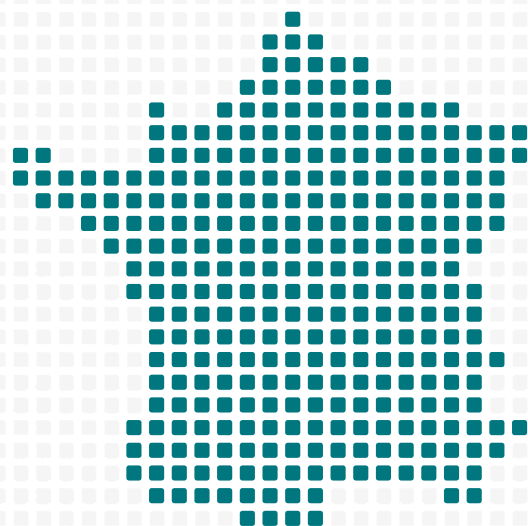


ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2019



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

PageExecutive MichaelPage PagePersonnel PageOutsourcing

Part of PageGroup



Nous venons de vivre une année 2018 très dynamique sur le plan économique, avec des prévisions de recrutements de cadres qui se sont concrétisées au fil des mois, nous permettant d'atteindre à nouveau une situation de plein emploi sur ce marché. Les prévisions restent optimistes pour 2019 malgré un léger ralentissement de la croissance.

Dans un contexte où la transformation profonde des métiers se poursuit, le besoin en compétences techniques et en expertises reste élevé pour les entreprises : les politiques RH sont ainsi replacées au centre de leur politique globale. Les enjeux d'attraction et de rétention des talents sont plus forts que jamais ; chaque entreprise est tenue, pour rester compétitive, d'assurer la formation continue de ses équipes et l'épanouissement de l'ensemble de ses collaborateurs au quotidien. Un ensemble qu'elle se doit de fédérer autour de valeurs fortes et d'une marque employeur authentique.

À l'heure où se joue une réelle « guerre des talents », les entreprises font face à de nombreux défis. Il leur faut aujourd'hui fluidifier les process de recrutement afin de capter rapidement les candidats qui pourront soutenir leur développement. Pour gagner en agilité et faciliter la prise de décision, mais aussi pour assurer une rétention plus forte des talents, les technologies de la data et de l'intelligence artificielle revêtent une importance considérable.

Pour bien comprendre la dynamique à l'œuvre actuellement dans le recrutement, il nous faut être conscients d'un point crucial : les candidats ont de plus en plus tendance à choisir un projet plutôt qu'un poste et placent épanouissement personnel, ambiance de travail et bien-être au centre de leurs priorités. Dans le même temps, les entreprises recherchent des personnalités - et non plus seulement des profils - qui pourront évoluer au sein d'une structure dont les valeurs sont en adéquation avec les leurs, pour une performance durable. Il est par conséquent désormais nécessaire de conjuguer expertise humaine et technologies dans le recrutement si l'on souhaite créer les conditions d'une rencontre entre un talent et une entreprise. Les outils de profiling et de matching, alliés à une connaissance avancée des projets et de la culture des entreprises, sont en ce sens d'une aide précieuse.

Pour permettre à chacun de mieux appréhender les dernières évolutions du marché de l'emploi, nous avons réuni dans cette nouvelle étude les rémunérations pratiquées cette année, secteur par secteur, poste par poste. Je vous invite à consulter les informations et notes de tendances compilées dans ce document, fruit du savoir-faire de PageGroup, leader du recrutement spécialisé dans le monde. J'espère qu'il vous apportera un éclairage précieux sur l'évolution des métiers et, plus largement, de l'emploi en France.

Bonne lecture.



Isabelle Bastide
Présidente PageGroup France

Éditorial	3
À propos de PageGroup	6
Focus régions	8
Méthodologie	8

TENDANCES DU MARCHÉ

Les candidats et le marché de l'emploi	10
--	----

NOTES DE TENDANCES SECTORIELLES ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

Accueil & Services	14
Achats & Logistique - ADV & Import-Export	17
Assistanat & Office Management	21
Assurances	24
Audit, Conseil & Expertise	28
Banque	32
Commercial	36
Construction	40
Digital, Marketing & Communication	44
Distribution & Commerce	47
Facility Management, Maintenance & Services Généraux	50
Finance & Comptabilité	53
Hôtellerie & Tourisme	57
Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage	61
Ingénieurs & Techniciens	65
Juridique & Fiscal	69
Life Sciences	72
Medical Devices	76
Ressources Humaines	80
Santé	83
Secteur Non-Profit	87
Secteur Public	89
Systèmes d'Information	91
Contactez-nous	95

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 sept 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

Spécialiste du recrutement de cadres dirigeants avec une équipe organisée par practice sectorielle intervenant pour le compte de multinationales, ETI et PME.

PageOutsourcing

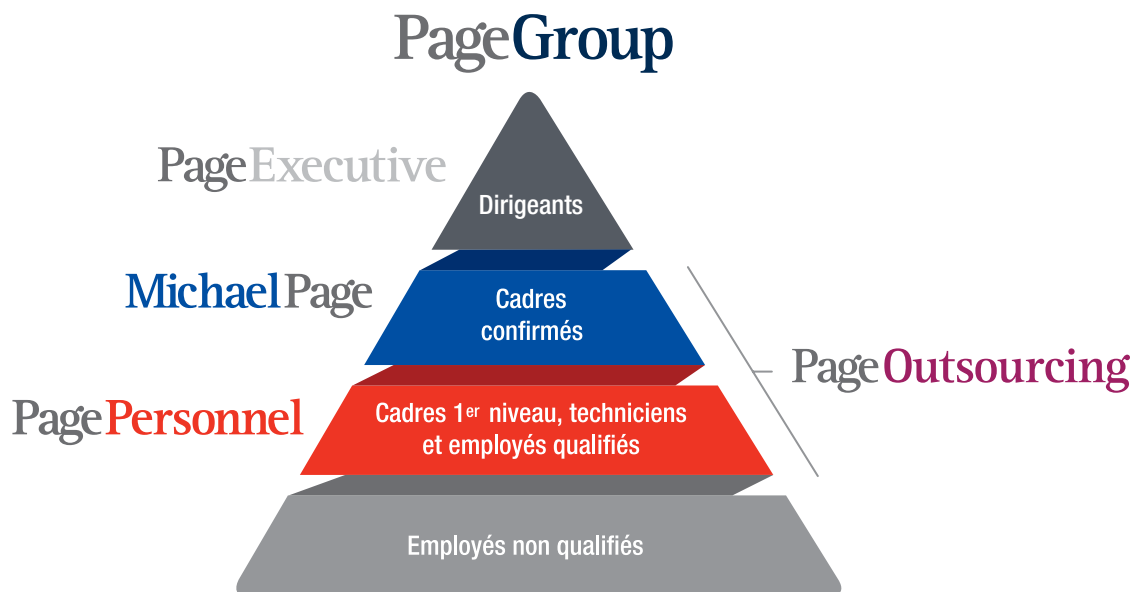
Spécialiste du RPO (Recruitment Process Outsourcing), gère avec flexibilité les opérations de recrutement volumique.

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

Management de transition ou intérim de cadres confirmés pour répondre à vos besoins en termes de remplacement, de pilotage de projet ou de conseil opérationnel.

PageAssessment

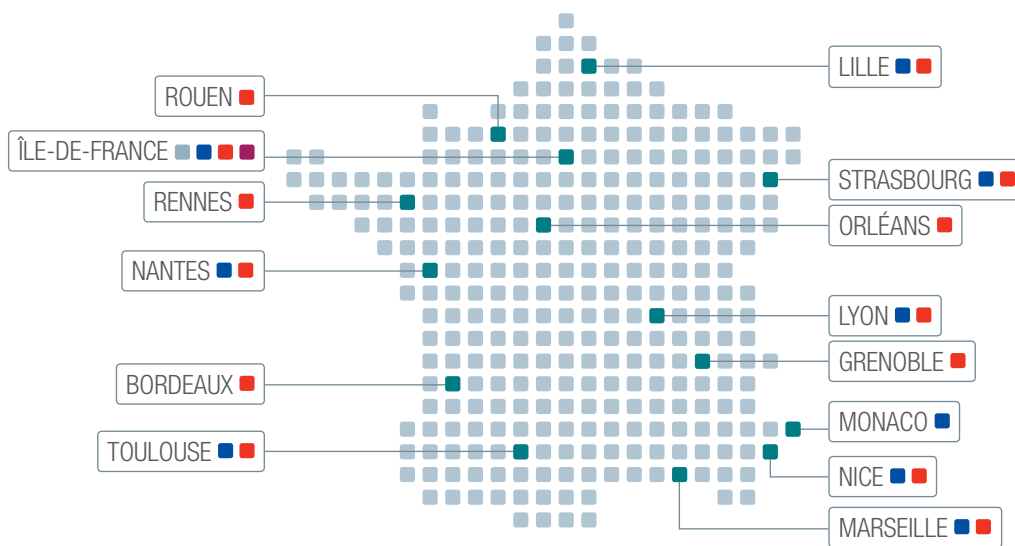
Met à votre service son expertise dans les problématiques de rétention des talents, des fiabilisations des recrutements, d'onboarding, de coaching et de talent management.

MichaelPage Consulting

Vous accompagne dans la réalisation de projets dans le domaine des Systèmes d'Information, notamment en sélectionnant des profils free-lance spécialisés.

À PROPOS DE PAGEGROUP

NOS BUREAUX



Page Executive

Michael Page

Page Personnel

Page Outsourcing

1 bureau
Page
Executive

10 bureaux
Michael Page

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

1 bureau
Page
Outsourcing
qui intervient sur
toute la France

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 2017 et 2018, sur les entretiens effectués avec les candidats par nos six cent quatre-vingts 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.

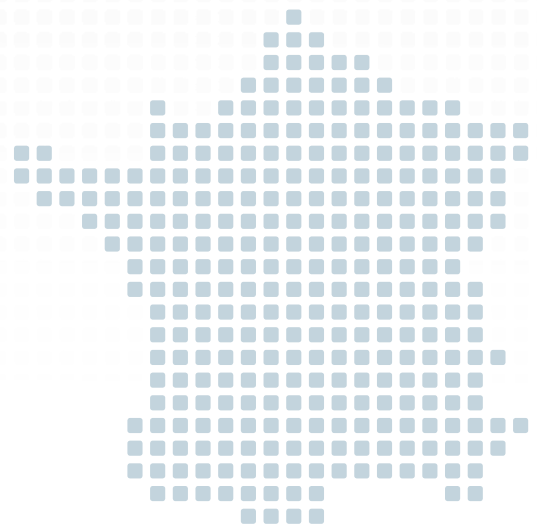
S'agissant de la rémunération, nous avons souhaité faciliter la lecture de nos tableaux et avons retenu comme critères de distinction la séniorité des candidats. Les rémunérations présentées sont exprimées en milliers d'euros (k€) et correspondent au **brut annuel fixe** avec, le cas échéant, une annotation 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 **le contenu des descriptifs de poste soit écrit au masculin, ces derniers concernent aussi bien des femmes que des hommes**.



TENDANCES DU MARCHÉ

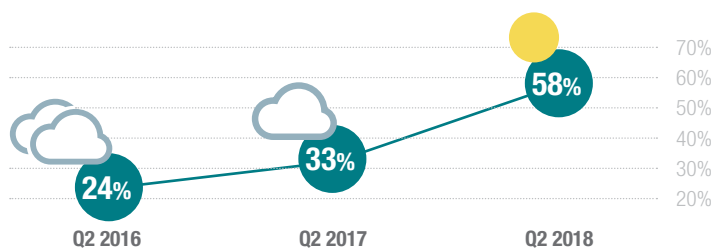


LES CANDIDATS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Alors que l'emploi est à son plus haut niveau en France depuis les années 1980 et que l'Insee tablait sur une stabilisation du taux de chômage à 8,9 % pour mi-2018, que pensent les Français du marché de l'emploi et de la situation économique ?

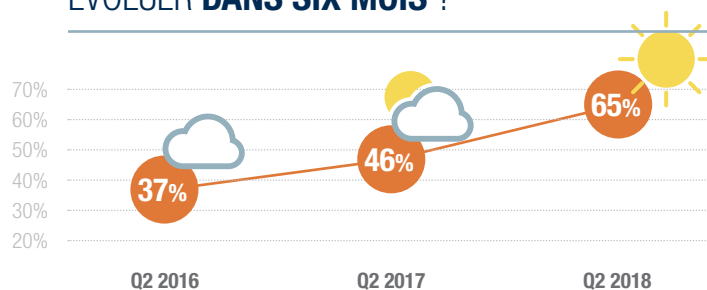
Depuis 2016, via notre baromètre « Les Français et l'Emploi* », nous interrogeons tous les trimestres nos candidats pour appréhender leur état d'esprit sur leur situation professionnelle ainsi que leur ressenti sur la conjoncture économique et celle du marché du travail.

QUELLE EST VOTRE PERCEPTION ACTUELLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL...



En Q2 2018, 58 % pensent que le marché du travail est bon.

... ET COMMENT PENSEZ-VOUS QU'ELLE VA ÉVOLUER DANS SIX MOIS ?

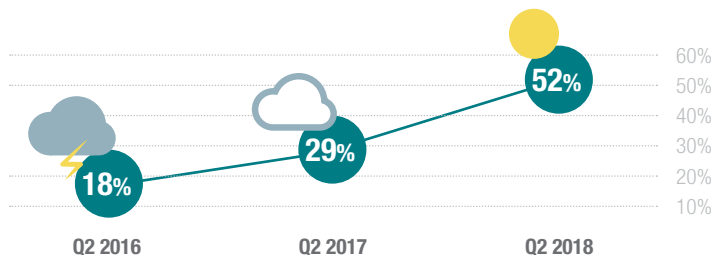


En Q2 2018, 65 % pensent que le marché du travail va s'améliorer.

Aujourd'hui, 58 % des candidats considèrent que le marché du travail français est bon, soit **une hausse de près de 59 % (34 points) par rapport à la même période en 2016** et de 43 % (25 pts) par rapport à 2017. Par ailleurs, les personnes interrogées sont particulièrement confiantes puisqu'elles sont 65 % à anticiper l'amélioration du marché du travail d'ici à la fin de l'année, alors qu'elles n'étaient que 37 % à montrer un tel optimisme en 2016.

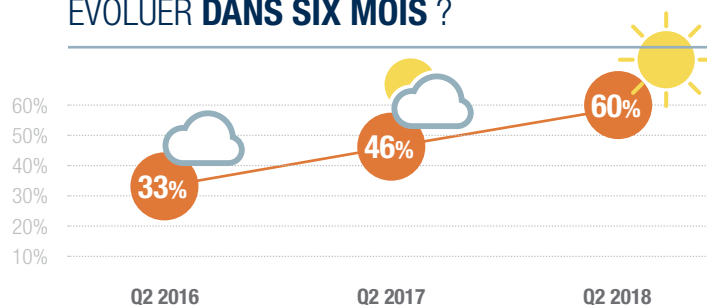
En 2016, les chiffres de l'intérim, positifs depuis plusieurs mois, laissaient présager une amélioration du marché à court terme. Cependant, la reprise de la croissance, nécessaire à la création d'emplois durables, tardait à venir. Une situation qui se traduisait largement dans les résultats de notre baromètre, qui n'indiquait que 24 % de Français optimistes par rapport au marché du travail il y a deux ans. **Courant 2017, un léger regain d'optimisme faisait son apparition, dans la foulée de l'élection présidentielle en France.** Les candidats se montraient plus optimistes tant sur la situation d'alors que sur celle à venir dans les six mois suivants. **Les chiffres de la croissance annoncés (au-delà des 1,7 % fatidiques, permettant la création d'emplois) pour 2018 autorisaient ce regain de confiance.** De fait, entre juin 2017 et juin 2018, la croissance et la reprise des investissements, notamment, ont porté l'emploi. **Sur le marché des cadres, nous retrouvons ainsi le plein emploi (taux de chômage inférieur à 4 %) et les prévisions de l'Apec restent très positives pour 2019 malgré un ralentissement anticipé de la croissance.**

QUELLE EST VOTRE PERCEPTION DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ACTUELLE...



En Q2 2018, 52 % pensent que la situation économique actuelle est bonne.

... ET COMMENT PENSEZ-VOUS QU'ELLE VA ÉVOLUER DANS SIX MOIS ?



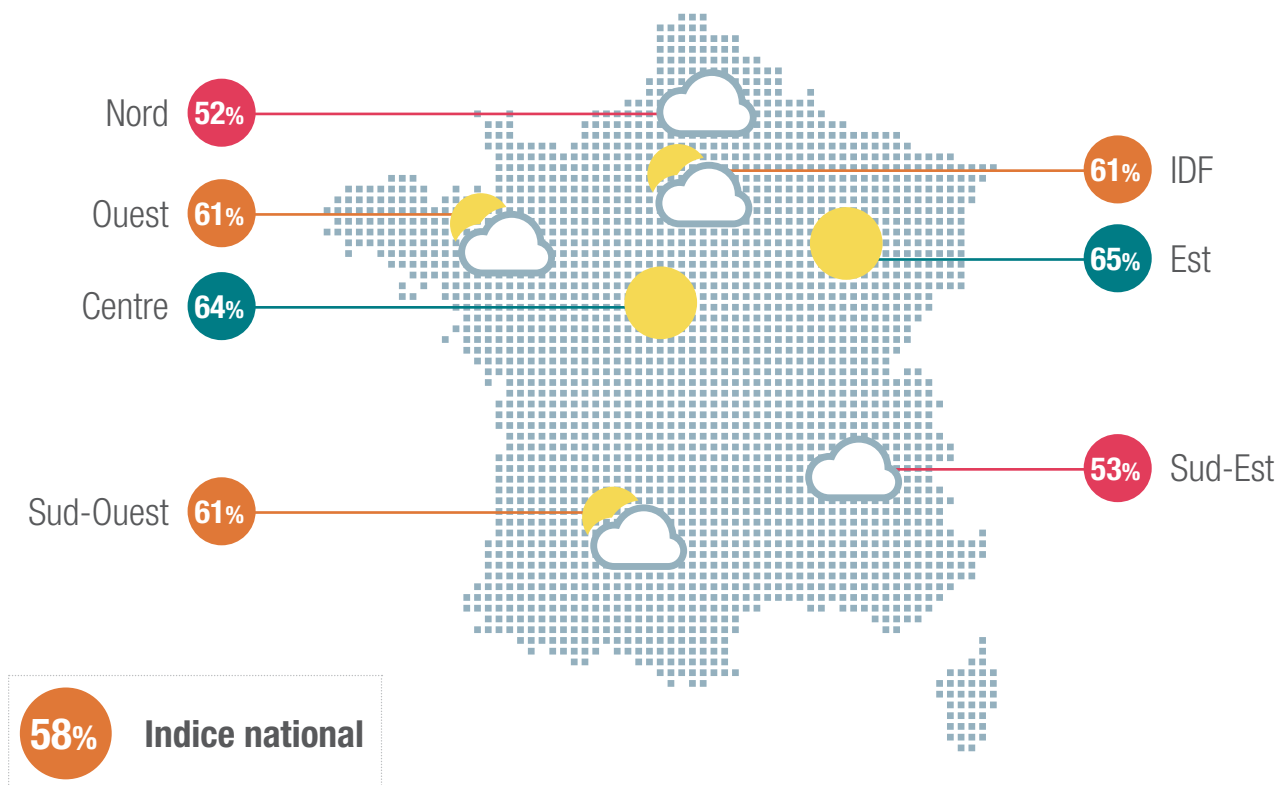
En Q2 2018, 60 % pensent que la situation économique va s'améliorer.

Depuis la création de notre baromètre, les Français interrogés se sont toujours montrés un peu plus réservés sur la conjoncture économique que sur celle du marché de l'emploi ainsi, au 2^e trimestre 2016, ils n'étaient que 18 % à considérer la situation économique comme bonne. Nous notons aujourd'hui que plus d'un Français sur deux est optimiste (52 %) et qu'ils sont **60 % à penser que la reprise économique amorcée va se poursuivre d'ici à la fin de l'année.** L'annonce par le Gouvernement d'investissements conséquents dans le numérique, du retour des investissements étrangers en France et la présence renforcée de la France sur l'échiquier international peuvent être autant d'éléments favorisant ce regain d'optimisme à moyen terme.

LES CANDIDATS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

ZOOM RÉGIONAL

% de répondants qui considèrent que le marché du travail actuel est bon



En ce milieu d'année 2018, l'est de la France est toujours en tête des régions les plus confiantes de l'Hexagone avec 65 % des habitants qui considèrent que le marché du travail est à l'heure actuelle favorable, soit 7 % de plus que la moyenne nationale (58 %). Un enthousiasme largement partagé par les habitants de la région Centre, qui sont plus de 64 % à partager cet avis mais aussi dans une moindre mesure par le Grand-Ouest (régions Ouest et Sud-Ouest) et l'Île-de-France, où 61 % des répondants témoignent de cette dynamique retrouvée du marché de l'emploi. **À l'inverse, si les candidats du Nord et du Sud-Est font également part d'une amélioration du marché du travail avec 52 % et 53 %, qui le considèrent aujourd'hui comme bon (+18 pts par rapport à fin 2017), ils semblent plus mitigés que le reste de l'Hexagone sur son importance.**

ET DANS SIX MOIS ?

Sur les perspectives du marché de l'emploi à six mois, le classement des régions se retrouve bouleversé puisque **c'est l'Ouest et l'Île-de-France, qui s'illustrent comme les régions les plus confiantes** puisque leurs habitants prédisent à 71 % et 68 % que le marché du travail sera bon à fin 2018 contre 65 % des Français au niveau national. Une amélioration également anticipée dans le Sud-Ouest et le Nord où 66 % des personnes interrogées confirment cette embellie du marché de l'emploi. Les habitants du Grand Est, habituellement les plus optimistes, restent mesurés et préfèrent anticiper un maintien de la situation actuelle.

**Baromètre « Les Français et l'Emploi » réalisé au premier semestre 2018 auprès de 1 263 candidats français ayant postulé à une offre d'emploi sur les sites Michael Page et Page Personnel.*

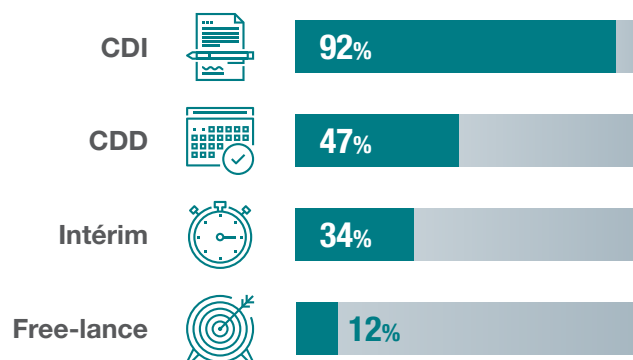
Les résultats de ce baromètre sont édités chaque trimestre et font l'objet d'une communication spécifique sur les sites web www.michaelpage.fr et www.pagepersonnel.fr rubrique « Conseils & Actus/Baromètre », « Les Français et l'Emploi ».

LE JOB RÊVÉ DES FRANÇAIS

NON, LE CDI N'EST PAS MORT

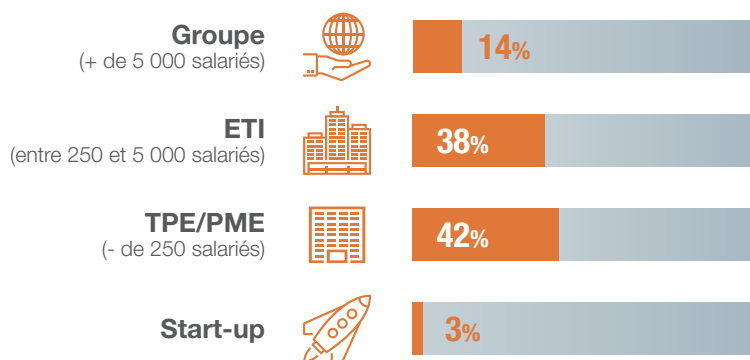
92 % des personnes en recherche active d'emploi accepteraient une offre en CDI alors qu'elles ne sont que 12 % à envisager le statut de free-lance. Si, en 2017, le marché français comptait **830 000 freelances**, un chiffre en hausse exponentielle depuis dix ans, **il semble que les candidats en recherche d'emploi restent plutôt frileux quant à se lancer à leur compte et continuent de plébisciter le CDI.**

À noter, cependant, que si le CDI arrive également en tête des types de contrat privilégiés, il n'est plus l'unique forme de contrat envisagé. En effet, près d'un Français sur deux serait prêt à accepter une offre en CDD. Ils sont également 34 % à envisager un poste en intérim ou en travail temporaire.



LE POSTE RÊVÉ SE TROUVE DANS UNE STRUCTURE À TAILLE HUMAINE

Selon les résultats de la dernière édition de notre baromètre « Les Français et l'Emploi* », il apparaît que, contrairement aux idées reçues, **travailler dans une multinationale en CDI n'est pas le premier choix des candidats.** Si le CDI semble toujours plébiscité par une majorité des Français, la sécurité de l'emploi n'est plus le seul critère pris en compte par les candidats dans le choix d'un poste : l'intérêt des missions, l'ambiance au travail ou l'équilibre vie privée/vie professionnelle priment également de plus en plus.



LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL PLUS IMPORTANT QUE LA RÉMUNÉRATION ?

Quels critères les candidats en recherche d'emploi privilégient-ils pour choisir leur prochain poste ?



96 %

L'ambiance au travail et les relations avec les collègues



91 %

La reconnaissance au travail



78 %

Un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle

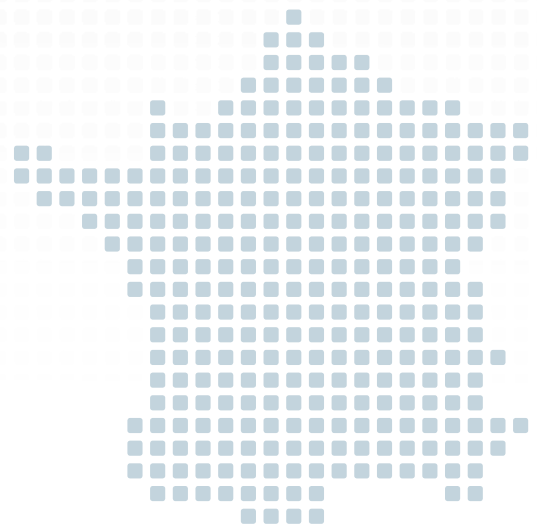
Ce top 3 est complété par les critères suivants...

- Accès à des formations professionnelles : **76 %**
- Entreprise responsable et engagée socialement : **69 %**
- Augmentation de la rémunération : **68 %**
- Possibilité de télétravail encore marginale : **37 %**
- Possibilité de mobilité internationale : **32 %** au national et **41,5 %** chez les moins de 30 ans

Depuis plusieurs années, le bien-être au travail semble être une priorité pour les employeurs et nombreuses sont les entreprises qui adoptent des mesures en ce sens. Un investissement qui peut se révéler payant pour attirer les meilleurs talents puisque **les candidats en recherche d'emploi plébiscitent l'ambiance au travail, les relations avec les collègues et la reconnaissance au travail dans le choix de leur nouveau poste.**



NOTES DE TENDANCES SECTORIELLES ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS





NOTE DE TENDANCES

La première impression à l'externe est un moment clé et redouté par les entreprises pour leur image de marque : c'est pour cette raison que le niveau d'exigence sur les fonctions d'accueil et de standard a évolué ces dernières années. Aujourd'hui, au-delà des compétences classiques propres à ces métiers (présentation soignée, relationnel, politesse, sens du service, etc.), les entreprises cherchent **un personnel plus qualifié** (bac à bac + 3), **plus polyvalent et autonome**, afin de lui déléguer davantage de responsabilités et de missions à plus forte valeur ajoutée. Ainsi, le turn-over s'en trouve limité et des perspectives d'évolution plus nombreuses s'offrent aux salariés (services généraux ou assistantat par exemple).

Les services aux collaborateurs ont clairement le vent en poupe, ces dernières années : nombreuses sont les entreprises qui ont vu un intérêt à apporter ce service « supplémentaire ». C'est le cas avec **la conciergerie d'entreprise qui permet à un salarié d'assurer une meilleure productivité** car celui-ci sera moins « pollué » par les aléas personnels du quotidien. Au-delà des 25 % de crédit d'impôt accordés aux entreprises pour la mise en place de ce type de service, il s'agit d'un véritable moyen de fidélisation en termes de politique RH.

Un autre objectif pour les entreprises : **réorganiser l'information pour un traitement optimisé, et donc faire émerger la bonne donnée rapidement**. Afin d'être plus compétitives, et avec les nouvelles réglementations, la GED (gestion électronique documentaire) ainsi que les plateformes de dématérialisation sont devenues des outils indispensables à la bonne gestion de l'information. En effet, les bases de données représentent un réel avantage concurrentiel.

Les entreprises font donc de plus en plus appel aux **Records Managers, Archivistes Cloud et aux Document Controllers** afin d'être à la pointe de la valorisation de la donnée numérique.



RGPD : LES ENTREPRISES RECRUTENT DE PLUS EN PLUS DE **PROFILS EN GESTION DE L'INFORMATION** (DOCUMENT CONTROLLER, RECORD MANAGER, ETC.) AFIN DE **S'ASSURER QUE LE DISPOSITIF LÉGAL EST BIEN APPLIQUÉ**.



HÔTE D'ACCUEIL POLYVALENT/ STANDARDISTE

L'Hôte d'Accueil/Standardiste 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, tant en termes 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 diversifier les missions et confient 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 devenues des critères essentiels pour le recrutement de ces profils.

Aucune formation n'est exigée, ce sont des qualités de courtoisie, un sens aigu du service et une grande polyvalence qui feront la différence.

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, pour leur sens du service.

ARCHIVISTE

L'Archiviste s'occupe de tous les documents anciens ou actuels. Les supports utilisés aujourd'hui (répertoires numériques, bases de données informatisées...) font gagner à la fois beaucoup de temps et d'espace. L'Archiviste se doit donc de maîtriser les logiciels spécialisés et les outils internet.

Si l'Archiviste a pour objectif premier de classer et conserver les documents, un autre aspect très important du métier porte sur la communication. Que l'on travaille dans un musée, une municipalité ou une entreprise, on doit veiller à transmettre les archives à un public de plus en plus demandeur.

La mise en place du Règlement général sur la protection des données va notamment accroître la demande sur des postes d'Archiviste GED.

Par ailleurs, de plus en plus de grandes entreprises, soucieuses de conserver leur « mémoire », se sont dotées d'un service d'archives.

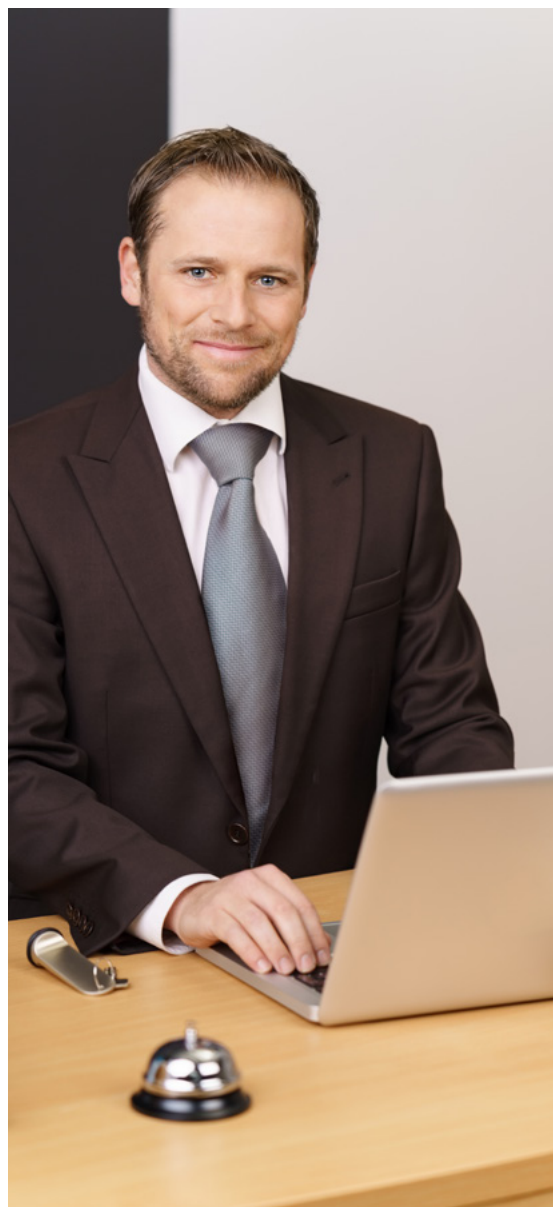
Une activité qui ancre l'Archiviste au cœur de la gestion de l'information.

CHIFFRES CLÉS



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**.





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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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 - 25	24 - 28	25 - 33	▲
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 - 30	28 - 35	35 - 48	▲
Document Controller	25 - 30	28 - 35	35 - 48	▲
Records Manager	28 - 33	30 - 38	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

Tout comme l'année dernière, les métiers de l'administration des ventes et de la gestion de la relation client restent sensibles à la conjoncture et sont un véritable indicateur de la santé économique du marché. L'émergence de nouvelles technologies au travers de la digitalisation, de la croissance des pure players de l'e-commerce et du big data favorise le développement de deux catégories principales : B to B et B to C. D'un côté, les postes qui consistent à gérer les commandes, la facturation, les livraisons, l'interface clients/force de vente et les litiges ; de l'autre, les Chargés de Clientèle qui sont directement impactés par les nouvelles technologies et l'expérience clients sur différents supports/canaux de communication.

Face aux enjeux liés à la mondialisation, à la demande d'une compétitivité toujours plus forte (sécurisation des approvisionnements/réduction des coûts), une distribution express, et une augmentation constante des besoins de réduction des délais et d'augmentation des taux de service, les métiers de la logistique et du transport poursuivent également leur montée en puissance et occupent aujourd'hui une position clé dans les entreprises. De plus en plus de 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, de nouveaux postes se créent en demand planning, en gestion de données produits/clients/fournisseurs, en amélioration de la satisfaction clients (SAV, litiges), 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.

D'autres postes se développent sur les métiers du transport, du fait d'une distribution de plus en plus personnalisée, optimisée (logistique du dernier kilomètre) et verte. Ainsi, les postes de Répartiteurs, d'Agents de Transit ou encore de Planificateurs Transport et de Reverse/Litiges logistique sont aujourd'hui très recherchés et en tension.

Véritables experts métiers, les profils désirés doivent aujourd'hui se démarquer par un parcours pluridisciplinaire et technique, par 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 d'intérim sont fréquemment utilisés pour répondre aux contraintes de variation d'activité, nous notons une tendance du nombre de CDI, au terme des missions, depuis plus de trois années, signe du regain de confiance des entreprises. Par ailleurs, dans une 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 toujours en hausse (+ 20 % sur 2017), les profils en Achats & Logistique pouvant être considérés de plus en plus pénuriques. Nous notons une demande croissante de Managers de Transition en Supply Chain, en Industrie avec des compétences en gestion des opérations et en management de projets.



DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE, LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE
ET DU TRANSPORT ENREGISTRE UNE CROISSANCE DE + 23,4%.

AGENT DE TRANSIT

L'Agent de Transit gère les moyens de fret et transport en fonction des besoins clients. Ses responsabilités couvrent...

- La réponse aux appels d'offres, l'élaboration des devis et la facturation des clients.
- La gestion des expéditions et des attestations.
- L'organisation et le choix du transport adéquat : maritime, ferroviaire, fluvial, aérien ou combiné.
- Le suivi du déroulement et la traçabilité de la prestation.

Il est diplômé d'un bac + 2/3 en CI ou Transport & Logistique. Il est méthodique, rigoureux et a la fibre commerciale. Il maîtrise l'anglais et les outils informatiques classiques.

BUSINESS ANALYST

Le Business Analyst a pour mission la gestion, le contrôle et le traitement des données. Ses responsabilités couvrent...

- La définition des KPI visant à sécuriser la disponibilité des produits mis sur le marché.
- La conception et l'optimisation des tableaux de bord de suivi de la performance commerciale et production au travers d'outils de reporting.
- L'analyse des bases de données (calcul de performance de l'activité/étude du chiffre d'affaires).

Il est diplômé d'une école de commerce, a une parfaite maîtrise des outils informatiques (ERP). Il est agile, flexible et à une forte appétence pour l'analyse de données.

CHEF DE PROJET SUPPLY CHAIN

Le Chef de Projet Supply Chain est transverse à l'ensemble des fonctions opérationnelles et supports.

Sur tous les segments de la Supply Chain, il intervient depuis l'expression du besoin jusqu'à la conduite du changement...

La mise en place de systèmes (APS, WMS, TMS), associée à la revue et l'amélioration de process.

Le pilotage de projets logistiques de type : transfert, démarrage, internalisation/externalisation.

Ces postes se développent nécessairement sous l'effet de la digitalisation et de l'automatisation.

Les profils, issus de bac + 5, commencent leur parcours dans des bureaux d'études ou en opérations.

Le poste permet de développer des compétences larges et constitue une étape nécessaire dans la construction d'un parcours de Manager Supply Chain.

CHIFFRES CLÉS

Pour **65 %** des directions Supply Chain, **gérer des équipes internationales et virtuelles** est un enjeu majeur pour les cinq années à venir.

Les postes les **plus pénuriques** en Achats & Supply Chain réalisent un gap salarial de **25 %**.



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**.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse**.

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 - 110	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	-	55 - 75	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 - 58	50 - 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 - 55	40 - 65	5 - 10%	↑
Acheteur Transports/Logistique	33 - 42	37 - 57	45 - 85	5 - 15%	↑
Acheteur Hors Production/Indirect	33 - 42	37 - 55	38 - 65	5 - 10%	↑
Acheteur - Ingénieur Qualité Fournisseurs	33 - 40	37 - 52	40 - 65	0 - 10%	↕
Gestionnaire - Assistant Achats	23 - 26	26 - 29	29 - 34	-	↕
Gestionnaire Base de Données Fournisseurs	24 - 28	28 - 34	34 - 40	-	↑
Acheteur Public	33 - 37	37 - 50	40 - 60	-	↑

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	25 - 30	30 - 35	35 - 40	-	↑
Responsable - Déclarant Douanes	23 - 28	28 - 33	35 - 47	-	↕
Gestionnaire Litiges Transports	22 - 25	25 - 29	29 - 32	-	↑



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 - 58	55 - 88	5 - 20%	▲
Chef de Projet Ingénierie Développement	-	42 - 55	48 - 85	5 - 20%	▲
Chef de Projet Supply Chain	-	42 - 55	50 - 80	5 - 15%	▲
Responsable S&OP	-	43 - 57	50 - 85	5 - 15%	▲
Responsable Prévisions des Ventes	-	38 - 52	40 - 65	5 - 15%	↕
Demand Planner - Customer Planner	33 - 40	38 - 50	43 - 65	0 - 15%	▲
Responsable - Ingénieur Méthodes Logistique	33 - 38	37 - 55	42 - 70	5 - 15%	▲
Supply Chain Manager - Coordinateur Logistique	35 - 40	40 - 52	52 - 70	0 - 10%	▲
Responsable Exploitation	30 - 35	35 - 48	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 - 30	26 - 32	30 - 37	-	▲
Gestionnaire Logistique/Flux/Stocks	24 - 28	28 - 32	32 - 35	-	▲
Magasinier - Manutentionnaire	18 - 22	22 - 26	26 - 30	-	▲

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 - Business Analyst	33 - 37	37 - 48	42 - 55	0 - 10%	↕
Assistant - Gestionnaire Grands Comptes/Appels d'Offres	25 - 30	30 - 35	35 - 40	0 - 5%	▲
Assistant Commercial	24 - 28	28 - 32	32 - 36	0 - 5%	▲
Gestionnaire Base de Données Clients	24 - 28	28 - 34	34 - 40	-	▲

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	42 - 75	0 - 10%	▲
Gestionnaire ADV	25 - 30	30 - 35	35 - 40	0 - 5%	▲
Superviseur	22 - 25	25 - 30	28 - 32	0 - 10%	↕
Chargé de Clientèle	18 - 22	20 - 25	25 - 30	-	▲

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 - 52	43 - 75	0 - 10%	▲
Gestionnaire Import-Export	28 - 32	32 - 36	36 - 40	-	↕



NOTE DE TENDANCES

Depuis la reprise économique, les recrutements en assistanat ont le vent en poupe. Le BTP est un des secteurs les plus concernés avec le développement du Grand Paris ou encore l'organisation des Jeux olympiques en 2024. Des projets qui induisent à horizon 2020 environ **22 000 recrutements dont 20 % sur des fonctions administratives.**

De tels enjeux impliquent pour l'entreprise de miser sur des profils à forte valeur ajoutée. Une telle demande de compétences, spécifique à un métier ou à un secteur en particulier, n'est pas anodine et le métier s'est transformé. **Il est passé d'un emploi bilatéral classique à un poste plus opérationnel**, contenant de la gestion de projets et un support administratif de l'entreprise. Ainsi, **d'ici cinq ans, un assistant sur deux aura des fonctions opérationnelles.**

Bien qu'en développement, ces profils sont relativement rares et encore peu valorisés sur le marché en termes de rémunération et de possibilités d'évolution, à l'inverse des postes purement opérationnels.

Avec l'embellie significative des secteurs du BTP, du Service et de la Communication, les entreprises sont aujourd'hui confrontées à un marché de candidats. Afin de pouvoir accéder à ces profils, ces dernières doivent être réactives et séduire ces candidats.

Au-delà du salaire qui doit être attractif, la démarche de séduction s'accompagne souvent d'avantages ainsi que de moyens matériels mis en œuvre au sein de l'entreprise pour le bien-être des salariés. De cette évolution, sont apparus de **nouveaux métiers tels que les «Happiness Managers»**, dérivés des Office Managers spécialisés dans le bien-être en entreprise.



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



EN **2019**, ON RECENSE PRÈS DE **200** TYPOLOGIES DE MÉTIERS EN ASSISTANAT.



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'assistanat 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, notes de frais, congés, transmission des éléments de paie, tenue des registres d'Assemblées/Conseils d'Administration, suivi des documents légaux de l'entreprise).
- La gestion financière (interface avec un cabinet comptable, suivi des comptes, du budget).

ASSISTANT BUSINESS UNIT/ DÉPARTEMENT

Fonction que l'on retrouve dans des grands groupes, au sein des différents départements opérationnels.

L'Assistant Business Unit/Département a un rôle de support auprès du Directeur et de coordination administrative et logistique au sein de l'équipe. Parmi ses responsabilités, on retrouve...

- La gestion de l'agenda de son supérieur hiérarchique et/ou de l'équipe.
- L'organisation des réunions et des déplacements.
- La réservation d'hôtels et de titres de transport pour l'ensemble du département.
- La saisie et la mise en forme des courriers, des notes et des rapports.
- La gestion des tableaux de reporting.
- La gestion administrative de l'équipe : suivi des congés, des notes de frais...

ASSISTANT TRAVAUX

Directement sur le chantier ou au sein d'un département technique/travaux, l'Assistant Travaux intervient essentiellement sur le suivi administratif des chantiers.

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

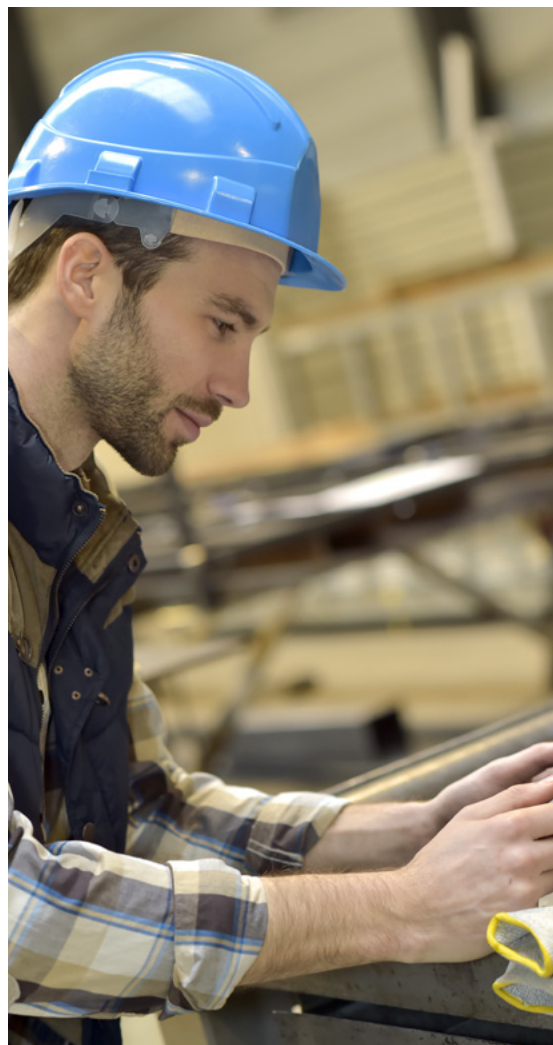
- La frappe des comptes-rendus de chantier et des rapports des chefs d'équipe.
- L'édition et la mise à jour des rapports d'activité (suivi des plannings, situations de travaux, suivi du budget...).
- La constitution des dossiers de réponse aux appels d'offres : collecte des documents, mise en forme et envoi dans les délais impartis, etc.
- La gestion et le suivi administratif de tous les documents relatifs aux dossiers de chantiers : 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.

CHIFFRES CLÉS

.....
40 % des assistants sont recrutés au sein de **départements opérationnels.**

50 % des recrutements en assistanat sont dédiés à deux secteurs : **le Service et la Construction.**

30 % des assistants **attendent une revalorisation de salaire ainsi qu'une évolution professionnelle.**





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**.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse**.

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	33 - 40	38 - 60	▲
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	28 - 35	32 - 38	35 - 55	▲
Assistant de Business Unit/Département	24 - 29	28 - 35	30 - 40	◊
Assistant de Business Unit/Département - anglais courant/bilingue	27 - 32	30 - 36	35 - 50	◊
Assistant Polyvalent PME	18 - 23	22 - 28	26 - 33	◊
Assistant 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	25 - 30	30 - 36	▲
Assistant Administratif	18 - 22	21 - 25	23 - 28	◊
Assistant 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	
Assistant Travaux	20 - 24	25 - 30	28 - 35	▲
Assistant Travaux - anglais courant/bilingue	22 - 26	28 - 34	30 - 37	▲
Assistant Technique	22 - 26	25 - 30	28 - 35	▲
Assistant Technique - anglais courant/bilingue	24 - 30	28 - 34	32 - 38	▲
Assistant - Secrétaire RH	22 - 24	24 - 30	27 - 35	▲
Assistant - Secrétaire RH - anglais courant/bilingue	22 - 26	24 - 32	30 - 45	▲
Assistant - Secrétaire Juridique	22 - 24	24 - 30	30 - 40	▲
Assistant - Secrétaire Juridique - anglais courant/bilingue	24 - 28	27 - 33	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

Le paysage assurantiel poursuit sa mutation. **2018 est à nouveau une année riche côté évolutions réglementaires avec notamment la mise en place d'IFRS 9, la préparation à IFRS 17, la directive sur la distribution d'assurances et le RGPD.** Le renforcement de la réglementation européenne en matière de sécurité et de cybercriminalité impacte directement le marché de l'assurance. Le secteur accélère sa transformation également du côté de l'offre avec l'explosion des comparateurs d'assurances, des offres digitales et des assurances affinitaires, l'accent mis sur **l'expérience de clients toujours plus connectés**, informés, exigeants et par conséquent plus volatils.

Pour répondre à ces enjeux, les acteurs du secteur priorisent plus que jamais **une relation clients augmentée**, avec un devoir d'information plus transparente et un service de proximité, plus simple et réactif. **De nombreuses opportunités d'emploi sont apparues, notamment sur les métiers de la compliance, du digital et de la data science.**

La recherche de talents est, enfin, le sujet phare de cette année 2018. Les acteurs de l'assurance recherchent des profils avec des qualités d'adaptation, mais surtout avec un sens aiguisé du service clients. Ce constat vaut également pour les postes techniques de gestionnaires, qui correspondent à 28 % des recrutements à fin 2017.

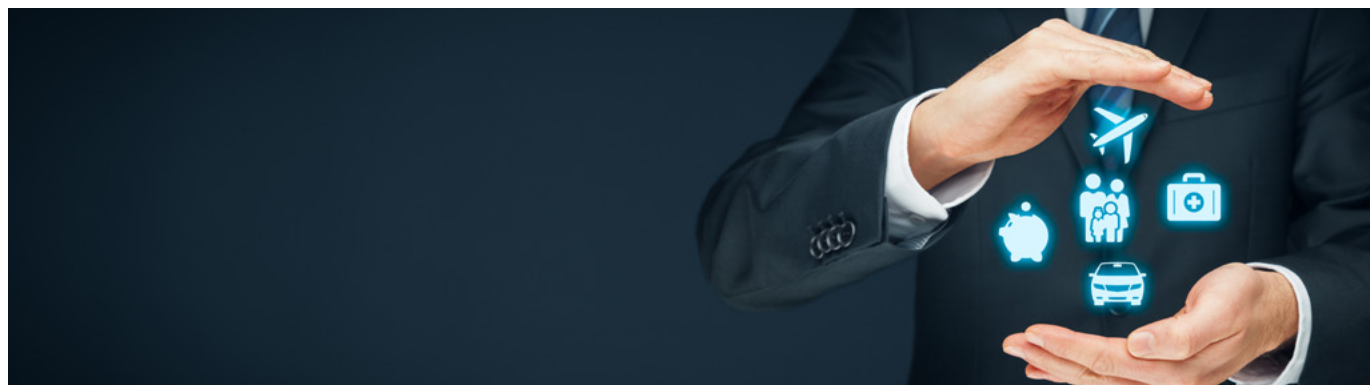
La digitalisation des services, l'émergence des objets connectés et bientôt l'intégration de nouvelles technologies (intelligence artificielle) permettant d'automatiser certaines prestations de services et de simplifier la relation clients seront les enjeux de demain.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Le management de transition est une solution très recherchée pour répondre à ces changements par le biais d'experts qui vont intervenir sur tous les services impactés directement par ces changements (direction financière, risques, production, conformité, relation clients...). Leur expertise peut être technique, organisationnelle ou bien axée sur la maîtrise d'ouvrage.



EN **2018**, + 8 % D'EMBAUCHES DE **JEUNES DIPLÔMÉS** POUR DES POSTES DE **TECHNICIENS ET D'EXPERTS** DÉBUTANTS EN ASSURANCES.



GESTIONNAIRE SANTÉ-PRÉVOYANCE

Dans un contexte concurrentiel, le Gestionnaire devient un acteur clé de la fidélisation des clients et du challenge que représente la transition digitale. Outre ses compétences techniques, le Gestionnaire doit désormais faire preuve d'anticipation et avoir un sens décuplé du service clients.

Parmi ses principales missions, il devra...

- Répondre aux demandes des adhérents, les conseiller et les informer.
- Assurer tous les actes de gestion liés à la vie du contrat (arbitrage, rachat).
- Transmettre les éléments chiffrés pour les arrêtés de comptes.
- Assurer la complétude et la conformité des dossiers liés aux contrats.

Titulaire d'un BTS ou d'une licence, le Gestionnaire dispose d'une première expérience réussie en assurances. Évolution possible vers un poste de Référent Technique ou de Manager d'Équipe.

COMPTABLE TECHNIQUE

Dans un environnement comptable de plus en plus normé, le secteur de l'assurance s'est renforcé, notamment avec la loi de sécurité financière (LSF). C'est un poste stratégique, au cœur des informations financières délivrées auprès des instances de contrôle.

Ses principales missions sont...

- Participer à la liasse de consolidation.
- Traiter les opérations de reporting suivant les normes IAS-IFRS.
- Justifier les comptes auxiliaires.
- Prendre en charge la comptabilisation du contrôle du déversement.

De formation supérieure en comptabilité finance, ses opportunités d'évolution sont nombreuses chez un assureur, menant notamment à des postes de Responsable Comptable.

RESPONSABLE DE LA CONFORMITÉ

Face aux grandes évolutions réglementaires, le poste de Responsable de la Conformité devient un poste incontournable chez tous les acteurs du secteur. Parmi ses principales missions, il devra...

- Analyser et maîtriser les risques de non-conformité.
- Assurer la veille réglementaire (cartographie, plan de conformité).
- Conseiller et être l'expert réglementaire auprès du comité de direction.
- Être le garant de la diffusion de la conformité en interne.

De formation juridique ou en management (gestion des risques, notamment), le Responsable Conformité justifie généralement d'une expérience d'au moins cinq ans dans la fonction conformité. Évolution possible en tant que Directeur de la Conformité/du Contrôle Interne/du Service Juridique.

CHIFFRES CLÉS

.....
28 % des recrutements concernent la gestion des contrats.
.....

Près de **5 000 embauches** en alternance ont eu lieu en **2017**.
.....

50 % des **CDI** sont des **cadres**.
.....





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**.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse**.

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	27 - 32	32 - 38	38 - 50	↕
Commercial Professionnels	28 - 33	33 - 40	40 - 55	↕
Commercial PME/PMI	28 - 33	33 - 40	40 - 55	↕
Commercial Assurance Collectif	35 - 40	40 - 50	50 - 60	▲
Technico-commercial	27 - 32	32 - 38	38 - 50	↕
Téléconseiller	18 - 21	22 - 24	24 - 27	↕
Assistant Commercial/d'Agence	22 - 25	25 - 28	-	↕
Inspecteur Commercial	-	45 - 55	55 - 70	▲
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 - 150	▲
Contrôleur de Gestion	40 - 45	45 - 50	50 - 65	▲
Responsable Comptable	-	40 - 55	55 - 85	▲
Comptable Réglementaire	30 - 35	35 - 40	40 - 50	▲
Trésorier	35 - 40	40 - 47	47 - 55	↕
Responsable Marketing	50 - 55	55 - 62	62 - 85	▲
Chef de Produit	32 - 36	36 - 42	42 - 55	↕
Chargé d'Études Marketing	28 - 32	32 - 36	36 - 45	↕
Chef de Projet	32 - 36	36 - 42	42 - 55	↕
Responsable Conformité	-	45 - 55	55 - 100	▲
Chargé de Conformité	26 - 30	30 - 35	35 - 45	▲
Responsable Risques	-	45 - 55	55 - 85	▲
Auditeur Interne	35 - 40	45 - 50	50 - 70	▲
Organisateur	40 - 42	42 - 48	48 - 55	▼
Chargé d'Études Statistiques/Reportings	30 - 35	35 - 40	40 - 55	▲



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 - 90	▲
Chargé d'Études Actuarielles	33 - 38	38 - 45	-	▲
Comptable Technique	28 - 34	34 - 42	42 - 50	▲
Directeur Technique	-	-	65 - 100	▲
Souscripteur Technique	35 - 45	45 - 55	55 - 75	▲
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'Audit restent un tremplin tant pour les profils issus des cursus comptables, que pour les jeunes diplômés d'école de commerce ou d'ingénieurs qui souhaitent se projeter à moyen terme sur des postes à responsabilités en direction financière.

Les cabinets ne sont pas dans une logique de croissance mais recrutent malgré tout un volume considérable d'auditeurs afin de faire face à un turn-over important. Début 2018, les discussions autour de la hausse des seuils de nomination de Commissaires aux Comptes pour les TPE laissent planer un doute sur les recrutements des plus petits cabinets.

Les cabinets de conseil/ESN réussissent quant à eux à maintenir des croissances à deux chiffres (la croissance des BIG4 n'est plus soutenue par leurs métiers d'origine : Audit et Expertise Comptable). Nous notons de réels efforts de diversification et de croissance sur les métiers du conseil.

- **Banque et Assurances (Financial Services) :** véritable fer de lance de la croissance des grands cabinets depuis la crise de 2008 suite aux grandes évolutions réglementaires, **les recrutements ne faiblissent pas malgré la fin des sujets Solvabilité II et Bâle III.** Les connaissances RGPD vont être la denrée rare pour les cabinets sur l'année 2019.
- **Transformation Digitale et Sécurité IT :** nous notons depuis peu une réelle recrudescence des recrutements sur l'ensemble des secteurs (Industrie, Services, Énergie, Public...). Les grands acteurs du marché cherchent à se digitaliser plus rapidement que leurs concurrents, et puisent donc largement dans les effectifs des grands cabinets de conseil spécialisés pour assurer leur transformation et attirer de nouveaux talents.

Le marché de l'expertise comptable confirme son fort dynamisme. L'attractivité des cabinets constitue un enjeu majeur afin de recruter puis fidéliser les meilleurs talents. La demande étant toujours importante, les futurs employeurs se doivent d'être en phase avec les nouvelles générations de candidats et de proposer un environnement de travail plus épanouissant.

Les attentes envers les collaborateurs évoluent également. La capacité à participer à des projets transverses liés à la dématérialisation ou au déploiement d'outils informatiques chez les clients est un atout. De fortes qualités comportementales sont également attendues en plus de la maîtrise technique.



LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DOPE LE MARCHÉ DU CONSEIL :
+ 6,2 % DE CROISSANCE L'AN PASSÉ.

PREMIER SEMESTRE 2018 : 24 % D'AUGMENTATION DE VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI EN CABINET D'EXPERTISE COMPTABLE.



CONSULTANT SECTEUR PUBLIC

Tout comme le secteur privé, le public est constamment soumis aux évolutions digitales et organisationnelles.

Au sein des différents ministères, hôpitaux, collectivités locales, associations ou encore dans la recherche, le Consultant Secteur Public participe à des missions fonctionnelles de stratégie, d'organisation et d'intégration. Ainsi, il intervient dans les missions suivantes...

- Le conseil et l'évaluation des politiques publiques.
- L'amélioration des performances opérationnelles.
- L'AMOA de projets de transformation IT et métier.
- L'étude et la mise en place de stratégies financières.
- L'organisation budgétaire d'entités étatiques.
- La définition de modèles de gouvernance.
- L'accompagnement à la digitalisation des processus métiers.
- La mise en place d'une stratégie de conduite du changement.
- L'optimisation des dépenses publiques.

DIRECTEUR DE PROGRAMME

Garant de la relation avec le top management et de la bonne exécution d'un portefeuille de projets de grande ampleur, il évalue les besoins, la faisabilité ainsi que le budget prévisionnel à mettre en place. Ses autres missions...

- Analyse le portefeuille de projets.
- Définit la ligne directrice et les objectifs de son pôle.
- Détermine l'évolution à venir de l'équipe projet.
- Veille aux bonnes relations avec les clients et au respect des SLA.
- Manage des équipes sur plusieurs projets en parallèle.
- Prend en charge le développement commercial.
- Participe au recrutement de l'équipe.
- Arbitre les affectations de ressources entre les différents projets.
- Participe à la création de nouvelles offres de service.
- Pilote des réponses aux appels d'offres.

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. Ses responsabilités couvrent également...

- La collecte et la saisie des éléments variables 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 juridique de 1^{er} niveau auprès des clients.

CHIFFRES CLÉS

.....
6^e année de croissance
consécutive pour le secteur du
numérique.

.....
Prévision 2018 à 3,6 %,
taux record depuis 2011.

.....
Source : Syntec Numérique.





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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

CABINETS D'AUDIT TOP 8

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€		TREND
	Fixe	Variable	
Auditeur Junior (A1) - 1 an d'expérience	36 - 39	0 - 3	▲
Auditeur Confirmé (A2) - 2 ans d'expérience	39 - 42		▲
Senior 1 - 3 ans d'expérience	42 - 46	2 - 8	▲
Senior 2 - 4 ans d'expérience	46 - 50		▲
Senior 3 - 5 ans d'expérience	50 - 55		▲
Manager - 6/9 ans d'expérience	60 - 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	34 - 40	-	-	-	▲
Auditeur Confirmé	-	40 - 45	-	-	▲
Chef de Mission Senior	-	-	45 - 55	-	▲
Directeur de Mission	-	-	-	> 65	▲

CABINETS DE CONSEIL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	Stratégie	Organisation	Systèmes d'information	
Consultant Junior/Analyste	44 - 48	38 - 42	36 - 39	▲
Consultant Confirmé (C2, C3)	48 - 55	42 - 47	39 - 44	▲
Senior Consultant (SC1, SC2, SC3)	55 - 80	47 - 60	44 - 58	▲
Manager (M1, M2, M3)	85 - 120	60 - 75	58 - 70	▲
Senior Manager (M1, M2, M3)	-	75 - 100	70 - 85	▲
Directeur - Principal	120 - 180	90 - 130	90 - 100	▲
Associé - Partner	> 200	> 130	> 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 Projet	52 - 65	50 - 70	50 - 70	▲
Directeur de Projet - Architecte	65 - 90	65 - 90	65 - 90	▲
Directeur de Programme - Urbaniste	90 - 120	90 - 120	90 - 120	◄
Directeur de BU - Directeur d'Agence	80 - 150	80 - 150	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	28 - 32	32 - 38	38 - 50	◊
Chef de Mission	38 - 40	40 - 50	50 - 70	◊
Expert Comptable	50 - 60	60 - 70	> 70	◊
Assistant Juridique	26 - 28	28 - 32	-	◊
Collaborateur Juridique	28 - 32	32 - 36	36 - 40	◊
Collaborateur Paie	30 - 35	35 - 42	42 - 46	▲
Collaborateur Social	30 - 35	35 - 42	42 - 46	▲





NOTE DE TENDANCES

L'accélération de la digitalisation, le renforcement de la réglementation, une pyramide des âges en évolution, ainsi que l'arrivée de la génération « digital native » amènent le secteur bancaire à opérer une mutation significative.

Le réseau bancaire traditionnel est le premier impacté par la révolution numérique qui a fait émerger fintechs et néo-banques et a permis la montée en puissance des géants de l'internet (GAFA). Ces nouveaux acteurs transforment l'offre et les services bancaires, entraînant **une évolution des besoins en recrutements au profit d'experts sur les métiers de l'IT, du digital et de l'expérience clients**. Les banques traditionnelles, les banques en ligne et les fintechs ont dû s'adapter à des clients toujours plus exigeants et demandeurs de solutions digitales.

Les banques de financement et d'investissement (BFI) commencent, quant à elles, à profiter de l'amélioration générale de la conjoncture économique. **Le règlement de multiples contentieux et l'application d'un cadre réglementaire plus strict apportent un renouveau à l'activité, considérée plus contraignante mais aussi plus sûre.**

Le marché de la gestion d'actifs connaît, pour sa part, une période de reprise grâce à un excellent niveau de collecte en 2017. L'activité est en pleine évolution, avec le développement de la gestion passive, la mise en place de nouvelles normes (MIFID 2) et la tendance à l'externalisation de certaines tâches vers les dépositaires. Ces évolutions entraînent **une reprise des recrutements sur les profils de gérants ainsi qu'en back-office, middle-office et conformité.**

Enfin, après une première période de latence, les activités de marché en France commencent à bénéficier d'un appel d'air lié à la préparation du post-Brexit.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Les évolutions actuelles du secteur financier sont propices au management de transition, auquel les différents acteurs du secteur ont de plus en plus recours. Face à un cadre réglementaire toujours plus exigeant et la transformation digitale en cours, les banques recherchent de plus en plus des experts, capables de travailler en mode projet, pour des missions en conformité, gestion des risques, direction financière.



BREXIT, ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE, DIGITALISATION ET PROTECTION DES DONNÉES SONT LES ENJEUX DE L'ANNÉE 2018 POUR LE SECTEUR BANCAIRE.



GESTIONNAIRE CONFORMITÉ - KYC

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 Conformité couvrent...

- L'étude de la complétude et de la conformité des dossiers clients.
- 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.

Ce poste requiert en effet des connaissances multidisciplinaires : bancaires, financières, juridiques et sécurité financière. Les profils bancaires comme les Gestionnaires Back-Middle Office ou les profils juridiques sont fortement appréciés.

CHARGÉ DE CLIENTÈLE LEASING

Le marché du leasing connaît actuellement une belle progression (+ 7 % en 2017), portée par la digitalisation des offres auprès des professionnels du secteur. Le poste requiert une forte capacité d'adaptation pour intervenir sur des dossiers techniques et de gestion.

Le chargé de clientèle a pour mission...

- La réception, le traitement des demandes et des réclamations clients.
- La mise en place des contrats de financement.
- Le traitement des actes de gestion (avenants, transferts de contrats, cessions anticipées, gestion des renouvellements).

De formation supérieure commerciale ou gestion (bac + 2/5), une expérience d'au moins deux ans sur un poste en relation avec une clientèle professionnelle ou entreprise sera fortement appréciée.

RELATIONSHIP MANAGER

Le Relationship Manager (généralement traduit par Chargé d'Affaires ou Chargé de Développement Commercial) est toujours très recherché en banque commerciale, d'investissement et de financement, et en société de gestion. Il gère un portefeuille de clients (entreprises, institutions financières, institutions publiques) avec l'objectif de répondre au mieux à leurs besoins et de développer les revenus. Fort de sa technicité financière, il peut intervenir sur une offre très large ou être spécialisé dans certains produits spécifiques (par exemple, les produits de placement).

Selon les cas, son rôle peut être orienté vers la prospection, la fidélisation, voire la coordination d'opérations internationales, etc.

De formation supérieure en finance, il justifie généralement d'une expérience d'au moins cinq ans en développement commercial en banque ou service financier, ou sur une fonction managériale pour les postes les plus seniors et internationaux.

CHIFFRES CLÉS

.....
58 % des embauches en **CDI** sont des **commerciaux**.

.....
6 280 embauches d'alternants sur l'année.

.....
43 % des cadres du secteur se sentent bien grâce à un **équilibre vie pro/perso**.





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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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	26 - 30	30 - 33	33 - 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	35 - 40	40 - 50	50 - 65	↕
Conseiller en Gestion de Patrimoine	33 - 36	36 - 42	42 - 55	↕
Directeur d'Agence	-	38 - 42	42 - 55	↑
Analyste Crédit	30 - 35	35 - 42	42 - 55	↕
Gestionnaire Leasing/Affacturation	28 - 30	30 - 34	34 - 40	↑
Chargé de Clientèle Leasing/Affacturation	30 - 34	34 - 38	38 - 45	↕

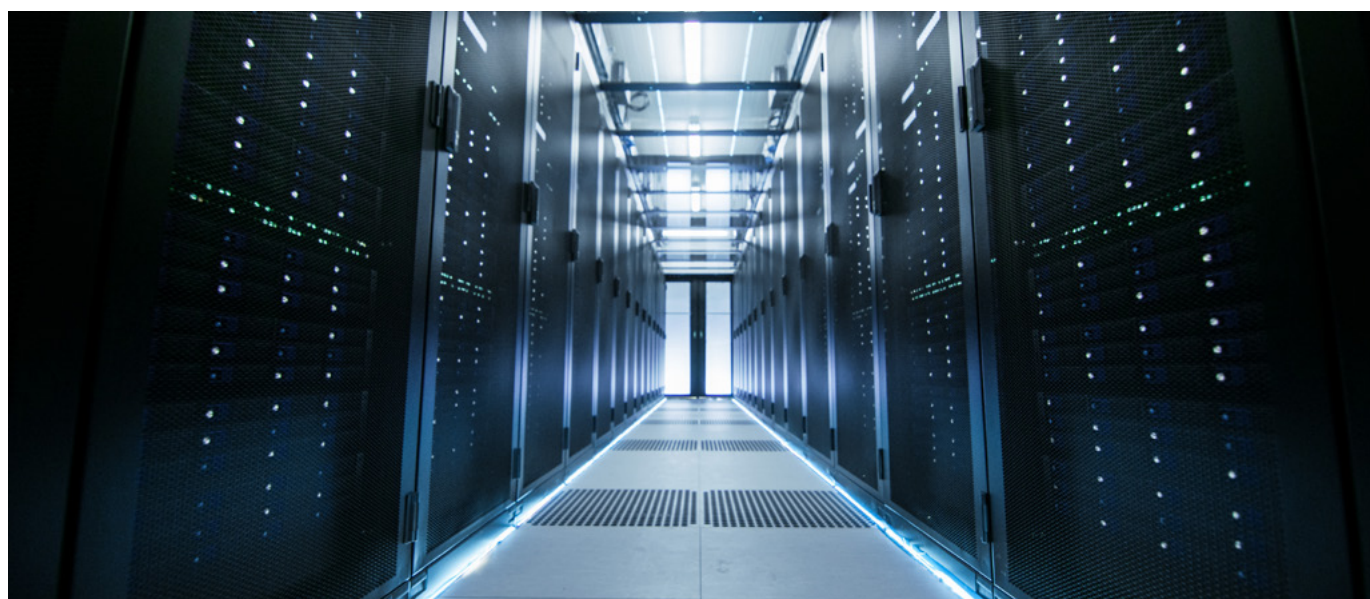
ACTIVITÉS DE MARCHÉ (AM/BANQUE PRIVÉE/BFI)

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant Gérant	30 - 35	35 - 50	-	↑
Gérant Privé	40 - 45	45 - 60	60 - 90	↕
Gérant sous mandat	-	50 - 65	70 - 100	↕
Banquier Privé	-	45 - 55	55 - 80	↕
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	30 - 35	35 - 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 KYC/LAB	28 - 32	32 - 36	36 - 42	↑
Gestionnaire Back-Office Marchés	26 - 30	30 - 35	35 - 45	↑
Gestionnaire Back-Office Moyens de Paiement	25 - 26	26 - 29	29 - 32	↑
Gestionnaire Middle-Office Marchés	30 - 40	40 - 45	45 - 50	↑
Gestionnaire Crédits Documentaires	26 - 30	30 - 40	40 - 55	↑
Responsable Middle-Office	50 - 55	55 - 60	60 - 80	↑
Chargé de Référentiels Valeurs	27 - 32	32 - 35	35 - 40	↑
Chargé de Reporting	28 - 32	32 - 40	40 - 60	↑



FONCTIONS SUPPORTS

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 - 75	▲
Contrôleur Financier	35 - 45	45 - 55	55 - 75	▲
Responsable Comptable	-	50 - 55	55 - 75	▲
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 - 100	◊
Contrôleur de Gestion	35 - 40	40 - 50	50 - 70	◊
Auditeur Interne et Externe	35 - 45	45 - 55	55 - 70	◊
RCCI/RCSI		60 - 70	70 - 100	▲
Compliance Officer/Manager	34 - 40	40 - 50	50 - 75	▲
Contrôleur Interne/Permanent	32 - 38	38 - 50	50 - 70	▲
Responsable - Directeur des Risques	-	-	70 - 100	◊
Analyste Risques	35 - 40	40 - 50	50 - 65	◊
Directeur Marketing	-	70 - 75	80 - 90	◊
Chargé de Marketing/Communication	26 - 32	32 - 36	36 - 45	◊
Chef de Produit	32 - 36	36 - 45	45 - 60	◊
Ingénierie/Structuration Produits	35 - 40	40 - 50	50 - 70	◊





NOTE DE TENDANCES

Portée par une croissance forte et soutenue (2,2 % en 2017 - prévision à 1,9 % en 2018, selon le FMI), la tendance économique positive semble se confirmer à nouveau pour 2019.

Cette croissance retrouvée profite aujourd'hui à tous les pans de l'économie française : start-up, TPE, PME, ETI, grands groupes, tous veulent exploiter cette dynamique pour accroître leur chiffre d'affaires. Or, **il n'y a pas de croissance de revenu sans une certaine croissance des effectifs commerciaux**. Par conséquent, le recrutement des Commerciaux sera encore au cœur des priorités de toutes les entreprises. Et une nouvelle fois, **en 2019, les métiers liés à la vente seront dans le top 3 des profils les plus recherchés en France.**

Toutefois, une telle euphorie économique, non observée depuis 2001, s'accompagne souvent de changements sociétaux ou organisationnels qui impactent les politiques RH et les recrutements des entreprises.

En 2019, tout l'enjeu des Directeurs Commerciaux ou DRH ne consistera plus uniquement à attirer les meilleurs talents mais bel et bien à agir sur la rétention des meilleurs profils.

Si depuis deux ans, nous avons constaté une forte inflation sur le salaire des jeunes diplômés bac + 4/5 désirant embrasser une carrière commerciale; celle-ci est observée de manière plus disparate chez les profils expérimentés (des différences sont notables selon les secteurs d'activité, les bassins d'emploi et les régions de France).

Mais comme le dit l'adage : « l'argent ne fait pas le bonheur ». **La fidélité d'un collaborateur ne se limite pas à son package salarial mais bien à un ensemble de paramètres qui favorisent son épanouissement dans l'entreprise** tels que le bien-être, la flexibilité, l'accompagnement, le management, la formation, les valeurs de l'entreprise, etc.

Les entreprises actionnent un maximum de leviers pour valoriser leur image, attirer les talents et fidéliser les collaborateurs sur la durée.

En conclusion, les entreprises ont pris conscience que la balle était aujourd'hui dans le camp des « bons » commerciaux. **Confrontées à des candidats plus exigeants et vigilants sur les valeurs et le « branding employeur » de la société, les entreprises se mobilisent pour garantir l'opération « séduction » des meilleurs candidats.**

Par ailleurs, il est de bon conseil de rappeler aux candidats qu'à vouloir trop décrocher la Lune (à court terme), on ne touche pas forcément les étoiles (à long terme).



LES PROFILS DE CADRES COMMERCIAUX SONT CONVOITÉS PAR 46 % D'ENTREPRISES. CES PROFILS RESTENT LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES ENTREPRISES EN QUÊTE DE CADRES. PRÈS DE LA MOITIÉ (46%) D'ENTRE ELLES PRÉVOYAIENT D'EN RECRUTER AU 3^E TRIMESTRE 2018, SOIT UNE **HAUSSE DE 5 POINTS EN UN AN.**

Source : Le Figaro.

INGÉNIEUR COMMERCIAL/BUSINESS DEVELOPER

Le Business Developer est le profil le plus recherché par les entreprises ! Le Business Developer est un Commercial qui allie habileté pour la prospection, l'ouverture de comptes et aisance dans l'utilisation du social selling et de la data.

Cette partie « gestion des data » devient incontournable pour identifier plus rapidement les bonnes cibles de clients. Toutefois, ces deux atouts ne garantissent pas la réussite du Business Developer.

Aujourd'hui, l'appréciation des fameux « soft skills » est incontournable pour maximiser l'onboarding et le succès d'un recrutement.

L'humain est plus que jamais au cœur de la réussite de ces profils.

INGÉNIEUR D'AFFAIRES IT

Dans un contexte très marqué par la transformation digitale des entreprises, les acteurs du secteur IT (ESN, Éditeurs, Intégrateurs...) renforcent fortement leurs équipes commerciales pour accompagner les clients sur leurs projets.

Un Ingénieur d'Affaires IT doit être en mesure de vendre une offre de services/solutions clés en main innovantes à des clients de plus en plus précis et exigeants, le tout dans un environnement très compétitif.

Face à ce contexte concurrentiel fort, les entreprises doivent proposer une offre différenciante pour attirer les meilleurs Ingénieurs d'Affaires, qui resteront en 2019 très recherchés et extrêmement sollicités par le marché.

COMPTES CLÉS GMS

La distribution connaît une profonde mutation qui impacte fortement tous les acteurs du marché. Les alliances ou concentrations des distributeurs complexifient et diversifient fortement le rôle des Key Account Managers.

Ainsi, ses responsabilités se portent davantage sur le développement des ventes par une connaissance pointue de la stratégie clients et des interlocuteurs clés : Achat, Category Management, Supply Chain, etc.

L'innovation merchandising, catégorielle et promotionnelle constitue un levier vital pour maintenir la rentabilité tout comme le digital, qui prend une place plus importante dans la création de valeur.

CHIFFRES CLÉS

.....
200 000 : c'est le nombre de **commerciaux qu'il manque** en France actuellement.

.....
80 % des recrutements des commerciaux sont basés sur les **soft skills**.

.....
38 % des commerciaux ont reçu des propositions de poste **sans en avoir recherché**.





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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

GRANDE CONSOMMATION GMS/CHR/RHF

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Merchandiser - Promoteur des Ventes	22 - 26	26 - 28	28 - 34	0 à 5 %	▲
Chef de Secteur GMS/CHR/GSB/GSA/GSS	28 - 35	30 - 42	35 - 45	10 à 15 %	▲
Chef des Ventes Régional GMS/CHD	45 - 50	50 - 55	55 - 60	15 à 25 %	▲
Compte Clé Régional GMS/CHD	40 - 44	45 - 50	50 - 57	15 à 25 %	▲
Compte Clé National GMS/CHD	55 - 65	65 - 80	75 - 90	15 à 25 %	▲
Directeur de Zone	75 - 85	80 - 90	85 - 95	15 à 25 %	▲
Directeur National des Ventes	80 - 90	85 - 95	95 - 115	15 à 25 %	▲
Directeur d'Enseigne/Clients Nationaux	80 - 90	85 - 95	95 - 115	15 à 25 %	▲
Directeur Commercial	85 - 95	95 - 105	105+	15 à 25 %	▲

INDUSTRIE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE 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 - 50	40 - 70	0 à 25 %	◄
Ingénieur Commercial	40 - 45	45 - 55	55 - 70	15 à 30 %	▲
Prescripteur - Chargé d'Affaires	42 - 46	46 - 55	55 - 75	10 à 20 %	▲
Responsable Grands Comptes	45 - 55	55 - 65	65 - 75	15 à 25 %	▲
Chef de Zone Export	45 - 50	50 - 60	60 - 75	15 à 25 %	▲
Responsable - Directeur Export	60 - 65	65 - 80	80 - 90	15 à 25 %	▲
Directeur Régional/National des Ventes	60 - 70	65 - 80	80 - 95	15 à 25 %	▲
Directeur Commercial	80 - 90	85 - 95	90 - 105+	15 à 25 %	▲

HIGH-TECH/SOFTWARE/ HARDWARE/WEB

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE 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	45 - 50	55 - 75	75 - 100+	25 à 50 %+	▲
Commercial Grands Comptes - Account Manager	65 - 70	75 - 95	95 - 120+	30 à 50 %+	▲
Chef des Ventes - Sales Manager	70 - 75	75 - 90	90 - 120+	25 à 50 %	◄
Directeur Commercial	85 - 100	105 - 120	120 - 150+	25 à 50 %	▲



SERVICES/B TO B/MÉDIAS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE 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	24 - 40	30 - 45	35 - 50	5 à 20 %	◊
Attaché - Délégué - Commercial B to B	24 - 35	30 - 45	35 - 50	15 à 30 %	◊
Chef de Publicité	28 - 35	35 - 40	40 - 55	20 à 30 %	▲
Ingénieur Commercial - Business Developer	30 - 40	35 - 60	45 - 70	25 à 50 %	▲
Consultant - Directeur de Clientèle	40 - 45	45 - 55	55 - 70	15 à 25 %	▲
Commercial Grands Comptes	45 - 50	50 - 60	60 - 70	15 à 30 %	▲
Responsable Télévente - Superviseur	35 - 40	40 - 50	45 - 65	15 à 30 %	▲
Chef des Ventes - Animateur des Ventes	45 - 50	50 - 55	55 - 60	15 à 30 %	▲
Directeur Régional/National des Ventes	55 - 60	60 - 65	65 - 75	15 à 30 %	▲
Directeur Commercial	80 - 90	85 - 95	90 - 115+	15 à 25 %	▲





NOTE DE TENDANCES

L'année qui s'est écoulée est très certainement une année de grande effervescence en matière d'intégrations dans le secteur du BTP, année au cours de laquelle le retour aux fonctions fondamentales a côtoyé un souhait permanent d'innovations.

Innovations nécessaires dans la réorganisation des entreprises et le management, car il s'agit de pouvoir accueillir et intégrer/pérenniser de nouvelles compétences dans un cadre de forte reprise.

Innovations dans les métiers pour crédibiliser les positions, renforcer les systèmes de fonctionnement pour mieux recruter (lean management, confirmation des outils BIM lancés en 2015/2016).

Dans ce cadre de renouvellement organisationnel, ce sont les métiers que nous connaissons comme habituellement structurants dans les fonctions cadres du secteur, qui sont restés les plus recherchés. **Les fonctions d'encadrement travaux (MOE et EG/ETP) et leurs équivalents en responsabilité d'affaires chez les installateurs ont connu de multiples créations de postes venant accompagner une augmentation en volume de l'activité.** (Plus de 20 000 postes créés dont la moitié en CDI pour le bâtiment, source FFB, correspondant à + 5 % de volume d'activité en 2017 par rapport à l'année précédente).

Côté maîtrise d'œuvre, ce sont les corps d'état techniques, qui sont en tête dans cette course aux talents : les compétences fluides (CVCDP) plus que les CFO/CFA, sont recherchées dans les ingénieries TCE, alliées techniques des sujets de transition énergétique.

2018 est ainsi nécessairement une année de confirmation des organisations construites.

L'activité recrutement se poursuit dans la lancée de 2017 avec un volume légèrement moindre et davantage de précision dans les contours des postes à pourvoir. **Les profils cadres sont sollicités à la fois sur leur domaine d'expertise mais également pour leur capacité à embrasser une vision globale de leur fonction** (gestion, commercial, réglementaire, innovation numérique).



LES CANDIDATS DISPOSANT DE CINQ À DIX ANS D'EXPÉRIENCE SONT DEPUIS 2017 PARTICULIÈREMENT CONCERNÉS PAR LE CONTEXTE DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE AU SEIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR.



DIRECTEUR COMMERCIAL

La fonction de Directeur Commercial dans le milieu du BTP vient accompagner l'évolution des entreprises du secteur. Elle est à la fois orientée développement et stratégie organisationnelle.

Pour les PME, il s'agit de structurer une visibilité commerciale; pour les acteurs de taille intermédiaire, il faut organiser le développement, exploiter davantage les synergies potentielles et rassembler.

Son rôle d'une importance stratégique croissante est le plus souvent appuyé par un rattachement sans intermédiaire à la direction générale.

Soft skills : leadership, entrepreneur, orienté stratégie, excellent relationnel.

PRINCIPAL TRAVAUX

Cette fonction intermédiaire du secteur s'assoit sur des fondamentaux d'encadrement, gestion, implication technique. Ces cadres travaux disposant d'au moins cinq ans d'expérience, selon les organisations, doivent avoir une vision de plus en plus systémique de leur activité au-delà des missions clés.

Leurs compétences sont transposables auprès de l'ensemble des acteurs du secteur. En entreprise générale, où ils font leurs armes, ils ont matière à évoluer dans la hiérarchie travaux d'une direction d'exploitation. Mais aussi et souvent, ils sont fortement recherchés par les maîtres d'œuvre et/ou la maîtrise d'ouvrage. Les rémunérations ont particulièrement augmenté pour ces profils le plus souvent de formation ingénieur.

Soft skills : capacité à fédérer, organisation, vision globale des enjeux.

CHEF DE PROJET CVC/PLB

La compétence CVC est une fonction clé des ingénieries TCE qui entre dans le cadre des économies d'énergie et de l'efficience énergétique des bâtiments.

Le Chef de Projet CVC est responsable des études, des projets qui lui sont confiés et est l'interlocuteur principal de la MOA et de la MOE. Il échange avec l'ensemble des intervenants de la MOE et guide les clients dans leur choix de systèmes économiquement et énergétiquement performants.

Son expertise en efficience énergétique intervient à tous les niveaux : ventilation-renouvellement d'air, production calorifique et frigorifique, distribution des fluides, régulation, gestion technique du bâtiment.

De formation ingénieur, ces profils sont rares et très demandés.

Soft skills : orientation clients, excellence technique et interface sur les sujets liés à la thermie du bâtiment.

CHIFFRE CLÉ

De l'Ingénieur jeune diplômé au cadre confirmé, les salaires du secteur du BTP **ont augmenté de 5 à 10 % en 2017.**

2018 est une année de confirmation de cet élan mais aussi d'harmonisation nécessaire.



LA VISION EXECUTIVE

Après un retournement de conjoncture en 2008 qui s'est accompagné d'un net ralentissement de la croissance, le secteur de la construction profite d'une reprise d'activité depuis le début de l'année 2016.

Les grands travaux et autres grands projets d'infrastructures liés au Grand Paris (réseaux de transport, construction de logements), aux Jeux olympiques de 2024 ou encore la bonne orientation des programmes de logements neufs offrent un contexte de marché très favorable et des perspectives d'emploi des cadres de direction très bonnes.

Cette tendance risque cependant de créer une situation de pénurie des cadres, et donc d'inflation des salaires.



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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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	65 - 75	75 - 90	90 et +	↕
Directeur d'Exploitation	70 - 80	80 - 90	90 et +	▲
Directeur de Travaux	60 - 65	65 - 80	80 et +	▲
Chargé d'Affaires Travaux	35 - 40	38 - 44	45 - 50	▲
Ingénieur Travaux/Principal à compter 3/5 ans puis Chef de Groupe	35 - 42	42 - 47	47 - 60	▲
Conducteur de Travaux : profil Technicien	30 - 35	35 - 40	40 - 50	▲
Chef de Chantier	25 - 30	30 - 35	35 - 50	↕
Ingénieur Études de Prix	36 - 40	40 - 46	48 - 60	▲
Technicien Études de Prix	28 - 32	32 - 38	38 - 44	▲
Projeteur - Technicien Études	25 - 30	30 - 35	35 - 45	↕
Ingénieur Méthodes	34 - 38	38 - 45	45 - 60	▲
Ingénieur Structures	33 - 38	38 - 45	45 - 60	▲
Ingénieur - Responsable QSE	28 - 32	32 - 38	40 - 60	▲
Ingénieur Commercial	35 - 40	40 - 50	50 et +	↕
Directeur Commercial	60 - 70	70 - 80	80 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)	60 - 65	65 - 75	75 - 85	▲
Responsable d'Agence/Bureau d'Études	50 - 55	55 - 60	60 - 80	▲
Maître d'Œuvre d'Exécution	30 - 35	35 - 45	45 - 60	▲
Architecte - Collaborateur	26 - 30	30 - 35	35 - 50	↕
Chef de Projet TCE	40 - 45	45 - 50	50 - 65	↕
Ingénieur Études - Chef de Projet (Structures, CFO/CFA, CVC, VRD)	35 - 40	40 - 45	45 - 60	▲
Ingénieur - Responsable Commercial	35 - 40	40 - 50	50 et +	↕
Pilote OPC	30 - 35	35 - 40	40 - 50	↕
Économiste	26 - 34	35 - 45	45 - 55	▲
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	28 - 32	32 - 38	38 - 44	▲
Technicien Géomètre - Topographe	22 - 24	24 - 32	32 - 38	↕
Coordonnateur SPS	32 - 34	34 - 38	38 - 50	↕



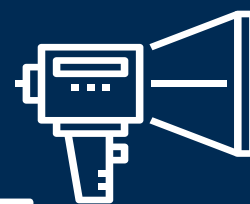
BUREAUX DE CONTRÔLE

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	44 - 55	▲
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	36 - 42	42 - 48	48 - 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 - 50	▲





NOTE DE TENDANCES

L'accélération numérique continue en 2019, toujours au prix d'impacts méthodologiques, technologiques et humains dans les organisations. **La tendance 2019 sera dans la lignée de l'année précédente : expérience clients, data driven marketing, social media acquisition, protection des données...** Nous constatons notamment des innovations périphériques prenant une place de plus en plus importante dans l'économie numérique. Ces innovations, encore en développement, comme la réalité virtuelle/augmentée, l'IA, l'IoT ou encore la blockchain, seront des leviers technologiques incontournables à suivre dans les prochaines années.

Par ailleurs, **nous notons également une continuité dans le décloisonnement entre les univers techniques et fonctionnels dans les organisations : les DSI intègrent de plus en plus de profils métiers/projets et la réciproque est aussi une réalité !** Nous sommes depuis deux ans sur un marché digital à double compétence !

L'expérience clients et l'omnicanalité ont généré une dynamique de recrutement forte chez des acteurs comme les retailers, entraînant des changements d'organisation CRM ou encore e-commerce. La chasse aux talents digitaux continue donc toujours son essor, talents qu'il faut attirer par les projets, l'environnement « technologique » ou encore les perspectives dans un contexte de marché tendu.

La data continue de driver une majorité d'actions et de décisions dans les organisations : il faut optimiser sa collecte, son stockage et ses attributions/prédictions. **L'année 2019 sera aussi marquée par la protection des données personnelles à travers la création d'un nouveau poste comme le Data Privacy Officer (DPO)** en 2018, alliant une dimension data et juridique afin de s'inscrire pleinement dans la RGPD.

Le social media, principal levier d'influence, devient de plus en plus un outil d'acquisition : les marques doivent parler à leurs consommateurs, personnaliser la conversation et toujours en acquérir de nouveaux à travers les plateformes comme Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, Pinterest et autres.

Par ailleurs, **il ne faut surtout pas négliger les sujets d'innovation comme l'intelligence artificielle, la blockchain et l'internet des objets, qui vont impacter le marché du recrutement d'ici 2020** avec la création et la transformation de certains postes.

Le digital ne fait pas disparaître les métiers, il les transforme et, surtout, en crée de nouveaux !

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Le management de transition et de l'intérim cadre sont en forte croissance sur les fonctions digitales, comme sur les métiers Marketing & Communication.

Les entreprises répondent à des enjeux de remplacement temporaire, et surtout de conduite de projets liés à la transformation numérique et à la croissance économique.

Le management de transition permet de gagner en performance et en agilité en recrutant temporairement un professionnel qualifié, et donc immédiatement opérationnel.

Ce développement concerne majoritairement les métiers de l'e-commerce, du webmarketing (social media, CRM, traffic management, UX design...) mais aussi les fonctions marketing (produit) et communication (interne, externe) plus traditionnelles.



LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE EST EN CROISSANCE DE 4 % PAR AN.

DATA PROTECTION OFFICER

Le Data Protection Officer est le référent de l'entreprise pour tous les sujets liés à la gestion et à la protection des données. Il a pour mission de sensibiliser les équipes à la nouvelle réglementation en vigueur en veillant au respect des grands principes de la protection des données et en coordonnant et conseillant les équipes concernées.

Son rôle de conseiller l'amène à proposer des solutions alternatives, respectueuses de la loi, et à alerter la direction générale en cas de manquement constaté.

Le DPO peut être : soit salarié de l'entreprise, soit travailler à temps partagé pour plusieurs entités, soit faire l'objet d'un contrat de service.

INBOUND MARKETING MANAGER

L'Inbound Marketing Manager a pour rôle de créer des scénarios marketing afin de délivrer, de manière automatisée, un contenu ciblé et adapté à une cible de clients spécifique. Ce poste a pour but d'attirer du trafic sur les différentes plateformes digitales afin d'identifier de nouveaux prospects.

Ce spécialiste de l'automatisation de contenus aide les entreprises à pérenniser leur activité et à atteindre leurs objectifs commerciaux grâce aux techniques de content marketing et de génération de leads.

Il doit disposer de solides compétences éditoriales et analytiques afin de collecter les bonnes données qui lui permettront d'identifier sa cible, et de lui transmettre un contenu adapté à ses besoins.

UI DESIGNER

L'UI Designer, pour «User Interface Designer», a pour rôle de réaliser les éléments visuels d'une plateforme digitale (structure, couleurs, boutons, typographies, etc.), en s'attachant à les rendre agréables et esthétiques pour l'utilisateur.

Concrètement, il est en charge de la conception des schémas d'une page web (wireframes) et des propositions créatives (prototypes), jusqu'à la réalisation globale de son projet.

De formation en design multimédia, son expertise créative viendra s'imbriquer en aval du travail d'étude et de réflexion ergonomique mené en grande partie par l'UX Designer.

CHIFFRES CLÉS

D'ici à 2020, plus de **4 interactions sur 5** avec un service clients se feront par un **chatbot**.

Le **display** est devenu le **1^{er} pôle d'investissement publicitaire** online devant le search et les autres leviers d'acquisition (affiliation, e-mailings...).

Plus de la moitié des entreprises du secteur de la distribution spécialisée envisagent d'embaucher en 2019.



LA VISION EXECUTIVE

L'internationalisation des marchés, la révolution digitale et la sophistication des consommateurs et de l'information clients ont totalement transformé les responsabilités et les profils des Directeurs Marketing.

Nous sommes passés du marketing de masse au marketing one-to-one avec l'évolution majeure vers le marketing omnicanal dans tous les secteurs. Le digital est omniprésent dans les organisations et leurs stratégies marketing.

Enfin, pour piloter des projets de plus en plus transverses, les Directions Marketing nécessitent des profils plus complets qui font montre d'une hauteur de vue tout en conservant une dimension très opérationnelle.



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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

DIGITAL	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Infographiste	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 - 35	35 - 40	40 - 50	▲
Inbound Marketing Manager	32 - 36	34 - 42	40 - 55	▲
Community Manager - Social Media Manager	26 - 32	30 - 36	38 - 50	◀
Chef de Projet Web - Digital	30 - 35	35 - 42	38 - 55	▲
Chief Digital Officer	-	-	90 - 150	▲
Data Protection Officer	-	35 - 50	50 - 70	▲
SEM/SEO/SEA Manager	32 - 35	34 - 46	45 - 60	▲
Affiliate Manager - Responsable Partenariats	35 - 42	40 - 50	40 - 60	◀
Traffic Manager - Chargé d'Acquisition	30 - 36	34 - 42	40 - 52	◀
UX Designer	38 - 45	45 - 55	50 - 70	▲
UI/Web Designer	32 - 38	36 - 46	50 - 60	◀
Responsable E-Commerce/Digital	-	40 - 50	50 - 80	◀
CRM Manager	32 - 38	36 - 48	48 - 65	▲
Data Scientist	38 - 42	42 - 55	55 - 80	▲

MARKETING	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Assistant Chef de Produit	24 - 28	26 - 34	-	◀
Chef de Produit	30 - 35	35 - 45	45 - 50	▲
Chargé Trade Marketing	30 - 35	35 - 45	45 - 50	▲
Category Manager/Chef de Marché	40 - 45	45 - 50	50 - 70	▲
Chargé d'Études Marketing	35 - 40	40 - 45	50 - 60	▲
Chef de Groupe	-	50 - 60	60 - 80	▲
Directeur Marketing	-	70 - 80	80 - 150	▲

COMMUNICATION	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Chargé Relations Presse	28 - 32	30 - 40	40 - 45	▲
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

Les acteurs du commerce et de la distribution doivent en permanence capitaliser sur les métiers traditionnels présents en magasin. **La croissance étant directement liée à la consommation, marques et enseignes sont de nouveau en quête de mètres carrés après plusieurs années de stagnation, ce qui reste le meilleur indicateur de tendance.**

Parallèlement à cela, le commerce de demain va bouleverser les structures en place depuis plusieurs décennies. Il leur faut donc miser sur de nouveaux métiers et tester les concepts du futur.

Côté emploi, il y a pénurie sur les Managers Commerciaux, ce qui provoque mécaniquement une augmentation des rémunérations. Ces métiers n'étant pas suffisamment attractifs auprès des jeunes diplômés, le marché demeure tendu et déséquilibré, malgré les moyens déployés par les enseignes pour mettre en avant l'accès rapide à une fonction managériale à responsabilités.

La grande distribution reste le moteur du secteur devant la distribution spécialisée, offrant toujours des perspectives de carrière intéressantes et variées, tant par les métiers qu'elle propose que par les possibilités de mobilité professionnelle et géographique.

Le secteur du retail a retrouvé des couleurs après des années sombres. Les industriels de la grande consommation semblent d'ailleurs s'y intéresser de plus en plus en développant leur propre réseau.

Concernant le secteur du luxe, la crise de 2015 a permis d'affiner les modèles. Les grands magasins ainsi que les marques sont désormais dans une dynamique positive et de développement, toujours en quête de collaborateurs passionnés par ce secteur fascinant.

Le secteur de la distribution et du commerce devrait être l'un des plus créateurs d'emplois pour les dix prochaines années, avec toujours une grande majorité de CDI (environ 85 %) à la clé.



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 réalise les missions suivantes...

- Il définit et il applique la politique commerciale de l'offre produits dans le magasin (assortiment, merchandising, prix, plan promotionnel...).
- Il est le garant du service clients sur le magasin.
- Il gère le personnel, recrute, motive, forme ses équipes, et détecte les potentiels pouvant évoluer au sein du magasin.
- Il est le garant de l'approvisionnement et de la gestion des stocks du magasin.

CATEGORY MANAGER

Le Category Manager réalise les missions suivantes...

- Il analyse la performance globale de sa catégorie de produits.
- Il en définit les objectifs à court, moyen et long termes.
- Il décide de la stratégie commerciale à suivre dans le but d'atteindre ces objectifs.
- Il planifie et suit la mise en place opérationnelle de cette stratégie.

DIRECTEUR DU DÉVELOPPEMENT

Le Directeur du Développement réalise les missions suivantes...

- Il analyse la structure du parc de points de vente de son enseigne.
- Il définit la stratégie d'expansion et les objectifs chiffrés liés à ce développement.
- Il met en place les actions opérationnelles nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.
- Il est membre du comité de direction.

CHIFFRES CLÉS

.....

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

.....

Dans le secteur de la distribution, 42 % des salariés ont moins de 35 ans, dont 83 % en CDI.

.....

Le secteur du **luxe** représente **170 000 emplois en France.**

Une nouvelle boutique se crée chaque semaine sur le territoire.

.....





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.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

DISTRIBUTION ALIMENTAIRE & SPÉCIALISÉE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chef de Rayon/Manager Commerce	22 - 30	30 - 40	> 40	▲
Chef de Département/Chef de Secteur	35 - 40	40 - 50	> 50	◄
Directeur de Magasin	30 - 40	40 - 60	> 60	▲
Directeur Régional	60 - 80	80 - 100	> 100	◄
Directeur de Réseau/Exploitation	80 - 100	100 - 150	> 150	◄
Acheteur/Chef de Produit	40 - 45	45 - 55	> 55	▲
Category Manager	50 - 55	55 - 65	> 65	◄
Directeur Achats/Marketing	70 - 75	75 - 90	> 90	◄
Responsable Expansion	50 - 60	60 - 70	> 70	◄
Directeur du Développement	80 - 90	90 - 110	> 110	▲

COMMERCE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Conseiller de Vente langues rares	20 - 24	24 - 28	28 - 35	◄
Responsable de Département	26 - 28	28 - 32	32 - 40	◄
Responsable Adjoint de Magasin	22 - 24	24 - 28	28 - 32	▲
Responsable de Magasin	26 - 30	30 - 36	36 - 50	▲
Animateur de Réseau	40 - 45	45 - 50	> 50	▼
Directeur Régional	50 - 55	55 - 65	> 65	◄
Country Manager	70 - 80	80 - 100	> 100	◄
Responsable de Corner en Grand Magasin	24 - 28	28 - 35	35 - 42	▲
Responsable des Ventes en Grand Magasin	45 - 50	50 - 55	> 55	◄
Directeur des Ventes en Grand Magasin	50 - 55	55 - 60	> 60	◄
Directeur de Grand Magasin	65 - 75	75 - 85	> 85	◄
Assistant Achats	24 - 26	26 - 30	30 - 35	◄
Acheteur/Chef de Produit	35 - 40	40 - 50	> 50	◄
Visual Merchandiser	30 - 40	40 - 45	45 - 50	▲
Directeur Achats/Marketing	70 - 80	80 - 90	> 90	▲
Directeur Artistique/Collection	50 - 60	60 - 80	> 80	▲



NOTE DE TENDANCES

Tout comme leurs occupants, les bâtiments respirent, vieillissent, se transforment, consomment de l'énergie, en rejettent, etc. Ils deviennent de plus en plus connectés et intelligents : l'ère du « smart building » s'installe doucement.

Le concept de smart building correspond à l'intégration de solutions actives et passives de gestion énergétique visant à optimiser la consommation mais également à favoriser le confort et la sécurité des utilisateurs du bâtiment, tout en respectant les réglementations en vigueur (DRIEE).

Aujourd'hui, **la gestion énergétique n'est plus le seul attribut du bâtiment intelligent. Nous retrouvons également :**

- **la gestion de la sécurité et de l'accès au bâtiment;**
- **la connectivité internet;**
- **l'interactivité de l'humain avec l'environnement du bâtiment** grâce aux objets connectés, aux applications smartphone et aux capteurs... (domotique);
- **le BIM management** appliqué à la maintenance, etc.

Sur ce marché très dynamique et d'avenir, les entreprises actionnent des leviers pour répondre à ces enjeux : recrutement d'équipes techniques, acquisition de nouveaux outils de gestion du bâtiment, digitalisation des métiers...

À cela s'ajoutent les compétences inhérentes aux métiers des Services Généraux et du Facility Management : écoute, orientation clients, qualité du service, créativité, flexibilité et empathie.

Nous constatons une adaptation progressive de ces métiers qui, même si elle a été initiée très récemment, n'est pas encore valorisée sur le package de rémunération. Les rémunérations associées aux métiers des Services Généraux, du Facility Management ou de la Maintenance restent stables.

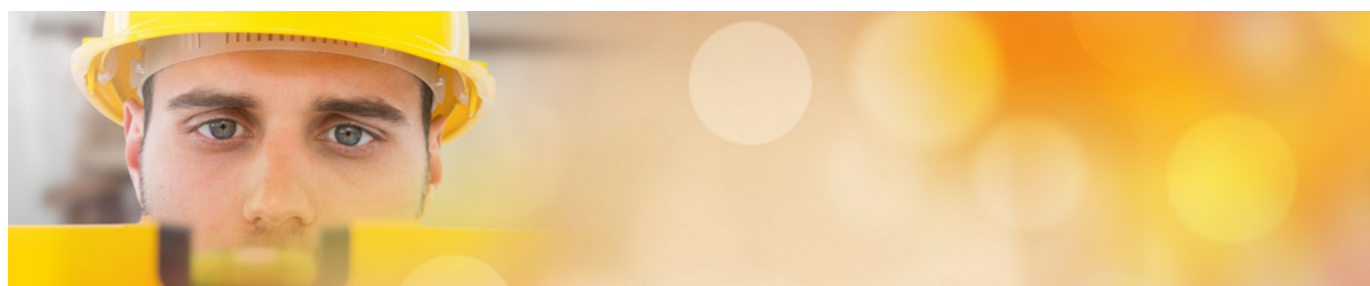
Deux raisons principales peuvent l'expliquer : la première concerne la pluralité des candidats présents sur le marché du travail, plutôt en faveur des employeurs.

La seconde raison tient à la progression plutôt lente des mutations de ces métiers. Même si certains postes vivent une transformation progressive au regard des évolutions technologiques et aux problématiques d'économie d'énergie, la majorité des contenus de poste demeurent identiques.



PLUS GRANDE CONSULTATION EUROPÉENNE DE SMART CITY JAMAIS ORGANISÉE, «**INVENTONS LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS**» SOLLICITE LE **MEILLEUR DE L'INNOVATION** URBAINE POUR AMÉNAGER ET CONSTRUIRE LES NOUVEAUX QUARTIERS DE LA MÉTROPOLE.

La Tribune, 02/2018.



DIRECTEUR D'EXPLOITATION

Le Directeur d'Exploitation est responsable de la gestion de l'exploitation au sein de son entreprise ou pour ses clients.

Sur le secteur industriel, il rapporte directement à la direction générale et est le garant du respect des objectifs de l'entreprise aussi bien en termes de coûts de production que de volumes et de délais.

Sur le secteur du BTP, il encadre une équipe de Chargés d'Affaires Multitechniques qui gèrent au quotidien la maintenance des bâtiments de leurs clients.

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

RESPONSABLE COMMERCIAL FM

Ce métier vise à développer l'activité des acteurs du Facility Management.

Véritable enjeu de demain grâce à la maintenance prédictive et l'externalisation de plus en plus courante de la maintenance et des services, le Responsable Commercial FM devient un acteur important chez les exploitants.

Il développe le portefeuille de prospects via les réponses aux appels d'offres et la prospection pure, et fidélise ses clients au moyen de rencontres régulières pour comprendre leurs besoins et enjeux.

Soft skills : doté du sens de l'écoute et faisant preuve de tenacité, il est orienté « service » et satisfaction des clients.

TECHNICIEN DE MAINTENANCE CVC

Pour assurer le rôle de référent CVC au sein des équipes multitechniques sur site ou en itinérance, les compétences du technicien de maintenance CVC sont multiples : expertise technique, conseil, reporting...

À celles-ci s'ajoutent un rôle important de représentation (relation clients) et la maîtrise des nouvelles technologies (GMAO, GTB, GTC...).

Ces profils doivent posséder systématiquement une habilitation électrique.

Soft skills : orientation clients, réactivité, sens du service, gestion des priorités et curiosité.

CHIFFRES CLÉS

L'État compte agir sur son propre parc immobilier pour « **faire des bâtiments publics des bâtiments exemplaires** », en rénovant le quart d'entre eux en cinq ans.

Les collectivités territoriales pourront aussi bénéficier de **3 milliards d'euros** de prêts de la Caisse des Dépôts (CDC) sur le quinquennat. **Le Gouvernement a prévu de créer un observatoire** afin d'évaluer l'impact de ces mesures et d'effectuer un suivi statistique du parc immobilier.





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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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	28 - 32	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/Responsable Commercial (Chiffrage/Maintenance)	32 - 36	35 - 45	45 - 55	↗
Ingénieur Thermicien	32 - 36	34 - 38	> 45	↕
Ingénieur Efficacité Énergétique	32 - 36	34 - 38	> 45	↕



NOTE DE TENDANCES

Depuis plusieurs années, la tendance est à la concentration des entreprises ou encore aux levées de fonds. Elles font notamment bénéficier de ressources financières supplémentaires et d'obtenir plus de liquidités pour concrétiser les projets de développement. Comptablement, cela s'accompagne d'une **demande accrue des remontées d'informations. Le rythme des clôtures comptables s'accélère et les cycles mensuels tendent à devenir la norme.** Dans ce nouveau contexte, le monitoring de la performance devient plus important, en particulier pour les investisseurs qui ont besoin de visibilité sur les résultats des sociétés/filiales. **Les KPI se multiplient** et permettent une analyse précise de l'activité.

Par ailleurs, **dématérialisation, automatisation des tâches les plus répétitives et délocalisation peuvent apparaître comme une menace pour les métiers comptables et financiers mais ces mutations du paysage économique créent aussi de nouvelles opportunités plus orientées vers l'analyse.** Les projets de mise en place de « shared services centers off-shorés » restent plutôt l'apanage des grands groupes, si bien que le phénomène de transfert des postes comptables à l'étranger reste relativement marginal. Sans compter que toutes les tâches liées à l'exploitation ou à un contexte local comme le recouvrement, la fiscalité ou encore l'analyse de la performance opérationnelle peuvent difficilement être centralisées à l'étranger. La menace reste donc pour l'heure limitée.

Cependant, **les mutations que nous vivons au sein des directions administratives et financières ne peuvent pas être ignorées.** Elles impliquent souvent des évolutions dans les profils dont les entreprises ont et auront besoin. La pratique de l'anglais devient, à l'instar de la capacité à communiquer et à travailler sur des projets transverses, de plus en plus importante pour rester employable. Les profils les plus agiles ayant l'envie de sortir de leur zone de confort bénéficieront de l'effet actuel du marché.

D'autre part, dans un marché où le spectre du chômage effraie moins, les employés et les cadres les plus audacieux n'ont plus peur de démissionner. **Les départs à l'initiative du salarié ont tendance à augmenter, même pour des postes traditionnellement épargnés par ce type de turn-over. C'est pourquoi les salaires ont tendance globalement à progresser.**

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

La croissance du marché du management de transition et son attractivité engendrent une offre et une concurrence, de fait, accrues.

Les principaux acteurs renforcent leur exigence attachée à la qualité des services proposés à leurs clients et leurs Managers de Transition (suivi de mission, accompagnement, évaluations, enquêtes clients, etc.). La recherche de valeur ajoutée, l'expertise et la capacité, en l'espèce, de rassurer le client final autant que de fidéliser son réseau de Managers sont prégnantes et cruciales.

Ainsi, de nouvelles sollicitations du management de transition vont apparaître. C'est déjà le cas avec la transformation digitale des sociétés ou encore avec l'internationalisation, qui génèrent de la croissance pour ce secteur.

La transformation est partout dans les entreprises, il faut donc que les acteurs de la transition soient capables de proposer des solutions à leurs clients au-delà de la délégation d'un expert.



66 % DES DAF SERAIENT PRÊTS À **DÉMÉNAGER POUR UNE NOUVELLE OPPORTUNITÉ PROFESSIONNELLE.**



PRÈS D'UN DAF SUR DEUX A RECRUTÉ UN OU PLUSIEURS **PROFILS COMPTABLES** CES 12 DERNIERS MOIS.

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

Pour **43 % des DAF**, le **Contrôleur de Gestion Industriel** est le profil de contrôleur **le plus difficile à recruter**.



46 % des Contrôleurs de Gestion attendent **plus de reconnaissance** de leur travail et **60 %** envisagent un **changement de poste** dans l'année à venir.



LA VISION EXECUTIVE

Le DAF, garant de la bonne marche de l'entreprise...

Véritable bras droit de la direction générale, le DAF est le garant des process financiers et des comptes, support du business mais également responsable de la gestion des risques.

Le poste de Directeur des Risques est de plus en plus présent en entreprise. Il nécessite des profils diversifiés, financiers et opérationnels, valorisant les cursus ayant cumulé plusieurs fonctions.

Référent pour l'ensemble des équipes, le DAF doit accompagner le changement. Là aussi, une approche par les risques est plébiscitée et continue d'ouvrir la finance au reste 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.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

FONCTIONS DE DIRECTION	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	80 - 150	100 - 180	▲
Directeur/Responsable de la Consolidation	60 - 90	80 - 150	100 - 180	▲
Directeur du Contrôle de Gestion	60 - 90	80 - 150	100 - 250	◊
Directeur Bid Management	60 - 90	80 - 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	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 - 65	55 - 80	▲
Chef - Responsable Comptable	-	40 - 70	60 - 80	▲
Adjoint Chef Comptable	-	34 - 44	38 - 55	▲
Responsable Comptabilité Tiers	-	35 - 45	45 - 70	◊
Comptable Unique	28 - 34	35 - 40	38 - 50	◊
Comptable Général	28 - 35	30 - 45	35 - 55	▲
Comptable Fiscaliste	30 - 40	40 - 60	50 - 70	◊
Comptable Analytique	26 - 32	32 - 38	35 - 45	◊
Comptable Clients	24 - 26	26 - 32	30 - 36	▲
Comptable Fournisseurs	24 - 26	25 - 30	28 - 35	▲
Comptable Trésorerie/Bancaire	25 - 30	27 - 32	28 - 36	▲
Comptable Copropriété	25 - 30	27 - 32	30 - 42	▲
Comptable Immobilisations	25 - 30	27 - 32	29 - 35	▲
Comptable - Gestionnaire Paie	26 - 30	28 - 35	32 - 45	▲
Aide Comptable	18 - 24	22 - 24	24 - 26	◊



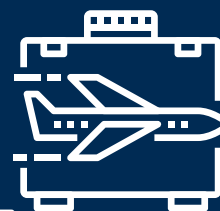
FONCTIONS DE CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION ET AUDIT INTERNE

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	32 - 40	38 - 60	45 - 75	↕
Chargé de Reporting	30 - 35	32 - 38	35 - 50	▲
Assistant de Gestion	24 - 26	24 - 30	28 - 32	↕
Contrôleur de Gestion Commercial & Marketing	32 - 40	35 - 60	45 - 75	▲
Contrôleur de Gestion Industriel	32 - 45	35 - 60	45 - 75	↕
Contrôleur de Gestion Projets et SI Finance	32 - 45	35 - 60	45 - 75	↕
Financial Bid Manager/Controller	-	40 - 55	50 - 90	↕
Consolideur	35 - 45	40 - 60	55 - 80	▲
Auditeur Interne	32 - 45	40 - 65	50 - 75	↕

FONCTIONS DE CREDIT MANAGEMENT, TRÉSORERIE ET FINANCEMENT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Credit Manager	32 - 35	35 - 50	45 - 65	↕
Gestionnaire de Comptes Clients	24 - 28	26 - 32	28 - 35	▲
Agent de Recouvrement	24 - 28	25 - 30	27 - 34	▲
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	↕





NOTE DE TENDANCES

L'Hôtellerie ainsi que le Tourisme de loisirs et d'affaires ont connu un regain d'activité en 2017 qui se confirme en 2018. Grâce au retour de la clientèle étrangère, le marché parisien reprend des couleurs tandis que les grandes métropoles jouent un rôle moteur dans cette croissance. Les nouvelles offres visant à capter une plus large clientèle ont porté leurs fruits.

La croissance est également maintenue grâce aux événements culturels et sportifs des années à venir. Cette dynamique engendre une hausse des rémunérations pour les profils spécialisés et pénuriques.

Pour soutenir cette reprise, les établissements hôteliers ainsi que les entreprises dans le domaine du Tourisme de loisirs recrutent de nombreux profils commerciaux et marketing.

Le marché étant porteur, les profils les plus recherchés ne sont plus exclusivement des « chasseurs ».

Au contraire, la demande des profils suivants se fait fortement ressentir : Responsable Relation Clients, Chargé de Clientèle Tourisme, Conseiller Clientèle, Conseiller Voyages, Commercial Interne, Event Manager.

Le but est désormais de réussir à répondre aux demandes entrantes qui affluent et conserver ses clients en proposant une expérience qualitative.

L'Hôtellerie et le Tourisme, pour maintenir le cap, capitalisent de plus en plus sur les profils de Yield Manager, Responsable des Ventes Online, Community Manager, Chargé de Marketing Web, ainsi que sur les profils dans le big data.

Enfin, le Tourisme d'affaires continue de progresser. Les entreprises essayent de rentabiliser au maximum les déplacements de leurs collaborateurs. **Les cellules voyages se développent de plus en plus au sein des grandes entreprises tandis que les PME font toujours appel à des sociétés de prestations de services pour leurs déplacements.**

Les profils les plus recherchés sont les Key Account Managers, les Chargés de Voyages, les Travel Managers, les Commerciaux ainsi que les Conseillers Voyages d'Affaires.



L'ORGANISATION DE GRANDS **ÉVÉNEMENTS SPORTIFS ET CULTURELS** DANS LES ANNÉES À VENIR VA **MAINTENIR CETTE CROISSANCE DYNAMIQUE.**



CONSEILLER CLIENTÈLE TOURISME

Le Conseiller Clientèle Tourisme a comme mission de répondre aux demandes et questions du client afin que celui-ci réserve un séjour. À ce titre, il...

- Accueille la clientèle par téléphone.
- Analyse les besoins du client afin de lui proposer l'offre la plus adaptée.
- Assure la vente des produits.
- Peut faire lui-même les réservations et élaborer les carnets de voyages.

Le Conseiller Clientèle Tourisme bénéficie généralement d'une formation bac + 2.

Un sens commercial développé, une grande capacité d'écoute ainsi qu'une grande aisance relationnelle sont indispensables pour réussir à ce poste.

RESPONSABLE DES VENTES ONLINE

Rattaché au Directeur Commercial, le Responsable des Ventes Online définit la stratégie de commercialisation via le site internet, les OTA et sites d'e-commerce. Sa mission consiste à...

- Détermine la stratégie en lien avec les départements sales et marketing.
- Élabore, négocie et conclut les contrats de partenariat en s'assurant que les accords sont équilibrés.
- Coordonne et forme les équipes internes aux nouveaux produits.
- Analyse des ROI et benchmarks des actions menées par les concurrents.

Une formation supérieure de type école de commerce associée à une expérience commerciale réussie au sein d'une structure d'e-commerce en lien avec le secteur hôtellerie/tourisme ou une expérience de Revenu Manager avec un fort attrait pour le digital sont très appréciées. De solides compétences en analyse, négociation et gestion de projets sont attendues.

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. Dans cette optique, 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 nécessaires pour réussir à ce poste.

CHIFFRES CLÉS

.....
L'hôtellerie :
+ 7 % de CA,
+ 6 % de visiteurs,
+ 18 000 établissements
= 160 000 salariés.
.....



La France est la **1^{re} destination mondiale** : 429 millions de nuitées,
8 % du PIB.
.....

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





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**.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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	20 - 23	21 - 26	24 - 28	▲
Night Audit - Réceptionniste de nuit	18 - 22	21 - 26	24 - 28	◊
Chef de Réception	26 - 30	29 - 34	32 - 40	◊
Conciergerie	20 - 23	22 - 26	30 - 45	▲
Responsable Conciergerie	28 - 32	31 - 35	45 - 60	▲
Gouvernant	20 - 22	21 - 25	24 - 28	▲
Gouvernant Général	28 - 33	32 - 40	40 - 60	▲
Responsable Séminaires et Banquets	23 - 26	25 - 30	28 - 45	▲
Commercial/Account Manager	24 - 28	26 - 35	38 - 60	▲
Responsable des Ventes/Grands Comptes	30 - 35	35 - 55	50 - 90	▲
Yield/Revenue Manager	30 - 38	36 - 46	48 - 80	◊
Directeur Commercial & Marketing/Ventes	45 - 60	55 - 90	85 - 120	◊
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	65 - 85	80 et +	▲
Directeur Régional/des Opérations/des Exploitations	55 - 65	65 - 90	75 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 Projet - Traiteur Conférences et Événements	25 - 35	32 - 43	35 - 50	◊
Directeur de Clientèle/de Développement Traiteur	38 - 45	45 - 55	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 - 24	22 - 26	23 - 28	▲
Conseiller - Agent de Voyages	20 - 23	22 - 28	26 - 30	◊
Conseiller Voyages d'Affaires	21 - 24	23 - 30	28 - 36	▲
Agent de Back-Office	18 - 21	20 - 24	23 - 27	◊
Chargé de Production - Forfaitiste	22 - 25	24 - 28	26 - 33	▲
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	24 - 28	28 - 35	35 - 45	◊
Commercial/Account Manager Travel Management	28 - 35	30 - 38	35 - 50	▲
Chef de Produit Marketing	27 - 38	38 - 49	35 - 65	◊





NOTE DE TENDANCES

Amorcée en 2016, la reprise du secteur immobilier s'est confirmée en 2017. Le maintien des fondamentaux : demande soutenue, offre maîtrisée, liquidités disponibles, dispositifs d'incitation à l'investissement et confiance des investisseurs à court/moyen termes, confirme la tendance positivement sur 2018. Les créations d'emplois, majoritairement en CDI, se sont intensifiées et génèrent une tension qui se déplace logiquement de l'amont (développement/investissement) vers l'aval (commercialisation/travaux).

Si, en promotion, les ventes sont stables sur douze mois glissants de S1 2017 à S1 2018, elles ralentissent sur le premier trimestre (- 10,2 %). L'offre toujours trop contrainte et la restructuration du secteur social, dont les acquisitions en bloc ont chuté de 19,3 % sur la même période, ont contribué à ce ralentissement. L'ensemble des acteurs espère donc beaucoup du projet de loi Elan. Dans un contexte qui reste somme toute dynamique, **on a assisté au grand mercato des Développeurs dont l'inflation des rémunérations a pu atteindre + 30 %.** Ce phénomène se déplace aujourd'hui sur les métiers du montage et de la commercialisation, en particulier pour les profils « néo-confirmés », disposant de deux à quatre ans d'expérience.

Côté « pierre-papier », on vole de record en record. Ainsi, après une croissance de près de 42 % en 2016, la collecte nette SCPI + OPCI a encore connu une évolution de plus de 10 % en 2017 (6 milliards d'euros). La raréfaction de l'offre et l'homogénéité des stratégies d'investissement exercent une pression sur l'IM et l'AM. L'attractivité de ces métiers et l'élargissement des formations permettent cependant d'équilibrer l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. C'est sur le PM, moins valorisé, que les difficultés de recrutement sont les plus marquantes.

Enfin, les grands utilisateurs profitent d'un contexte macroéconomique plus favorable pour engager l'expansion et/ou l'amélioration de leur parc immobilier. Au-delà des impératifs de marché et de la rationalisation des coûts d'occupation, la performance durable par le bien-être des collaborateurs alimente les acteurs du conseil. **Les opportunités sont de ce fait nombreuses en AMO ou MOD, de l'audit/expertise à la conduite opérationnelle de projet.**



AVEC PLUS DE 40 PROJETS ENGAGÉS FIN 2017, **LA FRANCE EST LE LEADER EUROPÉEN DE LA CERTIFICATION WELL**, LABEL AMÉRICAIN DÉDIÉ AU BIEN-ÊTRE DES OCCUPANTS.



RESPONSABLE DE PROGRAMMES

Le Responsable de Programmes pilote la globalité d'un projet immobilier dans tous ses aspects : technique, juridique, commercial, financier, social, etc.

En fonction des organisations, on trouvera une porosité plus ou moins prononcée avec les services Développement ou Travaux. Si certaines sociétés de taille importante tendent à tayloriser la fonction, les candidats les plus passionnés chercheront a contrario une vraie latitude d'intervention.

Les qualités les plus recherchées...

- Humilité/travail en équipe.
- Sens client, externe comme interne.
- Rigueur (tenue des engagements, expression écrite, etc.).

Si les recruteurs sont toujours plus sensibles aux formations d'ingénieur, les bac + 5 spécialisés constituent encore la majorité des recrutements.

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 en 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.

ADMINISTRATION DES VENTES IMMOBILIÈRES

Le métier de l'Administration des Ventes, intitulé également Gestionnaire Back-Office, est en charge d'accompagner le client dans l'acquisition de son bien immobilier.

Il intervient dans la gestion et le suivi du dossier de vente jusqu'à la signature de l'acte authentique.

Contact privilégié entre l'acquéreur et les intervenants externes (notaires, banques, CGP, etc.), il est considéré comme un facilitateur de l'acte de vente. Ce type de fonction implique des connaissances en immobilier et en montage de dossier de financement.

Un bon sens relationnel, une organisation optimale et une rigueur certaine sont autant de qualités attendues.

Un BTS professions immobilières est un atout pour accéder à ces opportunités.

CHIFFRES CLÉS

2 millions : c'est le poids de l'industrie immobilière en nombre d'emplois (y compris construction).

68 % des dirigeants du secteur ont eu des **difficultés à recruter en 2017, contre 58 % en 2016** (Source : EY).



LA VISION EXECUTIVE

Les grands projets d'infrastructure, les grands événements de 2023 et 2024, les changements normatifs favorisent les promotions au sein des entreprises de la filière ainsi que l'accession à des postes de responsabilités où la dimension de terrain prédomine.

Les entreprises de sous-traitance tirent le marché vers le haut. Les dirigeants de grands groupes ont des aspirations entrepreneuriales fortes, signes d'une volonté de retrouver une indépendance et une autonomie perdues au sein des grandes organisations matricielles.

La succession de patrons emblématiques de PME voire TPE sont une tendance à la hausse tirée par l'industrie du LBO française.



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.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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	-	42 - 50	50 - 60	▲
Responsable Développement/Projet (Retail)*	-	40 - 45	45 - 70	◊
Gestionnaire/Responsable Technique	-	38 - 46	47 - 60	◊
Responsable SG/Environnement de Travail	-	32 - 45	45 - 70	▲

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*	40 - 45	50 - 70	70 - 90	▲
Responsable/Directeur Technique	-	45 - 60	60 - 90	◊
Responsable/Directeur de Programme	35 - 40	42 - 60	60 - 80	▲
Responsable Études/Appels d'Offres	-	40 - 45	45 - 60	◊
Conducteur/Ingénieur Travaux	25 - 28	44 - 55	55 - 70	▲
Prospecteur Foncier*	35 - 42	42 - 45	50+	▲
Commercial/Négociateur VEFA*	30 - 35	35 - 45	45+	◊
Administration des ventes immobilières	28 - 32	32 - 36	38 - 42	▲
Assistant de Programmes	28 - 32	32 - 36	38 - 42	▲

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	40 - 55	55 - 70	▲
Directeur/Responsable Gestion Locative	30 - 35	35 - 45	45 - 60	◊
Chargé/Directeur d'Opération	35 - 40	40 - 45	45 - 65	▲
Responsable de Site/Responsable de Secteur	30 - 32	32 - 38	38 - 45	▲
Technicienn 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	◊



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 Projet Aménagement	32 - 34	35 - 45	45 - 65	◄
Chef/Directeur de Projet Construction	30 - 32	33 - 50	50 - 60	▲

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	50 - 55	55 - 65	65 - 75	▲
Gestionnaire de Copropriétés	30 - 37	40 - 48	48 - 60	▲
Directeur de Gestion Locative	38 - 42	42 - 45	45 - 50	◄
Gestionnaire Locatif	32 - 35	35 - 38	38 - 45	▲
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	◄
Assistant de Gestion Locative	26 - 30	30 - 34	34 - 36	▲
Assistant de Copropriétés	28 - 32	32 - 35	35 - 38	▲

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 Acquisition/Arbitrage*	-	70 - 80	80 - 150	▲
Responsable Acquisition/Arbitrage*	35 - 45	45 - 70	70 - 90	▲
Responsable/Directeur Technique	40 - 45	45 - 60	60 - 90	◄
Responsable/Directeur Property Management	42 - 45	45 - 55	55 - 75	▲
Property Manager	33 - 38	40 - 45	45 - 55	▲
Analyste/Expert	34 - 38	38 - 44	45 - 60	◄
Asset Manager*	40 - 45	45 - 60	60 - 80	▲
Fund Manager*	40 - 45	45 - 60	60 - 80	◄
Portfolio Manager*	35 - 45	45 - 60	60 - 80	◄
Gestionnaire/Inspecteur Technique	35 - 38	38 - 42	42 - 50	▲
Assistant Technique	28 - 30	30 - 35	35 - 40	▲
Consultant en Immobilier d'Entreprise*	18 - 24	25 - 35	35 - 70	◄



NOTE DE TENDANCES

Le monde de l'industrie, quel que soit le secteur (automobile, aéronautique, énergie, etc.), **recrute des collaborateurs** (ingénieurs et techniciens) **justifiant de compétences techniques fortes**. Sans ces compétences spécifiques à chaque métier, voire à chaque secteur, l'intégration de nouveaux collaborateurs peut parfois se révéler périlleuse. **Néanmoins, point de collaborateur sans compétences comportementales adaptées : les fameuses « soft skills »**. Les entreprises focalisent de plus en plus, pour leurs recrutements, sur ce savoir-être si utile afin que le nouveau s'inscrive à court et moyen termes dans le projet global : valeurs, rapport au travail, esprit d'équipe, proactivité... La liste est longue de ces qualités indispensables à la réussite d'une intégration et ce d'autant plus qu'elles ne sont pas toutes « innées » pour un public scientifique souvent plus intéressé sur les bancs de l'école ou de l'université par les sujets techniques. C'est d'ailleurs dans cette optique que **bon nombre d'écoles d'ingénieurs mettent désormais, dans leur cursus de formation, l'accent sur les matières dites « humaines »** (et donc non scientifiques).

La technologie digitale a également permis de connaître aujourd'hui une vraie révolution dans le monde industriel. Les gains de productivité sont de plus en plus réalisés grâce à des projets digital factory (usine digitale), des process connectés et intelligents et des outils de supervision qui le sont tout autant. Cela rend les process de fabrication plus flexibles, les produits plus facilement personnalisables et le contrôle qualité encore plus poussé. **Les candidats et les formations doivent désormais s'adapter et évoluer pour accompagner ces transformations.**

La « jeune » génération, connectée dès le plus jeune âge, se montre naturellement attirée par un secteur B to C émergent et porteur : les objets connectés. Ces produits, présents dans notre vie quotidienne (de notre réveil diffusant notre musique préférée à notre futur miroir enregistrant nos évolutions physiques), sont le fruit de la convergence de technologies aussi variées que mécanique, électronique, électronique embarquée, soft, capteurs, senseurs, etc. **Participer au développement d'un matériel, aussi ludique que futile, parfois, constitue un attrait non négligeable pour des ingénieurs de bureau d'études, pour des chefs de projets innovants, pour des électroniciens en herbe.** Et ce d'autant plus que ce marché est assez largement porté par les start-up de la « French Tech », très en vue et médiatisée, vantant les mérites du « Made in France ».

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'Intérim Management, en particulier au sein de structures 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 sites industriels.



DIRECTEUR D'USINE

Le Directeur d'Usine est garant de l'atteinte des objectifs qualité, productivité, rentabilité, sécurité et environnement. Il anime le comité de direction de l'usine et manage l'ensemble des équipes production, maintenance, qualité, achats, logistique, méthodes et services généraux, avec en option les RH et la finance, selon les organisations.

Il établit et déploie le budget de fonctionnement de son site et pilote les projets d'investissement avec ses équipes techniques. Il manage le programme d'amélioration continue, préside le CE et CHSCT, et assure un climat social sain au sein de son site.

De formation ingénieur généraliste, il justifie d'une expérience d'au moins dix ans dans un environnement industriel à un poste de Manager Opérationnel.

RESPONSABLE MAINTENANCE

Le Responsable Maintenance & Travaux Neufs anime l'ensemble des opérations de maintenance (préventive, curative, prédictive et amélioration continue) et définit les objectifs à court terme (fiabilité, coûts, formation) et à long terme (investissements, budgets maintenance...).

Il manage une équipe de spécialistes, définit et pilote les budgets de maintenance et optimise la performance et la disponibilité des installations en mettant en place des outils d'amélioration continue. Il veille aussi au maintien des dispositifs de protection des hommes et des machines.

Généralement issu d'une formation d'Ingénieur à dominante industrielle, il doit justifier d'une expérience en management d'équipe maintenance et en amélioration continue.

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

Véritable maillon fort de la chaîne de fabrication, le Technicien de Maintenance assure une disponibilité maximale de l'outil de production. Ainsi, il intervient sur des opérations préventives, correctives et/ou amélioratives dans un ou plusieurs domaines techniques (mécanique, électromécanique, électrotechnique, automatisme, etc.).

De formation bac + 2/3 (BTS MI, BTS MAI, DUT GEII, etc.), il s'appuie sur des compétences techniques indéniables et a un bon sens du service clients (interne).

Disponibilité, réactivité, sens de l'analyse et goût pour le terrain sont également les clés de réussite et d'évolution vers un poste managérial (Chef d'Équipe Maintenance, par exemple).

CHIFFRE CLÉ

.....

34 % des postes de techniciens que nous recrutons tous les ans **concernent la maintenance ou le SAV**, métier fortement demandé par les industriels et de plus en plus rémunérateur.

.....



LA VISION EXECUTIVE

La tendance de fermeture des usines en France est semble-t-il endiguée. Nul ne sait pour combien de temps, mais l'Europe retrouve un dynamisme industriel et certains pays relocalisent.

Nous manquons de Directeurs d'Usine et de Directeurs d'Établissement Industriel en France ! Le lien avec les partenaires sociaux est au cœur des métiers industriels. Le dirigeant industriel actuel est un ingénieur polyglotte capable de comprendre les subtilités de management d'un pays à l'autre. Il s'adapte vite et applique le lean management dans toute sa stratégie.

Les investissements repartent et la place de l'Usine 4.0 est grandissante. Il accompagne alors le DRH pour recruter les nouveaux talents.



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**.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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 Projet	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 - 37	37 - 45	▲
Responsable Maintenance/Travaux Neufs	-	45 - 55	55 - 75	▲

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	30 - 35	35 - 45	44 - 50	▲
Responsable de Production/Exploitation	-	40 - 60	60 - 75	▲
Directeur Technique	-	-	60 - 90	↕
Directeur d'Usine	-	-	80 - 120	▲
Directeur Industriel	-	-	90 - 150	▲



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 - 28	28 - 31	31 - 37	▲
Technicien SAV National	26 - 30	30 - 35	35 - 40	▲
Technicien SAV International	31 - 34	34 - 40	40 - 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 Automatismes/Robotique	26 - 29	29 - 33	33 - 45	▲
Technicien Conception Objets Connectés	26 - 28	28 - 32	32 - 38	▲
Ingénieur Automatismes/Robotique	30 - 35	35 - 45	45 - 60	▲
Ingénieur Électronique Embarquée	30 - 35	35 - 45	45 - 60	▲
Ingénieur Cybersécurité Industrielle	35 - 40	40 - 50	50 - 70	▲



NOTE DE TENDANCES

Le marché des cadres, en général mais également dans les métiers du Juridique & Fiscal, est en croissance régulière depuis plusieurs années.

Il s'agit des Assistants Juridiques, Paralegal, Juristes, Fiscalistes, Contract-Managers, Responsables Juridiques ou Fiscaux, Directeurs Juridiques ou Fiscaux, Compliance Officers, DPO et Secrétaires Généraux.

La compétence Juridique & Fiscale prend de plus en plus de place dans les entreprises via une orientation business de plus en plus recherchée, une stratégie compliance et GDPR au cœur des préoccupations, ou encore une fiscalité omniprésente autant d'un point de vue corporate (optimisation fiscale des groupes) que terrain (accompagnement des opérationnels dans leur stratégie financière).

Le recrutement permanent a toujours connu les faveurs des entreprises dans le cadre de leurs recrutements juridiques mais également des candidats dont le profil est souvent stable et le projet long terme.

Cependant, le recrutement temporaire (Intérim & Management de Transition) occupe de plus en plus de place, faisant le lien entre des entreprises ayant besoin d'expertises ciblées et des candidats désireux de pluraliser leurs expériences et compétences.

Cette croissance régulière du marché depuis quelques années est particulièrement vraie et significative ces derniers mois, dans un contexte d'emploi extrêmement favorable aux candidats via l'augmentation des offres et la multiplicité de belles opportunités. Ce marché actuel dit « de candidats » oblige les entreprises à mener leurs recrutements sur des timings très courts et à challenger leurs opportunités et avantages afin de gagner les faveurs des candidats en multi-process.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

L'Intérim Cadre (remplacement ou accroissement d'activité) et le Management de Transition (mise à disposition d'experts dans le cadre d'une mission de transition ad hoc) connaissent de forts besoins actuellement sur le marché Juridique & Fiscal, malgré une augmentation très importante des recrutements en CDI depuis un an. Cette hausse des besoins temporaires est notamment, mais pas exclusivement, due à l'arrivée de nouvelles contraintes juridiques très encadrées type compliance, GDPR, etc., qui nécessitent le déploiement de projets structurants.



ASSISTANT JURIDIQUE VS PARALÉGAL

Le Paralégal a pour mission de s'occuper exclusivement des dossiers juridiques relevant de différentes matières : droit des sociétés, droit des contrats ou propriété intellectuelle.

À la différence du Paralégal qui intervient exclusivement sur des tâches juridiques, l'Assistant Juridique couple ses missions avec des tâches plus administratives (organisation de réunions, de voyages, etc.) pouvant aller jusqu'à 50 % de son poste.

Qu'il s'agisse d'un Paralégal ou d'un Assistant Juridique, la spécialisation en droit des sociétés est la plus demandée. L'Assistant Juridique aura principalement pour rôle de gérer les formalités des sociétés alors que le Paralégal pourra également intervenir sur des opérations plus structurantes de type fusion simplifiée, TUP, etc.

JURISTE UNIQUE

De plus en plus d'entreprises envisagent d'internaliser la fonction juridique au lieu de recourir à des conseils externes, représentant un coût financier important et l'inconvénient d'être moins impliqués dans l'activité et les contraintes de la structure.

Un Juriste Unique a vocation à toucher à tous les sujets juridiques de l'entreprise tels que...

- Les contrats : rédaction, négociation et suivi d'exécution des contrats métier et des contrats liés au fonctionnement de l'entreprise (support DSL, marketing, etc.).
- Le corporate/M&A.
- Le contentieux : constitution des dossiers avec les opérationnels, pilotage des conseils externes, etc.
- Les assurances : relations avec le courtier, négociation des polices, gestion des sinistres, etc.
- La fiscalité, le droit social, la propriété intellectuelle, les données personnelles, la compliance, etc.

Il a au grand minimum cinq ans d'expérience afin de pouvoir assumer cette responsabilité seul.

JURISTE DROIT ÉCONOMIQUE

Le Juriste Droit Économique a vocation à travailler dans des entreprises dont l'activité est orientée B to C.

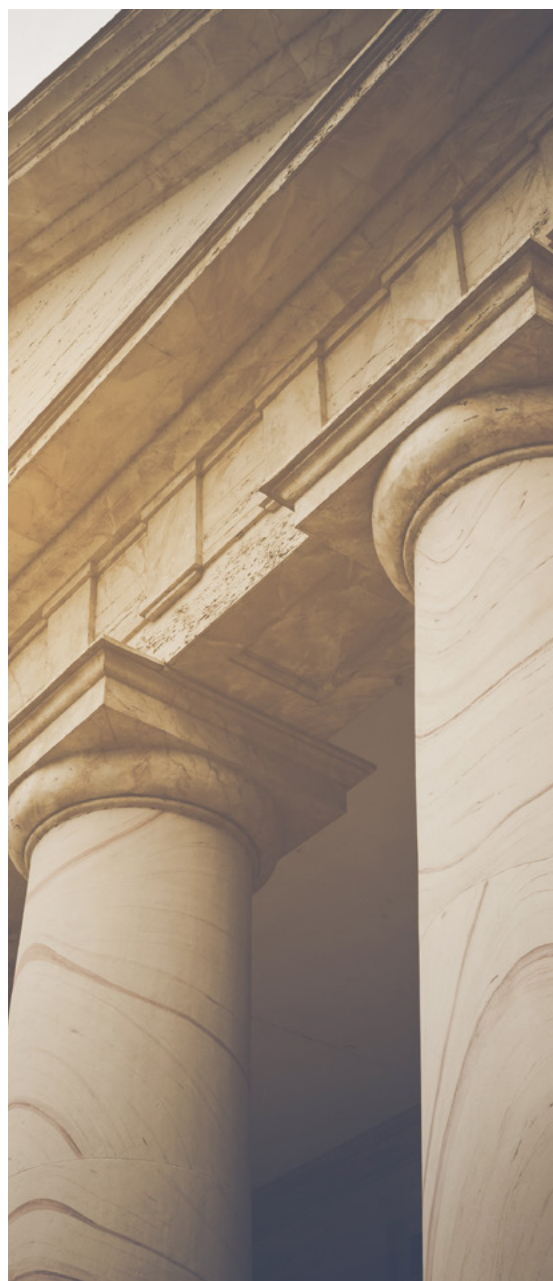
Il interviendra essentiellement sur...

- Les contrats notamment de distribution (exclusive, sélective, négociation annuelle avec la GMS, etc.).
- La propriété intellectuelle : conseil, gestion d'un portefeuille marques, etc.
- Le marketing : validation des offres promotionnelles, des publicités, etc.
- Le droit de la consommation.

CHIFFRES CLÉS

En France, **plus de 80 %** des postes en Juridique & Fiscal sont basés **en Île-de-France**.

Plus de 90 % des candidats en process ont **deux ou trois pistes sérieuses** en parallèle.





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**.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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	32 - 37	38 - 45	45 - 60	60 - 70	70 - 80	▲
Juriste M&A	35 - 40	40 - 50	50 - 80	80 - 90	90 - 110	▲
Juriste Droit des Contrats	30 - 38	38 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 85	▲
Juriste Droit des Contrats Internationaux	35 - 40	38 - 45	45 - 70	70 - 85	85 - 95	▲
Juriste Droit Social	33 - 38	38 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 80	↕
Juriste Propriété Intellectuelle/Industrielle	30 - 35	35 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 80	↕
Juriste Compliance	35 - 40	40 - 50	50 - 80	80 - 100	100 - 120	▲
Juriste Généraliste/Unique	30 - 35	35 - 40	40 - 70	70 - 80	80 - 90	▲
Juriste Contentieux	28 - 32	32 - 35	35 - 55	55 - 65	65 - 75	▲
Juriste NTIC	33 - 37	37 - 45	45 - 70	70 - 90	90 - 100	▲
Fiscaliste d'Entreprise	33 - 37	37 - 45	45 - 80	80 - 90	90 - 100	▲
Fiscalité Internationale	35 - 40	40 - 55	55 - 90	90 - 105	105 - 130	▲
Contract Manager	35 - 40	40 - 50	50 - 80	80 - 90	90 - 100	▲

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 - 70	70 - 80	80 - 90	▲
Juriste Financier	30 - 35	35 - 45	45 - 75	75 - 85	85 - 95	▲
Juriste OPCVM	30 - 35	35 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 85	▲
Juriste Assurances	30 - 32	32 - 40	45 - 75	75 - 85	85 - 95	▲
Juriste Sinistres	28 - 33	33 - 40	40 - 50	50 - 60	60 - 70	↕
Juriste Construction/Immobilier	32 - 35	35 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 85	↕
Juriste Santé/Pharmaceutique	32 - 38	38 - 50	50 - 75	75 - 85	85 - 95	▲
Juriste Droit Économique	30 - 35	35 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 85	▲

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	55 - 85	75 - 150	90 - 300	↕
Responsable/Directeur Compliance	55 - 85	75 - 150	90 - 200	↕
Secrétaire Général	70 - 100	80 - 200	150 - 400	↕



NOTE DE TENDANCES

Tous marchés confondus, le chiffre d'affaires du marché pharmaceutique mondial atteint aujourd'hui plus de 1100 milliards de dollars.

Les États-Unis et l'Europe génèrent à eux seuls près de 70 % de ce chiffre d'affaires.

Les progrès scientifiques et le vieillissement de la population garantissent depuis longtemps une hausse de l'offre et de la demande sur le marché porteur de la santé.

L'industrie des sciences de la vie a bien résisté aux récentes récessions économiques mondiales mais elle reste dépendante des incertitudes économiques, des fortes pressions tarifaires, d'une demande accrue d'innovation et de valeur, et d'un environnement réglementaire en constante évolution.

En France, les entreprises du secteur doivent surmonter les obstacles dressés par de nouvelles conditions d'accès au marché. La durée de définition des prix et des taux de remboursement ne cesse de s'allonger (parmi les plus longs d'Europe), ce qui ne favorise pas une croissance sereine. La compétitivité et l'attractivité des entreprises françaises se voient ainsi fortement dégradées au profit des États-Unis et de certains pays émergents.

Afin de faire face à cela, les entreprises du secteur doivent en permanence renforcer leurs équipes au niveau du market access, de la transparence et des prix.

La demande croissante de ce type de profils et d'expertises engendre une pénurie de candidats et favorise une augmentation importante des rémunérations souhaitées dans ce secteur.

Les aires thérapeutiques de l'oncologie, de l'immunologie, de l'hématologie et de la neurologie sont les plus impactées par cette conjoncture.

Les profils qui allient des compétences scientifiques et marketing maîtrisant l'économie et la stratégie d'entreprise sont aujourd'hui au centre de toutes les sollicitations et besoins.



L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE FRANÇAISE CONSACRE PLUS DE 10 % DE SON CA À LA RECHERCHE DE NOUVELLES THÉRAPIES.



BUSINESS ANALYST

Le Business Analyst a pour rôle d'identifier et d'analyser les produits et les marchés d'une organisation.

Il pilote l'efficacité de la performance et conseille sur les décisions stratégiques.

Pour cela, ses responsabilités couvrent ...

- L'initiation et le pilotage des études qualitatives et quantitatives produits, clients et services.
- L'analyse et le développement des prévisions de ventes et des marchés : mise en place d'outils de suivi et analyse stratégique des données.
- L'étude des indicateurs de performance, l'analyse de la conjoncture des marchés et de la concurrence afin d'établir des recommandations et plans d'action.

De formation bac + 5 en marketing et/ou commerce, il possède de fortes capacités d'analyse et une aisance dans l'interprétation des données chiffrées.

CHARGÉ DMOS

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

Dans cet objectif, il assure ...

- 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 : édition 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 en réglementation DMOS et concernant la transparence.

RESPONSABLE MARKET ACCESS/PRICING

Le Responsable Market Access/Pricing a pour rôle de mettre en œuvre, sur le marché des médicaments, la stratégie d'accès et de maintien.

Il travaille en collaboration et en coordination avec le marketing, le médical, le réglementaire et la R&D afin de démontrer la perspicacité thérapeutique et l'intérêt sociétal de la mise sur le marché (ou du retrait) d'un médicament.

Il s'assure de garantir les meilleures conditions économiques pour le laboratoire (prix de vente rentable) et des modalités de prise en charge bénéfiques pour le patient (remboursement).

Ses missions consistent en ...

- L'élaboration et l'encadrement des études médico-économiques visant à démontrer la valeur des produits.
- La représentation de la société et la participation aux négociations avec les autorités, institutions et organisations compétentes.
- La réalisation d'une veille sur l'évolution des modèles de santé et des acteurs de la prise en charge financière des traitements.

De formation pharmacien avec un master en économie de la santé, il doit être rigoureux et posséder de fortes capacités d'analyse pour comprendre l'ensemble des données cliniques et environnementales. L'interprétation des données chiffrées n'a pas de secrets pour lui.

CHIFFRES CLÉS

Le marché mondial des médicaments pèse plus de **1100 milliards de dollars.**

La **France** est le pays où le **prix des médicaments** est l'un des **plus faibles d'Europe.**

60 % des salariés de **l'industrie pharmaceutique** française sont des **cadres.**





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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse**.

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 Projet 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	40 - 42	47 - 55	65 - 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

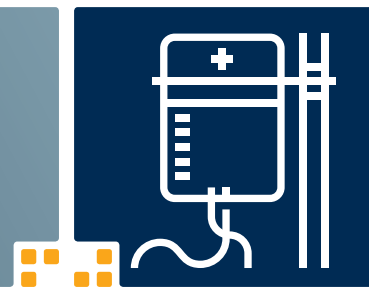
POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable Transparence	35 - 40	40 - 55	55 - 70	▲
Chargé DMOS	30 - 35	35 - 40	38 - 42	◊
Assistant DMOS	28 - 30	30 - 35	35 - 40	◊
Responsable Market Access	55 - 60	60 - 75	> 105	▲

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 Produit	33 - 38	38 - 50	50 - 70	◊
Assistant Chef de Produit	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	◊
Business Analyst	32 - 35	35 - 45	45 - 75	▲
Gestionnaire Bases de données	28 - 32	32 - 35	35 - 45	▲

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/Assurance Qualité	40 - 42	47 - 55	65 - 90	▲
Technicien Contrôle Qualité	22 - 26	24 - 30	30 - 33	▲



NOTE DE TENDANCES

L'industrie biomédicale et le génie biomédical sont des secteurs en plein essor. Ce sont des secteurs qui attirent à la fois les investisseurs, les entrepreneurs et les pépites de l'ingénierie française. **En très forte croissance depuis déjà cinq ans, le nombre de sociétés de biotechnologies et du medtech ne cessent d'augmenter pour atteindre plus de mille entités à ce jour.**

De très nombreux acteurs investissent dans ce nouveau secteur d'activité : des laboratoires pharmaceutiques, des fabricants de dispositifs médicaux, de nouveaux entrants issus de l'économie numérique, à la fois des start-up de l'e-santé, des big tech et les GAFA (Apple et Google, notamment). Mais aussi des complémentaires santé qui cherchent à sensibiliser le grand public et leurs assurés à l'utilisation de ces objets, dans la perspective de les intégrer, à terme, dans leur programme de prévention et leur politique de service.

Le paysage de la santé s'apprête à connaître une profonde transformation avec l'arrivée d'applications de santé mobile et de dispositifs médicaux connectés. Les technologies connectées connaissent une croissance exponentielle, avec la prévision d'une centaine de milliards d'objets connectés qui seront présents dans notre environnement d'ici 2050.

Le maintien à domicile et l'hospitalisation à domicile sont les grands bénéficiaires de ces avancées technologiques.

En France, le marché des objets médicaux connectés devrait se développer pour atteindre une croissance annuelle de l'ordre de 26 % où près de 35 % de ce panorama est constitué de petites structures (deux à neuf employés).

Le recrutement s'oriente en majorité vers des profils dits « hybrides » alliant des connaissances scientifiques (aires thérapeutiques précises), techniques (ingénierie), informatiques (data/connectivité) et industrielles (production). La rareté et la spécificité des compétences attendues font de ces profils des candidats convoités sur un marché en pleine expansion.



LA FRANCE OCCUPE LE 4^E RANG MONDIAL
EN NOMBRE D'ENTREPRISES DÉDIÉES À CE SECTEUR.



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.

Sa mission consiste en...

- 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 Produit, 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.

Dans ce but, il sera chargé de...

- 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.

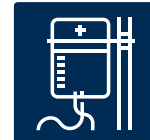
Il est diplômé d'un bac + 5 scientifique ou d'une école d'ingénieurs. Il convient qu'il ait une expérience dans les domaines de la R&D, des affaires réglementaires et de la qualité, acquise au sein du secteur des dispositifs médicaux.

CHIFFRES CLÉS

Plus de **1 000 entreprises de biotechnologies et medtech** en France.

76 % des entreprises du medtech ont une **activité R&D.**





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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse**.

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 Produit	26 - 28	28 - 35	32 - 40	◄
Spécialiste Produit	38 - 40	45 - 60	> 60	▲
Chef de Produit	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 Projet 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	
Chargé d'Affaires Réglementaires	26 - 28	30 - 35	35 - 40	▲
Responsable Affaires Réglementaires	35 - 45	45 - 75	> 80	▲
Responsable Matériorigilance	35 - 45	45 - 65	> 70	▲
Responsable Assurance Qualité	35 - 45	40 - 60	> 65	▲
Responsable Contrôle Qualité	37 - 50	45 - 65	> 65	▲





NOTE DE TENDANCES

Face à un contexte de transformation numérique, la fonction RH doit se repenser et accompagner les nouvelles orientations stratégiques et organisationnelles de l'entreprise.

Sous l'effet d'un marché en forte croissance, les recruteurs se trouvent en première ligne et s'imposent actuellement comme des acteurs majeurs de la fonction dans le contexte de guerre des talents observée.

Offrir un environnement de travail stimulant, soigner sa marque employeur, investir davantage pour recruter, véhiculer la mission et les valeurs de l'entreprise sont leurs premiers défis face à des candidats exigeants.

Ces enjeux d'attractivité doivent être soutenus par un plan de développement des compétences renforcé et personnalisé pour chaque collaborateur. Mettre l'accent sur les choix individuels permet d'augmenter l'engagement et le taux de réussite des évolutions individuelles, tout en préservant la cohérence avec les besoins de l'organisation.

Afin de prendre le virage du digital, les entreprises s'entourent de jeunes diplômés dont les compétences 2.0 demeurent leur principal atout et développent de nouveaux métiers : HR Data Analyst, Community Manager, Image Employeur, Data et Talent Technology Integrator, HR Marketing Manager, Chief Digital Training Officer, etc. Le recrutement de cadres confirmés reste en parallèle indispensable pour accompagner ces changements.

Conscientes du nouveau rôle qu'elles auront à jouer dans les années à venir et challengées par les missions à forte valeur ajoutée qui seront les leurs, les RH se transforment progressivement tout en s'engageant pour accompagner leur entreprise à faire de même.

FOCUS SUR L'INTÉRIM CADRE ET LE MANAGEMENT DE TRANSITION

L'Intérim Cadre et le Management de Transition sont des modes d'exercice en forte croissance sur l'ensemble de la fonction Ressources Humaines. L'Intérim Cadre s'inscrit bien souvent dans le cadre du remplacement d'un collaborateur absent ou d'un accroissement temporaire d'activité sur un poste prédéfini, et requiert une capacité d'adaptation rapide. Le Management de Transition se diversifie de par la pluralité des profils pouvant s'y intéresser. Experts dans leur domaine, les managers interviennent en mode projet et tourné solution.



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



RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT RH

Le Responsable du Développement RH est un acteur majeur de la transformation sociale de l'entreprise.

Selon la taille et l'organisation de la structure au sein de laquelle il exerce, il est également en charge des missions du Responsable Recrutement.

Il est chargé notamment, de mettre en œuvre la politique d'acquisition et de rétention des talents, y compris via la gestion des carrières et le travail sur la marque employeur. Il est également le garant de la diversité au sein de l'entreprise.

Au sein d'un marché en croissance, cette fonction est très demandée, les entreprises souhaitant capitaliser sur leurs talents. Le Responsable du Développement des Ressources Humaines peut évoluer vers un poste de HRBP ou de RRH.

JURISTE DROIT SOCIAL

Le Juriste Droit Social intervient sur l'ensemble des sujets touchant aux relations individuelles du travail. Il conseille les équipes RH et les opérationnels sur l'ensemble des questions relatives à ce domaine.

Il intervient également dans une dimension stratégique en binôme avec le DRH dans la préparation des IRP. Selon l'organisation, il peut coanimer les instances avec le DRH.

Les actualités et les réformes juridiques, la judiciarisation des Ressources Humaines, et la prévention des risques psychosociaux (stress, harcèlement...) continuent à positionner cette fonction au cœur du dispositif RH.

Cette fonction est très recherchée sur le marché.

Le Juriste Droit Social peut évoluer en tant que Responsable/Directeur des Affaires Sociales.

RESPONSABLE RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX/C&B MANAGER

Le Responsable Rémunérations a en charge tous les aspects relatifs aux systèmes de rémunération. Il se doit d'être force de proposition lors de la définition et de la mise en place d'une politique salariale, incluant d'autres éléments de motivation et de fidélisation des collaborateurs.

Ce poste existe au sein de groupes suffisamment grands en termes de nombre de collaborateurs pour séparer la fonction du contrôle de gestion sociale.

Selon la taille du groupe, il peut superviser une équipe d'analystes rémunérations et avantages sociaux pour l'assister dans sa mission.

Le profil dépend principalement de la taille de l'entreprise et du périmètre d'intervention. De formation supérieure en école de commerce ou université avec spécialisation RH, les Responsables Compensation & Benefits doivent justifier d'au moins cinq ans d'expérience sur des aspects rémunération et gestion salariale (en entreprise ou au sein d'un cabinet de conseil spécialisé).

CHIFFRES CLÉS

.....
225 000 cadres recrutés sur 2018.
.....

En **2018**, **44 %** des entreprises envisageaient de **recruter des jeunes diplômés** contre **38 %** en **2017**.
.....

Plus d'un cadre sur 3 a entamé une **démarche de mobilité**.
.....



LA VISION EXECUTIVE

Le DRH, acteur de tous les projets de l'entreprise...

Ayant d'abord évolué de la gestion du personnel à la gestion des Ressources Humaines, le DRH est aujourd'hui devenu un personnage incontournable dans toutes les thématiques de l'entreprise. En particulier, il est directement concerné par les sujets de transformation, présents dans la plupart des sociétés, et œuvre au plus près de la gouvernance.

Au quotidien, il apporte son support aux opérationnels, dans le pilotage de l'activité et la gestion de l'humain. Il est de plus en plus sur le terrain, avec les équipes, pour anticiper et accompagner les changements majeurs.



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**.

La colonne «TREND» informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse**.

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 du 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 Paie	28 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	▲
Responsable Paie	42 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 - 100	▲
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, en particulier, de collaborations entre ingénieurs et scientifiques dans le développement d'outils innovants.

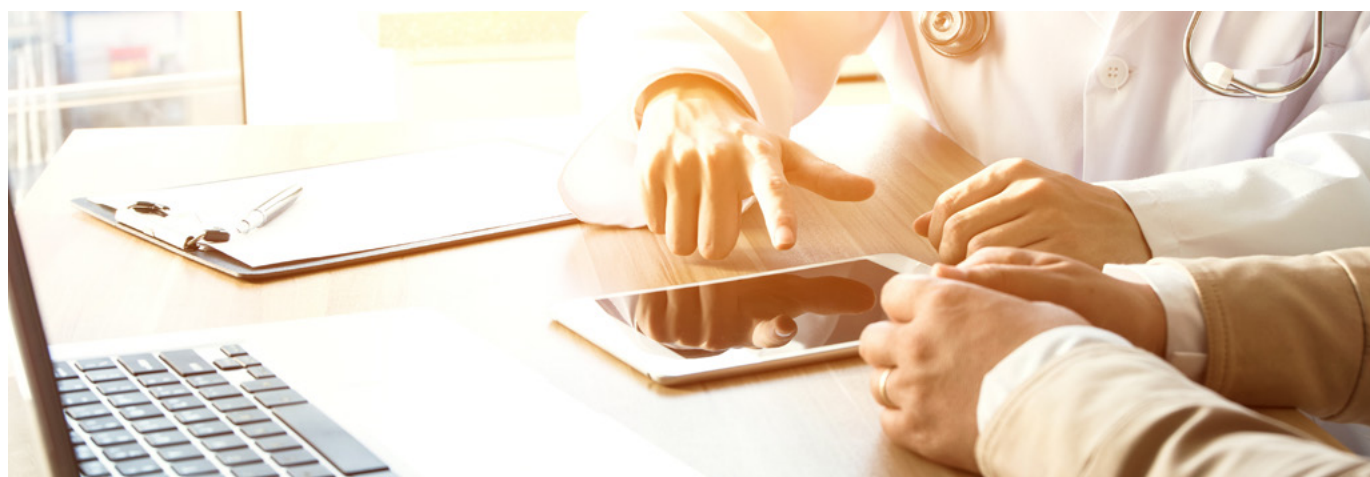
L'avenir, pour le personnel soignant, n'est plus seulement dans les établissements de soin puisqu'ils s'orientent désormais vers les services de santé au travail où le rôle des médecins et des infirmiers garantit une prise en charge adaptée aux problématiques des salariés. **Enfin, les métiers d'Assistant 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.

Dans ce but, ses attributions englobent...

- 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.

Dans cette optique, il gère...

- 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

Dans un contexte de tension croissante sur les politiques de remboursement, de transformations réglementaires importantes et de raréfaction des produits innovants, les organisations évoluent très fortement dans leur stratégie d'accès au marché.

Dès lors, le déploiement majeur du market access dans les organigrammes se confronte à une pénurie des profils experts. L'année 2019 sera aussi très impactée par la révolution digitale.

Tous les acteurs de la santé voient leur relation au marché totalement révolutionnée d'un point de vue technique, commercial, marketing et réglementaire. Les positions de cadres dirigeants s'en trouvent transformées.



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.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

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 Ehpad	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	◊
Infirmier en Dialyse	26 - 29	28 - 34	34 - 50	▲
Technicien Information Médicale - TIM	25 - 28	28 - 31	31 - 36	▲

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	▲
Infirmier en Chantier	29 - 33	32 - 40	35 - 55	▲



PRESTATIONS 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 en termes de structure et d'enjeux de recrutement devant faire face à de profondes mutations.

Ayant longtemps fonctionné en vase clos (bénévolat, cooptation), les acteurs se professionnalisent et diversifient leurs cibles de sourcing. Si, globalement, la connaissance sectorielle est toujours de mise, en revanche les organisations à but non lucratif attendent des candidats capables d'accompagner les changements et les transformations nécessaires à leur développement.

Les évolutions du monde institutionnel, principal financeur du secteur non profit, et les réformes territoriales de certains acteurs (en CCI, OPCA, ARS, Chambres d'agriculture, etc.) ont amené le secteur à se réorganiser et améliorer ses méthodes et ses processus de travail avec l'apport de compétences nouvelles. **Pour devenir des interlocuteurs crédibles face aux financeurs, de nombreuses associations se mettent à l'échelle en fusionnant des établissements ou en créant de nouvelles activités. À ce titre, de nouveaux métiers émergent à tous les niveaux de responsabilité.**

Enfin, côté fonctions supports, on attendra des collaborateurs capables d'amener des techniques et des méthodes de travail issues des groupes privés. Afin de contrer la baisse des financements publics, il est essentiel de trouver des leviers de croissance d'économie permettant de faire perdurer, voire de développer davantage l'activité des organisations. Pour illustrer, les directions financières se modernisent en ouvrant des centres de services partagés ou encore avec la création d'une véritable direction des systèmes d'information et la mise en place d'ERP.

Les enjeux du secteur non-profit tendent à se rapprocher de ceux du secteur marchand mais il est toujours nécessaire de recruter des professionnels qui sont sensibles au secteur (engagement associatif, valeurs, etc.) sans que cela soit leur seul et unique moteur.



CE SECTEUR REPRÉSENTE **85 MILLIARDS D'EUROS**,
SOIT 3,5 % DU PIB.



DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL

Sous l'autorité du Président, le Délégué Général est l'interlocuteur privilégié des adhérents. Il est associé à l'élaboration des réglementations, des lois et des décrets relatifs à ses métiers. Il répond aux besoins spécifiques des entreprises.

Il assure une mission de représentation du secteur auprès des interprofessions, des pouvoirs publics et des autres organisations professionnelles. Il propose également des actions de communication destinées à valoriser le secteur auprès de la presse et du grand public.

Enfin, il pilote l'évolution de la convention collective et fournit des informations économiques et statistiques.

RESPONSABLE PROGRAMME SI

Sous l'autorité de la Direction Générale, il encadre une équipe en interne ainsi que des équipes de prestataires.

Il est le garant du respect des délais, de la qualité et des coûts liés au programme. Il assure le reporting, pilote et coordonne l'ensemble des équipes.

Le Responsable Programme SI planifie les travaux et veille à la qualité des livrables, au respect des plannings et à la satisfaction des usagers. Il accompagne la MOA et pilote la relation contractuelle avec les prestataires.

Enfin, il prépare et anime les instances de pilotage décisionnelles, supervise et coordonne les instances de pilotage opérationnelles.

CONSEILLER FORMATION

Le Conseiller Formation est en charge de gérer, fidéliser et développer un portefeuille d'entreprises clientes.

Il accompagne ces dernières dans l'identification de leurs besoins, l'élaboration de leur plan de formation et la recherche des dispositifs de financement les plus adaptés.

Il peut également être référent pour tout projet confié par le Délégué Régional.

Il doit posséder de solides connaissances du système de la formation professionnelle et être doté d'une aisance relationnelle forte.

CHIFFRES CLÉS

.....
+ de 10 % de l'emploi en France.

.....
+ 5 % de créations d'emplois depuis 2008.

.....
2,3 millions de salariés, dont 68 % de femmes.





NOTE DE TENDANCES

Le Secteur Public englobe un large ensemble d'acteurs : les collectivités territoriales, leurs regroupements et leurs satellites (OPH, CCAS, etc.), l'État (administration centrale ou déconcentrée), les établissements publics (EPA, EPIC, EPST) et les structures hospitalières publiques.

Au-delà du sacro-saint concours, seul « sésame » à l'accès à l'emploi dans le secteur public, ce secteur a rencontré de profondes mutations en matière de recrutement, notamment sur le recours à l'externalisation via les cabinets de recrutement. Limité dans un premier temps à des postes de cadre dirigeant (catégories A+ et A), il évolue depuis plusieurs années à des postes de cadre expert ou de cadre de premier niveau (catégories A et B). **Différentes raisons justifient cette tendance de fond : complexification des normes administratives, volonté de ne pas reproduire « certaines erreurs de casting », profils pénuriques.**

L'exigence de compétences élargies s'est accrue, de fait d'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.** Pour convaincre les décideurs des collectivités, un candidat devra allier une vision des politiques publiques et une approche pragmatique des sujets de proximité. Ce secteur est également marqué par la forte pénurie qui touche certaines fonctions telles que les finances, les ressources humaines (appelant là encore des connaissances spécifiques en termes de gestion du statut), les services techniques ou les systèmes d'information.

Enfin, la croissance économique retrouvée depuis 2017 devient paradoxalement un frein au recrutement dans le secteur public, confronté à la concurrence des entreprises, complexifiant ainsi la recherche des talents.



UNE GRANDE DIVERSITÉ DE CARRIÈRES : **POUR LA SEULE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**, ON RECENSE PLUS DE **235 MÉTIERS** ET **42 000 EMPLOYEURS**.



DIRECTEUR FINANCIER

Chargé de l'ensemble de la fonction financière de la structure, le Directeur Financier 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 gère 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, clôtures, 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.

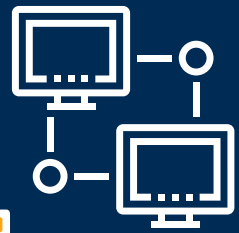
CHIFFRES CLÉS

.....
5,6 millions de personnes travaillent dans les trois versants de la fonction publique, dont **2,5 millions** pour la seule fonction publique d'État.
.....



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





NOTE DE TENDANCES

Ce n'est pas nouveau : le marché de l'IT est en plein essor, porté par des entreprises qui recrutent, un déficit flagrant de candidats potentiels, des technologies et des métiers qui évoluent sans cesse. Ce marché, particulièrement tourné « candidats » (plus d'offres de poste que de postulants), ne peut plus et surtout ne doit plus être adressé de la même façon que des marchés « traditionnels ».

Certes, les attentes des collaborateurs (quelle que soit leur génération : X, Y, Z...) sont tournées vers la mobilité, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, les changements réguliers, un environnement de travail humainement riche, etc. Mais **les moyens, voire les stratégies, à mettre en œuvre afin de sourcer, d'identifier et de convaincre un candidat dans l'IT de rejoindre telle entreprise pour tel projet, doivent être revus.**

Dans ce cadre, l'entreprise, quelle qu'elle soit, doit **faire preuve d'imagination, de talent et parfois même de qualités de séduction afin d'attirer les bons** (et nous ne parlons même pas des meilleurs). Elle doit se révéler particulièrement « agile », pour reprendre un terme très en vogue.

Nous proposons ainsi aux candidats, quelle que soit la manière dont nous les avons identifiés, de réfléchir ensemble à l'environnement qui leur sied le mieux, au mode de fonctionnement qui leur correspond le plus et au projet qui leur permettra au mieux de s'épanouir et de grandir : start-up ou grand groupe ? Industrie ou service ? Technique ou fonctionnel ? Expertise ou management ?

Pour aller encore plus loin et répondre encore mieux à leurs attentes, nous les aidons à déterminer la collaboration la plus adaptée à leur modus vivendi et à leur sensibilité : « confort » et « sécurité » d'un CDI ? Diversité des environnements et des tâches via des missions d'intérim ? Flexibilité et autonomie en tant que free-lance ? **En résumé, nous sommes passés d'une ère du « Je vous recrute » à l'ère du « Nous nous recrutons mutuellement ».**

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. Les indépendants en informatique sont donc très demandés car ils couvrent l'intégralité des besoins du domaine, sont adaptables, flexibles et génèrent un gain de temps et d'argent pour les entreprises.

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 : c'est ce type de profil, qui est le plus sollicité en management de transition.

Que ce soit en tant que Codeur, Intégrateur, Développeur ou encore Ingénieur Réseau, les free-lances en informatique sont toujours plus demandés par les entreprises et leurs expertises et la qualité de leurs prestations sont très appréciées, en particulier maintenant que les métiers de l'informatique se spécialisent et se multiplient.

Page Technology

Page Technology propose une expertise complète dans la recherche et la sélection de talents IT. Pointus techniquement et habitués aux difficultés de sourcing caractéristiques de ce secteur, nos consultants accompagnent nos clients dans les recherches les plus complexes. **Pour les profils les plus pénuriques, nous avons constitué des équipes sous forme de hub, capables d'animer des communautés d'experts réunis autour d'une même technologie.** Cette animation nous permet un **sourcing optimisé** de candidats habituellement cachés. Les équipes de Page Technology interviennent soit pour la sélection de talents en CDI, soit en sélection d'experts pour des projets ponctuels chez nos clients (CDD/Intérim/Free-lances).

ANALYSTE CYBERSÉCURITÉ

L'Analyste Cybersécurité a pour mission de détecter les menaces en temps réel, de les analyser, de les décortiquer et d'en anticiper les futures évolutions.

Ses principales missions sont...

- Superviser/administrer les solutions du Security Operating Center (SOC).
- Détecter, analyser et qualifier les incidents et les menaces.
- Identifier leurs sources et bloquer leur accès aux solutions existantes.
- Orienter les équipes techniques quant aux correctifs ou palliatifs à mettre en œuvre et veiller à leur application/exploitabilité.
- Assurer une veille permanente sur les menaces ainsi que les vulnérabilités logicielles et hardware.

L'Analyste Cyber est généralement issu d'un bac + 5 en informatique avec une spécialité en sécurité des SI. Il maîtrise les outils d'analyse de malwares et est à l'aise avec la conformité juridique et normative.

INGÉNIEUR CLOUD

La plupart des entreprises ont aujourd'hui montré leur confiance dans les principaux opérateurs de services cloud tels que Google, Amazon (AWS) ou Microsoft (Azure). Les modèles de type cloud public migrant de plus en plus vers le cloud privé, on note un besoin croissant des entreprises de personnaliser leurs services et, de fait, de recruter des experts du domaine.

Les principales missions de l'Ingénieur Cloud sont...

- Administrer et monitorer les services afin d'en garantir la disponibilité.
- Accompagner les mises en production et automatiser certaines tâches.
- Participer à la qualification et à la résolution des incidents.

L'Ingénieur Cloud est généralement issu d'un bac + 5 en informatique avec une expérience significative dans le domaine des infrastructures et de la production. Il affiche une réelle expertise autour de la virtualisation et de l'administration de services SaaS (Software as a Service), IaaS (Infrastructures as a Service) et PaaS (Platform as a Service).

INGÉNIEUR DEVOPS

Aujourd'hui incontournable, l'Ingénieur DevOps est le facilitateur au sein des organisations agiles. Issu du développement, il évangélise les bonnes pratiques autour de l'intégration continue et comprend aussi bien les contraintes de production que celles des équipes de développement.

L'Ingénieur DevOps est chargé de...

- Faciliter la compréhension des rôles et des contraintes de chacun.
- Administrer les outils DevOps et veiller à la cohérence des traitements sur la chaîne d'intégration continue.
- Accompagner les déploiements et assurer l'industrialisation des livraisons.
- Être support des diagnostics et résolutions d'incidents.

L'Ingénieur DevOps est généralement issu d'un bac + 5 en informatique et évolue en environnement agile. Il dispose de solides connaissances en développement logiciel en plus d'être un très bon communicant.

CHIFFRES CLÉS

.....
100 % des candidats spécialisés en IT déclarent avoir **plusieurs pistes en parallèle**.
.....

100 % des candidats spécialisés en IT en recherche active reçoivent **au moins 2 offres** d'embauche.
.....

«Work-life balance», innovation et perspectives sont les principaux moteurs affichés par les candidats.
.....



LA VISION EXECUTIVE

Les enjeux de la transformation numérique des entreprises, qui se traduit par le passage à de nouvelles technologies, en matière d'intelligence artificielle, de solutions mobiles, de stockage de l'information, d'objets connectés ou bien encore de projets de mise en conformité pour le RGPD, permettent au marché de l'IT d'amorcer une dynamique sans précédent en matière d'emploi.

Les profils de Chief Data Officer, Chief Technology Officer et autre Chief Information Officer sont en plein essor et de plus en plus recherchés par les cabinets de conseil en technologies pour accompagner les entreprises dans leur révolution technologique et culturelle.



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.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la **hausse**, stables ou à la **baisse**.

FONCTIONS DE DIRECTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	10 ans et +			
Responsable/Directeur Informatique	70 - 100			◊
Directeur des Études	80 - 150			▲
Directeur des Infrastructures et Production	80 - 150			▲
Directeur du Digital/de la Transformation Numérique	80 - 130			▲
Directeur Data	80 - 130			▲
Directeur Sécurité des Systèmes d'Information	100 - 200			▲

INFRASTRUCTURES & PRODUCTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien Support (Helpdesk/Infrastructures/de Proximité)	18 - 26	24 - 33	30 - 45	◊
Technicien d'Exploitation	23 - 27	26 - 30	55 - 70	◊
Administrateur Systèmes/Réseau	30 - 36	34 - 40	38 - 60	◊
DBA	37 - 45	42 - 55	50 - 70	▲
Ingénieur/Responsable Systèmes	35 - 45	40 - 60	60 - 90	▲
> Ingénieur Cloud	40 - 50	50 - 65	+65	▲
Ingénieur /Responsable Production	35 - 45	45 - 60	60 - 90	▲
Delivery Manager/Service Manager	-	45 - 60	60 - 90	▲
Responsable Bureautique	-	45 - 65	65 - 90	◊
Responsable Support/Helpdesk	-	40 - 60	60 - 90	◊
Architecte Technique	-	50 - 70	70 - 90	▲



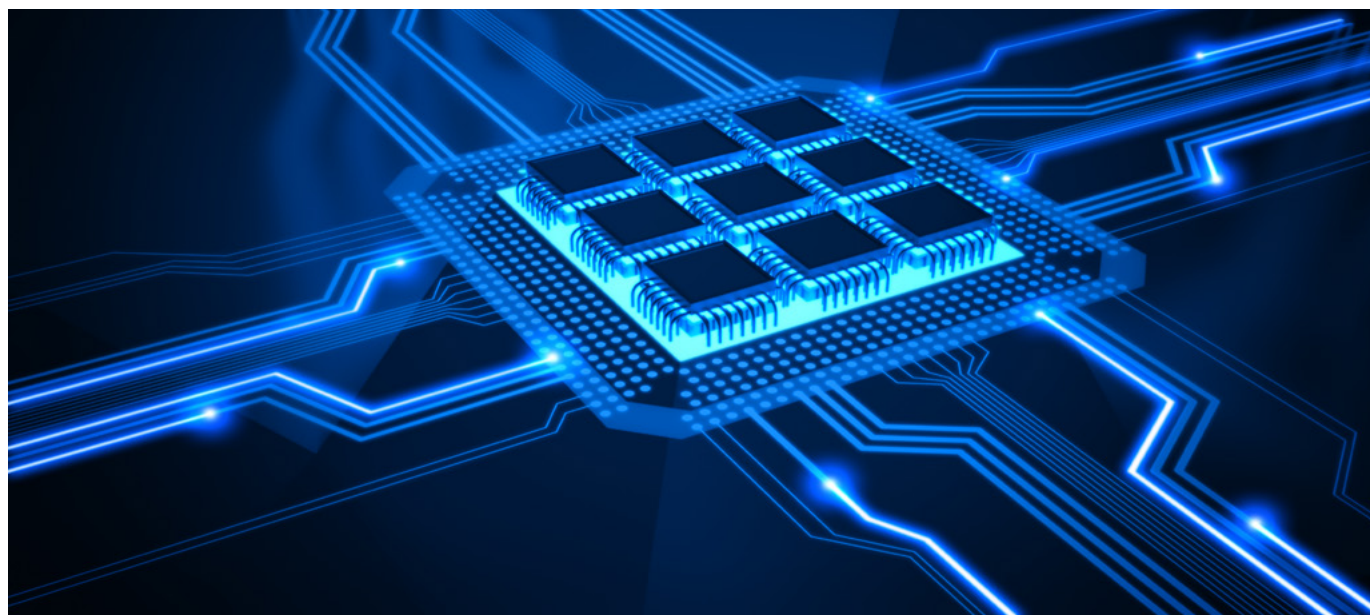


ÉTUDES & DÉVELOPPEMENT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien Support Applicatif	27 - 35	30 - 40	38 - 55	↕
Ingénieur d'Études et Développement (C#/.Net, Java, Php, JS, etc.)	38 - 45	40 - 60	55 - 70	▲
> Ingénieur DevOps	38 - 45	45 - 60	+60	▲
AMOA/Business Analyst	35 - 42	40 - 55	50 - 65	↕
Ingénieur Tests/Recettes	35 - 42	40 - 50	47 - 60	▲
DBA	37 - 45	42 - 55	50 - 70	▲
Data Miner/Data Scientist/Data Analyst	35 - 45	45 - 60	55 - 70	▲
Chef de Projet Fonctionnel (ERP, CRM, BI, etc.)	-	45 - 60	55 - 70	↕
Chef de Projet Technique	-	42 - 55	55 - 70	▲
Responsable de Domaine/Responsable SI Métier	-	45 - 60	55 - 80	↕
Architecte Logiciel	-	50 - 65	60 - 90	▲

FONCTIONS TRANSVERSES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
PMO/Responsable PMO (Project Management Officer)	-	40 - 55	50 - 70	↕
Auditeur IT/Responsable Audit IT	38 - 45	45 - 60	60 - 90	▲
Architecte d'Entreprise	-	-	70 - 100	▲
Ingénieur Sécurité/Responsable Sécurité des Systèmes d'Information	38 - 50	50 - 65	65 - 100	▲
> Analyste Cybersécurité	45 - 55	55 - 70	+70	▲



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 Odyssee - 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, allée 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

RETROUVEZ-NOUS SUR :

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



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup