage

MichaelPage

Interim Management

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup