



2016

ETUDE DE
RÉMUNÉRATIONS



SOMMAIRE

3	LE MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
4	A PROPOS DE NOTRE ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS
6	LE MARCHÉ DU TRAVAIL RENOUÉ AVEC L'OPTIMISME
7	Les tendances clés du recrutement
8	Fidéliser les talents
9	Optimisme retrouvé des salariés : impact sur les rémunérations
10	FINANCE D'ENTREPRISE ET COMPTABILITÉ
10	Un marché plus favorable
12	Tendances : Compétences - Emplois - Salaires
15	Grilles des salaires
18	BANQUE ET ASSURANCE
18	Un marché qui se stabilise à la hausse
19	Focus secteurs
19	Tendances : Compétences - Emplois - Salaires
21	Grilles des salaires
30	SYSTÈMES D'INFORMATION ET DIGITAL
30	Sur les premières marches des recruteurs de France
32	Tendances : Compétences - Emplois - Salaires
35	Grilles des salaires
40	JURIDIQUE, FISCAL ET RESSOURCES HUMAINES
40	Un marché de mutations
41	Tendances : Compétences - Emplois - Salaires
43	Grilles des salaires
45	ASSISTANAT SPÉCIALISÉ
45	Un marché optimiste et porteur
47	Tendances : Compétences - Emplois - Salaires
49	Grilles des salaires
53	RECRUTER DES CANDIDATS EN ADÉQUATION AVEC LA CULTURE DE L'ENTREPRISE
54	VOTRE SPÉCIALISTE DU RECRUTEMENT
55	CONTACTER NOS EXPERTS

LE MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Nous avons enfin des raisons d'être optimistes ! L'année 2016 devrait confirmer les ondes positives ressenties depuis quelques mois. Il était temps après presque sept ans de morosité mondiale et un affaiblissement sensible du marché français depuis deux ans. Aujourd'hui, l'environnement international est favorable. Des facteurs exogènes impactent avantageusement notre économie nationale, avec une légère reprise des salaires réels. Les analystes prévoient un PIB autour de 1,6% pour cette année.

Notre croissance est une réalité avec l'augmentation du nombre de recrutements sur tous nos secteurs d'activité : en finance « classique », juridique, ressources humaines, achats, finance d'investissement et technologie. La tendance est à la création de postes. Il y a quelques mois, nous enregistrions à peu près autant de missions de remplacements que de créations de postes, aujourd'hui les recrutements se sont significativement inversés en faveur des créations de postes.

En matière de rémunération, nous constatons un équilibre avec des salaires conformes aux grilles. Ce qui n'empêche pas les employeurs d'être prêts à payer la rareté. Certains profils se trouvent particulièrement valorisés. La reprise annoncée et déjà ressentie doit motiver les entreprises à se rendre toujours plus attractives. Tous les indicateurs d'un recrutement plus ajusté sont déjà visibles. Les candidats pouvant bénéficier de davantage d'opportunités et de contre-offres cette année, les entreprises doivent se soucier d'une éventuelle perte de leurs meilleurs collaborateurs au profit de la concurrence.

Dans un contexte économique plus favorable, la fidélisation des talents et le gain de candidats hautement qualifiés sont des défis cruciaux pour les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Reflet de notre expertise, notre nouvelle étude de rémunérations se veut un outil simple et fiable, basé sur une liste de salaires fixes et de variables. Elle propose également une méthodologie pour reconnaître les profils les plus adaptés à la culture de votre entreprise et une réflexion sur les salaires de vos collaborateurs.



Olivier Gélis,
Directeur Général de Robert Half France



A PROPOS DE NOTRE ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS



Notre étude de rémunérations propose un aperçu de plus de 200 fonctions, des échelles salariales à Paris, en Île-de-France, et en régions. Elle offre une analyse des tendances du recrutement dans nos différents secteurs d'interventions :

- finance d'entreprise et comptabilité ;
- banque et assurance ;
- systèmes d'information et digital ;
- juridique, fiscal et ressources humaines ;
- assistantat spécialisé.

Elle vous permet d'identifier les compétences et les fonctions les plus sollicitées, voire pénuriques.

Notre étude a aussi pour vocation de vous aider à :

- définir les niveaux de rémunérations de vos futurs collaborateurs ;
- planifier votre masse salariale en cas de recrutement ;
- évaluer la cohérence de votre politique salariale au regard des données du marché ;
- vous tenir au courant du marché actuel de l'emploi.

Elle repose sur :

- les milliers de missions et placements effectués par nos consultants (sur la base des contrats signés) chaque année ;
- les très nombreux entretiens candidats menés par nos consultants durant lesquels des informations très précises et vérifiées sont recueillies, notamment en termes de rémunérations ;
- les enquêtes réalisées en France auprès de 200 directeurs ou responsables des ressources humaines (DRH), auprès de 200 directeurs ou responsables administratifs et financiers (DAF) et auprès de 100 directeurs informatique (DSI) par un institut de sondage indépendant au cours de l'année 2015 ;
- une analyse des tendances du recrutement dans nos secteurs.

Comment utiliser notre étude de rémunérations ?

À propos des niveaux de rémunérations

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes.

Ces échelles peuvent varier selon :



la ville ou la zone géographique



l'entreprise, son secteur d'activité et sa taille



les compétences et le niveau d'expérience du collaborateur

Elles sont exprimées en salaires fixes bruts annuels.

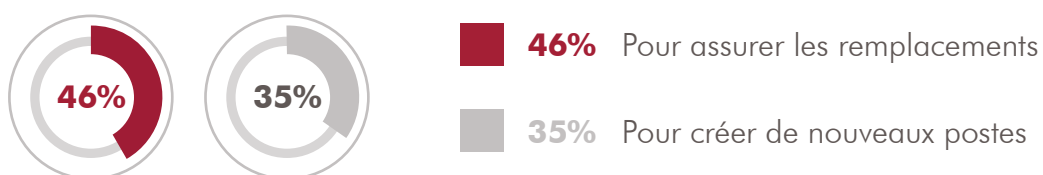
Les bonus, primes, participations, intéressements et avantages ne sont pas pris en compte dans cette étude. Pour certaines fonctions, des notes de bas de page renvoient à des niveaux de variable exprimés en pourcentage du salaire fixe brut annuel.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL RENOUVE AVEC L'OPTIMISME



Le marché de l'emploi envoie des signaux positifs. La France connaît un optimisme plus haut qu'il ne l'a jamais été depuis 2008. Grâce à un contexte favorable, même aléatoire, la croissance française devrait être au rendez-vous, l'investissement des entreprises françaises devrait continuer de croître, et la courbe du chômage pourrait de fait s'inverser cette année. Certains secteurs tirent le marché de l'emploi vers le haut. Sans surprise, le secteur des technologies et de l'informatique enregistre les plus fortes hausses d'offres d'emploi ces derniers mois avec des prévisions toujours plus importantes. Le nombre de créations nettes d'emplois de ce secteur devrait continuer à progresser à un rythme supérieur à la moyenne.

81% des DRH prévoient de recruter de nouveaux collaborateurs dans les prochains mois



Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs des Ressources Humaines.

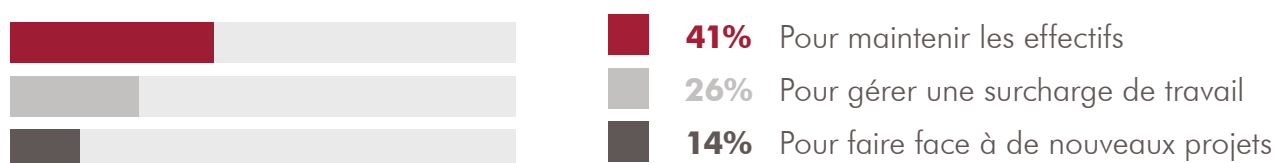
Côté cadres, l'embellie est déjà bien ressentie depuis un an. Dernièrement, une entreprise sur deux déclarait son intention de recruter. De nombreux secteurs, et en particulier ceux des nouvelles technologies et de la bancassurance, créent de nombreuses opportunités, renforçant l'idée du presque plein emploi chez les cadres et les phénomènes de pénurie qui en découlent. Les secteurs des ressources humaines, de la comptabilité et finance et des technologies sont régulièrement touchés par les problèmes de manque de candidats qualifiés.

D'une façon générale, les entreprises déclarent avoir confiance en l'avenir de leurs domaines d'activités. De leur côté, les cadres français confirmeraient cette positivité en s'affirmant également plutôt sereins sur leur évolution professionnelle.

LES TENDANCES CLÉS DU RECRUTEMENT

Dans un contexte de veille de reprise, la flexibilisation du marché du travail est une notion particulièrement opportune avec laquelle les Français semblent de mieux en mieux composer. L'augmentation des chiffres du chômage de ces dernières années a eu des répercussions sur l'opinion générale, notamment sur les contrats à durée déterminée et intérimaires. « Le Job Act Français » témoigne de ce nouvel engouement. Dans les faits, il s'agit d'aides à l'embauche pour des besoins ponctuels en attendant des commandes plus fermes, donnant les moyens aux employeurs de s'assurer de la reprise en renouvelant les CDD. Dans la réalité, le recours aux CDD et contrats intérimaires s'est déjà imposé, depuis quelques années, comme la première forme de recrutement dans les entreprises.

81% des DAF prévoient d'avoir recours à des intérimaires et CDD au cours des prochaines années



Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs/Responsables administratifs et financiers.

Dans les périodes de difficultés économiques, beaucoup d'entreprises sont restées prudentes et ont opté pour des salariés temporaires plutôt que de se risquer à des embauches en CDI, plus onéreuses et plus porteuses de conséquences.

Le recours aux salariés intérimaires ou en CDD est un moyen de gérer une surcharge ponctuelle de travail. Les entreprises concentrées sur leur croissance trouvent dans la flexibilité du travail un modèle qui leur permet à la fois d'assumer des initiatives clés et de mettre en lumière les compétences difficiles à trouver. Elles y gagnent en temps, en budget et en productivité, en évitant de longs processus de recrutement.

Du côté des professionnels, de plus en plus de candidats talentueux choisissent de travailler sur des missions ponctuelles, pour développer leur expérience dans différentes industries et élargir leurs compétences.

En France, il y a fort à parier que le grand évènement sportif Euro 2016 devrait consolider la croissance de ce type de contrat.

FIDÉLISER LES TALENTS

Dans un contexte où les signes de reprise économique et d'optimisme sont particulièrement sensibles chez les cadres, la perte des talents inquiète nombre d'entreprises. La problématique de rétention des meilleurs éléments ne cesse de préoccuper les directeurs des ressources humaines et ce, de manière croissante au fil des années. Ils sont 80% à redouter le départ de leurs meilleurs collaborateurs. Face à un marché du travail qui renaît, les salariés s'interrogent sur leur évolution de carrière et peuvent souhaiter relever de nouveaux défis au sein de sociétés concurrentes.

Les facteurs qui conduisent les salariés à quitter leurs entreprises :



36%

Une meilleure
rémunération



28%

Les perspectives
d'évolution de
carrière



18%

Un meilleur équilibre entre
vie professionnelle et vie
personnelle

Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs/Responsables administratifs et financiers.

Pour fidéliser leurs meilleurs collaborateurs, les entreprises ne doivent en aucun cas négliger leur attractivité et miser, par exemple, sur des modes de management assouplis, développer le bien-être au travail ou accorder une plus grande autonomie aux salariés.

OPTIMISME RETROUVÉ DES SALARIÉS : IMPACT SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Face à la possible réduction du nombre de demandeurs d'emploi et à la pénurie de compétences déjà visible dans certains secteurs, les candidats se retrouvent de nouveau aux commandes dans de nombreux domaines. La plupart d'entre eux estiment être en droit de demander une augmentation salariale, mais quelles sont les implications côté employeur ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : une étude récente révèle que deux employés sondés sur trois se déclarent plus optimistes qu'il y a un an en ce qui concerne leurs perspectives d'emploi. Les professionnels sûrs d'eux risquent de quitter leur entreprise s'ils s'y sentent sous-estimés. Cela explique sans doute pourquoi 25% des directeurs financiers que nous avons récemment interrogés déclarent avoir perdu un bon collaborateur au cours de l'année passée pour un poste mieux rémunéré. Par ailleurs, une autre étude révèle que le salaire est le principal motif de démission des employés.

D'autres sources indiquent que de nombreux salariés estimant mériter une augmentation ne la solliciteront pas avant de changer d'entreprise.

La plupart des employeurs pratiquent un benchmark des salaires par rapport à ceux pratiqués dans les autres entreprises de leur région et secteur, et ce, de manière proactive. Ils veillent non seulement à proposer des salaires compétitifs, mais aussi à accepter plus souvent les négociations salariales, sans les cantonner au bilan annuel.

N'attendez pas que vos employés viennent vous demander une augmentation. À ce moment-là, il est peut-être déjà trop tard...

FINANCE D'ENTREPRISE ET COMPTABILITÉ



Un marché plus favorable

Quel que soit le contexte économique, la comptabilité reste un métier dont les entreprises ne peuvent pas se passer : elles doivent établir leurs comptes, leurs paies et contrôler leurs coûts. Compte tenu du contexte global plus favorable, les besoins de compétences comptables et financières sont si importants que la pénurie se fait sentir sur certains profils. Les entreprises ont besoin de candidats hautement qualifiés pour accompagner leur croissance. Elles ont besoin de compétences qui puissent à la fois faciliter les affaires tout en permettant l'adaptation aux évolutions technologiques des métiers.

Selon les directeurs financiers, l'embellie du marché de l'emploi dans les secteurs de la comptabilité et de la finance s'explique par un regain de confiance des employeurs comme des salariés, dans un contexte d'amélioration de la conjoncture économique : 61% des DAF se disent plutôt confiants dans la croissance de leur entreprise au cours des prochains mois.

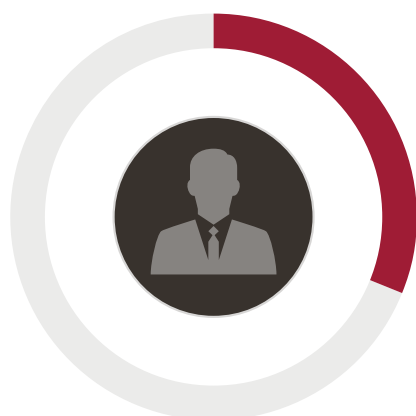
Si la priorité est donnée à la croissance, les directeurs financiers doivent encore piloter un service qui se veut efficace et rigoureux. Il leur incombe toujours de gérer les risques et les nouvelles réglementations.

Tous les professionnels de la finance ont à tenir compte de l'évolution de la fiscalité et des normes comptables. De nouvelles règles en voie d'élaboration, et notamment une proposition d'adoption d'une nouvelle directive comptable européenne, devraient modifier les exigences de déclaration des petites entreprises en particulier.



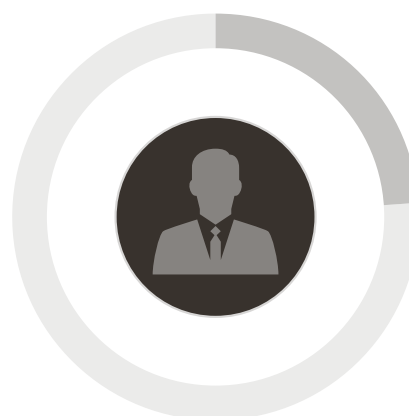
Les nombreuses obligations qui pèsent sur les spécialistes de la finance et de la comptabilité contribuent à limiter l'offre de candidats de très haut niveau. La majorité (70%) des directeurs financiers reconnaît des difficultés à recruter des professionnels de la finance qualifiés. Cette pénurie s'explique essentiellement par le manque d'experts sur certaines niches.

Les domaines de la comptabilité et de la finance où il est le plus difficile de trouver des candidats qualifiés :



28%

En comptabilité générale



24%

En contrôle financier

Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs/Responsables administratifs et financiers.

Il n'est donc pas surprenant que la crainte de perdre ses collaborateurs les plus performants au profit d'autres employeurs ne cesse d'augmenter : 71% des responsables financiers admettent être inquiets de voir des éléments clés accepter des postes proposés par d'autres entreprises.

TENDANCES : COMPÉTENCES - EMPLOIS - SALAIRES

Les compétences en demande

- BAC+5 type école avec une spécialisation en finance ou équivalent
- Maîtrise de l'anglais professionnel – conversationnel
- ERP Systems, Pack Office et Excel
- Sens commercial et aptitudes business
- Esprit d'équipe/sens de la communication
- Intérêt pour les nouvelles technologies

Les emplois les plus sollicités

Dans le cadre des missions intérimaires ou à durée déterminée :

- Comptable fournisseur
- Gestionnaire de paie
- Aide comptable

Dans le cadre des CDI :

- Contrôleur de gestion opérationnel(le)
- Chef ou responsable comptable
- Contrôleur financier

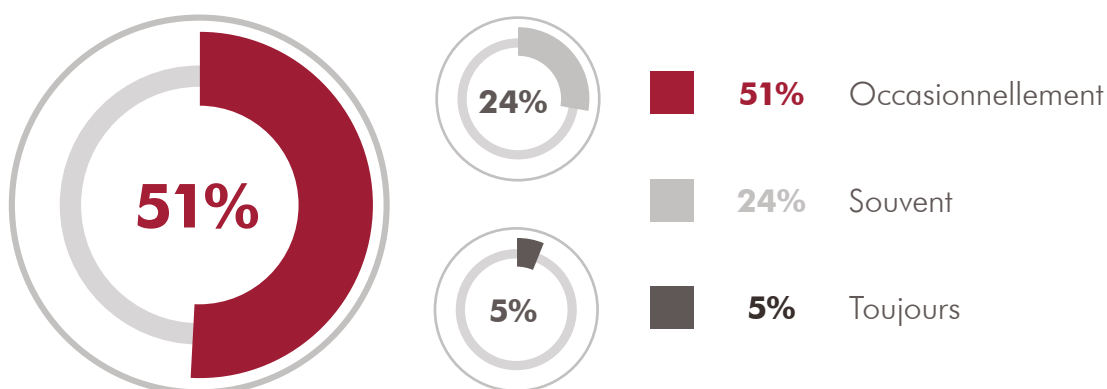
La tendance des salaires

Les entreprises sont prêtes à payer la rareté pour obtenir le profil adapté ou attirer le candidat qui les intéresse dans des zones géographiques éloignées. Globalement, les salaires connaissent une certaine stagnation : un équilibre a été atteint sur les profils traditionnels. Sur les profils pénuriques et très techniques, il y a une inflation des salaires.

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes qui peuvent varier en fonction de plusieurs critères (cf page 5).

Pour connaître les tendances de votre secteur, prenez contact avec un consultant Robert Half.

80% des DAF ont eu à proposer des salaires supérieurs à ceux qu'ils avaient initialement prévus



Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs des Ressources Humaines.

AJUSTEMENT DES SALAIRES AUX RÉGIONS

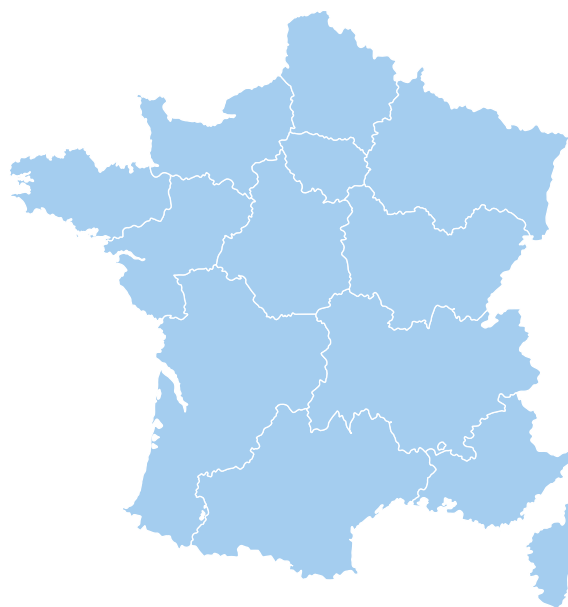
Paris et La Défense	100%
Autres départements de l'Ile-de-France	90%
Auvergne-Rhône-Alpes	88%
PACA	85%

Ces pourcentages ne concernent que les salaires en finance et en comptabilité.
NB : les salaires pondérés en régions ne peuvent être inférieurs au SMIC.

Pour évaluer le niveau de salaire d'une fonction, suivez les étapes décrites dans l'exemple ci-dessous :

Exemple : Contrôleur financier avec 6 à 10 ans d'expérience en Auvergne-Rhône-Alpes

1. Trouvez la fonction de : Contrôleur financier dans le tableau en page 15
2. Choisissez votre région, Auvergne-Rhône-Alpes donc 88%
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (55 000€) par le pourcentage (88%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel minimal en Auvergne-Rhône-Alpes pour un contrôleur financier bénéficiant de 6 à 10 ans d'expérience : 48 400€
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (80 000€) par le pourcentage (88%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel maximal dans votre région pour le poste visé avec 6 à 10 ans d'expérience : 70 400€



Fonction/Taille de l'entreprise - Expérience

2015

2016

Evolution

FINANCE - GESTION

Directeur Administratif et Financier/Responsable Administratif et Financier			
CA > 1 Md € ⁽³⁾	+ 190 000 €	+ 185 000 €	-2,6%
CA > 500 M€ et > 10 ans ⁽²⁾	140 000 - 240 000 €	135 000 - 230 000 €	-3,9%
100 M€ < CA < 500 M€ ⁽³⁾	110 000 - 170 000 €	100 000 - 170 000 €	-3,6%
50 M€ < CA < 100 M€ ⁽²⁾	60 000 - 105 000 €	65 000 - 100 000 €	0,0%
CA < 50 M€ ⁽¹⁾	50 000 - 68 000 €	50 000 - 70 000 €	1,7%
Contrôleur Financier			
> 10 ans	60 000 - 102 000 €	65 000 - 100 000 €	1,9%
6 à 10 ans	52 000 - 80 000 €	55 000 - 80 000 €	2,3%
Contrôleur de Gestion			
6 à 10 ans ⁽¹⁾	50 000 - 76 000 €	52 000 - 75 000 €	0,8%
3 à 5 ans ⁽²⁾	35 000 - 55 000 €	38 000 - 55 000 €	3,3%
0 à 3 ans	30 000 - 36 000 €	26 500 - 38 000 €	-2,3%
Directeur/Responsable du Contrôle de Gestion ⁽³⁾			
> 10 ans	65 000 - 110 000 €	65 000 - 115 000 €	2,9%
Expert/Responsable Fusions et Acquisitions ⁽⁴⁾			
> 10 ans	100 000 - 170 000 €	100 000 - 165 000 €	-1,9%
6 à 10 ans	70 000 - 130 000 €	70 000 - 135 000 €	2,5%
3 à 5 ans	50 000 - 65 000 €	52 000 - 65 000 €	1,7%
Trésorier			
500 M€ < CA < 2Md €	55 000 - 80 000 €	55 000 - 85 000 €	3,7%
CA < 500 M€	45 000 - 65 000 €	45 000 - 70 000 €	4,5%
Directeur/Responsable de la Trésorerie ⁽³⁾			
500 M€ < CA < 2Md €	80 000 - 120 000 €	80 000 - 125 000 €	2,5%
CA < 500 M€	65 000 - 95 000 €	67 000 - 95 000 €	1,3%
Credit Manager/Cash Manager			
> 10 ans	51 000 - 75 000 €	50 000 - 78 000 €	1,6%
6 à 10 ans	40 000 - 65 000 €	42 000 - 67 000 €	3,8%

AUDIT INTERNE - CONTRÔLE INTERNE

Directeur/Responsable de l'Audit Interne ⁽²⁾			
> 10 ans	70 000 - 115 000 €	70 000 - 110 000 €	-2,7%
Auditeur Interne ⁽¹⁾			
6 à 10 ans	55 000 - 81 000 €	55 000 - 85 000 €	2,9%
3 à 5 ans	43 000 - 61 000 €	45 000 - 60 000 €	1,0%

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽³⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 35% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽⁴⁾ Cette fonction peut bénéficier d'un variable au-delà de 35% du salaire fixe brut annuel mentionné.

Fonction/Taille de l'entreprise - Expérience

2015

2016

Evolution

COMPTABILITÉ - CONSOLIDATION

COMPTABILITÉ - CONSOLIDATION				
Directeur Comptable/Responsable Comptable				
> 10 ans	60 000 - 105 000 €	60 000 - 110 000 €		3,0%
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €	50 000 - 75 000 €		4,2%
Chef Comptable ⁽¹⁾				
> 10 ans	45 000 - 60 000 €	45 000 - 65 000 €		4,8%
6 à 10 ans	40 000 - 50 000 €	40 000 - 55 000 €		5,6%
Consolideur ⁽¹⁾				
> 6 ans	57 000 - 70 000 €	57 000 - 72 000 €		1,6%
3 à 5 ans	47 000 - 62 000 €	50 000 - 62 000 €		2,8%
Directeur/Responsable de la Consolidation ⁽²⁾				
CA > 1 Md €	85 000 - 120 000 €	85 000 - 125 000 €		2,4%
CA < 1 Md €	65 000 - 92 000 €	65 000 - 95 000 €		1,9%
Collaborateur dans un Cabinet d'Expertise Comptable				
> 5 ans	+ 33 000 €	+ 34 000 €		3%
2 à 5 ans	28 000 - 33 000 €	27 500 - 34 000 €		0,8%
0 à 2 ans	26 000 - 28 000 €	25 000 - 28 000 €		-1,9%
Comptable Unique				
> 5 ans	+ 34 500 €	+ 34 000 €		-1,4%
2 à 5 ans	27 000 - 32 500 €	28 000 - 33 000 €		2,5%
0 à 2 ans	26 000 - 28 000 €	26 000 - 29 000 €		1,9%
Comptable Général				
> 5 ans	+ 35 000 €	+ 35 000 €		0%
2 à 5 ans	31 000 - 35 000 €	31 000 - 36 000 €		1,5%
0 à 2 ans	28 000 - 31 000 €	27 000 - 32 000 €		0,0%
Comptable Auxiliaire				
> 5 ans	+ 28 500 €	+ €30 000 €		5,3%
2 à 5 ans	25 000 - 27 000 €	25 000 - 27 500 €		1,0%
0 à 2 ans	23 000 - 25 000 €	23 000 - 26 000 €		2,1%
Comptable Trésorerie				
> 5 ans	+ 31 000 €	+ 30 500 €		-1,6%
2 à 5 ans	25 000 - 30 000 €	26 500 - 30 000 €		2,7%
0 à 2 ans	21 500 - 25 000 €	22 000 - 25 500 €		2,2%

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

Fonction/Taille de l'entreprise - Expérience	2015	2016	Evolution
Comptable Clients			
> 5 ans	+ 29 000 €	+ 30 000 €	3,4%
2 à 5 ans	25 000 - 28 000 €	26 000 - 29 000 €	3,8%
0 à 2 ans	22 000 - 25 000 €	22 000 - 25 500 €	1,1%
Comptable Fournisseurs			
> 5 ans	+ 28 500 €	+ 30 000 €	5,3%
2 à 5 ans	25 000 - 27 000 €	25 000 - 28 000 €	1,9%
0 à 2 ans	24 000 - 25 000 €	24 000 - 26 000 €	2,0%
Aide Comptable			
2 à 5 ans	22 000 - 25 000 €	22 000 - 25 000 €	0,0%
0 à 2 ans	18 000 - 22 000 €	17 500 - 22 500 €	0,0%
Gestionnaire de Paie			
> 5 ans	+ 30 000 €	+ 32 000 €	6,7%
2 à 5 ans	27 000 - 30 000 €	28 000 - 30 000 €	1,8%
0 à 2 ans	24 000 - 27 500 €	24 000 - 28 000 €	1,0%

BANQUE ET ASSURANCE



Un marché qui se stabilise à la hausse

L'année 2016 devrait confirmer les inclinations positives enregistrées depuis 2 ans. Si la tendance générale est légèrement haussière grâce aux bons résultats financiers d'acteurs référents, la prudence reste de mise rendant la projection sur le long terme moins aisée.

Le secteur des services financiers dans son ensemble n'a pas seulement dû axer ses efforts sur l'offre de services à la clientèle de haute qualité, le développement de nouveaux produits et le respect de la réglementation, il a dû rompre avec les années difficiles de la récession économique. Maintenant qu'il semble renouer avec la croissance, les entreprises de services financiers doivent rivaliser pour attirer à elles les meilleurs collaborateurs dont elles ont besoin pour développer ou transformer leurs activités.

Si le respect de la réglementation, de même que la capacité à réagir à son évolution, demeurent essentiels, ces compétences commencent à être considérées par les entreprises comme « usuelles » et faisant partie du travail quotidien.

Au moment où les organisations s'emploient à mieux cerner le comportement de leurs clients et à s'appuyer sur les informations dont elles disposent, l'analyse décisionnelle joue aussi un rôle important dans la croissance des sociétés de services financiers. L'objectif affiché est de favoriser le développement de nouveaux produits et d'éclairer leur démarche de planification stratégique. Les services et responsables de la gestion des données, sont de plus en plus nombreux à mesure que les entreprises se familiarisent avec la gestion des informations confidentielles de leurs clients, et s'accordent aux exigences de conformité.



FOCUS – SECTEURS

- La BFI sort enfin d'une période compliquée : le secteur est cependant en redressement, les recrutements repartent progressivement, mais restent « limités ».
- La banque de détail connaît de grands changements : les « business-models » évoluent, le digital et la banque en ligne prennent une place croissante dans l'organisation. Les recrutements dans le réseau concernent des « remplacements » plutôt que des créations de postes. Néanmoins, les acteurs doivent continuer à recruter significativement, principalement des jeunes diplômés pour alimenter le réseau.
- L'asset management poursuit sa reprise entamée en 2014 : les projections sont très positives, mais restent soumises à la bonne santé des marchés financiers.
- L'assurance est un secteur de recrutement stable et dynamique : les grands enjeux du secteur restent les mêmes, en raison d'une part du contexte réglementaire qui nécessite des moyens, et d'autre part des changements importants de structuration des mutuelles et des caisses de retraite.

TENDANCES : COMPÉTENCES - EMPLOIS - SALAIRES

Les compétences recherchées

- Connaissances des réformes réglementaires pour la banque et l'assurance (Bâle III et Solvabilité II)
- Capacités commerciales et business
- Compétences de transversalité en gestion de projets
- Solides connaissances techniques
- Maîtrise de l'anglais
- Esprit d'équipe et engagement

Les emplois les plus sollicités

- Actuaire Tarification IARD
- Analyste Risques de Marchés
- Responsable de la conformité (*Compliance Officers*)

Les tendances de rémunérations

De manière générale et mécanique, les meilleurs résultats financiers des sociétés ont entraîné une hausse du niveau de distribution d'intéressement et de participation, ce qui constitue un avantage concurrentiel déterminant pour attirer les meilleurs profils.

Les grands groupes sont encadrés par des études de rémunérations internes alors que les petites structures sont beaucoup plus aptes à gérer des exceptions salariales. Les salaires peuvent donc être très différents d'une structure à l'autre, et ce, de manière très inattendue.

En BFI, la réglementation des bonus peut entraîner des remontées significatives du salaire fixe des meilleurs collaborateurs, ce qui garantit des fourchettes de rémunérations intéressantes.

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes qui peuvent varier en fonction de plusieurs critères (cf page 5) et sont exprimées sans comparatif avec 2015.

Pour connaître les tendances de votre secteur, prenez contact avec un consultant Robert Half.

51% des DRH sont disposés à négocier à la hausse la rémunération de candidats expérimentés



Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs/Responsables administratifs et financiers.

Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

BANQUE - COMPTABILITÉ ET FINANCE - AUDIT

FINANCE

Directeur Financier ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 110 000 €
6 à 10 ans	90 000 - 110 000 €
Contrôleur Financier ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €
Consolideur ⁽²⁾	
> de 10 ans	70 000 - 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €
Contrôleur de Gestion ⁽¹⁾	
> de 10 ans	60 000 - 75 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Chef de Projet Finance ⁽¹⁾	
> de 10 ans	70 000 - 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €

COMPTABILITÉ

Directeur Comptable ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 80 000 €
Responsable Comptabilité Générale ⁽²⁾	
> de 10 ans	60 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 75 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €

Responsable Reporting Réglementaire ⁽²⁾	
> de 10 ans	60 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
Comptable Général ⁽¹⁾	
> de 10 ans	40 000 - 60 000 €
6 à 10 ans	40 000 - 50 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 40 000 €
1 à 3 ans	28 000 - 35 000 €
Comptable Bafi/Surfi ⁽¹⁾	
> de 10 ans	40 000 - 60 000 €
6 à 10 ans	40 000 - 50 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 40 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 35 000 €

AUDIT

Directeur de l'Audit ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 90 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
Auditeur Interne ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 65 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Auditeur Externe Banque ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 90 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

BANQUE - RISK ET COMPLIANCE

RISQUES

Directeur des Risques ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
Analyste Risques Marchés ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 85 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Analyste Risques Crédits/Contrepartie ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 75 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Analyste Risques Opérationnels ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Analyste Risques IT ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 75 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Analyste Quantitatif ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 50 000 €

COMPLIANCE/CONTRÔLE INTERNE

Responsable/Directeur de la Compliance ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
Responsable du Contrôle Interne ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €

Compliance Officer ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €
Contrôleur Interne ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €

BANQUE - BANQUE COMMERCIALE ET BFI

PARTICULIERS/GESTION DE PATRIMOINE

Conseiller Particuliers ⁽¹⁾	
6 à 10 ans	29 000 - 35 000 €
3 à 6 ans	24 000 - 29 000 €
1 à 3 ans	24 000 - 28 000 €
Conseiller Particuliers Haut de Gamme ⁽¹⁾	
6 à 10 ans	28 000 - 35 000 €
3 à 6 ans	28 000 - 32 000 €
1 à 3 ans	25 000 - 28 000 €
Gestionnaire de Patrimoine ⁽¹⁾	
6 à 10 ans	40 000 - 44 000 €
3 à 6 ans	38 000 - 40 000 €
1 à 3 ans	34 000 - 38 000 €
Gérant Privé ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
Ingénieur Patrimonial ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 42 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

PROFESSIONNELS & ENTREPRISES

Conseiller Professionnels ⁽¹⁾

6 à 10 ans	38 000 - 42 000 €
3 à 6 ans	36 000 - 40 000 €
1 à 3 ans	32 000 - 36 000 €

Conseiller PME/PMI ⁽³⁾

> de 10 ans	+ 50 000 €
6 à 10 ans	45 000 - 50 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 45 000 €
1 à 3 ans	36 000 - 40 000 €

Analyste Crédit (PME/PMI) ⁽¹⁾

> de 10 ans	+ 50 000 €
6 à 10 ans	40 000 - 55 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 45 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 40 000 €

MANAGEMENT

Directeur d'Agence (< 6 personnes) ⁽²⁾

> de 10 ans	+ 48 000 €
6 à 10 ans	40 000 - 48 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 40 000 €
1 à 3 ans	33 000 - 35 000 €

Directeur d'Agence (7 à 12 personnes) ⁽²⁾

> de 10 ans	+ 50 000 €
6 à 10 ans	45 000 - 50 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 45 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 38 000 €

Directeur d'Agence (> 12 personnes) ⁽²⁾

> de 10 ans	+ 55 000 €
6 à 10 ans	45 000 - 55 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 45 000 €

Directeur Centre d'Affaires ⁽³⁾

> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 80 000 €

Directeur de Groupe ⁽³⁾

> de 10 ans	+ 80 000 €
-------------	------------

CORPORATE BANKING

Analyste Crédit (Large/Midcap) ⁽²⁾

> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	38 000 - 42 000 €

Relationship Manager (Midcap) ⁽²⁾

> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €

Senior Banker (Largecap) ⁽¹⁾

> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	80 000 - 100 000 €

Trade Finance Officer ⁽²⁾

> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 55 000 €

Cash Manager ⁽²⁾

> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 55 000 €

M & A ⁽¹⁾

> de 10 ans	+ 120 000 €
6 à 10 ans	100 000 - 140 000 €
3 à 6 ans	70 000 - 100 000 €
1 à 3 ans	55 000 - 75 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽³⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 30 et 70% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

DIRECTION DES INVESTISSEMENTS - ASSET MANAGEMENT ⁽¹⁾

GESTION D'ACTIFS

Directeur de la Gestion ⁽⁴⁾	
> de 10 ans	+ 120 000 €
Gérant sous Mandats ⁽²⁾	
> de 10 ans	75 000 - 100 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 75 000 €
3 à 6 ans	42 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 42 000 €
Multigérant ⁽³⁾	
> de 10 ans	80 000 - 110 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Gérant Crédit ⁽³⁾	
> de 10 ans	80 000 - 140 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Gérant Taux ⁽³⁾	
> de 10 ans	80 000 - 140 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Gérant Actions ⁽³⁾	
> de 10 ans	90 000 - 150 000 €
6 à 10 ans	65 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 65 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €
Analyste Actions (buy side) ⁽³⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 50 000 €
Analyste Crédits (buy side) ⁽³⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 50 000 €

MARKETING/APPELS D'OFFRES

Marketing Produits ⁽²⁾	
> de 10 ans	70 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 45 000 €
Chargé Appels d'Offres ⁽²⁾	
> de 10 ans	65 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 65 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 40 000 €
Product Manager ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €

COMMERCIAL (ASSET MANAGEMENT)

Directeur Commercial ⁽⁴⁾	
> de 10 ans	+ 130 000 €
Institutionnels/Corporates ⁽⁴⁾	
> de 10 ans	90 000 - 130 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Distribution ⁽⁴⁾	
> de 10 ans	90 000 - 120 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Conseiller en Gestion de Patrimoine ⁽³⁾	
> de 10 ans	80 000 - 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €

⁽¹⁾ Bonus éventuellement cappé/différé en fonction de l'application de la réglementation AIFM

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽³⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 30 et 70% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽⁴⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 50 à 100% du salaire fixe brut annuel mentionné.



Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

ASSURANCE - RISQUES ET CONFORMITÉ

RISQUE

Directeur des Risques ⁽²⁾	
> 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
Analyste Risques Marchés ⁽¹⁾	
> 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 85 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Analyste Risques Crédit/Contreparties ⁽¹⁾	
> 10 ans	75 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 60 000 €
Analyste Risques Opérationnels ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Analyste Risques IT ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 75 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €

COMPLIANCE/CONTRÔLE INTERNE

Directeur de la Compliance ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	65 000 - 85 000 €
Responsable du Contrôle Interne ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	80 000 - 100 000 €
Compliance Officer ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Contrôleur Interne ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

ASSURANCE - FINANCE ET COMPTABILITÉ/AUDIT

FINANCE

Directeur Financier ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	80 000 - 100 000 €
Contrôleur Financier ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €
Consolideur ⁽¹⁾	
> de 10 ans	70 000 - 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €
Contrôleur de Gestion ⁽¹⁾	
> de 10 ans	60 000 - 75 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Chef de Projet Finance ⁽¹⁾	
> de 10 ans	70 000 - 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

COMPTABILITÉ

Directeur Comptable ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	65 000 - 80 000 €
Responsable Comptabilité Générale ⁽¹⁾	
> de 10 ans	55 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
Responsable Comptabilité Technique ⁽¹⁾	
> de 10 ans	60 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
Comptable ⁽¹⁾	
> de 10 ans	40 000 - 50 000 €
6 à 10 ans	38 000 - 42 000 €
3 à 6 ans	32 000 - 38 000 €
1 à 3 ans	28 000 - 32 000 €
Comptable Technique ⁽¹⁾	
> de 10 ans	40 000 - 50 000 €
6 à 10 ans	38 000 - 42 000 €
3 à 6 ans	32 000 - 38 000 €
1 à 3 ans	28 000 - 32 000 €

AUDIT

Directeur de l'Audit ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 90 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
Auditeur Interne ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 65 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
Auditeur Externe Assurance ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €



Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

ASSURANCE - ACTUARIAT ET SOUSCRIPTION

ACTUARIAT

Directeur Technique ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
Responsable du Département Actuariat ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 90 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
Actuaire ALM ⁽¹⁾	
> de 10 ans	80 000 - 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	48 000 - 65 000 €
1 à 3 ans	42 000 - 48 000 €
Consultant en Actuarial ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 100 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
3 à 6 ans	48 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 48 000 €
Analyste Inventaire ⁽¹⁾	
> de 10 ans	60 000 - 85 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	38 000 - 45 000 €
Analyste tarificateur (épargne IARD) ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	38 000 - 45 000 €
Data scientist ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 60 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 45 000 €

SOUSCRIPTION

Responsable Souscription ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
Souscripteur Responsabilité Civile ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 90 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
Souscripteur IARD (dommages RD) ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 90 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
Souscripteur Vie (prévoyance/santé) ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 55 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 55 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
Assistant de Souscription/Souscripteur Junior ⁽¹⁾	
6 à 10 ans	40 000 - 47 000 €
3 à 6 ans	38 000 - 45 000 €
1 à 3 ans	32 000 - 38 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

ASSURANCE - SERVICE CLIENTS ET SINISTRES

PRODUCTION

Responsable Production ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 60 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 60 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €
Chargé de Compte/Technico-Commercial ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 45 000 €
6 à 10 ans	40 000 - 45 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 40 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 35 000 €
Production Epargne/Vie ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 32 000 €
6 à 10 ans	28 000 - 32 000 €
3 à 6 ans	25 000 - 28 000 €
1 à 3 ans	22 000 - 25 000 €
Production Santé/Prévoyance ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 27 000 €
6 à 10 ans	25 000 - 27 000 €
3 à 6 ans	23 000 - 25 000 €
1 à 3 ans	20 000 - 23 000 €
Production IARD ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 28 000 €
6 à 10 ans	26 000 - 28 000 €
3 à 6 ans	24 000 - 26 000 €
1 à 3 ans	22 000 - 24 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

SINISTRES

Responsable Sinistres ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
Sinistres Santé/Prévoyance ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 28 000 €
6 à 10 ans	26 000 - 28 000 €
3 à 6 ans	24 000 - 26 000 €
1 à 3 ans	22 000 - 24 000 €
Sinistres IARD Entreprises ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 36 000 €
6 à 10 ans	32 000 - 36 000 €
3 à 6 ans	28 000 - 32 000 €
1 à 3 ans	26 000 - 28 000 €
Sinistres IARD Particuliers ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 29 000 €
6 à 10 ans	27 000 - 29 000 €
3 à 6 ans	25 000 - 27 000 €
1 à 3 ans	23 000 - 25 000 €
SERVICE CLIENT	
Superviseur de Plateforme ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 45 000 €
6 à 10 ans	38 000 - 45 000 €
3 à 6 ans	32 000 - 38 000 €
Téléconseiller ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 26 000 €
6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
1 à 3 ans	18 000 - 22 000 €
Gestionnaire Relation Clients ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 26 000 €
6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
1 à 3 ans	20 000 - 22 000 €

Fonction/Expérience

2016

Fonction/Expérience

2016

ASSURANCE - DIRECTION COMMERCIALE

MANAGEMENT

Directeur Commercial ⁽³⁾	
> de 10 ans	+ 120 000 €
Responsable Commercial ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 80 000 €
Responsable des Partenariats ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 70 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
Manager Commercial ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 60 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 60 000 €
3 à 6 ans	42 000 - 50 000 €

ENTREPRISES

Commercial Collectives ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 60 000 €
6 à 10 ans	48 000 - 60 000 €
3 à 6 ans	38 000 - 48 000 €
1 à 3 ans	32 000 - 38 000 €
Commercial Dommages ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 55 000 €
6 à 10 ans	48 000 - 55 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 48 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
Commercial Grands Comptes ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
Inspecteur/Animateur ⁽²⁾	
> de 10 ans	+ 65 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 65 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €
1 à 3 ans	32 000 - 40 000 €

PARTICULIERS

Télévendeur ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 26 000 €
6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
1 à 3 ans	18 000 - 22 000 €
Commercial Agence ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 28 000 €
6 à 10 ans	25 000 - 28 000 €
3 à 6 ans	23 000 - 25 000 €
1 à 3 ans	20 000 - 23 000 €
Commercial Terrain ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 26 000 €
6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
1 à 3 ans	18 000 - 22 000 €
Conseiller Mutualiste ⁽¹⁾	
> de 10 ans	+ 26 000 €
6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
1 à 3 ans	20 000 - 22 000 €

⁽¹⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽³⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 30 et 70% du salaire fixe brut annuel mentionné.

⁽²⁾ Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET SECTEUR DIGITAL



Sur les premières marches des recruteurs de France

L'embauche dans le secteur des nouvelles technologies en France continue de croître : 35 000* emplois ont été créés dans l'hexagone en 2015 ce qui dépasse de loin toutes les prévisions annoncées. Il ne fait aucun doute que cette année encore, le digital et les technologies en général vont continuer de recruter massivement. Ce sont des centaines de milliers d'emplois qui seront créés dans les années à venir.

En ce qui concerne le recrutement dans l'informatique, le nombre de créations d'emplois devrait continuer à progresser à un rythme supérieur à la moyenne avec pour conséquence directe d'orienter le marché du côté candidats. Le marché tend à la rareté sur certains profils, 78% des DSI et des responsables des technologies reconnaissant avoir des difficultés à trouver des professionnels compétents.

Le marché devrait rester soutenu cette année pour les systèmes d'information (SI) avec une exigence client sur des profils capables d'assurer la maîtrise des coûts des projets. Les entreprises sont incitées à internaliser les compétences pour gérer au mieux les coûts avec pour corollaire de doper significativement le marché du recrutement.

Compte tenu de l'évolution rapide du marché, de nouveaux métiers émergent, notamment dans le big data. On distingue deux catégories de candidats : les profils techniques comme les ingénieurs des données et ceux qui vont interpréter les données avec une culture marketing.

En ce qui concerne les recrutements dans le digital, même euphorie : la transformation numérique

* Syntec numérique 2015.

constitue un enjeu majeur et impacte tous les secteurs de l'économie. La France devient un marché clé en Europe : la grande majorité des organisations, quels que soient leur taille et leurs secteurs d'activité, est concernée par la transformation digitale ou cross canal. Aujourd'hui, moins de 20% des entreprises du CAC 40 sont dotées d'un Chief Digital Officer, ce chiffre est donc voué à exploser dans un avenir proche. Dans ce contexte, il est devenu vital pour les acteurs de tous les secteurs de se doter de profils capables d'accompagner l'évolution digitale. Concrètement, les entreprises doivent relever de nouveaux défis comme : rendre l'organisation fluide et aisée et rapprocher au mieux le marketing et l'IT. Ces collaborateurs qui rendent compte directement à la direction générale, influençant les décisions stratégiques globales et assurant l'évolution des usages, demeurent encore bien souvent rares par manque d'expérience principalement.

De façon générale, les perspectives sont bonnes. La croissance devrait être au rendez-vous et elle devrait encourager l'accélération de projets ambitieux à court terme dans les secteurs informatique et digital. Par ailleurs, les enjeux sécuritaires ont une forte incidence dans les secteurs d'activité. Les cyberattaques sont en constante augmentation, et bousculent le marché en amplifiant le besoin de profils dotés de fortes aptitudes en matière de sécurité, avec pour conséquence une possible pénurie de candidats très qualifiés à court terme.

Le rôle des technologies dans les plans de croissance des entreprises :



58%
Important



26%
Très important

Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 100 Directeurs des systèmes d'information et Directeurs informatique.

TENDANCES : COMPÉTENCES - EMPLOIS - SALAIRES

Les compétences les plus plébiscitées

SI :

- Infrastructure réseaux/ingénierie
- .NET/Java/C#/SQL/J2E
- Sensibilité au secteur digital et à la sécurité
- Veille économique (Business Intelligence)/création de rapports
- Maîtrise des coûts
- Sens commercial, capacité d'influence
- Forte capacité de communication et aptitude à la vulgarisation pour les non-initiés
- Anglais professionnel et courant

Digital :

- Aptitude à travailler en matriciel
- Capacité à créer des synergies
- Leadership en gestion de projets

Les emplois les plus valorisés

SI :

- Chief Data Officer
- Responsable de la sécurité des données numériques
- Développeur aux compétences élevées

Digital :

- Chief Digital Officer
- Product Owner
- Chief Marketing Officer

Les tendances de rémunérations

Le marché des rémunérations reste stable et tenu : les DSI sont payés au juste prix conformément aux grilles en vigueur. Les primes à la performance, à la gestion de projets, et à la qualité de services sont de retour, notamment pour les candidats ayant les compétences les plus pointues en matière de sécurité, virtualisation et digital.

Pour les profils de très haut niveau comme dans le digital, si le marché est toujours en cours de structuration, les entreprises sont prêtes à payer la rareté.

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes qui peuvent varier en fonction de plusieurs critères (cf page 5).

Pour connaître les tendances de votre secteur, prenez contact avec un consultant Robert Half.

Les facteurs qui encouragent les professionnels des technologies à négocier leurs salaires :



72%

La multiplication des propositions



17%

Le regain de confiance dans l'économie de marché



11%

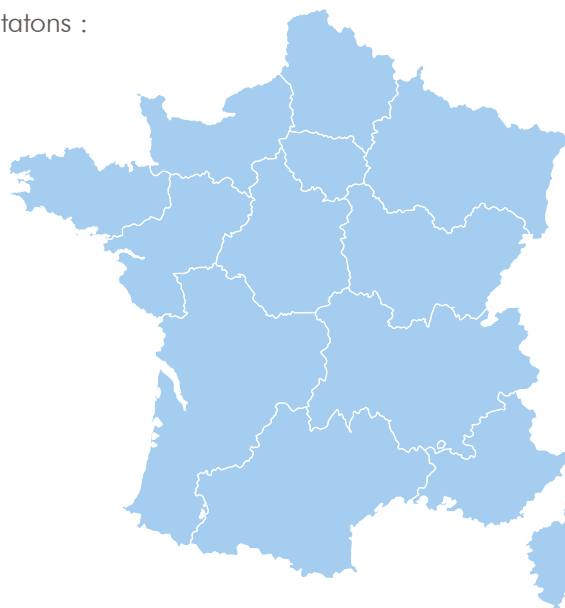
La conscience d'une rareté des compétences

Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 100 Directeurs des systèmes d'information et Directeurs informatique.

AJUSTEMENT DES SALAIRES AUX RÉGIONS

Pour les régions Auvergne-Rhône-Alpes et PACA. Nous constatons :

- des échelles salariales inférieures de 10 à 15% sur les postes dont le salaire fixe brut annuel est inférieur à 50 000€, en comparaison de Paris et de la région parisienne.
- des échelles salariales inférieures de 5 à 10% sur les postes dont le salaire fixe brut annuel est compris entre 50 000€ et 80 000€, en comparaison de Paris et de la région parisienne.
- des échelles salariales équivalentes (sur la tranche 80K€ - 140K€ de Package) sur les postes dont le salaire fixe brut annuel est supérieur à 80 000€, en comparaison de Paris et de la région parisienne.
- les demandes en profils du digital (Traffic Manager, SEO/SEM Manager...) sont croissantes et tendent à des rémunérations équivalentes à celles de Paris et la région parisienne. Les salaires proposés devront s'accorder aux prix du marché, car ces profils sont rares.
- les profils bénéficiant d'une double compétence – technique et fonctionnelle – sont, quant à eux, très valorisés. Leurs rémunérations tendent à être les mêmes que celles de Paris et la région parisienne.
- En Auvergne-Rhône-Alpes, région traditionnellement industrielle, les profils en informatique industrielle (informatique embarquée, R&D, firmware), sont également très demandés.



Pour évaluer le niveau de salaire d'une fonction, suivez les étapes décrites dans l'exemple ci-dessous :

Architecte Réseaux et Télécoms avec 5 à 10 ans d'expérience en Auvergne-Rhône-Alpes

1. Trouvez la fonction d'architecte Réseaux et Télécoms dans le tableau en page 35
2. Reportez-vous au pourcentage correspondant à la tranche de rémunération. Ici, entre 5 et 10% pour un salaire fixe brut annuel compris entre 50 000€ et 80 000€
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (58 000€) par les pourcentages (95% et 90%). Vous obtenez une échelle salariale fixe brute annuelle minimale en Auvergne-Rhône-Alpes de : 52 200€
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (72 000€) par le pourcentage (95% et 90%). Vous obtenez une échelle salariale fixe brute annuelle maximale en Auvergne-Rhône-Alpes pour le poste et l'expérience souhaités de : 64 800€

SYSTÈMES D'INFORMATION ET SECTEUR DIGITAL

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
SYSTÈMES D'INFORMATION - INFRASTRUCTURE			
Directeur des Systèmes d'Information ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	144 500 - 195 000 €	149 000 - 201 000 €	3,1%
10 à 15 ans	99 500 - 146 250 €	103 000 - 151 000 €	3,4%
Chief Data Officer ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	141 500 - 180 000 €	146 000 - 186 000 €	3,3%
10 à 15 ans	99 250 - 142 500 €	103 000 - 147 000 €	3,4%
Directeur Technique ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	108 750 - 131 500 €	113 000 - 136 000 €	3,6%
10 à 15 ans	95 000 - 111 500 €	98 000 - 115 000 €	3,1%
5 à 10 ans	74 500 - 95 250 €	77 000 - 99 000 €	3,7%
Architecte Réseaux Télécoms			
10 à 15 ans	68 750 - 89 750 €	70 500 - 90 500 €	1,6%
5 à 10 ans	57 000 - 70 250 €	58 000 - 72 000 €	2,2%
Administrateur Base de Données			
5 à 10 ans	55 250 - 84 000 €	55 500 - 85 500 €	1,3%
3 à 5 ans	44 000 - 50 750 €	45 000 - 52 000 €	2,4%
Administrateur Systèmes et Réseaux			
10 à 15 ans	53 250 - 64 750 €	55 000 - 67 000 €	3,4%
5 à 10 ans	43 750 - 53 500 €	45 000 - 55 000 €	2,8%
3 à 5 ans	34 750 - 44 250 €	36 000 - 46 000 €	3,8%
Technicien Support Applicatif			
0 à 3 ans	24 250 - 28 000 €	25 000 - 29 000 €	3,3%
Technicien Système et Réseau			
0 à 3 ans	19 750 - 26 250 €	20 500 - 27 000 €	3,3%
Technicien Helpdesk			
0 à 3 ans	19 500 - 25 500 €	20 500 - 26 500 €	4,4%
Hotliner			
0 à 3 ans	18 250 - 23 000 €	19 000 - 24 000 €	4,2%

⁽¹⁾ Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET SECTEUR DIGITAL

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
SYSTÈMES D'INFORMATION - ETUDES ET DÉVELOPPEMENT			
Directeur Etudes et Développement ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	115 250 - 130 000 €	119 000 - 134 000 €	3,2%
10 à 15 ans	99 250 - 115 500 €	104 000 - 120 000 €	4,3%
5 à 10 ans	79 500 - 101 250 €	82 000 - 104 000 €	2,9%
Architecte Logiciel			
10 à 15 ans	74 750 - 90 500 €	78 000 - 94 000 €	4,1%
5 à 10 ans	60 000 - 74 500 €	62 000 - 77 000 €	3,3%
Ingénieur Développement PHP JAVA J2EE C++ .NET			
10 à 15 ans	61 250 - 69 000 €	64 000 - 72 000 €	4,4%
5 à 10 ans	54 000 - 61 500 €	56 000 - 64 000 €	3,9%
3 à 5 ans	40 250 - 54 750 €	42 000 - 57 000 €	4,2%
Ingénieur Développement Mobile ANDROID iOS WINDOWS Mobile			
5 à 10 ans	48 750 - 58 000 €	51 000 - 60 000 €	4,0%
3 à 5 ans	39 500 - 48 750 €	41 000 - 51 000 €	4,2%
Gestionnaire Base de Données			
0 à 3 ans	31 750 - 36 000 €	33 000 - 37 000 €	3,3%
SYSTÈMES D'INFORMATION - GESTION DE PROJETS			
Directeur de Projets			
Plus de 15 ans	108 000 - 124 000 €	109 000 - 125 000 €	0,9%
10 à 15 ans	86 000 - 109 000 €	86 500 - 110 000 €	0,8%
5 à 10 ans	75 000 - 87 000 €	75 500 - 88 000 €	0,9%
Responsable de Domaine SI			
10 à 15 ans	104 000 - 130 000 €	105 000 - 132 000 €	1,3%
5 à 10 ans	78 000 - 103 000 €	78 500 - 105 000 €	1,4%
Chef de Projet (MOA/AMOA/MOE)			
5 à 10 ans	59 000 - 77 000 €	59 000 - 78 000 €	0,7%
3 à 5 ans	50 000 - 59 000 €	51 000 - 59 000 €	0,9%
0 à 3 ans	42 000 - 51 000 €	42 000 - 51 000 €	0,0%
Chef de Projet Qualification Logiciel/Test Manager			
10 à 15 ans	63 000 - 74 000 €	64 000 - 75 000 €	1,5%
5 à 10 ans	57 000 - 64 000 €	57 000 - 65 000 €	0,8%
3 à 5 ans	49 000 - 56 000 €	49 000 - 57 000 €	1,0%
Expert BI			
5 à 10 ans	54 000 - 89 000 €	55 000 - 91 000 €	2,1%
Expert CRM			
5 à 10 ans	61 000 - 73 000 €	62 000 - 75 000 €	2,2%
3 à 5 ans	47 000 - 60 000 €	47 000 - 61 000 €	0,9%
0 à 3 ans	37 000 - 49 000 €	37 000 - 49 000 €	0,0%

⁽¹⁾ Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET SECTEUR DIGITAL

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
DIGITAL - E-MARKETING			
Chief Digital Officer ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	173 250 - 260 000 €	150 000 - 350 000 €	15,4%
10 à 15 ans	110 000 - 176 250 €	120 000 - 160 000 €	-2,2%
Directeur Marketing Digital ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	115 000 - 155 000 €	120 000 - 160 000 €	3,7%
10 à 15 ans	85 000 - 110 000 €	87 000 - 115 000 €	3,6%
Directeur des Opérations ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	130 000 - 210 000 €	140 000 - 220 000 €	5,9%
10 à 15 ans	90 000 - 130 000 €	95 000 - 135 000 €	4,5%
Directeur E-commerce ⁽¹⁾			
10 à 15 ans	78 750 - 130 000 €	85 000 - 130 000 €	3,0%
5 à 10 ans	49 500 - 79 500 €	55 000 - 85 000 €	8,5%
Responsable Marketing Online ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	61 500 - 81 250 €	65 000 - 85 000 €	5,1%
3 à 5 ans	46 000 - 61 750 €	45 000 - 65 000 €	2,1%
Responsable CRM - Fidélisation ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	55 000 - 72 000 €	55 000 - 78 000 €	4,7%
3 à 5 ans	48 000 - 55 000 €	48 000 - 55 000 €	0,0%
0 à 3 ans	40 000 - 48 000 €	40 000 - 48 000 €	0,0%
Responsable Acquisition ⁽¹⁾			
3 à 5 ans	47 000 - 63 000 €	45 000 - 63 000 €	-1,8%
0 à 3 ans	35 250 - 47 500 €	35 000 - 45 000 €	-3,3%
Community Manager ⁽¹⁾			
3 à 5 ans	37 500 - 43 250 €	38 000 - 45 000 €	2,8%
0 à 3 ans	30 000 - 37 500 €	30 000 - 38 000 €	0,7%
Responsable Social Media ⁽¹⁾			
3 à 5 ans	45 500 - 60 250 €	45 000 - 60 000 €	-0,7%
0 à 3 ans	30 000 - 44 750 €	33 000 - 45 000 €	4,3%
Responsable Brand Content ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	55 250 - 72 750 €	55 000 - 82 000 €	7,0%
3 à 5 ans	40 000 - 54 500 €	45 000 - 54 000 €	4,8%
0 à 3 ans	33 000 - 41 500 €	34 000 - 44 000 €	4,7%
SEO/SEM Manager ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	55 500 - 63 000 €	58 000 - 64 000 €	3,0%
3 à 5 ans	44 750 - 56 250 €	45 000 - 58 000 €	2,0%
0 à 3 ans	34 500 - 45 000 €	35 000 - 45 000 €	0,6%

⁽¹⁾ Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET SECTEUR DIGITAL

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
Digital Analyst ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	48 750 - 64 500 €	50 000 - 65 000 €	1,5%
3 à 5 ans	43 250 - 49 750 €	45 000 - 50 000 €	2,2%
0 à 3 ans	29 500 - 43 250 €	35 000 - 45 000 €	10,0%
Traffic Manager ⁽¹⁾			
3 à 5 ans	39 750 - 44 750 €	40 000 - 48 000 €	4,1%
0 à 3 ans	29 500 - 40 250 €	30 000 - 40 000 €	0,4%
Head of Product ⁽¹⁾			
Plus de 15 ans	85 000 - 115 000 €	90 000 - 120 000 €	5,0%
10 à 15 ans	70 000 - 85 000 €	75 000 - 90 000 €	6,5%
5 à 10 ans	60 000 - 70 000 €	63 000 - 74 000 €	5,4%
Product Owner ⁽¹⁾			
3 à 5 ans	45 000 - 59 500 €	47 000 - 63 000 €	5,3%
0 à 3 ans	38 250 - 45 000 €	39 000 - 47 000 €	3,3%
Program Manager ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	59 500 - 101 000 €	63 000 - 105 000 €	4,7%
3 à 5 ans	50 250 - 59 500 €	53 000 - 63 000 €	5,7%
Data Scientist ⁽¹⁾			
3 à 5 ans	45 000 - 65 250 €	45 000 - 65 000 €	-0,2%
0 à 3 ans	34 750 - 45 000 €	35 000 - 45 000 €	0,3%
Responsable Connaissance Client ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	60 000 - 88 500 €	60 000 - 90 000 €	1,0%
3 à 5 ans	46 000 - 60 000 €	48 000 - 60 000 €	1,9%
Digital Evangelist ⁽¹⁾			
10 à 15 ans	100 000 - 130 000 €	105 000 - 140 000 €	6,5%
5 à 10 ans	79 000 - 100 000 €	82 000 - 105 000 €	4,5%
Head of Media ⁽¹⁾			
10 à 15 ans	79 250 - 138 500 €	80 000 - 140 000 €	1,0%
Media Manager ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	65 000 - 90 750 €	65 000 - 95 000 €	2,7%

⁽¹⁾ Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET SECTEUR DIGITAL

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
DIGITAL - FONCTIONS COMMERCIALES			
Directeur de Clientèle/Directeur Conseil ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	62 750 - 86 000 €	65 000 - 90 000 €	4,2%
3 à 5 ans	42 500 - 63 250 €	45 000 - 65 000 €	4,0%
0 à 3 ans	25 000 - 41 750 €	25 000 - 45 000 €	4,9%
DIGITAL - CONTENU			
Directeur Artistique Web			
5 à 10 ans	61 750 - 74 000 €	65 000 - 75 000 €	3,1%
3 à 5 ans	45 000 - 62 500 €	45 000 - 65 000 €	2,3%
Web Designer			
5 à 10 ans	46 250 - 51 750 €	45 000 - 55 000 €	2,0%
3 à 5 ans	36 000 - 46 250 €	38 000 - 45 000 €	0,9%
0 à 3 ans	24 750 - 36 750 €	25 000 - 38 000 €	2,4%
Intégrateur HTML			
5 à 10 ans	47 000 - 52 250 €	50 000 - 53 000 €	3,8%
3 à 5 ans	35 750 - 47 250 €	35 000 - 50 000 €	2,4%
0 à 3 ans	25 250 - 36 500 €	25 000 - 36 500 €	-0,4%
e-Merchandiser/Chef de Produit Web ⁽¹⁾			
5 à 10 ans	46 000 - 61 250 €	50 000 - 62 000 €	4,4%
3 à 5 ans	36 250 - 46 500 €	35 000 - 50 000 €	2,7%
0 à 3 ans	25 750 - 36 000 €	25 000 - 36 000 €	-1,2%

⁽¹⁾ Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

SECTEUR JURIDIQUE, FISCAL ET RESSOURCES HUMAINES



Un marché de mutations

L'optimisme qui renaît en France provoque un sursaut des investissements et marque le retour des réorganisations, notamment dans les groupes. Ces restructurations (organigrammes, états des lieux des nouveaux métiers) nécessitent de renouveler les profils, les expériences et les compétences.

Pour relever ces nouveaux défis, les entreprises expriment les besoins de professionnels qui, bien au-delà de la fonction support, montrent des qualités de type facilitateurs de business, avec un rôle assumé de Business Partner. Les candidats doivent être moteurs, crédibles en raison de leur expérience et capables d'évoluer dans des environnements interculturels. Dans la sphère juridique, il leur est demandé de faire valoir leur capacité décisionnelle.

L'année 2016 devrait s'inscrire dans le prolongement de ces réorganisations impliquant des processus de recrutement longs, mais des perspectives d'emploi en augmentation. Si le marché repart à la hausse, les entreprises sont toujours précautionneuses quant à la gestion de leur budget. Cette position a pour conséquence de «serrer» les marges de négociation des candidats. Les processus de recrutement se sont allongés avec la multiplication des entretiens et des interlocuteurs. Les validations de recrutement sont devenues collégiales et les décisionnaires très sélectifs : un mauvais recrutement coûte cher, car il a un impact pour toute l'organisation, aussi bien sur le plan financier que managérial. 36,5% des DRH reconnaissent voir les candidats entre 3 et 6 fois avant de se prononcer.

Au moment où les entreprises réamorcent leurs stratégies de croissance avec un renforcement de leurs équipes, il est plus que jamais important de minimiser les risques.



Compte tenu des tendances positives du marché général et des recrutements qui devraient redémarrer, les sociétés prennent le temps de bien évaluer leurs besoins en compétences avant de lancer un recrutement. Le marché pourrait rapidement s'inverser vers un marché de candidats disposant alors d'une quantité d'offres importante et plusieurs propositions d'emplois. Les sociétés qui investissent dans leur marque employeur en proposant des salaires compétitifs ainsi que des primes seront en mesure d'attirer les professionnels les plus qualifiés.

TENDANCES : COMPÉTENCES - EMPLOIS - SALAIRES

Les compétences demandées

- Une expérience entre 5 et 8 ans
- Maîtrise de l'anglais professionnel et courant, voire multilinguisme
- Capacités de Business Partner – aide à la décision
- Compétences techniques en RH

Les fonctions les plus recherchées

- Responsable relations sociales
- Juriste en droit des affaires international
- Directeur des ressources humaines
- Directeur/responsable rémunérations et avantages sociaux

Les tendances de rémunérations

Les salaires plus serrés s'accompagnent plus souvent de bonus, de primes ou d'une participation qui permet au final de conserver un niveau de rémunération intéressant. Les contre-offres ont reculé : elles sont moins centrées sur l'aspect financier et mettent l'accent sur certains avantages.

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes qui peuvent varier en fonction de plusieurs critères (cf page 5).

Pour connaître les tendances de votre secteur, prenez contact avec un consultant Robert Half.

AJUSTEMENT DES SALAIRES AUX RÉGIONS

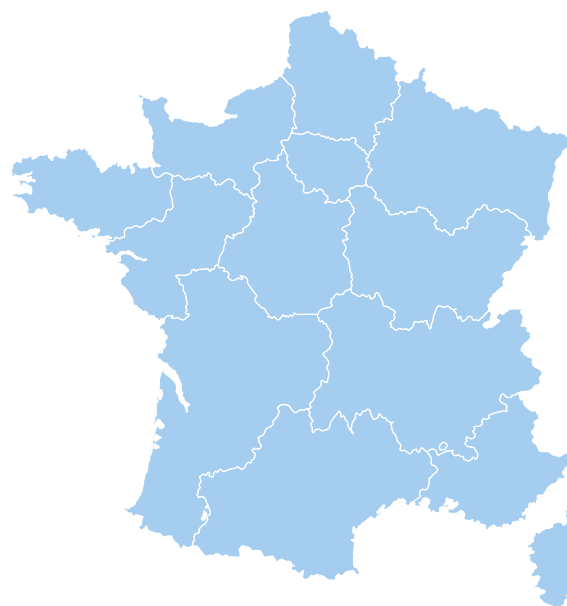
Paris et La Défense	100%
Autres départements de l'Ile-de-France	90%
Auvergne-Rhône-Alpes	88%
PACA	85%

Ces pourcentages ne concernent que les salaires en Juridique, Fiscal et Ressources Humaines
NB : les salaires pondérés en régions ne peuvent être inférieurs au SMIC.

Pour évaluer le niveau de salaire d'une fonction, suivez les étapes décrites dans l'exemple ci-dessous :

Juriste Droit des Affaires Internationales avec plus de 6 ans d'expérience en PACA

1. Trouvez la fonction de Juriste Droit des Affaires Internationales dans le tableau en page 43
2. Choisissez votre région, PACA donc 85%
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (58 000€) par le pourcentage (85%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel minimal en PACA pour la fonction et l'expérience souhaitées : 49 300€
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (72 000€) par le pourcentage (85%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel maximal dans la région pour le poste visé avec plus de 6 ans d'expérience : 61 200€



SECTEUR JURIDIQUE, FISCAL ET RESSOURCES HUMAINES

Fonction/Taille de l'entreprise - Expérience	2015	2016	Evolution
JURIDIQUE			
Directeur/Responsable Juridique			
500 M€<CA<2 Md€	90 000 - 140 000 €	95 000 - 130 000 €	-2,2%
100 M€<CA< 500 M€	76 000 - 110 000 €	75 000 - 110 000 €	-0,5%
CA<100 M€	56 000 - 73 000 €	55 000 - 70 000 €	-3,1%
Juriste Droit des Sociétés - Corporate			
> 6 ans	55 000 - 78 000 €	55 000 - 80 000 €	1,5%
3 à 6 ans	40 000 - 53 000 €	40 000 - 55 000 €	2,2%
Juriste Droit des Affaires Internationales			
> 6 ans	56 000 - 70 000 €	58 000 - 72 000 €	3,2%
3 à 6 ans	42 000 - 56 000 €	42 000 - 58 000 €	2,0%
Juriste Droit des Contrats			
>6 ans	52 000 - 63 000 €	52 000 - 65 000 €	1,7%
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €	40 000 - 52 000 €	-3,2%
Juriste NTIC/Propriété Intellectuelle			
>6 ans	52 000 - 64 000 €	52 000 - 65 000 €	0,9%
3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €	40 000 - 52 000 €	2,2%
Juriste Droit Public			
> 6 ans	45 000 - 63 000 €	45 000 - 62 000 €	-0,9%
3 à 6 ans	40 000 - 44 000 €	40 000 - 45 000 €	1,2%
FISCAL			
Directeur Fiscal (500M€<CA<2Md€)			
> 10 ans	75 000 - 140 000 €	80 000 - 140 000 €	2,3%
Responsable Fiscal			
> 6 ans	55 000 - 73 000 €	55 000 - 75 000 €	1,6%
Fiscaliste International			
3 à 6 ans	40 000 - 53 000 €	45 000 - 55 000 €	7,5%

SECTEUR JURIDIQUE, FISCAL ET RESSOURCES HUMAINES

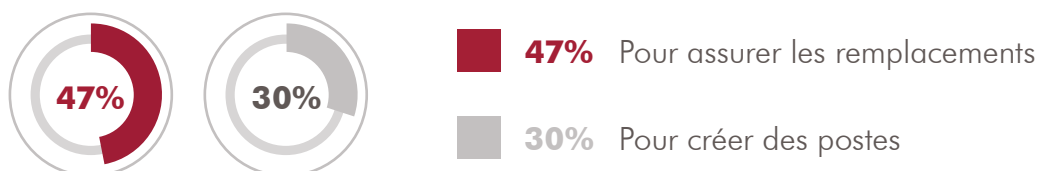
Fonction/Taille de l'entreprise - Expérience	2015	2016	Evolution
RESSOURCES HUMAINES			
Directeur des Ressources Humaines			
500 M€<CA<2 Md€	85 000 - 125 000 €	85 000 - 130 000 €	2,4%
100 M€<CA<500M€	75 000 - 92 000 €	72 000 - 90 000 €	-3,0%
CA<100 M€	65 000 - 75 000 €	63 000 - 75 000 €	-1,4%
Responsable des Ressources Humaines - HRBP			
> 10 ans	58 000 - 78 000 €	60 000 - 80 000 €	2,9%
6 à 10 ans	48 000 - 60 000 €	50 000 - 60 000 €	1,9%
Directeur/Responsable du Développement RH			
> 10 ans	65 000 - 85 000 €	70 000 - 90 000 €	6,7%
6 à 10 ans	55 000 - 65 000 €	55 000 - 70 000 €	4,2%
Directeur/Responsable des Relations Sociales			
> 10 ans	65 000 - 110 000 €	65 000 - 120 000 €	5,7%
6 à 10 ans	50 000 - 64 000 €	56 000 - 65 000 €	6,1%
Juriste Droit Social			
> 6 ans	50 000 - 60 000 €	52 000 - 62 000 €	3,6%
3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €	4 0000 - 52 000 €	2,2%
Responsable Paie - Administration du Personnel			
> 10 ans	55 000 - 75 000 €	58 000 - 75 000 €	2,3%
6 à 10 ans	45 000 - 58 000 €	48 000 - 58 000 €	2,9%
Responsable Rémunérations et Avantages Sociaux			
> 10 ans	70 000 - 100 000 €	70 000 - 110 000 €	5,9%

ASSISTANAT SPÉCIALISÉ



Le marché est reparti, les entreprises recrutent. La tendance affichée est de réinvestir dans les compétences. Ces dernières années, les entreprises ont dû travailler avec moins d'assistants spécialisés pour une charge de travail et un niveau d'exigence tout aussi importants, voire plus. Le retour des recrutements garantit de plus grandes opportunités pour les assistants ultra spécialisés et expérimentés.

Les DRH, au cours des prochains mois, prévoient de recruter des assistant(e)s spécialisé(e)s



Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs des Ressources Humaines.

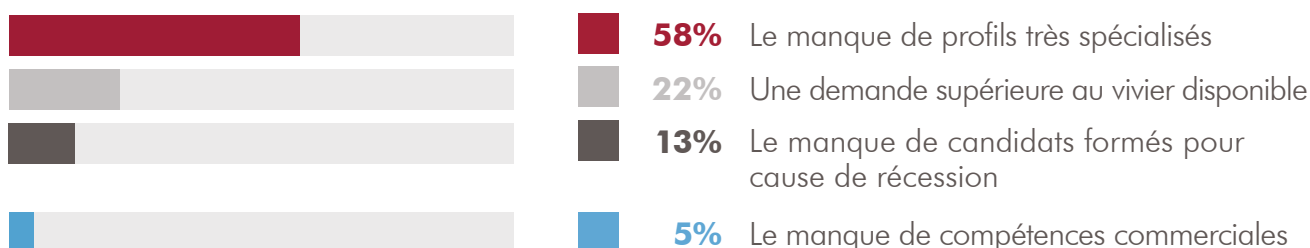
Les volumes de recrutements reviennent à ceux connus jusqu'en 2012. Cette année devrait confirmer les bons résultats enregistrés depuis 2 ans. Les entreprises les plus demandeuses (des PME aux groupes) appartiennent à des secteurs français connus pour leur compétitivité : le luxe, les laboratoires pharmaceutiques, les nouvelles énergies, les technologies et l'agroalimentaire.

Les offres se sont multipliées, orientant significativement le marché vers les candidats. La spécialisation et même l'ultra-spécialisation s'ancrent encore davantage dans les organisations internes des entreprises et se traduisent par une recherche accrue de l'expertise métier. Elle va de la connaissance d'un vocabulaire spécifique à la maîtrise des logiciels dédiés, en passant par de solides compétences en anglais professionnel et courant, comme pour les assistants import-export ou les assistants appels d'offres.

Les métiers de l'assistantat font partie de ceux les plus touchés en temps de crise dans les sièges sociaux des entreprises. Aujourd'hui, lorsque l'on recherche un profil en « assistantat spécialisé », il y a une grande diversité de postes à pourvoir. Ce large panel d'offres est un bon indicateur de croissance pour les dirigeants d'entreprises qui n'hésitent plus à investir.

Nous constatons clairement que certains profils sont en passe de faire défaut : beaucoup de sollicitations pour des candidats moins nombreux. Les processus décisionnels ne doivent pas trop durer sous peine de laisser s'échapper les meilleurs profils. Ce manque de réactivité des décideurs dans les processus de recrutement amène les meilleurs candidats à être plus exigeants. Ils privilégient, par exemple, la proximité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et bien sûr, la rémunération.

Les principales raisons qui expliquent les difficultés à trouver des candidats qualifiés



Source: enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half auprès de 200 Directeurs des Ressources Humaines.

TENDANCES : COMPÉTENCES - EMPLOIS - SALAIRES

Les compétences les plus souhaitées

- Maîtrise de l'anglais professionnel et courant
- Solides compétences techniques (SAP, Excel, PowerPoint, Pack Office)
- Compétences spécialisées (recouvrement, montage de dossiers d'appels d'offres, traductions, nouvelles technologies)
- Capacités commerciales
- Sensibilité à la relation client

Les profils recherchés

- Assistant de direction générale bilingue
- Assistant ADV
- Assistant d'appels d'offres
- Assistant logistique/ approvisionnements

Les tendances de rémunérations

Les rémunérations sont globalement restées stables, dans la grille. Sur les profils pénuriques, les entreprises doivent décider et conclure plus rapidement car les candidats ont beaucoup de propositions, voire de contre-offres.

D'une façon générale, les rémunérations sont identiques à l'entrée, en intérim et en CDI. La différence de rémunération se fera dans la durée puisqu'en CDI le candidat capitalise sur la durée. Il valorise son salaire tous les ans, selon ses performances. Les missions en intérim sont quant à elles soumises à des grilles de rémunérations, notamment dans les cas de remplacement. À noter que les entreprises récompensent encore souvent la maîtrise de l'anglais par une augmentation salariale.

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes qui peuvent varier en fonction de plusieurs critères (cf page 5).

Pour connaître les tendances de votre secteur, prenez contact avec un consultant OfficeTeam.

AJUSTEMENT DES SALAIRES AUX RÉGIONS

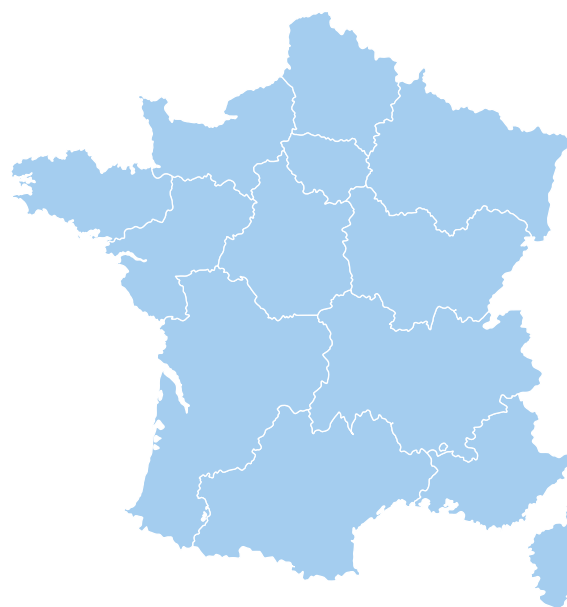
Paris et la Défense	100%
Autres départements de l'île de France	90%
Auvergne-Rhône-Alpes	86%
PACA	85%

NB : les salaires pondérés en régions ne peuvent être inférieurs au SMIC.

Pour évaluer le niveau de salaire d'une fonction, suivez les étapes décrites dans l'exemple ci-dessous :

Chargé(e) de Recouvrement avec 3 à 7 ans d'expérience en Auvergne-Rhône-Alpes

1. Trouvez la fonction de Chargé(e) de Recouvrement dans le tableau en page 50
2. Choisissez votre région dans le tableau, Auvergne-Rhône-Alpes donc 86%
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (25 250€) par le pourcentage (86%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel minimal en Auvergne-Rhône-Alpes pour le poste et l'expérience souhaités, dans ce cas : 21 700€
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (28 250€) par le pourcentage (86%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel maximal en Auvergne-Rhône-Alpes pour un(e) Chargé(e) de Recouvrement avec 3 à 7 ans d'expérience : 24 300€



Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
SERVICE CLIENT			
Assistant(e) Commercial(e)			
Sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	+ 27 000 €	+ 28 000 €	3,7%
3 à 7 ans	23 000 - 26 000 €	22 000 - 27 000 €	0,0%
0 à 3 ans	19 200 - 21 600 €	19 250 - 22 000 €	1,1%
Avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	+ 29 000 €	+ 29 250 €	0,9%
3 à 7 ans	25 000 - 29 000 €	25 250 - 29 250 €	0,9%
0 à 3 ans	21 600 - 24 000 €	21 750 - 24 250 €	0,9%
Assistant(e) Administration des Ventés			
Sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	+ 26 500 €	+ 29 000 €	9,4%
3 à 7 ans	23 500 - 26 500 €	24 000 - 28 000 €	4,0%
0 à 3 ans	20 400 - 21 600 €	21 000 - 23 000 €	4,8%
Avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	+ 29 250 €	+ 32 000 €	9,4%
3 à 7 ans	25 000 - 28 000 €	26 000 - 29 500 €	4,7%
0 à 3 ans	21 600 - 25 000 €	23 000 - 26 000 €	5,2%
Assistant(e) Import Export			
Bilingue anglais* export voire trilingue (espagnol allemand ou italien)			
Plus de 7 ans	+ 32 000 €	+ 32 250 €	0,8%
3 à 7 ans	28 000 - 32 000 €	28 250 - 32 250 €	0,8%
0 à 3 ans	22 000 - 27 500 €	22 250 - 27 750 €	1,0%
Assistant(e) Achats			
Sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	+ 26 050 €	+ 26 250 €	0,8%
3 à 7 ans	24 050 - 26 000 €	24 250 - 26 250 €	0,9%
0 à 3 ans	20 400 - 23 000 €	20 500 - 23 250 €	0,8%
Avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	+ 32 000 €	+ 32 250 €	0,8%
3 à 7 ans	27 000 - 32 000 €	27 250 - 32 250 €	0,8%
0 à 3 ans	24 000 - 25 000 €	24 250 - 25 250 €	1,0%
Assistant(e) Logistique			
Sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	24 200 - 27 500 €	24 500 - 27 750 €	1,1%
3 à 7 ans	21 300 - 24 200 €	21 500 - 24 250 €	0,5%
0 à 3 ans	18 000 - 21 300 €	18 250 - 21 500 €	1,1%
Avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	29 000 - 35 200 €	29 250 - 35 450 €	0,8%
3 à 7 ans	24 200 - 29 000 €	24 250 - 29 250 €	0,6%
0 à 3 ans	22 200 - 24 200 €	22 250 - 24 250 €	0,2%

* - En France, les entreprises peuvent attendre de leurs collaborateurs un niveau d'anglais courant ou un niveau d'anglais opérationnel. On observe donc des disparités importantes (par exemple, sur certaines fonctions, + 4 000€ si courant ou + 1 000€ si opérationnel) selon le niveau attendu.

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
Assistant(e) SAV (Services Après-Vente)			
Sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	+ 25 000 €	+ 25 250 €	1,0%
3 à 7 ans	21 000 - 25 000 €	21 250 - 25 250 €	1,1%
0 à 3 ans	19 000 - 21 000 €	19 250 - 21 250 €	1,3%
Avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	+ 29 000 €	+ 29 250 €	0,9%
3 à 7 ans	25 500 - 29 300 €	25 750 - 29 500 €	0,8%
0 à 3 ans	22 500 - 25 000 €	22 750 - 25 250 €	1,1%
Assistant(e) Travaux/Secrétaire Technique			
Plus de 7 ans	+ 27 000 €	+ 26 250 €	-2,8%
3 à 7 ans	22 000 - 25 000 €	22 250 - 25 250 €	1,1%
0 à 3 ans	20 400 - 22 000 €	20 500 - 22 250 €	0,8%
Chargé(e) de Recouvrement			
Plus de 7 ans	+ 28 000 €	+ 28 250 €	0,9%
3 à 7 ans	25 000 - 28 000 €	25 250 - 28 250 €	0,9%
0 à 3 ans	19 200 - 24 000 €	19 250 - 24 250 €	0,7%
Chargé(e) de Clientèle			
Plus de 7 ans	+ 28 000 €	+ 28 250 €	0,9%
3 à 7 ans	22 200 - 27 000 €	22 250 - 27 250 €	0,6%
0 à 3 ans	20 400 - 21 600 €	20 500 - 21 750 €	0,6%
Hotliner			
Plus de 7 ans	+ 22 000 €	+ 22 250 €	1,1%
3 à 7 ans	19 200 - 22 000 €	19 250 - 22 250 €	0,7%
0 à 3 ans	17 880 - 18 800 €	18 000 - 19 000 €	0,9%
Assistant(e) de Direction			
Direction Générale (avec maîtrise de l'anglais*)			
Plus de 7 ans	39 000 - 50 000 €	36 000 - 50 000 €	-3,4%
3 à 7 ans	31 000 - 38 300 €	30 000 - 36 000 €	-4,8%
Direction Opérationnelle sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	+ 29 000 €	+ 29 250 €	0,9%
3 à 7 ans	27 000 - 29 000 €	27 250 - 29 250 €	0,9%
0 à 3 ans	26 000 - 27 000 €	26 250 - 27 250 €	0,9%
Direction Opérationnelle avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	+ 34 200 €	+ 34 400 €	0,6%
3 à 7 ans	29 500 - 34 200 €	29 750 - 34 250 €	0,5%
0 à 3 ans	27 000 - 29 500 €	27 250 - 29 750 €	0,9%

* - En France, les entreprises peuvent attendre de leurs collaborateurs un niveau d'anglais courant ou un niveau d'anglais opérationnel. On observe donc des disparités importantes (par exemple, sur certaines fonctions, + 4 000€ si courant ou + 1 000€ si opérationnel) selon le niveau attendu.

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
Assistant(e)/Secrétaire Polyvalent(e)			
Plus de 7 ans	+ 29 500 €	+ 29 750 €	0,8%
3 à 7 ans	23 500 - 29 200 €	23 750 - 29 250 €	0,6%
0 à 3 ans	20 160 - 22 500 €	20 250 - 22 750 €	0,8%
Assistant(e) Administratif/ve			
3 à 7 ans	19 500 - 21 600 €	19 750 - 21 750 €	1,0%
0 à 3 ans	18 200 - 19 200 €	18 250 - 19 250 €	0,3%
Secrétaire-Standardiste			
Sans maîtrise de l'anglais			
3 à 7 ans	19 300 - 22 000 €	19 500 - 22 250 €	1,1%
0 à 3 ans	18 000 - 19 200 €	18 250 - 19 250 €	0,8%
Avec maîtrise de l'anglais*			
3 à 7 ans	21 000 - 24 000 €	21 250 - 24 250 €	1,1%
0 à 3 ans	19 200 - 21 000 €	19 250 - 21 250 €	0,7%
Opérateur/trice de Saisie			
Plus de 7 ans	+ 22 000 €	+ 22 250 €	1,1%
3 à 7 ans	19 500 - 22 000 €	19 750 - 22 250 €	1,2%
0 à 3 ans	17 880 - 19 500 €	18 000 - 19 750 €	1,0%
Assistant(e) Appels d'Offres			
Plus de 7 ans	+ 31 000 €	+ 31 250 €	0,8%
3 à 7 ans	26 000 - 29 000 €	26 250 - 29 250 €	0,9%
0 à 3 ans	22 500 - 25 500 €	22 750 - 25 750 €	1,0%
Assistant(e) Projets			
Plus de 7 ans	+ 30 000 €	+ 30 250 €	0,8%
3 à 7 ans	27 000 - 30 000 €	27 250 - 30 250 €	0,9%
0 à 3 ans	26 000 - 27 000 €	26 250 - 27 250 €	0,9%
Assistant(e) Qualité			
Plus de 7 ans	+ 30 000 €	+ 30 250 €	0,8%
3 à 7 ans	25 000 - 29 000 €	25 250 - 29 250 €	0,9%
0 à 3 ans	23 000 - 25 000 €	23 250 - 25 250 €	1,0%
Assistant(e) Services Généraux			
Plus de 7 ans	+ 27 000 €	+ 27 250 €	0,9%
3 à 7 ans	24 000 - 27 000 €	24 250 - 27 250 €	1,0%
0 à 3 ans	21 600 - 24 000 €	21 750 - 24 250 €	0,9%

* - En France, les entreprises peuvent attendre de leurs collaborateurs un niveau d'anglais courant ou un niveau d'anglais opérationnel. On observe donc des disparités importantes (par exemple, sur certaines fonctions, + 4 000€ si courant ou + 1 000€ si opérationnel) selon le niveau attendu.

Fonction/Expérience	2015	2016	Evolution
Assistant(e) Gestion			
Sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	+ 24 500 €	+ 24 750 €	1,0%
3 à 7 ans	21 600 - 24 500 €	21 750 - 24 750 €	0,9%
0 à 3 ans	20 400 - 21 600 €	20 500 - 21 750 €	0,6%
Avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	+ 28 100 €	+ 28 250 €	0,5%
3 à 7 ans	25 000 - 28 000 €	25 250 - 28 250 €	0,9%
0 à 3 ans	24 000 - 25 000 €	24 250 - 25 250 €	1,0%
Assistant(e) Ressources Humaines - Assistant(e) Administration du Personnel			
Sans maîtrise de l'anglais			
Plus de 7 ans	+ 26 100 €	+ 26 250 €	0,6%
3 à 7 ans	24 100 - 26 100 €	24 250 - 26 250 €	0,6%
0 à 3 ans	21 600 - 24 000 €	21 750 - 24 250 €	0,9%
Avec maîtrise de l'anglais*			
Plus de 7 ans	+ 32 000 €	+ 32 250 €	0,8%
3 à 7 ans	27 000 - 31 000 €	27 250 - 31 250 €	0,9%
0 à 3 ans	24 000 - 27 000 €	24 250 - 27 250 €	1,0%
Assistant(e) Juridique			
Profil administratif			
3 à 7 ans	22 900 - 31 000 €	23 000 - 31 250 €	0,6%
Profil juridique			
3 à 7 ans	32 100 - 38 000 €	32 250 - 38 250 €	0,6%
Assistant(e) Marketing - Assistant(e) Communication			
Plus de 7 ans	+ 32 000 €	+ 32 250 €	0,8%
3 à 7 ans	27 000 - 30 000 €	27 250 - 30 250 €	0,9%
0 à 3 ans	24 000 - 26 000 €	24 250 - 26 250 €	1,0%

* - En France, les entreprises peuvent attendre de leurs collaborateurs un niveau d'anglais courant ou un niveau d'anglais opérationnel. On observe donc des disparités importantes (par exemple, sur certaines fonctions, + 4 000€ si courant ou + 1 000€ si opérationnel) selon le niveau attendu.

RECRUTER DES CANDIDATS EN ADÉQUATION AVEC LA CULTURE DE L'ENTREPRISE

Un emploi, ce n'est pas qu'un poste au sein d'une entreprise.

Cela peut paraître étrange, mais pour réussir à pourvoir un poste dans votre entreprise, vous ne pouvez pas vous contenter de trouver une personne correspondant au descriptif de poste. Outre les compétences techniques, le candidat idéal doit aussi posséder de bonnes qualités relationnelles pour s'intégrer facilement au sein d'une plus grande mosaïque, la culture de votre entreprise.

Comment savoir qu'un candidat est le meilleur sur la simple base d'un entretien ? En fait, cela est impossible. Du moins en partie. Vous pouvez toutefois créer des opportunités pour comparer son style de travail avec le vôtre ou celui de son futur responsable. Voici quelques pistes.

- 1. Expliquez pourquoi votre entreprise est différente.** Sur votre site Web et dans vos offres d'emploi, mettez en avant ce qui rend votre culture d'entreprise unique. Veillez également à ce que les responsables du recrutement soient capables de présenter sans hésiter les raisons pour lesquelles votre entreprise est un lieu idéal où travailler. Aidez-les à résumer en quelques mots ce qui caractérise l'ambiance et les collaborateurs de votre entreprise.
- 2. Présentez l'équipe.** Quand vous recevez des candidats en entretien, offrez-leur la possibilité de rencontrer d'autres salariés. Cela leur permettra de se projeter dans votre entreprise. Par la suite, vous pouvez demander aux membres de votre équipe s'ils pensent que le candidat est fait ou non pour le poste.
- 3. Posez les bonnes questions pendant l'entretien. Voici quelques suggestions :**
 - Quels facteurs vous donnent envie de venir au travail tous les jours ? L'esprit de compétition vous motive-t-il ou vous décourage-t-il ? Aimez-vous développer des relations avec les clients ou préférez-vous résoudre les problèmes en coulisse ? Une fois encore, privilégiez les candidats dont la passion correspond à votre culture.
 - Pour quelles raisons voulez-vous rejoindre notre entreprise ? Les meilleurs candidats ne se contenteront pas d'évoquer vos produits et la stabilité de votre entreprise : ils aborderont aussi certains aspects de sa culture.
 - Pourriez-vous décrire votre façon de travailler ? Certains candidats diront qu'ils sont plus productifs quand ils travaillent de manière autonome ; d'autres sont plus efficaces au sein d'une équipe. Certains préfèrent les séances de brainstorming aux réunions parfaitement organisées. L'essentiel est de savoir si la personne éprouvera de la satisfaction à travailler pour vous.

L'authenticité représente l'aspect le plus important de la culture d'une entreprise. Si vous imitez les autres entreprises au lieu d'exprimer ce qui rend la vôtre unique, vous aurez du mal à recruter des personnes travaillant sur la même longueur d'onde que votre équipe.

VOTRE SPÉCIALISTE DU RECRUTEMENT

Robert Half est le premier cabinet de recrutement spécialisé au monde. Voici quelques-uns des avantages dont vous bénéficiez en nous confiant vos besoins en compétences.

Une attention immédiate. Le temps, c'est de l'argent pour qui cherche à renforcer son équipe. Nos spécialistes du recrutement possèdent l'expérience dans vos secteurs d'activité et sont formés pour trouver des professionnels de haut niveau capables d'entrer immédiatement en fonction. Vous faire gagner du temps ne signifie pas pour autant agir dans la précipitation. Nous avons accès à un vivier de candidats disponibles ou à l'écoute du marché, ce qui nous permet de vous proposer ceux qui répondent le mieux à vos besoins et à votre culture d'entreprise.

Un interlocuteur unique. Nos professionnels du recrutement ne travaillent pas de manière cloisonnée. Ils s'appuient sur de très vastes réseaux internes de collaborateurs pour recruter les candidats qui vous correspondent le mieux. Ce sont là autant de raisons pour les entreprises de confier à Robert Half leurs besoins en recrutement.

Des résultats clés en main. Lorsqu'elles recrutent, et d'autant plus si elles disposent de moyens limités, les entreprises ne souhaitent pas perdre de temps sur des détails. Nous gérons pour vous tous les aspects du processus de recrutement, de la recherche de candidats aux entretiens en passant par les évaluations de compétences et les vérifications de références.

Des solutions personnalisées. Publier une offre d'emploi en ligne et recevoir des réponses est à la portée de tous. C'est simple et cela semble très économique. Or, trouver des candidats répondant parfaitement à vos besoins nécessite bien plus qu'une simple connexion à Internet. Cela exige de travailler directement avec un professionnel du recrutement. Si nous nous appuyons nous aussi sur les derniers outils technologiques, c'est le service personnel que nous offrons à nos clients qui fait notre réputation. Aucune solution électronique ne saurait en effet remplacer l'attention personnelle dont vous bénéficiez lorsque vous vous entretenez avec un spécialiste du recrutement pour parler de vos attentes.



Robert Half est le premier cabinet de recrutement spécialisé à avoir obtenu en France le [Label Diversité](#), délivré par l'AFNOR, en juin 2013.

Notre groupe s'engage à sélectionner ses candidats sur la base de l'évaluation de leurs compétences et de leur potentiel et à ne pas discriminer.

CONTACTEZ NOS EXPERTS

ÎLE-DE-FRANCE

PARIS

Robert Half Finance et Comptabilité

CDI

01 55 04 18 18
paris@roberthalf.fr

Intérim

01 55 04 21 00
paris-interim@roberthalf.fr

Robert Half Financial Services

01 55 04 18 18
paris-banque@roberthalf.fr

Robert Half Juridique et Fiscal

01 55 04 18 18
paris-juridique@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources

01 55 04 21 11
paris-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie

01 55 04 10 20
paris-tech@roberthalf.fr

OfficeTeam

01 55 04 29 90
paris@officeteam.fr

LA DÉFENSE

Robert Half Finance et Comptabilité

CDI

01 55 91 91 29
ladedefense@roberthalf.fr

Intérim

01 49 67 06 70
ladedefense-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources

01 55 91 91 29
ladedefense-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie

01 49 67 06 80
ladedefense-tech@roberthalf.fr

CDI

ladedefense-tech@roberthalf.fr

Intérim

ladedefense-technotemp@roberthalf.fr

OfficeTeam

01 55 91 91 20
ladedefense@officeteam.fr

MASSY

Robert Half Finance et Comptabilité

01 69 53 91 80

CDI

massy@roberthalf.fr

Intérim

massy-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources

01 69 53 91 84
massy-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie

01 69 53 91 86
massy-technotemp@roberthalf.fr

OfficeTeam

01 69 53 91 81
massy@officeteam.fr

STADE DE FRANCE

Robert Half Finance et Comptabilité

CDI

01 49 46 23 52
saintdenis@roberthalf.fr

Intérim

01 49 46 15 30
saintdenis-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources

01 49 46 15 45
saintdenis-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie

01 49 46 15 31
saintdenis-technotemp@roberthalf.fr

OfficeTeam

01 49 46 23 50
saintdenis@officeteam.fr

VERSAILLES

Robert Half Finance et Comptabilité

CDI

01 39 07 48 44
versailles@roberthalf.fr

Intérim

01 39 07 48 48
versailles-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources

01 39 07 48 49
versailles-mr@roberthalf.fr

OfficeTeam

01 30 97 69 10
versailles@officeteam.fr

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

AIX-EN-PROVENCE

Robert Half Finance et Comptabilité

04 42 52 53 00

CDI

aixenprovence@roberthalf.fr

Intérim

aixenprovence-interim@roberthalf.fr

OfficeTeam

04 42 52 53 01
aixenprovence@officeteam.fr

RHÔNE-ALPES

LYON

Robert Half Finance et Comptabilité

CDI

04 72 76 32 32
lyon@roberthalf.fr

Intérim

04 72 76 35 35
lyon-interim@roberthalf.fr

Robert Half Financial Services

04 72 76 32 32
lyon-banque@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources

04 72 71 59 90
lyon-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie

04 72 76 35 35
lyon-tech@roberthalf.fr

OfficeTeam

04 72 76 35 50
lyon@officeteam.fr

roberthalf.fr



rh Robert Half®