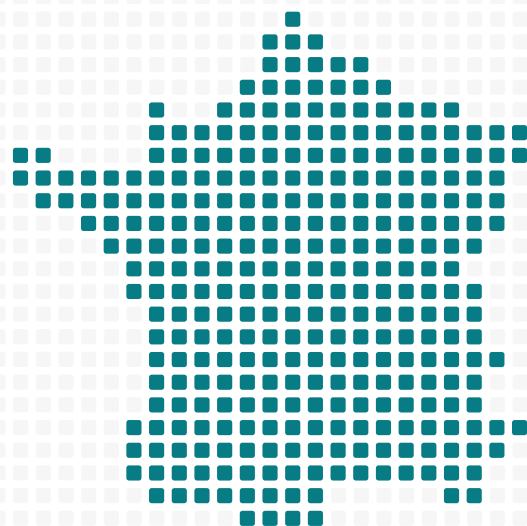


ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2017



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

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel





Globalement, la tendance sur le marché de l'emploi est plutôt positive grâce à un contexte économique qui a été plus favorable en 2016. L'emploi des cadres a retrouvé son niveau d'avant-crise, les chiffres du travail temporaire laissent également entrevoir de belles perspectives sur l'ensemble du territoire, même si certains secteurs, comme le BTP par exemple, restent en retrait.

La reprise, ne nous en cachons pas, reste lente. Néanmoins, certains secteurs se révèlent particulièrement porteurs (IT, SI, Digital, Commerce, Comptabilité, Facility Management...) et d'autres, fortement impactés par la crise de 2008, se redressent enfin, sous l'influence notamment de la digitalisation des métiers (Banque, Industrie, Secteur Public...).

Si l'on ressent depuis le début des années 2000 les premiers frémissements de la transformation numérique, nous avons pu observer ces trois dernières

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

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

Bonne lecture.

Isabelle Bastide
Présidente PageGroup France

Éditorial	2
Sommaire	3
À propos de PageGroup	4
PageGroup France	5
Méthodologie	6
Focus Région	7

TENDANCES DU MARCHÉ

Les candidats et le marché de l'emploi	9
La fonction RH et la transformation des entreprises	12

NOTES DE TENDANCES SECTORIELLES ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

Accueil & Services	14
Achats & Logistique - ADV & Import Export	17
Assistanat	21
Assurance	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

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 152 bureaux répartis dans 35 pays et rassemble plus de 5 800 collaborateurs.

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

PageExecutive

est l'un des leaders de la chasse de têtes sur des postes de direction générale, de direction opérationnelle / fonctionnelle ou encore d'experts. Il couvre également la recherche d'administrateurs et l'audit d'équipes dirigeantes ;

MichaelPage

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

MichaelPage

Interim Management

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

PagePersonnel

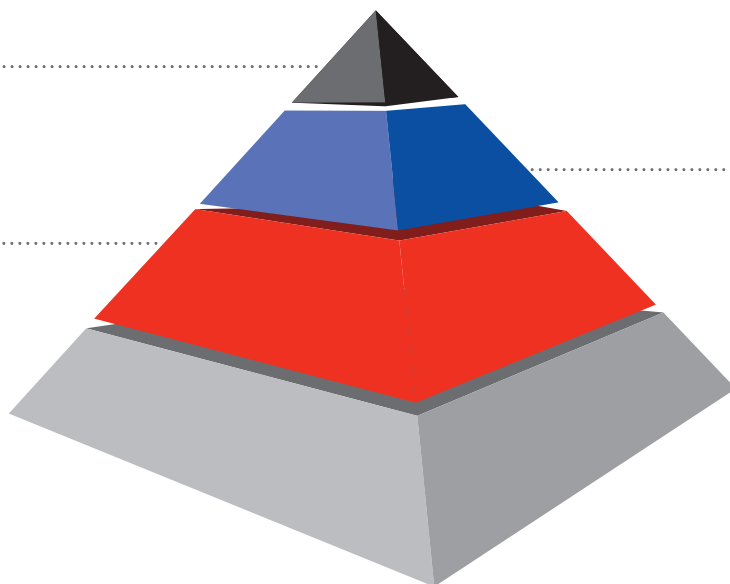
recrute des cadres 1^{er} niveau, des techniciens et des employés qualifiés pour des missions d'intérim, CDD et CDI.

PageExecutive

Recherche de dirigeants

PagePersonnel

Intérim et recrutement de cadres de 1^{er} niveau, techniciens et employés qualifiés



MichaelPage

MichaelPage
Interim Management

Recrutement et intérim de cadres confirmés

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

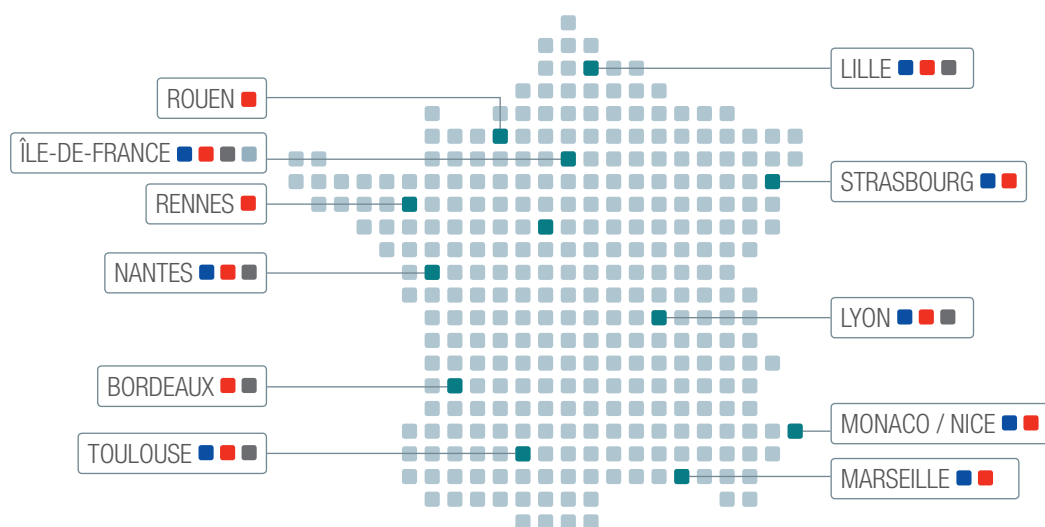
PageAssessment

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

PageOutsourcing

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

NOS BUREAUX



PageExecutive

MichaelPage

MichaelPage
Interim Management

PagePersonnel

1 bureau
Page
Executive

10 bureaux
Michael Page

dont 2 en Île-de-France :
Paris Est et
Neuilly-sur-Seine

5 bureaux
Michael Page
Interim
Management

19 bureaux
Page Personnel

dont 8 en Île-de-France :
Cergy, Massy, Neuilly-sur-Seine,
Noisy-le-Grand, Paris 8^{ème},
Paris 12^{ème}, Roissy et Versailles

NOS DIVISIONS SPÉCIALISÉES POUR VOUS ACCOMPAGNER

- Accueil & Services*
- Achats & Logistique
- ADV, Import & Export*
- Assistanat*
- Assurance
- Audit, Conseil & Expertise
- Banque

- Commercial
- Consulting**
- Digital, Marketing & Communication
- Distribution & Commerce
- Finance & Comptabilité
- Hôtellerie & Tourisme
- Ingénieurs & Techniciens

- Immobilier & Construction
- Juridique & Fiscal
- Ressources Humaines
- Restauration*
- Public & Non Profit
- Santé
- Systèmes d'Information

* Division Page Personnel uniquement ** Division Michael Page uniquement

Cette étude de fonctions et de rémunérations s'appuie sur les missions réalisées pour nos clients en 2015 et 2016, les entretiens effectués avec les candidats par nos 530 consultants spécialisés, et l'analyse précise de données issues de notre base informatique, outil de travail réactualisé en permanence par nos équipes.

Nous avons cherché à être le plus complet 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 en conformité avec les règles de déontologie de notre profession et les dispositions légales en matière de traitement des données personnelles des candidats, afin de prévenir tout risque de discrimination.

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

FOCUS RÉGION

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

Afin d'être le plus exhaustif 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 existantes entre l'Île-de-France et les grandes régions**.

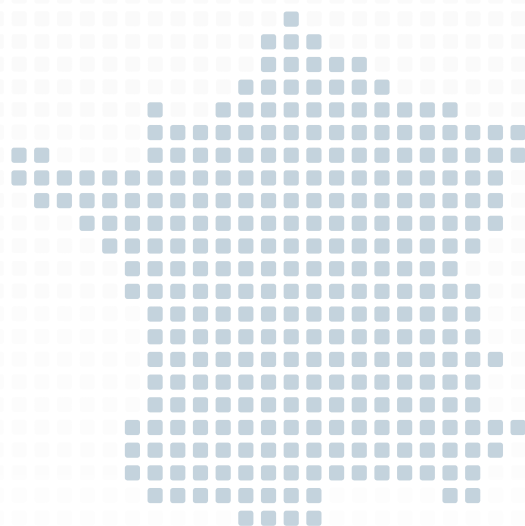
NORD	entre -10% et -20%
OUEST	entre -8% et -18%
SUD-OUEST	entre -13% et -15%
PACA	entre -12% et -15%
RHÔNE-ALPES	entre 0 et -10%
EST	entre -10% et -20%



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.



TENDANCES DU MARCHÉ



LES CANDIDATS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ¹

En septembre 2016, **44% des candidats interrogés déclaraient avoir confiance dans l'amélioration du marché de l'emploi.**

Les moins de 30 ans se révélant particulièrement plus optimistes que leurs aînés puisqu'ils sont 56% à être confiants contre seulement 44% des 30-49 ans et 38% des plus de 49 ans.

LA PERCEPTION DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

LA SITUATION ÉCONOMIQUE



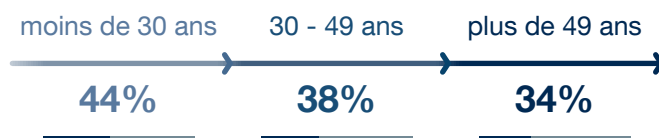
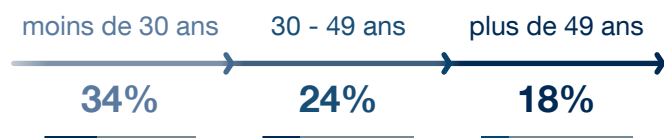
24%

des candidats considèrent que la situation économique actuelle est bonne.



38%

pensent qu'elle va s'améliorer dans les 6 prochains mois.



LE MARCHÉ DE L'EMPLOI



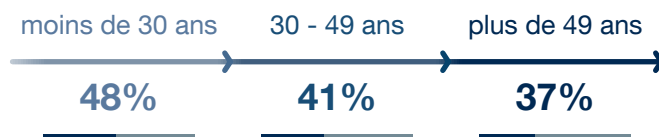
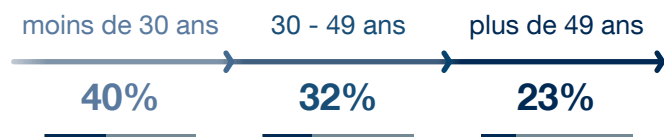
31%

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



41%

pensent qu'elle va s'améliorer dans les 6 prochains mois.



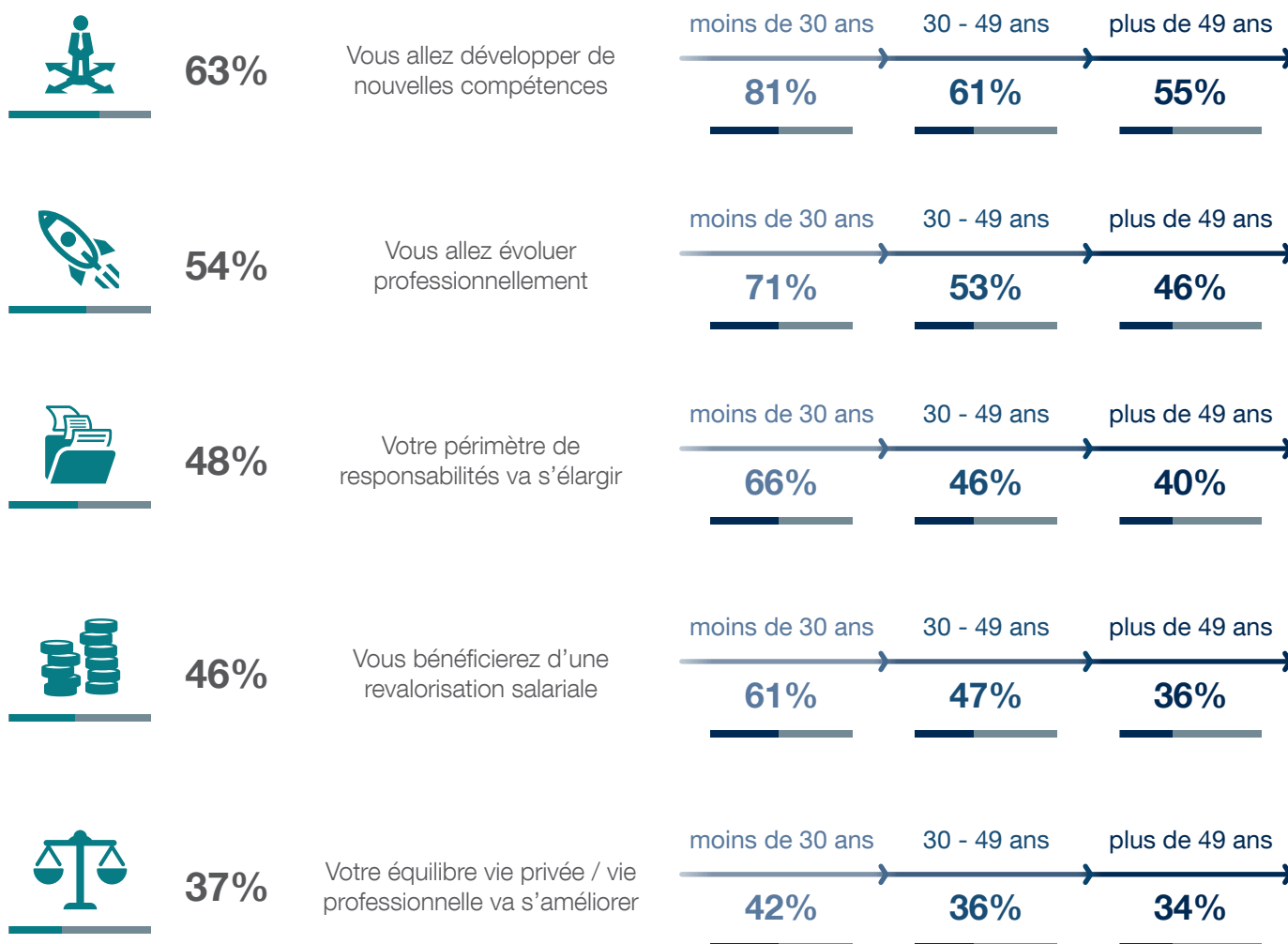
Les candidats de toutes les générations apparaissent relativement pessimistes quant à la situation économique actuelle et à celle du marché de l'emploi. À noter : les moins de 30 ans se montrent cependant beaucoup plus confiants que leurs aînés.

Par ailleurs, l'optimiste ne semble pas non plus de rigueur quant à leur amélioration prochaine puisque seul 1 candidat sur 4 pense qu'elles vont s'améliorer dans les 6 prochains mois.

¹ Baromètre « Indice de Confiance Emploi » réalisé au 3^{ème} trimestre 2016 auprès de 1 024 candidats français ayant postulé à une offre d'emploi sur les sites Michael Page, Michael Page Interim Management et Page Personnel.

LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES CANDIDATS

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



Dans l'ensemble, les candidats français sont **plutôt positifs sur leur propre situation professionnelle et son évolution** dans les 12 prochains mois.

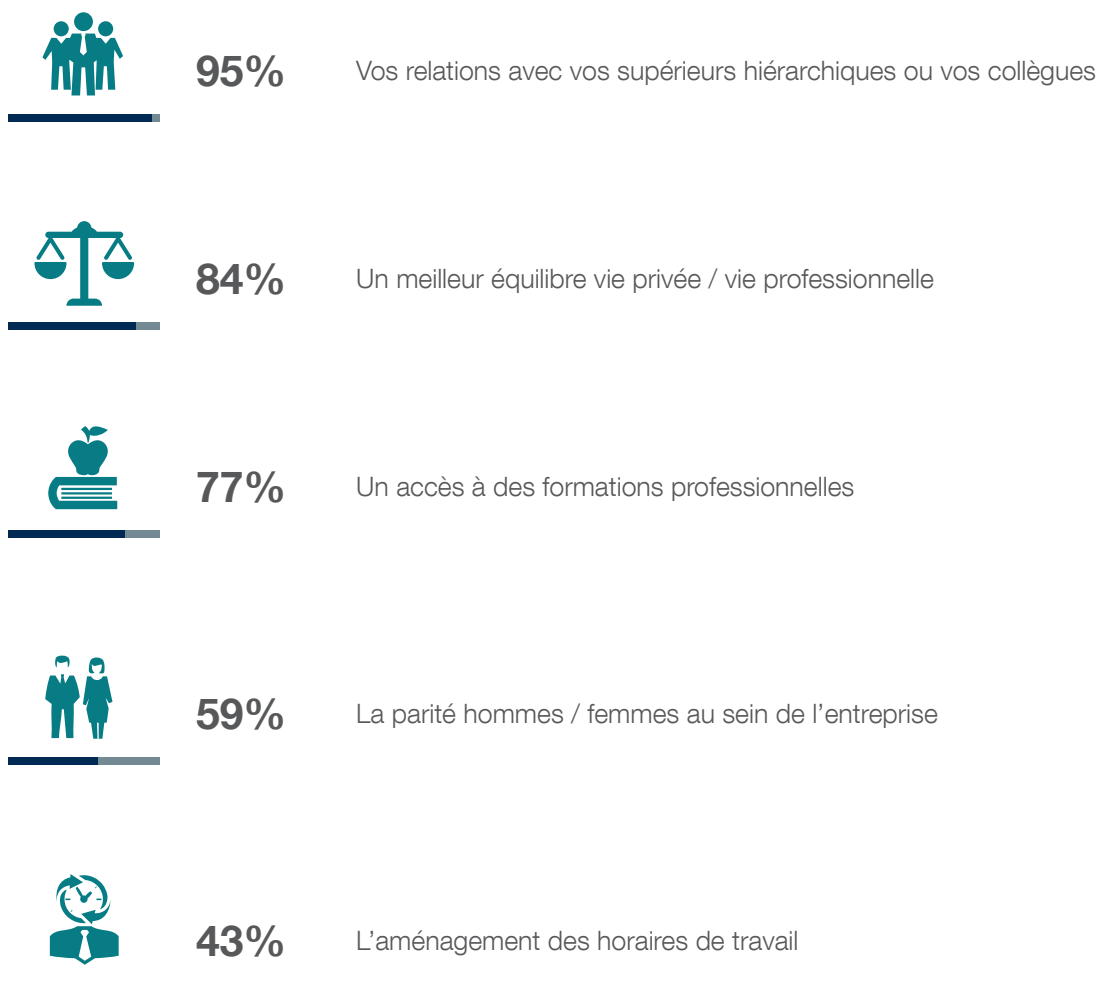
En effet, quelle que soit la tranche d'âge interrogée, la majorité d'entre eux pense **développer de nouvelles compétences** (63%) et **évoluer professionnellement** (54%). Presque 1 candidat sur 2 considère que son périmètre de responsabilités va s'élargir (48%) et que sa rémunération sera revalorisée (46%). En revanche, toutes les générations se déclarent pessimistes quant à l'amélioration prochaine de leur équilibre vie privée / vie professionnelle (37%).

Nous constatons ici aussi que les moins de 30 ans sont particulièrement plus confiants que les candidats plus expérimentés.

¹ Baromètre « Indice de Confiance Emploi » réalisé au 3^{ème} trimestre 2016 auprès de 1 024 candidats français ayant postulé à une offre d'emploi sur les sites Michael Page, Michael Page Interim Management et Page Personnel.

LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES CANDIDATS

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



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

En tête de leurs attentes : des relations sereines avec leurs supérieurs hiérarchiques et collègues (95,6%), un bon équilibre vie privée et vie professionnelle (83,9%) et un accès à des formations professionnelles (77,6%).

¹ Baromètre « Indice de Confiance Emploi » réalisé au 3^{ème} trimestre 2016 auprès de 1 024 candidats français ayant postulé à une offre d'emploi sur les sites Michael Page, Michael Page Interim Management et Page Personnel.

LA FONCTION RH ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES ²

Considérée auparavant comme une fonction principalement administrative et de support à la direction générale, les Ressources Humaines opèrent maintenant au plus près des décisions stratégiques de l'entreprise.



Plus de deux directeurs RH sur trois sont directement rattachés à la direction générale.

LE DIRIGEANT RH : UN RÔLE DE PLUS EN PLUS STRATÉGIQUE

QUELLES MISSIONS RH FONT PARTIE DE VOTRE PÉRIMÈTRE DE RESPONSABILITÉS ?

Acquisition de talents & recrutement



86%

Formation & développement



83%

Politiques RH



81%

Relations avec les salariés



77%

Rémunérations & avantages



71%

Gestion des talents



69%

LES PRIORITÉS RH DES ENTREPRISES

QUELLES SONT VOS 3 PRINCIPALES PRIORITÉS RH POUR LES 12 PROCHAINS MOIS ?

Conduite du changement / projets de transformation



46%

Formation & développement



27%

Gestion de la performance



26%

Acquisition de talents & recrutement



26%

Gestion des talents



23%

Si la priorité principale des dirigeants RH est aujourd'hui l'accompagnement de la transformation des entreprises et la conduite du changement, le recrutement, la formation et la gestion des talents apparaissent également au 1er plan des priorités des dirigeants RH.

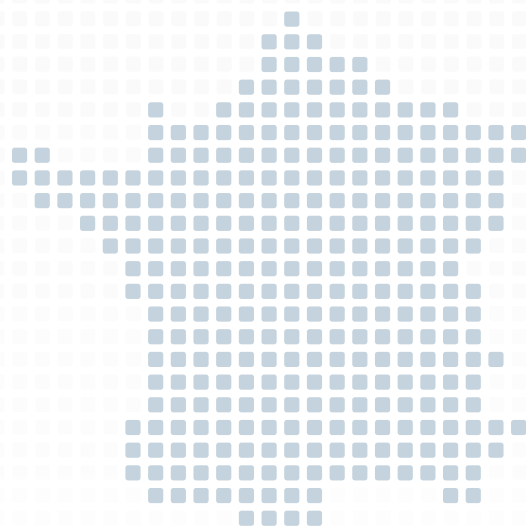
L'évolution de ces priorités indique clairement un projet de fond où il s'agit de **remettre l'humain au cœur de la stratégie de l'entreprise**.

À l'inverse, les thématiques actuelles de marque employeur et de diversité & inclusion restent très marginales puisque seuls 7% et 2% des dirigeants RH les identifient comme une priorité.

² Étude en ligne menée auprès de 5 646 cadres supérieurs RH (RRH, HR Business Partner) et dirigeants RH (Vice-Président RH, DRH, HR Manager)



NOTES DE TENDANCES SECTORIELLES ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS





NOTE DE TENDANCE

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

Cependant, face au turnover important sur ces postes, **les employeurs sont aujourd'hui de plus en plus exigeants dans le recrutement, la formation et l'encadrement de leurs équipes**. Ils sont conscients de l'enjeu que représente ce premier vecteur de communication pour la valorisation de leur image de marque ou la fidélisation de leurs clients.

Les fonctions de services connaissent elles aussi quelques évolutions directement liées à la transformation des entreprises. En effet, si le traitement de l'information est une problématique inhérente aux entreprises depuis près de 15 ans, elle a récemment été bouleversée par **l'apparition de deux nouveaux phénomènes : le développement des outils de gestion électronique de documents (GED) et l'explosion quantitative des données numériques (Big Data)**.

Ainsi, en quelques années, la GED est devenue le véritable bras armé de la transformation numérique des entreprises et dépasse désormais le simple traitement des factures ou des documents RH. En parallèle, les outils du Big Data permettent l'amélioration de l'expérience client, l'optimisation des processus et de la performance opérationnelle, le renforcement ou la diversification du business model.

Ces mutations ont conduit à **l'apparition de besoins inédits pour les entreprises** et à la création de nouveaux emplois tels que Veilleur, Cyber Documentaliste, Taxonomiste ou Records Manager.

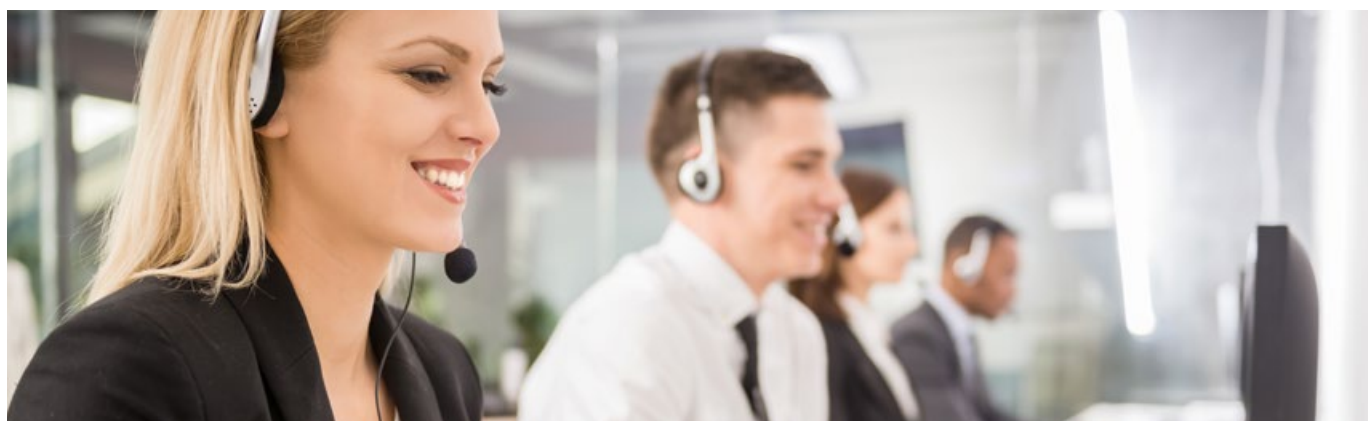


36% DES ORGANISATIONS SEULEMENT SONT ÉQUIPÉES D'UNE GED.

MAIS...



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



DOCUMENT CONTROLLER

Le Document Controller ou Responsable de la Documentation Projet est en charge de la gestion, de l'accès et de l'archivage des documents techniques produits dans le cadre d'un projet.

- Il contrôle la qualité de la documentation, veille à ce que celle-ci soit complète et en accord avec les normes documentaires internes.
- Il assure un suivi d'enregistrement, de classement et de diffusion des livrables et des documents validés.
- Il peut être amené à former les salariés sur les procédures de conservation, la récupération et le sort final des documents.
- Il doit également produire des livrables, tels que des rapports de contrôle selon les besoins ponctuels.

Le métier de Document Controller est en plein essor puisqu'il est lié au besoin de disposer de procédures écrites et de garantir une documentation fiable.

CONCIERGE D'ENTREPRISE

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

Sa principale mission : favoriser le confort de vie du salarié en proposant une large palette de services utiles et accessibles à tous. Autonome, il pilote un espace de conciergerie et veille à l'animation de son point de vente et de ses services.

À la fois polyvalent, rigoureux, organisé, méticuleux, mais également ouvert et disponible, le Concierge a avant tout le souci des autres. Les profils issus du secteur hôtelier sont souvent privilégiés.

TRADUCTEUR

Le Traducteur a pour mission d'assurer la traduction d'une langue dite « source » (langue dans laquelle le texte est écrit) à une langue « cible » (langue dans laquelle le texte doit être traduit).

- Il doit adapter le texte à la culture locale et veiller à la qualité rédactionnelle de celui-ci. Pour cela, il doit maîtriser parfaitement sa langue maternelle pour restituer le plus fidèlement possible toutes les nuances et les subtilités d'un texte.
- Il doit veiller à ne pas trahir l'âme du texte, ni le sens que l'auteur a voulu lui donner.
- Il peut également se charger de la traduction des fiches techniques, des manuels d'utilisateurs, des sites internet ou des supports de communication internes et externes.

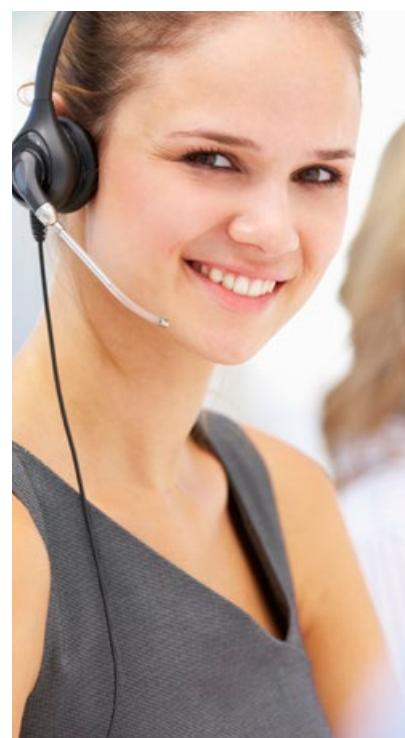
CHIFFRES CLÉS

.....
90% des grandes entreprises ont choisi d'**externaliser** leur accueil.

94% des annonces d'emploi des métiers de l'information recherchent des profils **Bac+2 à Bac+5**.



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





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

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

HÔTESSARIAT

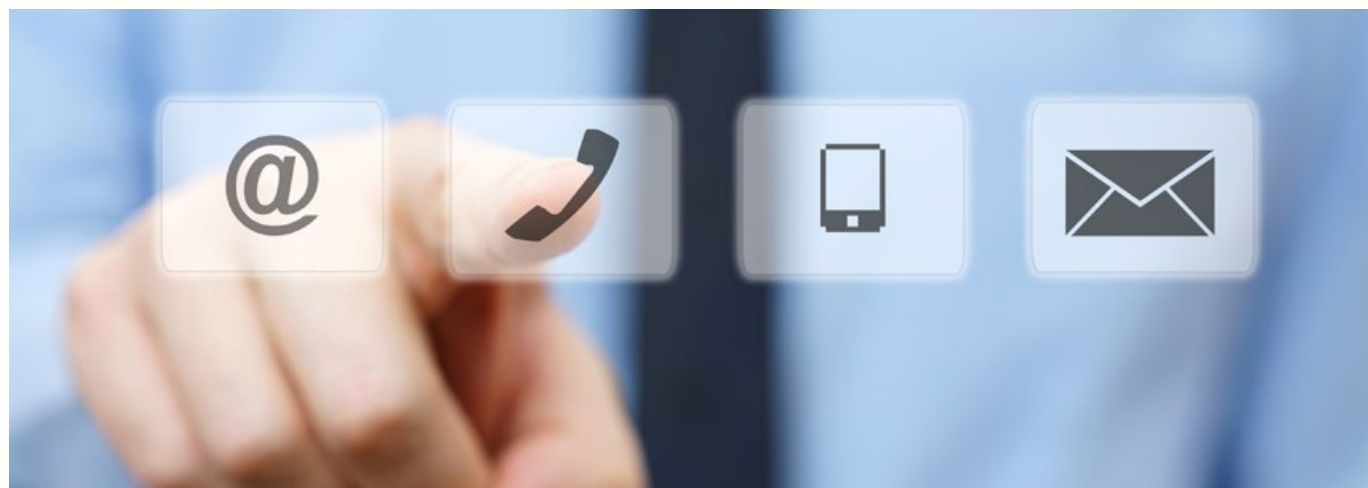
POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Hôte d'Accueil - Standardiste	SMIC - 20	20 - 22	21 - 24	◄
Hôte d'Accueil - Standardiste - anglais courant / bilingue	20 - 23	22 - 25	24 - 28	▲
Chef Hôte - Responsable Accueil	22 - 25	24 - 27	26 - 28	▲
Chef Hôte - Responsable Accueil - anglais courant / bilingue	24 - 27	26 - 30	28 - 32	▲

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	◄
Archiviste Cloud	25 - 28	27 - 34	30 - 45	▲
Document Controller	25 - 28	27 - 34	30 - 45	▲
Records Manager	28 - 32	30 - 36	35 - 50	▲
Traducteur	24 - 28	27 - 34	32 - 45	▼

FONCTIONS DE SERVICES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Agent de Courrier	SMIC - 20	20 - 23	22 - 26	▼
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 TENDANCE

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

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

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

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

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

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



ENTRE JUIN 2015
ET MAI 2016,
**LE NOMBRE D'OFFRES
D'EMPLOI EN LOGISTIQUE
A BONDÉ DE 18%.**

PAR AILLEURS,



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

COORDINATEUR LOGISTIQUE

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

Ses responsabilités couvrent :

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

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

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

DEMAND ANALYST

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

Ses responsabilités couvrent :

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

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

RESPONSABLE S&OP

Le Responsable S&OP est chargé de l'élaboration du PIC (Plan Industriel et Commercial) au travers d'un processus mensuel collaboratif avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise : vente, marketing, production, supply chain, finance.

- Il établit les prévisions des ventes afin d'engager les lignes de production nécessaires pour garantir la disponibilité des produits et optimiser les stocks.
- Il veille ensuite à l'exécution de ces prévisions jusqu'à la livraison au client.
- Il encadre les Demand et Supply Planners.

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

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

CHIFFRES CLÉS

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

Les postes les **plus pénuriques** en achats & logistique réalisent **25%** de gap salarial.



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





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

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

ACHATS & LOGISTIQUE

FONCTIONS DE DIRECTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 5 ans	5 à 10 ans	15 ans et +	%	
Directeur Achats	-	80 - 110	80 - 200	10 - 30%	↕
Directeur Supply Chain	-	80 - 100	80 - 160+	10 - 20%	↕
Directeur de la Relation Clients	-	60 - 80	65 - 130	10 - 25%	↕
Distribution Manager	-	65 - 80	70 - 95	10 - 15%	▲
Directeur de Site Logistique	-	52 - 65	55 - 80	5 - 15%	▲

BUYING & PROCUREMENT

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

TRANSPORT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Directeur - Responsable Transport	28 - 35	32 - 48	38 - 70	0 - 10%	↕
Directeur d'Agence	-	-	37 - 65	5 - 15%	▲
Responsable - Déclarant Douanes	23 - 28	28 - 33	33 - 37	-	↕
Affréteur - Agent de Transit	24 - 28	28 - 34	34 - 40	-	↕
Gestionnaire Litige Transport	20 - 23	23 - 28	26 - 30	-	↕



LOGISTICS & SUPPLY CHAIN

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Responsable Supply Chain	-	45 - 57	55 - 88	5 - 15%	↕
Responsable S&OP	-	40 - 55	47 - 75	5 - 15%	↕
Responsable Prévision des Ventes	-	38 - 52	40 - 65	5 - 10%	▲
Responsable - Gestionnaire Approvisionnements	30 - 35	35 - 52	40 - 62	5 - 10%	↕
Responsable - Gestionnaire Planification / Ordonnancement	28 - 32	32 - 50	38 - 65	0 - 10%	▲
Responsable - Ingénieur Méthodes Logistique	30 - 35	35 - 50	42 - 65	5 - 15%	▲
Chef de Projet Supply Chain	-	42 - 55	48 - 70	0 - 10%	▲
Contract Manager	-	-	48 - 72	5 - 15%	↕
Responsable Exploitation	30 - 35	35 - 45	38 - 60	0 - 10%	▲
Chef d'Équipe	24 - 28	26 - 30	30 - 34	0 - 10%	↕
Supply Chain Manager - Coordinateur Logistique	32 - 37	37 - 48	42 - 55	0 - 10%	▲
Demand Planner - Customer Planner	32 - 37	37 - 48	42 - 55	0 - 10%	↕
Gestionnaire Logistique / Flux / Stocks	22 - 26	24 - 28	28 - 33	0 - 10%	↕

ADV & IMPORT EXPORT

SALES SUPPORT

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

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 Client	30 - 35	35 - 47	40 - 60	0 - 10%	▲
Superviseur	22 - 25	25 - 30	28 - 32	0 - 10%	↕
Gestionnaire ADV	24 - 28	26 - 30	28 - 33	-	▲
Chargé de Clientèle	18 - 22	20 - 24	24 - 28	-	↕

IMPORT / EXPORT

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			PART VARIABLE	TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	%	
Responsable ADV Export	33 - 35	35 - 50	43 - 65	0 - 10%	▲
Gestionnaire Import / Export	26 - 30	28 - 33	33 - 40	-	↕



NOTE DE TENDANCE

Premier marché impacté par la crise et par la volonté des entreprises de réduire le coût de leurs fonctions supports, le secteur de l'assistanat semble, depuis un an, bénéficier positivement des signes de reprise économique.

Cette **recrudescence des recrutements s'accompagne d'une plus grande exigence des employeurs** : les métiers de l'assistanat sont de plus en plus considérés comme des métiers de soutien et non d'exécution. La capacité de coordination et la gestion de tâches à valeur ajoutée sont devenues des compétences clés.

Cette évolution se traduit par une **double tendance dans les demandes des employeurs** : la **spécialisation des Assistants** et l'**élargissement de leurs champs d'intervention**.

Par ailleurs, face à l'évolution structurelle des entreprises (équipes internationales et multiculturelles / nomadisme / travail en mode projet...), le poste d'Assistant est devenu le pivot interhiérarchique et une source importante de cohésion des équipes.

Au quotidien, les **métiers de l'assistanat sont également impactés par la mutation de l'environnement technologique des entreprises**. La maîtrise de nouveaux outils (intranet / plateformes collaboratives...) est aujourd'hui requise en plus des habituelles compétences en bureautique.

Face à ces besoins croissants de spécialisation et d'adaptabilité, les entreprises privilégient les candidats avec des parcours stables et généralement issus du même secteur d'activité.

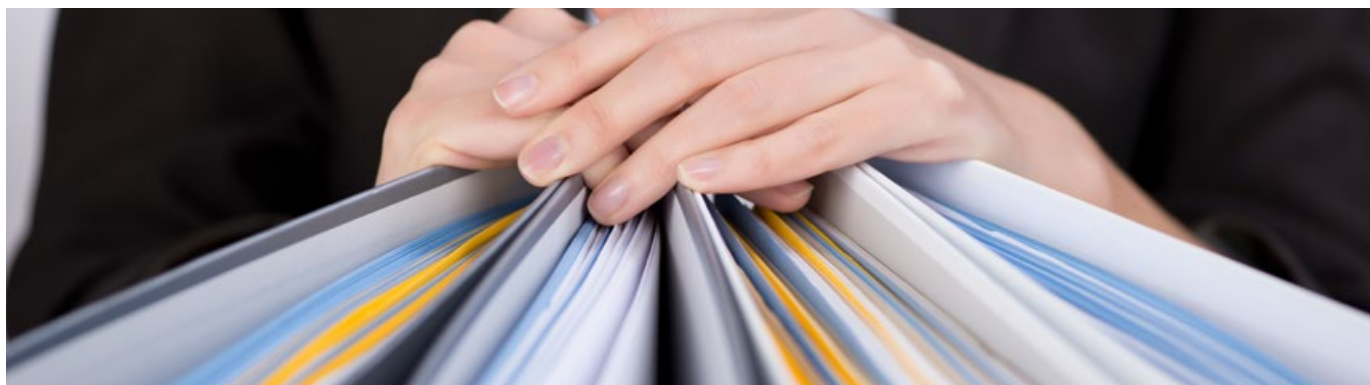
Selon le type de structure, les candidats peuvent généralement évoluer vers de plus en plus de polyvalence dans les PME / PMI ou vers une hyperspécialisation et l'acquisition de compétences techniques (RH, commerciales, communication...) au sein d'un groupe.



92% DES MÉTIERS DE
L'ASSISTANAT SONT
OCCUPÉS **PAR DES
FEMMES.**



75% DES ASSISTANTS
POSSÈDENT UN DIPLÔME
**SUPÉRIEUR OU ÉGAL À
BAC+2.**



OFFICE MANAGER

L'Office Manager est chargé de la coordination des informations et des activités de l'entreprise. Très polyvalent, 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 : coordination des prestataires, gestion du parc automobile et suivi des services généraux mais aussi organisation des événements internes et externes...
- Le support RH et juridique : gestion du personnel (contrats, notes de frais, suivi des congés, transmission des éléments de paie) mais aussi tenue des registres d'assemblées et des conseils d'administration ou suivi des documents légaux de l'entreprise.
- La gestion : interface avec un cabinet comptable, suivi du budget ou traitement de la comptabilité courante.

ASSISTANT TRAVAUX

Outre les tâches de secrétariat classique, l'Assistant ou Secrétaire de travaux est en charge de :

- La frappe des comptes-rendus de chantier et des rapports des Chefs d'Équipes.
- L'édition et la mise à jour des rapports d'activité : suivi des plannings et du budget, situations de travaux...
- La constitution des dossiers de réponse aux appels d'offres : collecte des documents, mise en forme et envoi dans les délais impartis.
- La gestion et le suivi administratif de tous les documents relatifs au dossier du chantier : contrat de sous-traitance, demande des agréments, ordre de service et déclaration légale.
- 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...

ASSISTANT D'ÉQUIPE

L'Assistant d'Équipe ou Secrétaire Polyvalent a un rôle de coordination administrative :

- La gestion de l'agenda de son supérieur hiérarchique et/ou de l'équipe.
- L'organisation matérielle des réunions et des déplacements.
- La réservation d'hôtels et des titres de transport.
- La saisie et la mise en forme des courriers, des notes et des rapports.
- L'archivage et le classement des dossiers.
- La réception et l'orientation des communications téléphoniques ainsi que l'accueil physique des visiteurs.
- La gestion administrative du personnel : suivi des congés, des notes de frais...
- La commande des fournitures.

CHIFFRES CLÉS

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

L'assistanat appartient **au top 5** des métiers recourant à l'**intérim**.



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





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

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

ASSISTANAT DE HAUT NIVEAU & OFFICE MANAGEMENT

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

ASSISTANAT DE DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES

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

ASSISTANAT SPÉCIALISÉ

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Secrétaire Travaux	18 - 21	20 - 28	27 - 33	▲
Secrétaire Travaux - anglais courant / bilingue	21 - 24	23 - 30	28 - 35	▲
Assistant Technique	20 - 22	21 - 26	25 - 32	▲
Assistant Technique - anglais courant / bilingue	21 - 25	24 - 30	28 - 35	▲
Assistant - Secrétaire RH	20 - 22	22 - 28	27 - 35	◊
Assistant - Secrétaire RH - anglais courant / bilingue	22 - 25	24 - 32	30 - 45	◊
Assistant - Secrétaire Juridique	20 - 22	22 - 28	27 - 35	◊
Assistant - Secrétaire Juridique - anglais courant / bilingue	22 - 25	22 - 30	30 - 45	▲
Assistant - Secrétaire Marketing / Communication	21 - 24	23 - 30	28 - 36	◊
Assistant - Secrétaire Marketing / Communication - anglais courant / bilingue	24 - 28	26 - 32	30 - 45	▲



NOTE DE TENDANCE

En 2016, le secteur de l'assurance a conservé un volume de recrutements constant (13 000 embauches). **Deux phénomènes principaux expliquent cette tendance : le nombre important de départs à la retraite et le phénomène de digitalisation du secteur.** En effet, avec l'exploitation massive des données, les acteurs du marché de l'assurance peuvent maintenant offrir des produits et des services de plus en plus ciblés à leurs clients, leur proposer un accompagnement personnalisé pour mieux les fidéliser et ainsi conquérir de nouvelles parts de marché. La relation client revient au cœur de l'activité.

Nous constatons d'**importants recrutements de profils de Commerciaux et de Gestionnaires de Contrat.** Ces deux familles de métiers représentent plus de 60 % des embauches en 2016. Un phénomène qui s'amplifie avec la mise en place récente de deux nouvelles réglementations. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les entreprises ont pour obligation de fournir à tous leurs employés une complémentaire santé (l'ANI), un véritable marché de chasse pour les Commerciaux. Les Gestionnaires, quant à eux, bénéficient d'une autre réglementation (Loi Eckert) qui oblige les sociétés d'assurances à retrouver les bénéficiaires de contrats de vie en déshérence.

D'autres profils devraient cependant aussi avoir les faveurs des recruteurs : les Actuaires et les spécialistes du Big Data. Si pour les premiers, cette tendance se confirme depuis déjà quelques temps, pour les seconds, c'est un début plus que prometteur. En effet, le **Big Data est le sujet phare de cette année et un enjeu crucial pour les sociétés d'assurances dans les années à venir** car elles ont maintenant accès à un nombre important de données sur leurs clients qu'il est stratégique d'analyser et d'exploiter.

Dans un environnement conservateur et protégé par une forte réglementation (Solvency 2), **les Assurtech changent les règles du jeu.** À la différence des banques, ces start-up sont plutôt des facilitateurs qui permettent aux assureurs de se positionner sur de nouveaux marchés. L'enjeu est de taille car il repose sur la maîtrise de ces nouvelles technologies pour prendre en compte les changements de mode de consommation et adapter rapidement les offres.

En pleine transformation, les acteurs du secteur devront relever des défis conjoncturels et technologiques afin de pérenniser un modèle économique efficace.



EN 2016, LE SECTEUR
DE L'ASSURANCE A
**RECRUTÉ PLUS DE
13 000 PERSONNES.**



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



CONSEILLER MUTUALISTE

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

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

À ce titre, ses principales responsabilités sont :

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

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

COMPTABLE TECHNIQUE ASSURANCE

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). Le poste de Comptable Technique Assurance est devenu un poste stratégique pour garantir la fiabilité des informations financières délivrées auprès des instances de contrôle. C'est un métier technique en pleine pénurie de candidats.

Ses principales missions sont :

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

De formation supérieure en comptabilité finance ou contrôle de gestion de type Bac+5, le Comptable Technique Assurance possède au moins 3 ans d'expérience et sera très sollicité sur le marché au vu de la pénurie des candidats sur ce métier.

RISK MANAGER

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

À ce titre, ses principales missions sont :

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

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

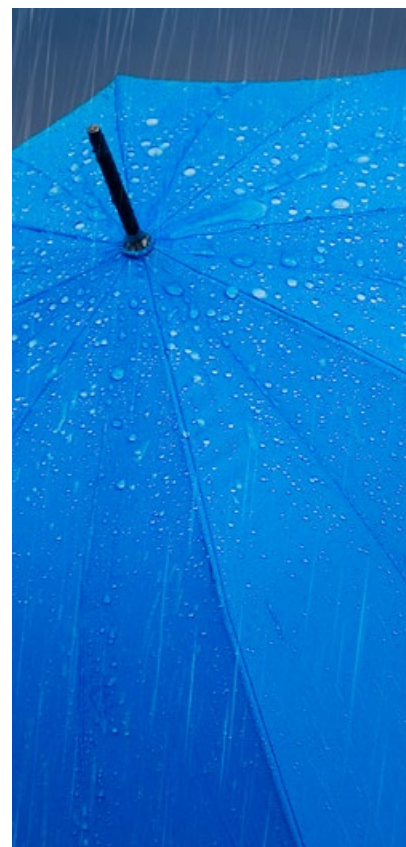
CHIFFRES CLÉS

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

Les **femmes** représentent **59,7%** du secteur de l'assurance.
.....



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





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

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

FONCTIONS COMMERCIALES

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

FONCTIONS SUPPORTS

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



FONCTIONS TECHNIQUES

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





NOTE DE TENDANCE

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

Cette situation qui dure s'explique par 2 facteurs :

- D'une part, la tendance des collaborateurs à quitter l'univers du cabinet après 3 à 5 ans qui crée un besoin continu sur de remplacements de profils de collaborateurs confirmés.
- D'autre part, les cabinets proposent dorénavant un catalogue de prestations toujours plus développé ce qui entraîne la création de nombreux postes liés à la mise en place de nouveaux pôles d'expertises (services managés, pôle social...).

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

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



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

Source : Apec



COLLABORATEUR SOCIAL

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

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

CONSULTANT EN SSI / CYBERSÉCURITÉ

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

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

CONSULTANT EN ACCOMPAGNEMENT COMPTABLE ET FINANCIER

Le Consultant en accompagnement comptable et financier intervient auprès des directions comptables et financières afin de les accompagner sur des projets variés liés à l'optimisation de la fonction finance.

Ses missions sont le plus souvent menées chez le client pendant une période de 2 à 8 mois en moyenne pour :

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





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

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

CABINETS D'AUDIT TOP 8

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€		TREND
	fixe	variable	
Senior Manager - > 10 ans d'expérience	> 70	> 15	▲
Manager - 6 / 9 ans d'expérience	57 - 63	10 - 15	▲
Senior 3 - 5 ans d'expérience	52 - 57	2 - 8	▲
Senior 2 - 4 ans d'expérience	47 - 50		▲
Senior 1 - 3 ans d'expérience	42 - 46		▲
Auditeur Confirmé (A2) - 2 ans d'expérience	38 - 43	0 - 2	▲
Auditeur Junior (A1) - 1 an d'expérience	34 - 42		▲

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	
Directeur de Mission	-	-	-	> 60	▲
Chef de Mission / Senior	-	-	42 - 55	-	▲
Auditeur Confirmé	-	38 - 42	-	-	▲
Auditeur	32 - 35	-	-	-	▲

CABINETS DE CONSEIL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	Stratégie	Organisation	Systèmes d'Information	
Associé - Partner	> 200	> 120	> 100	◄
Directeur - Principal	120 - 180	90 - 130	90 - 100	◄
Senior Manager	-	75 - 100	70 - 85	◄
Manager (M1, M2, M3)	85 - 120	60 - 75	58 - 70	▲
Senior Consultant (SC1, SC2, SC3)	55 - 80	50 - 60	46 - 58	▲
Consultant Confirmé (C2, C3)	45 - 55	40 - 48	40 - 46	◄
Consultant Junior / Analyste	42 - 50	36 - 40	33 - 39	◄

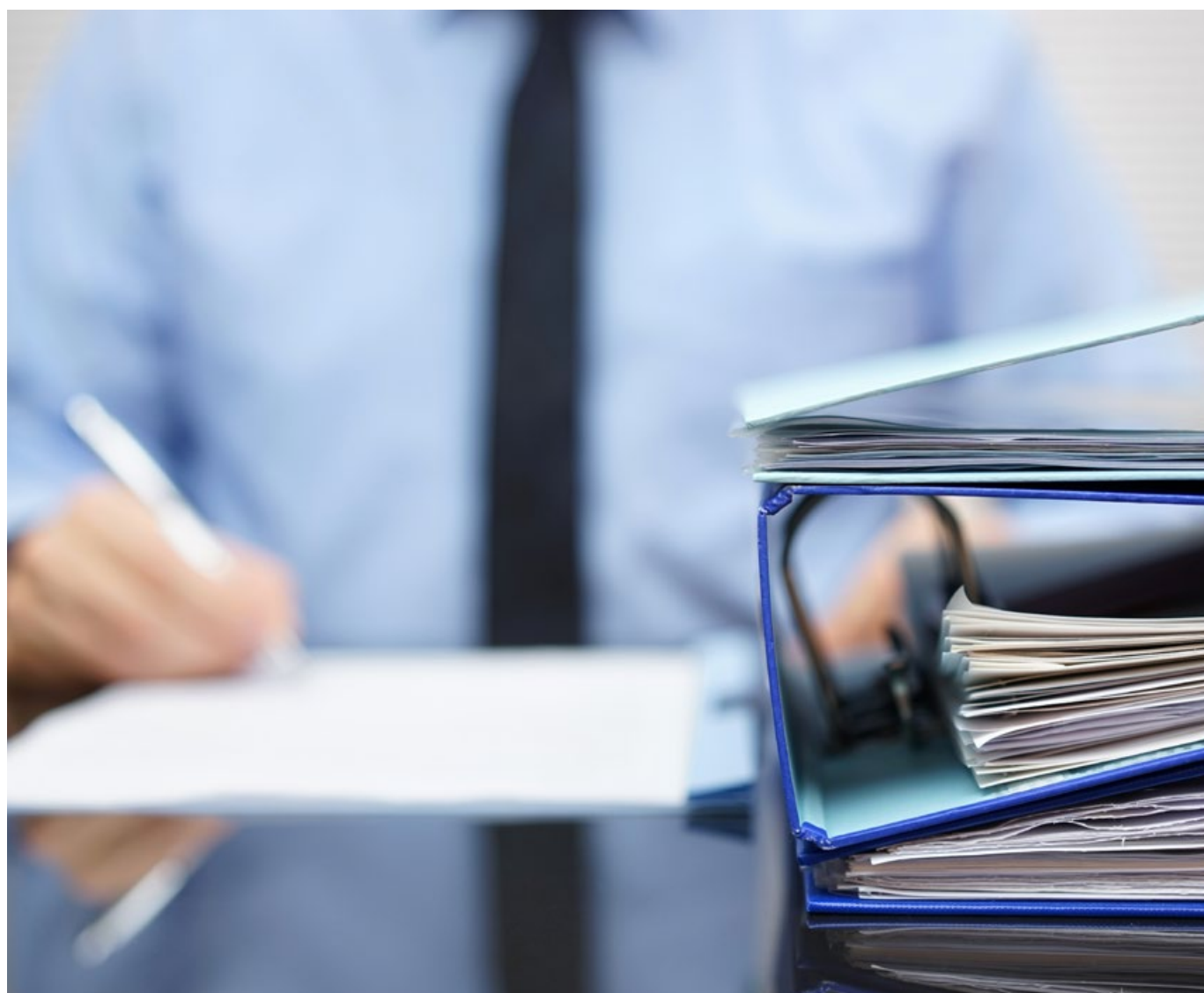
ESN

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



EXPERTISE

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





NOTE DE TENDANCE

Le secteur bancaire demeure indubitablement un recruteur important en France, malgré la baisse des effectifs qui sévit depuis la crise financière et une volonté de réduction des coûts clairement affichée. **Avec une projection de plus de 10 000 recrutements en CDI en 2017, il reste le premier employeur privé en France.**

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

Il se dote également de **nouvelles compétences pour préparer efficacement sa transition numérique**, concurrencer ainsi les nouveaux acteurs disruptifs (Fintechs, géants du net...) et être en conformité avec les autorités de tutelle. La désormais « fameuse » blockchain a notamment été adoptée par les banques pour sécuriser les paiements à distance et éviter le hacking. Elle bouscule les codes du secteur bancaire en proposant un système décentralisé.

Mises également en difficulté par la baisse des taux de rendement, les banques françaises se trouvent à un moment charnière de leur histoire.

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

Le secteur de la gestion d'actifs semble quant à lui poursuivre sa reprise. La tendance amorcée depuis deux ans se confirme avec une hausse des recrutements côté fonctions commerciales et supports mais également côté gestion.

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



LES MÉTIERS COMMERCIAUX REPRÉSENTENT LA MOITIÉ DES EFFECTIFS (**49,9%**) DU SECTEUR ET **57,3%** DES **EMBAUCHES EN 2016**.
LA TENDANCE DEVRAIT **SE POURSUIVRE EN 2017**.



GESTIONNAIRE KYC (KNOW YOUR CLIENT)

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

Pour cela, les missions du Gestionnaire KYC couvrent :

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

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

COMPTABLE REPORTING SURFI

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

Ses responsabilités couvrent :

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

De formation supérieure en comptabilité et gestion (de type Bac+2 ou DCG), le Comptable Reporting SURFI possède idéalement une expérience de 3 ans minimum sur le même type de fonction. La maîtrise de l'anglais est un véritable atout différenciant.

GÉRANT PRIVÉ

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

Le Gérant Privé a pour rôle principal :

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

De formation supérieure en finance, ce spécialiste justifie d'une expérience réussie sur les marchés (Analyste, Chargé d'Affaires, Ingénieur Patrimonial...) d'au moins 5 ans pour accéder à ce type de poste.

CHIFFRES CLÉS

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

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

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





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

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

BANQUE DE RÉSEAU

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

ACTIVITÉS DE MARCHÉ (AM / BANQUE PRIVÉE / BFI)

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Assistant Gérant	30 - 35	35 - 42	-	▲
Gérant Privé	-	45 - 60	60 - 90	◀
Gérant sous mandats	-	50 - 65	70 - 100	◀
Banquier Privé	-	45 - 55	55 - 75	▼
Directeur d'Investissements / Fonds	-	-	85 - 100	◀
M&A - ECM - DCM (Associate - VP - Director - MD)	40 - 50	50 - 65	65 - 100	▼
Coverage	40 - 50	50 - 65	65 - 100	▼
Assistant Sales	30 - 35	35 - 42	-	▲
Relationship Manager	38 - 45	45 - 55	55 - 90	▲
Analyste Marché (Buy Side / Sell Side)	38 - 50	50 - 70	70 - 90	▲
Analyste Quantitatif	38 - 50	50 - 65	65 - 90	▲
Gestionnaire Middle Office Marchés	30 - 40	40 - 45	45 - 50	▲
Gestionnaire Back Office Marchés	26 - 30	30 - 35	35 - 45	▲
Gestionnaire Back Office Moyens de Paiements	25 - 26	26 - 29	29 - 32	▲
Gestionnaire Crédits Documentaires	26 - 30	30 - 35	35 - 40	◀
Responsable Middle Office	50 - 55	55 - 60	60 - 70	▲
Chargé de Référentiels Valeurs	27 - 32	32 - 35	35 - 40	▲
Chargé de Reporting	28 - 32	32 - 38	38 - 42	▲



FONCTIONS SUPPORT

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





NOTE DE TENDANCE

Depuis plusieurs trimestres, nous notons une **reprise significative du volume des recrutements sur les métiers commerciaux**. 2016 a marqué une accélération encore plus forte de la demande qui ne semble pas faiblir. Dans un contexte économique un peu plus favorable, les entreprises, quelle que soit leur taille, ont toutes fait le choix d'investir dans les effectifs commerciaux pour profiter du léger rebond économique actuel et ainsi anticiper l'avenir.

Cette phase d'investissement dans les recrutements commerciaux concerne tous les secteurs d'activité : l'industrie, les services, la grande consommation, l'univers technologique...

Face à cette « euphorie », les commerciaux bénéficient d'une position très enviable puisqu'ils sont au cœur de toutes les attentions du marché et des employeurs. Depuis début 2016, le terme « pénurie » est sur toutes les lèvres car **le métier n'attire pas assez de candidats par rapport à la demande**. Les écoles de commerce ne formant paradoxalement que trop peu d'étudiants attirés par la vente, les meilleurs éléments sont rapidement « chouchoutés » par leurs employeurs et les meilleurs candidats reçoivent bien souvent de multiples propositions d'embauche.

Conséquence de cette situation, **les salaires fixes**, en baisse depuis 2009 au profit d'une part variable plus importante, **repartent à la hausse** et l'inflation est parfois importante pour attirer les profils les plus expérimentés. Si le deuxième semestre est habituellement une période légèrement moins dynamique en termes de recrutement, cette situation de pénurie devrait s'accroître début 2017.

Quel que soit le secteur, **les profils les plus recherchés sont les experts du développement commercial et de la conquête de nouveaux clients ou marchés**. Ces profils de « chasseurs » - par opposition aux « éleveurs » (qui fidélisent et développent un portefeuille existant) - sont les plus rares et les plus prisés.

Enfin, nous constatons que le métier commercial s'enrichit et se diversifie, les commerciaux proposant des offres de plus en plus complexes : produits et solutions sur mesure, services associés, digitalisation... Aujourd'hui, le cadre commercial se positionne en tant que coordinateur de différents services internes, dans des organisations qui évoluent de modèles pyramidaux vers des modèles transversaux de management fonctionnel.

Plus que jamais, les fonctions commerciales proposent des carrières dynamiques et évolutives !



49% DES DIRECTEURS
COMMERCIAUX
ÉVOLUENT VERS UN
POSTE DE **DIRECTION
GÉNÉRALE**.



2/3 DES DIRECTEURS
GÉNÉRAUX CONSIDÈRENT LA
FONCTION COMMERCIALE
COMME LE **ROUAGE LE PLUS
STRATÉGIQUE** DE L'ENTREPRISE.



COMMERCIAL

Il existe une multitude de combinaisons de métiers commerciaux répondant à des spécificités sectorielles, métier, produits voire géographiques. Cette richesse permet à des profils très variés de s'épanouir dans une fonction commerciale où l'engagement, la passion et l'évolution des compétences sont les moteurs pour évoluer vers une voie managériale.

Le métier de Commercial connaît certaines mutations notables :

- Une forte féminisation des professions commerciales.
- La transformation digitale des outils de relation clients.
- Une diminution constante du nombre de « nuitées extérieures » liées à l'itinérance du métier de Commercial.
- Une fidélité grandissante des collaborateurs commerciaux : 4,2 ans d'ancienneté moyenne en 2015 contre 3,6 ans en 2006.

COMMERCIAL GRANDS COMPTES

Ce cadre commercial confirmé occupe un rôle clé dans les organisations.

Selon les secteurs et les niveaux, son appellation peut varier :

- Commercial Grands Comptes (services BtoB)
- Compte-clé ou Responsable des Clients Nationaux (grande consommation)
- Consultant ou Directeur de Clientèle (conseil)
- Ingénieur Commercial ou Chargé d'Affaires (technologie, industrie)
- Account Manager ou Key Account Manager (organisations internationales)

Ce métier couvre essentiellement des responsabilités de négociation, de mise en œuvre de projets et de suivi des accords (performance, rentabilité). Il garantit également le développement et la fidélité des clients.

Le poste est généralement évolutif vers du management commercial.

DIRECTEUR COMMERCIAL

Le Directeur Commercial est rattaché à la Direction Générale et il occupe un rôle central et stratégique dans les entreprises.

Ses responsabilités couvrent plusieurs dimensions clés :

- La définition de la stratégie et de la politique commerciale.
- Le management des équipes commerciales.
- La négociation à haut niveau avec les grands comptes, les distributeurs ou les partenaires.

L'évolution du marché met en lumière plusieurs tendances fortes :

- L'internationalisation des marchés ainsi que l'importance des compétences linguistiques et comportementales associées.
- Le management fonctionnel (ou matriciel), pour coordonner les interactions avec les services marketing, finance, IT, supply chain...
- La transformation digitale, qui fait évoluer les modèles internes (outils) et externes (distribution, relation client).

Le poste est fréquemment évolutif vers des postes de Direction Générale.

CHIFFRES CLÉS

.....
54% des cadres commerciaux possèdent un diplôme **Bac+5** et plus.



42% des Commerciaux trouvent un nouveau poste **en moins de 6 mois**.

Plus de **80%** des Commerciaux sont **confiants sur l'évolution du marché**.





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

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

GRANDE CONSOMMATION

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

INDUSTRIE

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

TECHNOLOGIE

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



SERVICES

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





NOTE DE TENDANCE

Après 4 années difficiles dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'amélioration ressentie mi-2015 s'est confirmée en 2016 avec **un nombre de recrutements à la hausse pour les métiers de la maîtrise d'œuvre et des entreprises de travaux**. Cette reprise, à l'origine initiée par quelques mouvements internes et créations de postes, a vite renoué avec une tendance structurelle et la pénurie de certains profils.

Aujourd'hui, les PME et ETI jouent un rôle prépondérant dans l'amélioration du marché. En effet, leur forte volonté de croissance et de développement les incite à investir et à renforcer leurs équipes, notamment pour des postes en commerce et développement.

Le secteur du bâtiment est, quant à lui, porté par l'innovation. Les problématiques BIM alimentent la création et le renforcement des cellules de conception chez les constructeurs et nous constatons une **transversalité nouvelle entre les profils de maîtrise d'œuvre et ceux des entreprises de travaux**. Ce contexte est particulièrement favorable aux candidats possédant plus de cinq ans d'expérience et leur offre de belles perspectives d'évolution de carrière.

Par ailleurs, stimulé par la construction de logements neufs et des carnets de commandes en hausse, **le gros œuvre est un secteur particulièrement porteur**. Les profils d'encadrement travaux avec au moins cinq ans d'expérience y sont en tension même au sein des acteurs majeurs de la construction qui privilégiaient jusqu'ici les mobilités internes.

À l'inverse, **le marché de la rénovation et de la réhabilitation reste encore un peu en retrait**. Les investissements en faveur de la transition énergétique ne permettent pas encore une redynamisation du secteur. Pour autant les profils aux savoir-faire spécifiques sont particulièrement recherchés.

Enfin, **le secteur de l'infrastructure et des travaux publics est essentiellement dynamisé par le projet de modernisation et de développement des transports en Île-de-France**. Si à l'échelle nationale, moins d'1% des entreprises de travaux publics réalisent près d'un quart du chiffre d'affaires, les PME seront particulièrement sollicitées sur la période 2015-2020 en région parisienne grâce au calendrier prévisionnel des mises en chantier du Grand Paris.



**11% DE FEMMES SONT
EMPLOYÉES DANS LES
MÉTIER DU BTP.**



**25% D'ENTRE ELLES
SONT DIPLÔMÉES
D'UNE ÉCOLE
D'INGÉNIEUR.**



CHEF DE PROJET TCE / MOEX

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

Ses responsabilités sont :

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

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

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

INGÉNIEUR - CHEF DE PROJET ENVIRONNEMENT

Aujourd'hui, la labellisation environnementale des bâtiments est un élément stratégique lors des opérations de construction et de rénovation car elle permet de réaliser de fortes économies pendant la phase d'exploitation et d'augmenter la valeur financière et commerciale d'un bâtiment.

À ce titre, le Chef de Projet Environnement intervient sur un large périmètre :

- Assurer les études réglementaires, les simulations thermiques et les études spécifiques (comparaisons énergétiques, ensoleillement, CFD...).
- Définir avec le client le niveau de performance environnementale du bâtiment et évaluer, dans le cas échéant, les certifications les plus pertinentes (BREEAM, LEED, HQE).
- Être le garant des argumentaires techniques valorisant la performance environnementale du bâtiment, monter et défendre devant le client et les différents intervenants le dossier de certification.

Les profils recherchés sont diplômés d'un Bac+5 avec au moins 3 ans d'expérience justifiant de compétences techniques, rédactionnelles et relationnelles.

INGÉNIEUR COMMERCIAL / ÉTUDES DE PRIX

Les fonctions commerciales et études de prix sont étroitement liées durant l'étude des projets de construction. De nombreuses entreprises associent aujourd'hui ces deux fonctions afin d'allier développement commercial et expertise technique sur des chantiers de plus en plus exigeants.

À ce titre, les fonctions de l'Ingénieur Commercial / Étude de Prix sont :

- La détection, l'approche et la fidélisation d'une clientèle.
- L'étude technique et financière des projets : choix des solutions techniques, consultation, réponse aux appels d'offres, rédaction du mémoire technique et négociation.
- Le suivi des opérations en phase EXE afin de s'assurer de la satisfaction client.

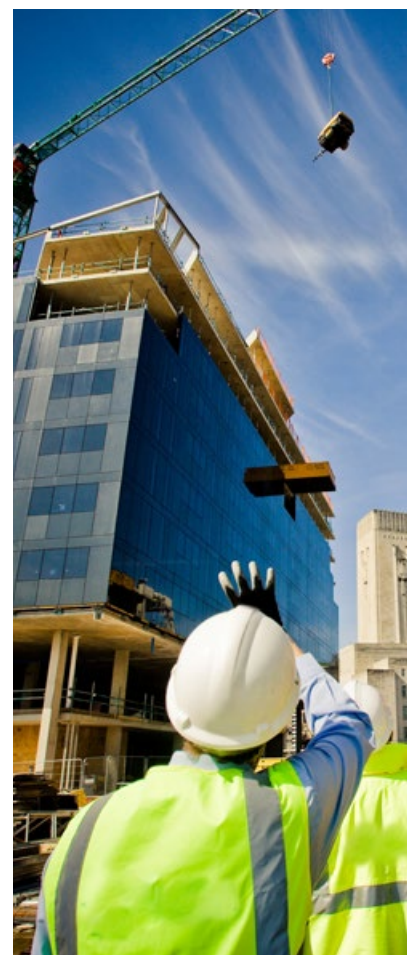
De formation Bac+5 (universitaire ou école d'ingénieur), les Ingénieurs Étude de Prix développent durant au moins 5 ans une expérience GO/TCE avant d'évoluer sur des fonctions plus commerciales où ils peuvent mettre à profit leur savoir-faire technique.

CHIFFRES CLÉS

.....
+5% par an de
création de postes
d'Ingénieurs TP

sont à prévoir en Île-de-France jusqu'en 2020, compte tenu des travaux liés au Grand Paris.

.....
+10% de mise
 en chantier de
 logements neufs
depuis début en
2016.





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

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

ENTREPRISES GÉNÉRALES (BÂTIMENT ET TP) / CONTRACTANTS

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

MAÎTRISE D'ŒUVRE (BÂTIMENT ET TP) / CONTRACTANTS

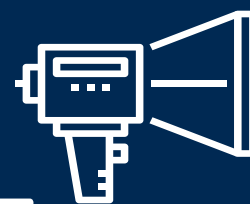
POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur de Travaux (DET)	50 - 60	60 - 70	70 - 80	↕
Responsable d'Agence / Bureau d'Études	45 - 50	50 - 60	60 - 70	↕
Maître d'Œuvre d'Exécution	30 - 35	35 - 40	40 - 50	↕
Architecte - Collaborateur	26 - 30	30 - 35	35 - 45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



BUREAUX DE CONTRÔLE

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





NOTE DE TENDANCE

Depuis quelques années, les entreprises ont intégré le digital en restructurant, parfois en profondeur, leurs organisations et leurs équipes. La nécessité de mettre en place une véritable stratégie digitale s'est peu à peu imposée, quelle que soit la taille de l'entreprise ou son activité.

Dans notre économie déjà largement digitalisée, **nous observons de nouvelles tendances liées aux évolutions sociétales et aux innovations technologiques.**

La principale réponse qu'apportent les entreprises au développement de cette économie numérique réside dans **l'intégration de la stratégie digitale au cœur, et au sommet, des organisations.**

Ainsi est apparue la fonction de Chief Digital Officer (CDO) qui élabore et coordonne la stratégie digitale au plus haut niveau des organigrammes. Il intervient comme un interlocuteur central et un catalyseur pour la direction générale, le business (les directions marketing et commerciale) et la technologie (DSI, CTO).

Par ailleurs, **la multiplicité des plateformes et des canaux de communication impose aux entreprises un impératif de cohérence de leur communication** sur ces différents supports. Le Content Marketing garantit cette altérité de la marque (au-dessus des produits, des services) et regroupe les métiers participant à la mise en œuvre de la stratégie éditoriale de cette marque sur le web. Les Community Managers assurent la diffusion de ces contenus sur les plateformes et les échanges avec les clients et/ou consommateurs présents en ligne tout en veillant à l'e-réputation de la marque. Selon les structures, ils sont rattachés à un Social Media Manager, en charge de définir la stratégie sociale de la marque, conformément à la ligne fixée par le Content Manager.

Dans ce marché mondialisé et digitalisé, **l'émergence de la marque sur internet est évidemment un levier de visibilité et de vente** (pour les sites marchands) absolument fondamental. Pour garantir cette audience et ce trafic, les entreprises font appel à des spécialistes du référencement (SEO, SEA, retargeting) et de l'acquisition. Aujourd'hui, la plupart des acteurs de l'économie numérique (particulièrement sur le web marchand) font face à une volumétrie croissante de données à traiter en raison des multiples sources d'alimentation (le Big Data). Apparaît ainsi une nouvelle fonction, celle de Data Scientist dont le rôle est de proposer une analyse pointue et optimale de l'ensemble des données disponibles.



85% DES PROFILS DIGITAUX SE DÉCLARENT PRÊTS À TRAVAILLER DANS UNE START-UP.

Source : Apec



BRAND CONTENT MANAGER

Le Brand Content Manager a pour mission principale d'élaborer la stratégie éditoriale digitale. Il doit associer une expertise publicitaire (connaissance de la cible et de ses goûts tout en étant capable d'intégrer la problématique de la marque de l'annonceur) et un savoir-faire dans la production éditoriale (textuelle, vidéo...).

Aujourd'hui, c'est plus un métier en vogue en agence de communication, qui tend à se développer chez les annonceurs également.

Il doit posséder de solides compétences éditoriales et SEO.

Il maîtrise aussi les principaux supports digitaux (internet, réseaux sociaux, display) et possède une bonne connaissance des usages et habitudes des internautes pour adapter la stratégie digitale en fonction.

RESPONSABLE ACQUISITION WEB & MOBILE

Le Responsable Acquisition a pour mission de définir et mettre en œuvre la stratégie d'acquisition de nouveaux clients en fonction des leviers payants et gratuits et des objectifs définis en amont.

Il mesure les performances des différentes sources de trafic web et mobile dans une optique ROIste, analyse et optimise les différentes actions menées. Il travaille souvent en transverse avec différents acteurs internes et externes qu'il coordonne (agence, graphiste, intégrateur, chargé de contenu éditorial).

Il est responsable de la visibilité du site web et/ou de l'application mobile et génère du trafic qualifié. Cette génération de trafic a pour but de répondre à des objectifs marketing et commerciaux fixés en amont, comme par exemple le volume de ventes, de visites, de téléchargements d'applications ou de leads.

CHIEF DIGITAL OFFICER

Le Directeur du Digital, Chief Digital Officer ou encore Directeur du Numérique initie et accompagne la transformation numérique de l'entreprise.

Fonction transverse dans l'organisation, il définit et pilote la stratégie digitale de celle-ci pour intégrer les nouveaux canaux aux outils et méthodes déjà existants.

Bien que ce poste soit encore relativement récent dans les organigrammes des sociétés, il est rapidement devenu indispensable dans la définition et la mise en œuvre de la stratégie globale des entreprises. De plus en plus de CDO sont d'ailleurs aujourd'hui rattachés directement à la Direction Générale.

CHIFFRES CLÉS



L'Île-de-France concentre **60% des emplois marketing** en France.

46% des personnes occupant un poste dans la fonction Marketing / Communication / Digital se déclarent **satisfaites de leur salaire**.





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

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

DIGITAL

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

MARKETING

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

COMMUNICATION

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



NOTE DE TENDANCE

Malgré un regain économique relativement fragile et un contexte national marqué par une faible progression du pouvoir d'achat, **la situation du marché de l'emploi dans le secteur de la distribution et du commerce devrait se maintenir voire s'améliorer légèrement.**

Si les recrutements dans ce secteur sont bien évidemment liés à l'ouverture de magasins, les nouvelles attentes des clients et les lois d'urbanisme commercial, qui régissent de plus en plus les implantations, poussent les enseignes phares de la distribution à chercher de nouveaux relais de croissance.

Le marché de la distribution innove sans cesse pour répondre aux exigences de ses clients et aux nouvelles problématiques de consommation telles que le développement durable, la responsabilité sociale des entreprises ou le e-commerce. Ainsi, de nombreux distributeurs ont aujourd'hui développé leurs propres sites de e-commerce et leurs solutions de drive qui leur permettent de s'implanter à moindre frais sur des territoires où ils n'étaient jusqu'alors pas présents.

Même si les volumes de recrutement n'ont pas encore retrouvé leur niveau d'avant crise, la taille du secteur et ses évolutions assurent une **permanence des postes à pourvoir**, avec des situations de réelle pénurie de candidats pour certains métiers.

Le secteur réunit une **grande diversité de métiers qui s'exercent dans les magasins, les entrepôts ou au sein des sièges sociaux.** Du Directeur de Magasin au Directeur de Réseau, en passant par l'Artisan du Métier de Bouche ou l'Acheteur, la distribution offre des emplois variés, accessibles à tous les niveaux de qualification, avec une large majorité de contrats à durée indéterminée (85%). Secteur en recrutement permanent, il n'hésite d'ailleurs pas à donner leur chance aux jeunes à la recherche d'une première expérience professionnelle.



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.



CHEF DE PRODUIT / ACHETEUR

Le Chef de Produits / Acheteur est en charge de :

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

Le Chef de Produit / Acheteur est de formation supérieure marketing ou commerciale (master 1 et 2).

DIRECTEUR DE MAGASIN

Le Directeur de Magasin réalise les missions suivantes :

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

Il est souvent demandé une bonne expérience de la vente et de l'animation d'une équipe commerciale avec, parfois, une formation supérieure de niveau Bac+2.

DIRECTEUR DE RÉSEAU

Rattaché au Directeur Général ou Commercial, le Directeur de Réseau :

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

Cette fonction se rapproche d'une direction commerciale avec une appartenance au comité de direction et la responsabilité du développement immobilier. Ce poste englobe un aspect stratégique important doublé d'une sensibilité terrain extrêmement marquée.

De formation commerciale supérieure, celui-ci a presque systématiquement une expérience probante de direction régionale.

CHIFFRES CLÉS

.....
85% des recrutements dans le secteur de la distribution sont des CDI.

10% de cadres dans le secteur.

Le secteur de la distribution pèse **450 milliards d'€ de CA.**





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

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

DISTRIBUTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chef de Rayon	22 - 26	24 - 30	30 - 38	▲
Chef de Département	30 - 35	33 - 45	47 - 52	◊
Directeur de Magasin - Réseau de Détail	20	25	40	◊
Directeur de Magasin - Distribution Spécialisée	35	52	65	◊
Directeur de Magasin - Grande Distribution Alimentaire	45	65	100 et +	◊
Directeur Régional	45 - 55	50 - 61	60 - 90	▲
Directeur de Réseau	55 - 85	80 - 110	100 - 125	◊
Country Manager	60 - 70	65 - 90	85 - 120	▲

COMMERCE

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



NOTE DE TENDANCE

Dans un contexte de performance croissante du secteur du bâtiment, **le marché du facility management, de la maintenance et des services généraux se montre très dynamique**. Cette tendance est portée par la transformation des entreprises qui replace le bien-être des salariés au cœur des préoccupations et accentue le nomadisme des locaux.

Ainsi, nous constatons aujourd'hui une **importante structuration des différents acteurs du secteur en France**, tous les majors de la construction ayant notamment lancé leur activité / marque / filiale / agence spécialisée dans la gestion et l'optimisation des énergies et des services.

Par ailleurs, afin d'être compétitives, les entreprises d'installations (électricité ou CVC) possédant un département de maintenance multitechnique, proposent de plus en plus à leurs clients des solutions multiservices, ensuite sous-traitées.

Nous notons ainsi une **forte hausse de la demande pour des profils d'experts en maintenance** (+15% entre le 1^{er} semestre 2015 et le 1^{er} semestre 2016). Les profils de techniciens, BTS spécialisés (FEE, électrotechnique, DUT GEII...) restent très appréciés par les recruteurs.

Depuis quelques mois, **une hausse des rémunérations est observée pour les profils spécialisés et les ingénieurs jeunes diplômés**. Les Bac+5 en Génie Climatique et Génie Electrique sont recherchés par les majors pour leurs compétences en gestion contractuelle et budgétaire. Ces profils seront aussi amenés à valoriser leurs qualités commerciales.



LES PROJECTIONS DE CROISSANCE À HORIZON 2020 SONT DE L'ORDRE
DE **3 À 4% PAR AN ET JUSQU'À 6% SUR LE SEGMENT DE L'EFFICACITÉ
ÉNERGÉTIQUE.**

SOURCE : SYPEMI



FACILITY MANAGER

Le Facility Manager contribue à un besoin croissant des maîtres d'ouvrage de réduire leurs coûts et d'augmenter de manière significative la flexibilité dans la gestion des installations immobilières.

Pour cela, les responsabilités du Facility Manager sont :

- La gestion de la performance énergétique des bâtiments dits « intelligents ».
- Le pilotage des prestataires de maintenance multitechniques et multiservices.
- L'analyse, le suivi et l'optimisation des consommations énergétiques des bâtiments.

Diplômé d'un BTS, d'une école d'ingénieur ou d'un équivalent universitaire, il possède au moins 4 ans d'expérience à un poste similaire.

INGÉNIEUR EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

L'Ingénieur Efficacité Énergétique est un ingénieur polyvalent capable d'analyser et de gérer des questions liées à l'optimisation de la performance énergétique des installations industrielles aussi bien au niveau des process que des bâtiments.

Ses missions principales sont :

- Réaliser les audits énergétiques des installations existantes.
- Optimiser les systèmes énergétiques des bâtiments.
- Assurer une veille réglementaire.

De formation ingénieur de type généraliste ou spécialisé (INSA, ESME Sudria...), il possède des qualités d'analyse, un sens organisationnel et une bonne connaissance des installations techniques (CVC, CFO / CFA...).

TECHNICIEN DE MAINTENANCE SPÉCIALISÉ

Le Technicien de Maintenance Spécialisé a acquis des compétences techniques très spécifiques dans un domaine donné.

Il est très recherché pour son niveau d'expertise et sa capacité à résoudre des problématiques techniques complexes.

Sa mission essentielle concerne la maintenance préventive et curative des installations sur les lots suivants :

- Chaud.
- Froid.
- CVC.
- Courants forts et courants faibles.

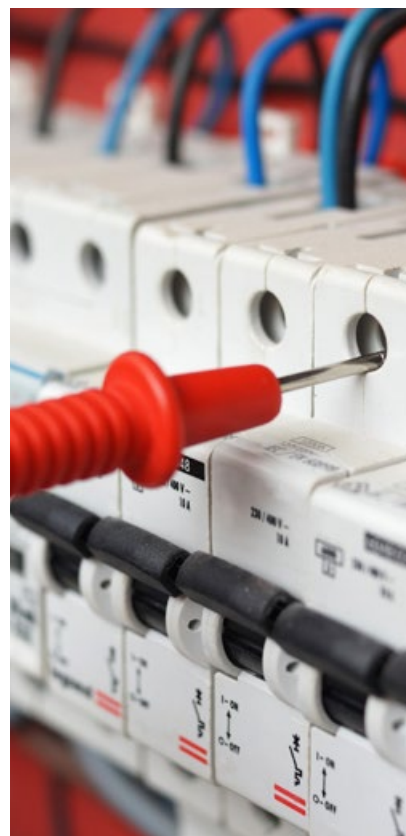
Il est généralement issu d'une formation électrotechnique ou FEE (Fluides Énergies Environnement).

CHIFFRES CLÉS

.....
9% de la population active travaille **dans le secteur du facility management.**
.....

44% des effectifs du secteur en ETP concernent les **fonctions immobilières** et **services généraux.**
.....

23% des professionnels du secteur disposent d'un **Bac+4/5.**
.....





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

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

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	60 - 75	70 - 80	80 - 100	↕
Facility Manager - Gestionnaire Technique	34 - 38	38 - 42	45 - 55	▲
Responsable Building	30 - 32	32 - 36	36 - 40	↕
Building Manager - Responsable de Site	30 - 35	33 - 36	38 - 42	↕
Responsable Services Généraux	28 - 32	30 - 35	36 - 50	↕
Gestionnaire Flotte Automobile	26 - 30	28 - 34	32 - 38	↕
Technicien Services Généraux	20 - 22	22 - 26	24 - 30	↕
Assistant Services Généraux	22 - 24	24 - 28	26 - 32	▼

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 et +	↕
Chargé d'Affaires Maintenance	36 - 40	38 - 45	45 - 55	▲
Responsable de Site	30 - 34	33 - 36	36 - 44	↕
Responsable de Maintenance	28 - 32	32 - 34	36 - 42	▲
Frigoriste	24 - 26	26 - 32	32 - 38	▲
Chauffagiste	24 - 26	26 - 32	32 - 38	▲
Technicien CVC	28 - 30	30 - 32	30 - 36	↕
Technicien CFO / CFA	28 - 30	30 - 32	34 - 38	↕
Technicien de Maintenance Multitechnique	24 - 26	26 - 28	30 - 34	↕
Factotum	18 - 22	20 - 24	24 - 28	▼

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 - 65	65 - 75	↕
Ingénieur Méthodes	32 - 34	34 - 38	40 - 55	▲
Technicien Méthodes	26 - 30	30 - 34	34 - 38	↕
Responsable Chiffrage	40 - 50	50 - 60	60 - 70	↕
Ingénieur Commercial (Chiffrage / Maintenance)	30 - 34	34 - 38	40 - 45	▲
Ingénieur Thermicien	32 - 36	35 - 40	45 et +	▲
Ingénieur Efficacité Énergétique	32 - 36	35 - 40	45 et +	▲



NOTE DE TENDANCE

Aujourd'hui, **la fonction finance est impactée par de nombreux changements majeurs**, tant conjoncturels que structurels.

L'internationalisation couplée à une rationalisation permanente des coûts a déclenché de nombreux projets de transformation dans les entreprises et a accéléré la création de centres de compétences. Ces schémas organisationnels toujours plus complexes participent à une **redéfinition permanente des fonctions comptables et financières** et entraînent parfois certains paradoxes.

En effet, l'industrialisation de la fonction au sein de centres de services partagés s'oppose à la nécessité pour les candidats de développer des compétences interpersonnelles toujours plus transverses (adaptation au changement, travail en mode projet, sensibilité multiculturelle, adaptation aux nouveaux outils, polyvalence, management à distance...). Ainsi, les professionnels de la finance doivent être des experts proposant une technicité pointue, capables de s'adapter continuellement aux changements en offrant polyvalence et capacité d'adaptation.

Par ailleurs, si **certains postes d'experts** comme les Chargés de Consolidation, les Trésoriers ou les Gestionnaires Paie **deviennent des métiers pénuriques pour lesquels les surenchères salariales sont fréquentes**, pour d'autres fonctions, l'expertise technique perd de sa pertinence au profit de compétences relationnelles. À titre d'exemple, un Responsable Comptable n'est plus un « super » comptable encadrant d'autres comptables mais un véritable « manager du changement » capable de coordonner des ressources internes et externes tout en pilotant différents projets complexes liés à l'organisation ou aux outils. La finalité est la même mais les moyens à mettre en œuvre sont différents.

Jamais **la notion d'employabilité n'a donc été aussi compliquée ni aussi stratégique pour les professionnels de la finance et de la comptabilité**. Hier, la recherche d'un comptable s'appuyait sur l'analyse de critères principalement techniques. Aujourd'hui, il s'agit également d'évaluer le candidat sur ses comportements professionnels, et surtout de le projeter dans la complexité de l'organisation.



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



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



DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER

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

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

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

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

GESTIONNAIRE DE COMPTES CLIENTS

Le Gestionnaire de Comptes Clients est un profil dont la demande est en forte croissance. Interlocuteur principal au sein de la comptabilité clients, il a pour objectif de fluidifier les échanges entre les services commerciaux, techniques et financiers.

A ce titre, ses responsabilités couvrent :

- L'enregistrement des contrats commerciaux et le paramétrage dans le logiciel.
- L'édition de la facturation.
- La prise en charge des demandes clients : refacturation, problème de TVA, litiges administratifs.
- La gestion du recouvrement jusqu'au pré-contentieux en relation avec les équipes commerciales internes.

Il possède un profil Bac+2/3 avec une première expérience confirmée en tant que Comptable Clients ou Recouvrement.

COMPTABLE GÉNÉRAL

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

A ce titre, ses responsabilités couvrent :

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

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

CHIFFRES CLÉS

.....
Au cours des
12 derniers mois :

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

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



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





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

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

FONCTIONS DE DIRECTION

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

FONCTIONS COMPTABLES

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



FONCTIONS DE CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION ET AUDIT INTERNE

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

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

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





NOTE DE TENDANCE

Le tourisme français aura largement subi et subit encore aujourd'hui l'impact des tragiques événements de 2015 et 2016. Conséquence : l'hôtellerie et la restauration françaises, et notamment parisiennes, ont connu une baisse spectaculaire en termes de fréquentation et de chiffre d'affaires. **Si la France reste encore une destination de choix, la relance de l'activité prend du temps et l'heure reste encore à la prudence.**

Malgré tout, nous constatons que **le secteur, en pleine mutation structurelle, continue de recruter.** En effet, les grandes chaînes internationales mais aussi les plus petits opérateurs continuent d'embaucher des cadres pour s'entourer de **profils toujours plus polyvalents, plus ouverts et plus pragmatiques.**

Les fonctions les plus recherchées à l'heure actuelle sont pour les Directions de Réseau / d'Exploitation / d'Opération bien que les établissements recrutent également de nombreux métiers marketing et commerciaux. Les profils commerciaux sont à nouveau très sollicités, notamment les « chasseurs », responsables du développement commercial et de la conquête de nouveaux clients / marchés.

Dans le secteur de la restauration, les profils de Chefs dont le recrutement est particulièrement complexe et stratégique restent aussi particulièrement recherchés.

Enfin, nous remarquons que le voyage d'affaires se porte très bien et que la concurrence entre les différents acteurs joue plutôt en faveur des candidats.

Si, de manière générale, **les rémunérations sont relativement stables**, nous constatons néanmoins que nos clients sont plus ouverts et réceptifs aux attentes des candidats qui réussissent à démontrer leur valeur ajoutée. De nombreux acteurs du secteur de l'hôtellerie et du tourisme cherchent des leviers de croissance, les candidats qui démontrent leur capacité d'ouverture et de créativité sont alors particulièrement recherchés et valorisés.



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



REVENUE MANAGER – RESPONSABLE DU REVENU

Le Revenue Manager a comme mission l'optimisation du revenu d'un ou plusieurs établissements.

À ce titre, il :

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

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

DIRECTEUR GÉNÉRAL - DIRECTEUR D'EXPLOITATION

Le Directeur Général ou Directeur d'Exploitation est en charge de l'exploitation et de la gestion opérationnelle et, de plus en plus, responsable du bon développement commercial du ou des établissements.

A ce titre, il :

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

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

DIRECTEUR COMMERCIAL / DES VENTES

Il supervise l'ensemble des activités commerciales du groupe et peut faire partie du comité de direction.

À ce titre, il :

- Définit la stratégie commerciale puis est directement en charge de son application.
- Segmente le marché par typologie de clientèle et définit la politique tarifaire.
- Encadre les équipes en charge de la mise en œuvre de la politique commerciale.
- Établit les objectifs et les prévisions de ventes, élabore les budgets, participe aux négociations commerciales, supervise les partenariats commerciaux et suit en direct les clients majeurs.

Les formations supérieures hôtelières et commerciales sont largement représentées. Une expérience opérationnelle et/ou commerciale de plusieurs années est un atout important pour accéder à cette fonction. Ce poste nécessite des compétences en gestion et en management.

CHIFFRES CLÉS

.....

L'hôtellerie :

17 000 entreprises,
615 000 chambres,
15,8 milliards d'€ de CA,
160 000 salariés.

.....



La France est la
1^{ère} destination
mondiale avec 83
millions de touristes
internationaux.

.....





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

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

HÔTELLERIE

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

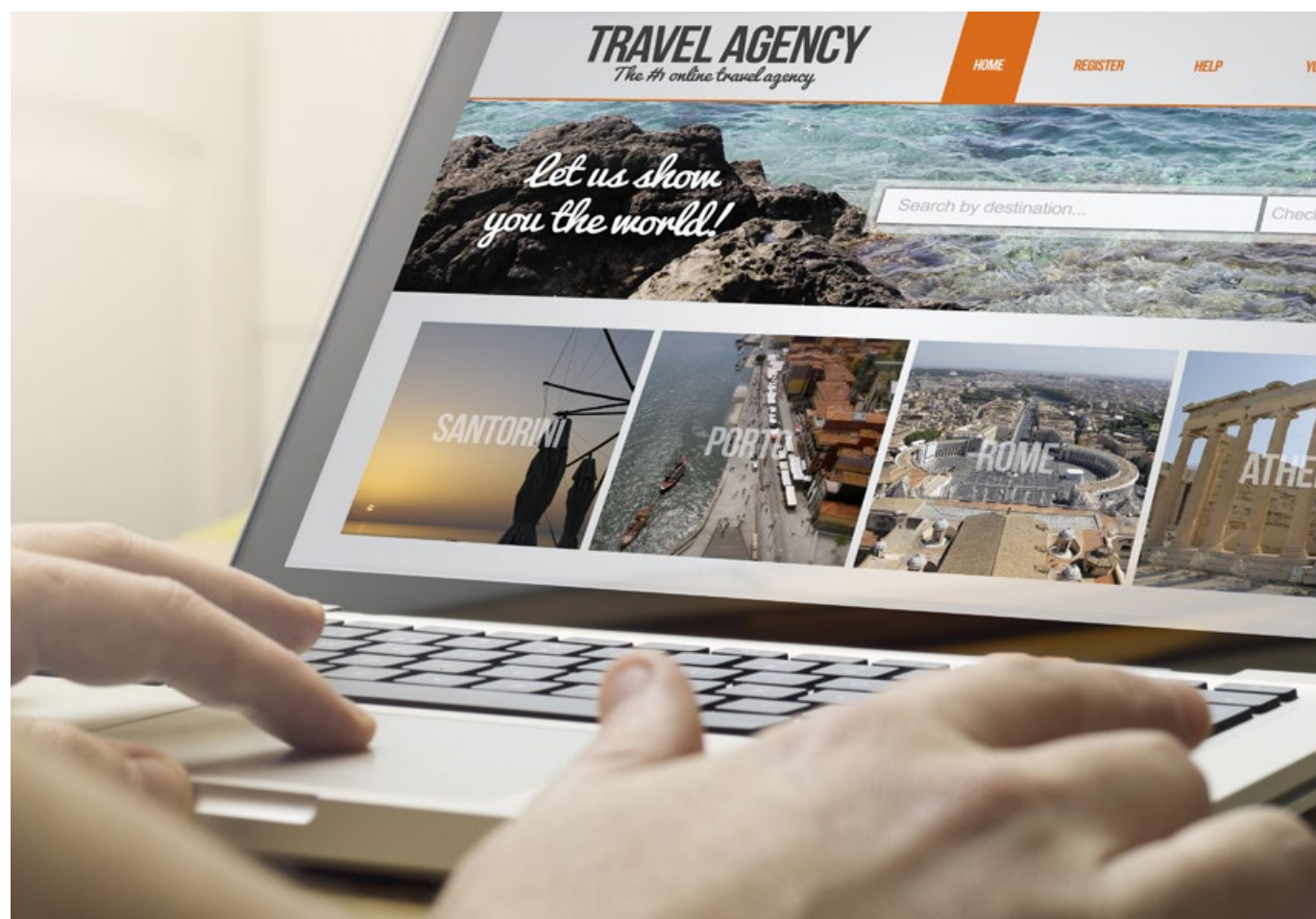
RESTAURATION

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



TOURISME

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





NOTE DE TENDANCE

De manière générale l'**emploi dans le secteur immobilier montre des signes encourageants**, liés essentiellement à la reprise de la promotion immobilière, et se traduisant par une hausse des programmes de logements collectifs en cours de développement et de commercialisation.

Les acquisitions en VEFA des bailleurs sociaux contribuaient jusqu'ici significativement à porter le marché. L'amélioration de l'offre de crédit (élargissement du PTZ, taux toujours aussi bas) a constitué un accélérateur puissant. Sur la période 2015-2016, les crédits accordés aux ménages ont effectivement augmenté de 35% sur le seul segment du neuf (source FFB).

Plus stable, **le marché du logement social représente toujours une source d'emplois variés** relativement volumique, ce qui est valable pour des fonctions de proximité, mais également pour les postes d'encadrement.

Côté immobilier d'entreprise, on peut distinguer **le secteur logistique qui bénéficie de la numérisation de l'économie** ; celle-ci nécessitant la construction de nouvelles plateformes de stockage et de tri. On sera par ailleurs attentif à l'évolution de l'hôtellerie qui, après avoir connu une forte hausse ces dernières années (investissements en hausse de 65% de 2014 à 2015) connaît un contexte plus incertain.

Le premier trimestre 2016 a donc été marqué par une hausse des recrutements, tant chez les majors qu'au sein des TPE/PME. En dépit de quelques disparités régionales, **nous assistons à nouveau à des créations de postes**, notamment en développement/investissement et commercialisation, mais également en montage et suivi de travaux.



LE GRAND PARIS VA OFFRIR DES OPPORTUNITÉS NOUVELLES AUX PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER : OUTRE L'EXTENSION DES RÉSEAUX DE TRANSPORT, **LA CRÉATION DE 70 000 LOGEMENTS NEUFS** EST PRÉVUE **CHAQUE ANNÉE D'ICI 2030**.



ATTACHÉ DE CLIENTÈLE VEFA

L'Attaché de Clientèle prend en charge les acquéreurs de biens en VEFA de la signature du compromis jusqu'à la livraison en réalisant un suivi pendant la phase d'exécution du chantier.

Ses principales missions sont :

- Gérer les travaux modificatifs acquéreurs.
- Assurer les visites cloisons.
- Gérer les levées de réserves jusqu'à la livraison.
- Gérer chez certains promoteurs la partie SAV.

Aujourd'hui, 2 typologies de profils intéressent particulièrement les entreprises : soit un Assistant de Programmes possédant une expérience significative chez un promoteur soit un Responsable de Programmes Débutant fraîchement diplômé d'un Bac+5.

DIRECTEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Cette fonction relativement récente a pour mission essentielle de garantir un environnement de travail productif et pérenne favorisant la fidélisation des collaborateurs.

Outre l'immobilier et les services aux utilisateurs, de nouvelles missions lui sont confiées :

- La prévention santé.
- La mobilité.
- Le numérique.
- Une partie de la communication interne relative au développement durable.

Les Directeurs Environnement de Travail sont expérimentés (48 ans de moyenne d'âge) et de mieux en mieux formés (43% d'entre eux ont un Bac+5 ou plus). Si le marché candidats est volumique, l'intervalle entre deux postes n'est « que » de 10 mois et les responsabilités sont souvent plus importantes à l'arrivée.

ASSET MANAGER

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

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

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

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

CHIFFRES CLÉS

.....
Une **croissance de + 0.7%** au **1^{er} trimestre 2016** est constatée sur l'emploi des salariés de l'immobilier.

.....
Avec **plus de 90% d'entreprises employant moins de 10 salariés**, l'immobilier est un secteur de TPE.





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**.

A noter : sur les postes indiqués avec une *, le variable peut être significatif.

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

AMÉNAGEMENT URBAIN

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

UTILISATEURS

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

PROMOTION IMMOBILIÈRE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable - Directeur Commercial*	-	50 - 70	70 - 100	◀
Responsable - Directeur Développement*	40 - 45	45 - 60	60 - 80	▲
Responsable - Directeur Technique	-	45 - 60	60 - 90	◀
Responsable - Directeur de Programmes	35 - 40	40 - 55	55 - 80	▲
Responsable Études / Appels d'Offres	-	40 - 45	45 - 60	◀
Conducteur - Ingénieur Travaux	25 - 28	36 - 45	45 - 55	▲
Prospecteur Foncier*	35 - 40	40 - 45	-	▲
Commercial - Négociateur VEFA*	30 - 35	35 - 45	-	◀
Attaché de Clientèle / SAV	25 - 28	28 - 35	33 - 42	◀
Assistant de Programmes	25 - 28	28 - 33	33 - 40	◀

SERVICES IMMOBILIERS - RÉSIDENTIEL

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



SERVICES IMMOBILIERS - TERTIAIRE

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

LOGEMENT SOCIAL

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



NOTE DE TENDANCE

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

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

Contrairement à d'autres secteurs tels que l'informatique, l'industrie n'a pas vécu une grande révolution technologique : peu de vrais « nouveaux » postes y ont vu le jour. En revanche, **certaines fonctions y ont considérablement évolué**, prenant dès lors une dimension différente, voire plus large : **dimension internationale plus forte** (direction industrielle, direction qualité, direction de projets...), notamment dans le cadre d'organisations matricielles multi-sites et multi-nationalités ; **dimension technologique plus « moderne »** (électronique embarquée, domotique, automatisation de procédés, supervision à distance...) ; **dimension « clients » beaucoup plus affirmée** (service après-vente, qualité...).

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



DIRECTEUR INDUSTRIEL

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

À ce titre,

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

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

CHEF DE PROJETS

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

Ainsi, il est en charge de :

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

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

TECHNICIEN SERVICE APRÈS-VENTE

D'un expert technique capable de résoudre tous les problèmes, le Technicien SAV est désormais devenu un véritable acteur de la satisfaction du client.

Ainsi, directement sur les sites clients, ses missions consistent à :

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

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

CHIFFRES CLÉS

91% des ingénieurs se disent mobiles

pour trouver un nouvel emploi, contre **62% des techniciens.**

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



Salaire moyen :
Ingénieur : 56 K€
Technicien : 31 K€





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

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

R&D / BUREAU D'ÉTUDES / ESSAIS

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Dessinateur - Projeteur - Technicien Bureau d'Études	25 - 27	27 - 30	30 - 40	▲
Ingénieur Bureau d'Études	32 - 35	35 - 44	44 - 50	◀
Responsable Bureau d'Études	-	40 - 50	50 - 65	▲
Ingénieur Calculs	32 - 35	35 - 44	44 - 50	◀
Technicien Laboratoire / Essais	24 - 26	26 - 30	30 - 35	◀
Ingénieur Laboratoire / Essais	-	34 - 44	44 - 50	◀
Responsable Laboratoire / Essais	-	40 - 50	50 - 60	◀
Responsable - Directeur d'Études	-	-	65 - 90	▲
Responsable - Directeur R&D	-	-	65 - 100	▲

PROJETS / AFFAIRES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chef de Projet	-	35 - 45	45 - 70	▲
Chargé d'Affaires	30 - 35	35 - 45	45 - 60	◀

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	30 - 34	34 - 44	44 - 50	◀
Responsable Méthodes / Process / Amélioration Continue	-	40 - 50	50 - 65	▲
Technicien Maintenance / Travaux Neufs	25 - 28	32 - 36	36 - 45	▲
Ingénieur Maintenance / Travaux Neufs	28 - 34	34 - 45	45 - 55	◀
Responsable Maintenance / Travaux Neufs - Responsable Technique	-	-	55 - 70	▲

PRODUCTION / EXPLOITATION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien de Production - Conducteur de Ligne	22 - 25	25 - 28	28 - 32	◀
Chef d'Atelier - Chef d'Équipe	28 - 30	30 - 35	35 - 45	◀
Ingénieur de Production / Exploitation	30 - 34	34 - 44	44 - 50	◀
Responsable de Production / Exploitation	-	40 - 50	50 - 70	◀
Directeur Technique	-	-	60 - 80	◀
Directeur d'Usine	-	-	80 - 100	◀
Directeur Industriel	-	-	100 - 130	▲
Directeur des Opérations	-	-	65 - 90	▲
Directeur Excellence Opérationnelle / Lean Manufacturing	-	-	70 - 100	▲



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 - 29	29 - 35	35 - 45	▼
Technicien Qualité	24 - 26	26 - 29	29 - 33	◄
Ingénieur Qualité / QHSE	28 - 33	33 - 42	42 - 48	◄
Responsable Qualité / QHSE	-	40 - 50	50 - 70	◄

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 - 40	40 - 45	◄
Formateur / Rédacteur Technique	24 - 26	26 - 30	30 - 35	▲
Technicien Support Technique / Hotline	24 - 26	26 - 30	30 - 35	▲
Ingénieur Support Technique	-	32 - 40	40 - 50	▲

SERVICE APRÈS-VENTE / INSTALLATION / COMMISSIONING

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Technicien SAV Régional	25 - 27	27 - 30	30 - 35	▲
Technicien SAV National	26 - 29	29 - 33	33 - 48	▲
Technicien SAV International	30 - 33	33 - 38	38 - 50	▲
Coordinateur / Responsable SAV	-	34 - 44	44 - 60	◄

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 Méthodes Maintenance	26 - 29	29 - 33	33 - 45	▲
Technicien en Métrologie	25 - 27	27 - 30	30 - 35	▲
Technicien en Domotique	26 - 29	29 - 33	33 - 38	▲
Ingénieur Automatismes / Robotique	32 - 35	35 - 45	45 - 60	▲
Ingénieur Réseaux Électriques	32 - 35	35 - 42	42 - 50	▲
Ingénieur Électronique Embarquée	35 - 45	45 - 60	60 - 70	▲



NOTE DE TENDANCE

La fonction juridique s'inscrit aujourd'hui complètement dans la stratégie de l'entreprise. Autrefois figée dans son rôle et appelée en derniers recours, elle est désormais plus proche du business et des opérationnels dans l'**accompagnement des risques**.

Cette orientation correspond parfaitement à la **nouvelle génération de juristes qui a besoin de challenges et qui souhaite participer à la stratégie globale de l'entreprise** en apportant sa touche personnelle.

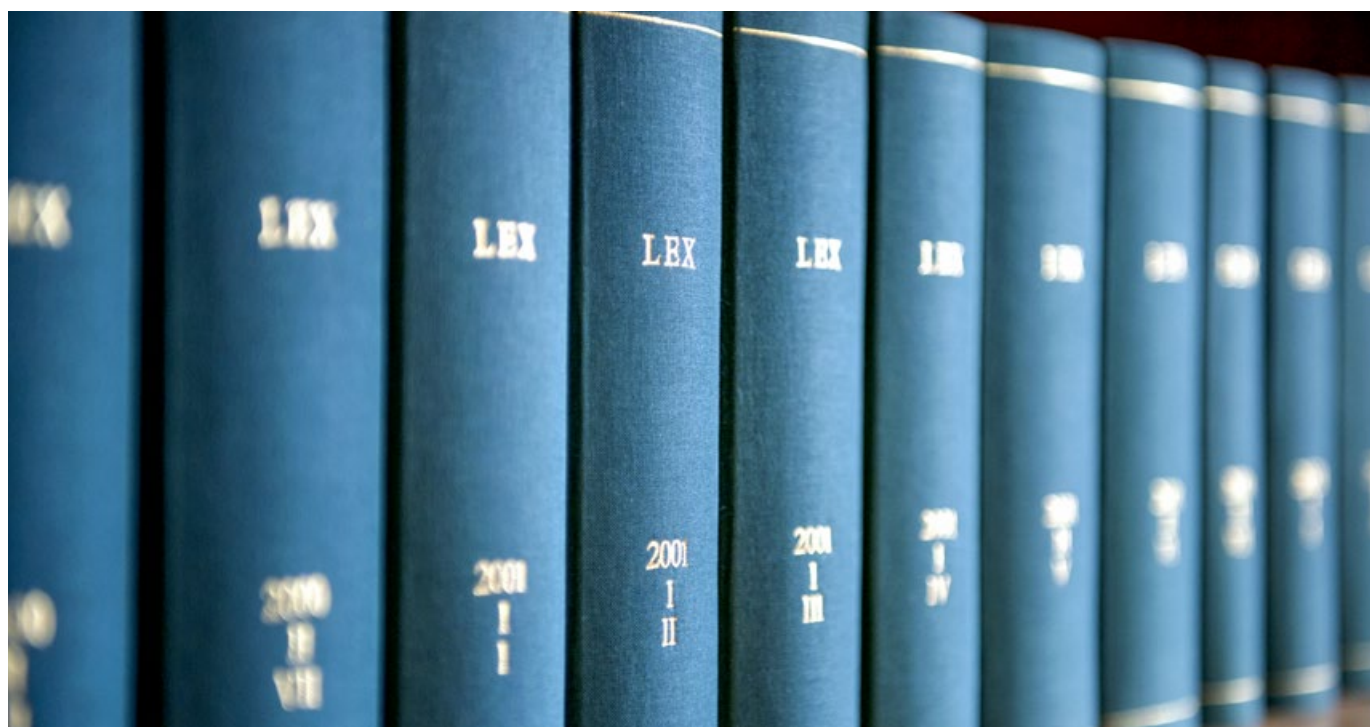
Pour évoluer, le juriste doit acquérir une expérience opérationnelle forte durant ses premières années. Celles-ci seront formatrices et déterminantes pour la suite de sa carrière. Il ne doit ensuite pas hésiter à être mobile, soit à l'international, soit vers une autre structure ou un autre domaine.

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

Néanmoins, quelques mutations méritent d'être mises en lumière. L'apparition de certaines fonctions offrent de nouvelles perspectives de carrière pour le juriste comme la fonction de Contract Manager qui permet d'allier une fonction juridique à une fonction plus business et terrain.

Enfin, le **marché de l'intérim connaît également sa révolution et une forte croissance avec des directions juridiques plus ouvertes aux recours de compétences temporaires**.

Tendance qui se confirme sur le management de transition pour lequel l'entreprise s'appuie plus naturellement sur des experts confirmés au détriment du recours classique aux cabinets d'avocats.



PARALEGAL

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

En droit des sociétés, ses missions principales sont :

- La rédaction de lettres de convocations, rapports, feuilles de présence et PV d'assemblées générales.
- La constitution de sociétés, la modification des statuts et la gestion des formalités.
- La mise à jour des registres et fiches des sociétés (PV, mouvements de titres...).
- Le secrétariat juridique.
- La coordination avec les intervenants extérieurs : Commissaires aux Comptes, Avocats, Registre du Commerce.
- L'accomplissement des formalités légales.

CONTRACT MANAGER

Le Contract Manager a pour mission d'assurer le suivi et la gestion des contrats dans un objectif de minimisation des risques juridiques et financiers en interface avec les opérationnels.

Ses principales missions sont les suivantes :

- Participer à la mise en place de la stratégie contractuelle et accompagner les opérationnels dans la négociation et la rédaction des contrats.
- Apporter un support et sensibiliser les opérationnels sur les risques contractuels et financiers.
- Suivre et assurer le respect des obligations contractuelles en liaison avec les opérationnels en utilisant les leviers contractuels : pénalités, bonus / malus...
- Suivre et piloter les pré-contentieux et contentieux en liaison avec les opérationnels.
- Assurer un suivi et un reporting : outils de suivi, tableaux de bord...

JURISTE COMPLIANCE - COMPLIANCE OFFICER

Le Juriste Compliance ou Compliance Officer a pour mission de veiller au respect de la législation en matière de conformité par le groupe. Sa présence est systématique dans certains secteurs d'activités très réglementés sur le sujet tels que la banque ou la pharmacie et obligatoire dans les entreprises de plus de 500 salariés à compter de 2017.

Ses principales missions sont les suivantes :

- Assurer une veille juridique sur l'entrée en vigueur de nouvelles réglementations de compliance et la mise à jour de réglementations en cours.
- Auditer son entreprise afin de maîtriser le niveau de respect de la réglementation.
- Concevoir, rédiger et mettre en œuvre des procédures pour veiller au respect des règles de compliance.
- Veiller à la bonne application des procédures en vigueur.

CHIFFRES CLÉS

.....
60% des juristes
ont plus de
7 ans d'expérience
professionnelle.

.....
28% des directions
juridiques ont **plus**
d'un quart de leur
effectif de juristes
titulaires du CAPA.

.....
15% des directions
juridiques ont plus
d'un quart de leur
effectif de juristes
ayant un double
cursus (droit et autre
domaine).

.....
Source : Les Échos Business





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

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

FONCTIONS DE DIRECTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 ans et +	
Responsable - Directeur Juridique	60 - 75	75 - 90	90 - 200	↕
Responsable - Directeur Fiscal	60 - 75	75 - 90	90 - 250	▲
Responsable - Directeur Compliance	60 - 70	70 - 80	80 - 140	▲
Secrétaire Général	70 - 80	80 - 120	120 - 300	↕

APPROCHE GÉNÉRALISTE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Paralegal	28 - 32	32 - 40	40 - 80	▲
Juriste Corporate M&A / Droit des Sociétés	30 - 35	35 - 45	45 - 70	↕
Juriste Droit des Contrats	30 - 35	35 - 45	45 - 70	↕
Juriste Droit des Contrats Internationaux	35 - 40	40 - 50	45 - 75	▲
Juriste Droit Social	30 - 35	35 - 45	45 - 80	▲
Juriste Propriété Intellectuelle / Industrielle	30 - 35	35 - 45	45 - 75	↕
Juriste Compliance	30 - 35	35 - 45	45 - 70	▲
Juriste Généraliste / Unique	28 - 30	32 - 40	40 - 70	↕
Juriste Contentieux	28 - 32	32 - 38	38 - 65	↕
Juriste NTIC	30 - 33	33 - 40	40 - 75	▲
Fiscaliste d'Entreprise	35 - 40	40 - 50	50 - 80	↕
Fiscalité Internationale	60 - 75	75 - 90	90 - 130	▲
Contract Manager	30 - 35	35 - 45	50 - 90	▲

APPROCHE SECTORIELLE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Juriste Bancaire	30 - 35	35 - 45	45 - 75	▲
Juriste Financier	35 - 40	40 - 45	45 - 75	▲
Juriste OPCVM	35 - 40	40 - 45	45 - 80	↕
Juriste Assurance	30 - 35	35 - 45	45 - 75	▲
Juriste Sinistres	30 - 35	35 - 40	45 - 60	↕
Juriste Construction / Immobilier	30 - 35	35 - 45	45 - 65	↕
Juriste Santé / Pharmaceutique	32 - 38	38 - 50	50 - 80	↕
Juriste Distribution	30 - 35	35 - 45	45 - 65	↕



NOTE DE TENDANCE

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

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

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

Un **levier de croissance important pour les industriels est la création de biomédicaments.** Ces traitements destinés à combattre des maladies rares permettent l'émergence de sociétés de biotechnologie et la conquête de marchés de niche.

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

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

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

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



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



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



MEDICAL SCIENCE LIAISON

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

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

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

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

CHARGÉ DMOS

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

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

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

PHARMACIEN PV / IM

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

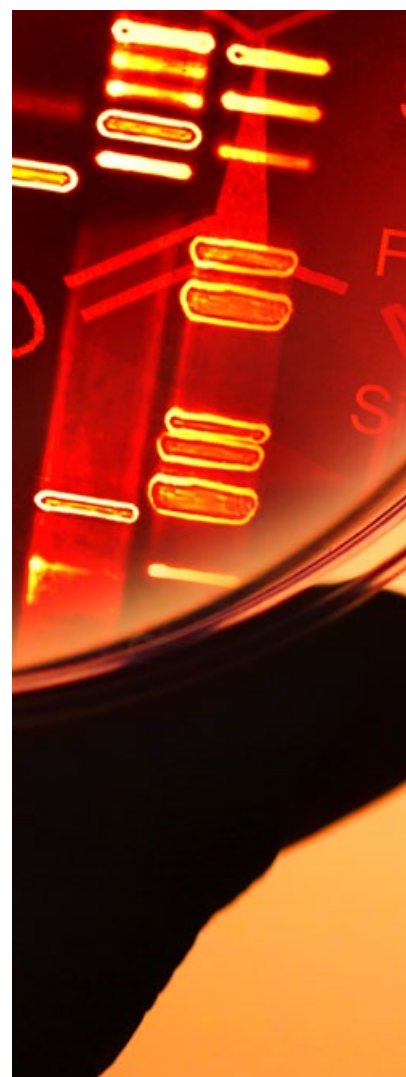
- Saisir les cas de pharmacovigilance dans les bases de données de PV spécifiques.
- Procéder à l'enregistrement des dossiers à prendre en charge (dossiers PV, IM, rapports...).
- Répondre aux questions médicales / scientifiques sur les produits de l'aire thérapeutique.
- Assurer le suivi des demandes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

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

CHIFFRES CLÉS

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

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





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

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

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT CLINIQUE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur R&D	-	80 - 100	> 100	↕
Responsable de Laboratoire R&D	37 - 40	42 - 60	> 60	↕
Technicien R&D	22 - 26	24 - 30	30 - 33	↕
Directeur du Développement	65 - 80	80 - 100	> 90	↕
Pharmacien Développement Galénique	35 - 38	37 - 50	> 60	↕
Technicien Chimiste / Développement Analytique	22 - 26	26 - 30	30 - 33	▲
Chef de Projet Études Cliniques	40 - 45	45 - 60	> 60	↕
ARC	28 - 30	30 - 42	42 - 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	48 - 60	55 - 75	> 75	▲
Médecin Produit	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-Réglementaires - 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 Produit	35 - 40	40 - 55	55 - 90	↕
Médecin Pharmacovigilance	50 - 60	55 - 70	> 70	▲
Pharmacien Pharmacovigilance	35 - 40	40 - 55	55 - 90	▲
Assistant Pharmacovigilance	28 - 32	32 - 36	36 - 40	▲
Pharmacien Information Médicale	35 - 40	40 - 55	55 - 90	▲
Assistant Information Médicale	28 - 32	28 - 35	35 - 40	▲



COMPLIANCE / TRANSPARENCE / DMOS

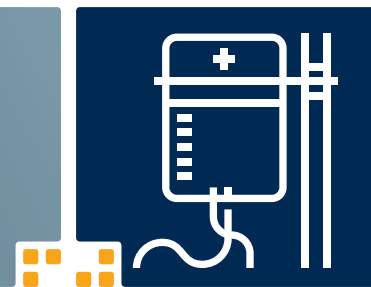
POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Responsable Transparence	35 - 40	40 - 55	55 - 70	▲
Chargé DMOS	30 - 35	35 - 40	38 - 42	▲
Assistant DMOS	28 - 32	30 - 35	35 - 40	▲
Responsable Market Access	50 - 55	55 - 70	> 75	▲

MARKETING / COMMERCIAL

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Marketing	70 - 80	80 - 120	> 120	▲
Chef de Gamme	45 - 55	55 - 75	> 70	◊
Chef de Produit	33 - 38	35 - 50	50 - 70	▼
Assistant Chef de Produit	28 - 32	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	28 - 32	30 - 35	35 - 40	◊

PRODUCTION

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Directeur Industriel	26 - 28	30 - 35	35 - 40	▲
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 AQ / CQ	35 - 40	40 - 55	55 - 90	◊
Technicien AQ / CQ	22 - 26	24 - 30	30 - 33	◊



NOTE DE TENDANCE

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

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

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

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



PRÈS DE LA MOITIÉ DES POSTES DANS LE SECTEUR EST SITUÉE EN ÎLE-DE-FRANCE.



53% DES SALARIÉS DU SECTEUR SONT DES CADRES.



INGÉNIEUR COMMERCIAL

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

- L'atteinte des objectifs par l'élaboration de plans d'actions commerciales 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'ingénieur ou de commerce ou équivalent universitaire. Plus le dispositif médical est complexe et spécifique, plus la connaissance des acteurs et de la spécialité devient indispensable.

INGÉNIEUR D'APPLICATION / SUPPORT CLINIQUE

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

- La réalisation de démonstrations des produits spécifiques sur le terrain et l'apport constant d'aide aux praticiens à optimiser leur utilisation.
- La collaboration étroite avec les équipes commerciales afin de leur apporter 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'ingénieur 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.

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

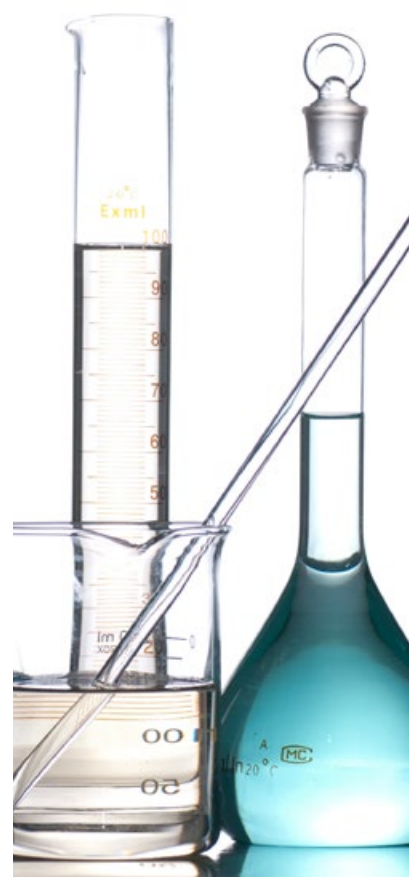
- L'élaboration des dossiers d'enregistrement.
- La validation de la conformité réglementaire et normative de l'étiquetage, des notices d'utilisation et des supports promotionnels.
- L'analyse des produits retournés afin de détecter des non-conformités ou des erreurs d'utilisation.
- Effectuer les investigations (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'ingénieur. Il convient d'avoir une expérience dans les domaines de la R&D, des affaires réglementaires, la qualité, acquise au sein du secteur des dispositifs médicaux.

CHIFFRES CLÉS

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

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





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

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

MÉTIERS 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	▲
KAM	40 - 45	40 - 65	> 60	◄

MÉTIERS 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	▲
Chef de Produit	35 - 40	38 - 45	> 50	▲
Chef de Gamme	38 - 40	40 - 50	> 55	◄
Directeur Marketing	-	45 - 65	> 70	▲

MÉTIERS TECHNIQUES

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	◄

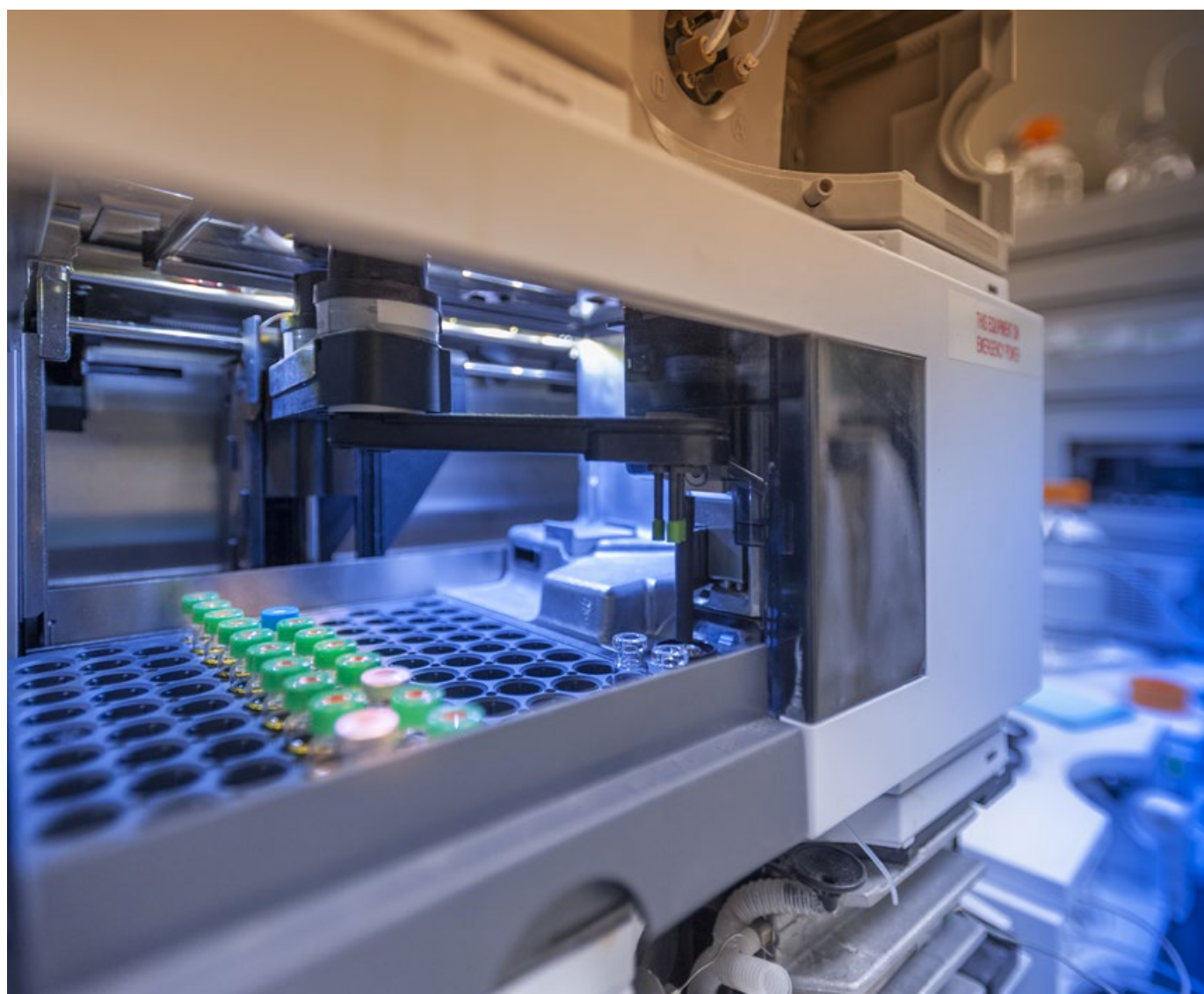
MÉTIERS R&D

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	▲



MÉTIERS RÉGLEMENTAIRES ET QUALITÉ

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





NOTE DE TENDANCE

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

Fortement impacté par l'environnement socio-économique, **le marché des Ressources Humaines est en pleine mutation**. Dans ce sens, ses missions ont évolué. Les RH d'aujourd'hui ont un **rôle plus opérationnel en ligne avec la stratégie globale de l'entreprise**.

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

Fortes de ces talents, les Ressources Humaines doivent également **appréhender les nouveaux défis liés aux attentes des nouvelles générations** (besoin d'appartenance et de reconnaissance) et s'assurer de la satisfaction et l'engagement des salariés afin de **gérer au mieux leur marque employeur**.

Dans ce marché exigeant, n'oublions pas l'importance grandissante du savoir-être ainsi que la capacité à tisser un réseau (sur les réseaux sociaux notamment), ces deux facteurs étant la plupart du temps les éléments déclencheurs d'un recrutement.

À noter enfin, que dans ce marché en pleine évolution, les missions de management de transition ont su trouver leur place et sont sorties de l'ombre pour accompagner au grand jour cette mutation avec de véritables professionnels habitués au change management.



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



RESPONSABLE PAIE

Le Responsable Paie a pour mission principale de garantir la fiabilité des paies des collaborateurs et d'assurer les relations avec les organismes sociaux.

Selon la taille de l'entreprise, il peut encadrer des équipes paie et est susceptible de devoir réorganiser son service suite à une délocalisation des équipes ou la mise en place de CSP Paies.

Il s'inscrit dans une démarche de contrôle interne, avec une nécessité de sécuriser les processus et de répondre aux exigences des auditeurs internes ou externes.

Le Responsable Paie revêt une dimension projet forte, concernant :

- Les évolutions législatives et réglementaires de la paie (DSN...).
- Les outils liés à la gestion de la paie : SIRH, gestion des temps.
- Les projets internes aux entreprises : digitalisation, intranet...

RESPONSABLE RECRUTEMENT

Le Responsable Recrutement définit et met en œuvre la politique recrutement et d'intégration de son entreprise.

Partenaire des opérationnels, il :

- Définit le poste, déploie la stratégie de recherche.
- Sélectionne et évalue les candidats puis accompagne le processus jusqu'à l'intégration.
- S'inscrit dans un contexte de maîtrise des coûts, en pilotant son budget recrutement.

Premier point de contact avec les futurs « talents » de l'entreprise, le Responsable Recrutement dispose généralement d'une forte culture marketing et communication : utilisation des réseaux sociaux et gestion de la marque employeur.

CONTRÔLEUR DE GESTION SOCIALE

Le Contrôleur de Gestion Sociale est chargé de l'analyse des variations de la masse salariale. Il prend en compte les contraintes juridiques et sociales de l'entreprise tout en apportant un éclairage sur le risque social.

Son rôle consiste à :

- Mettre en œuvre et analyser les indicateurs RH de l'entreprise : turn-over, entrées, sorties, absentéisme, pyramide des âges...
- Mesurer la performance et les coûts des processus de la fonction RH à l'aide d'un reporting social (contrôle et suivi budgétaire, analyse des écarts).
- Réaliser le bilan social.

CHIFFRES CLÉS

.....
2 DRH sur 3
sont rattachés
à la Direction
Générale et 80%
ont des fonctions RH
stratégiques.

.....
40% des DRH
prévoient de
renforcer leurs
effectifs.
.....

21% des entreprises
ont augmenté
leur budget
recrutement.
.....





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

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

DÉVELOPPEMENT RH

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chargé de Recrutement	28 - 30	30 - 38	40 - 50	◀▶
Responsable Recrutement	45 - 55	55 - 65	70 - 90	◀▶
Chargé de Formation	28 - 30	30 - 38	40 - 50	◀▶
Responsable Formation	40 - 50	50 - 60	60 - 90	▲
Chargé de Communication RH	28 - 30	30 - 35	35 - 40	◀▶
Chargé de Mobilité Internationale	30 - 32	32 - 40	40 - 50	◀▶
Responsable Mobilité Internationale	50 - 60	60 - 70	70 - 85	▲
Chargé de Développement RH	30 - 35	35 - 40	40 - 50	◀▶
Responsable Développement RH	50 - 70	70 - 90	90 - 120	◀▶

GÉNÉRALISTE RH

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Chargé des Ressources Humaines	30 - 35	35 - 40	40 - 60	▲
Responsable des Ressources Humaines	40 - 50	50 - 65	65 - 85	▼
Human Resources Business Partner	50 - 55	65 - 80	80 - 90	◀▶
Human Resources Manager / Directeur des Ressources Humaines	70 - 80	80 - 100	120 - 150	◀▶
Responsable des Ressources Humaines Site Industriel	50 - 55	65 - 80	80 - 90	◀▶

AFFAIRES SOCIALES

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Gestionnaire Paie	26 - 30	30 - 40	40 - 60	▲
Responsable Paie	45 - 55	55 - 65	65 - 90	▲
Juriste Droit Social	30 - 35	35 - 45	45 - 70	▲
Responsable Relations Sociales	55 - 65	65 - 75	90 - 120	▲
Chargé de Rémunérations & Avantages Sociaux	35 - 40	40 - 50	-	▲
Responsable de Rémunérations & Avantages Sociaux	55 - 65	70 - 90	120 - 150	▲
Contrôleur de Gestion Sociale	35 - 40	40 - 50	-	▲
Chargé SIRH	35 - 40	40 - 50	-	▲
Responsable SIRH	45 - 55	55 - 85	90 - 120	▲



NOTE DE TENDANCE

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 une 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 beaucoup d'emplois** notamment pour les Ergothérapeutes et les Psychomotriciens.

La **e-santé et les nanotechnologies** devraient amener une **véritable révolution dans le monde de la santé** permettant notamment aux ingénieurs de collaborer avec les scientifiques dans le développement d'outils innovants.

L'avenir pour le personnel soignant n'est plus seulement dans les établissements de soins puisqu'ils s'orientent désormais dans 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, Psychologue du Travail ou encore de Préventeur QHSE se développent au sein des entreprises tertiaires et industrielles.



LE PARAMÉDICAL EMPLOIE
**PLUS D'1 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 assurer 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 toutes variations.
- La gestion efficace des ressources humaines : du recrutement à la montée en compétence des collaborateurs en passant par le maintien d'un climat social propice à la pérennité du site.
- La gestion budgétaire, technique et administrative de l'établissement.

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

INFIRMIER EN SANTÉ AU TRAVAIL

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

- La gestion des soins infirmiers et de la pharmacie.
- L'organisation des visites médicales et assister le médecin lors des visites médicales.
- L'animation des campagnes de prévention et de sécurité.
- La rédaction des déclarations et comptes-rendus d'accidents.
- La participation aux réunions de CHSCT.

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

INFIRMIER CONSEIL

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

Pour cela, ses responsabilités couvrent :

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

Il est Infirmier, il a exercé en société de prestation 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.





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

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

ÉTABLISSEMENT DE SOINS

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

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	19 - 22	22 - 26	26 - 32	◄
Secrétaire Médical Spécialisé Laboratoire	18 - 20	20 - 24	24 - 28	▲

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	19 - 22	22 - 28	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	26 - 32	30 - 40	35 - 50	▲
Secrétaire Médical en Santé au Travail	24 - 26	26 - 30	28 - 35	▲



PRESTATION DE SANTÉ À DOMICILE

POSTE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
Infirmier Conseil	28 - 30	30 - 38	35 - 42	▲
Technicien Installation	18 - 20	20 - 26	26 - 32	▲
Assistant Médical Agence	18 - 20	20 - 22	22 - 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	18 - 22	22 - 26	26 - 35	▲





NOTE DE TENDANCE

Depuis plusieurs années, **le monde associatif opère une réelle mutation et tend à se structurer** en faisant appel à de nouvelles ressources qu'il ne sollicitait pas avant. **Les associations sont aujourd'hui exigeantes** en termes de recrutement et souhaitent professionnaliser leurs équipes. Elles sont attentives aux compétences techniques et à la recherche de ce fameux « savoir-être » qui sera en adéquation avec les valeurs portées par la structure. De ce fait, celles-ci se tournent de plus en plus vers les cabinets de recrutement pour attirer des profils plus qualifiés (analyse financière, recherche de fonds, direction de projet ou de programme). **Paradoxalement, le secteur non-profit séduit et effraie les candidats.** L'attirance tient en général aux thématiques portées et aux valeurs véhiculées, alors que la réticence provient d'une représentation erronée du secteur souvent synonyme de « manque de professionnalisme ».

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

Aujourd'hui, **les demandes se font plus pressantes sur des métiers jugés pénuriques qui complexifient le processus de recrutement.** C'est notamment le cas dans les domaines social et médico-social sur les fonctions de direction d'établissement et de cadres de premier niveau.

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



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



CONSEILLER FORMATION

Suite aux différentes réformes de la formation professionnelle dont la loi du 5 Mars 2014, de profonds changements s'opèrent au sein des OPCA, et le profil de Conseiller Formation tend à évoluer.

Auparavant centré sur les missions de conseil et d'accompagnement, son objectif est davantage tourné aujourd'hui vers le développement commercial et la fidélisation d'un portefeuille clients.

Ses responsabilités couvrent :

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

Diplômé d'un troisième cycle universitaire dans la formation ou dans les sciences humaines, il bénéficie d'une première expérience sur un poste similaire et fait preuve d'un relationnel certain.

CHARGÉ DE FUNDRAISING

Face à la baisse des subventions publiques, les associations tentent de trouver de nouvelles sources de financements. Les départements de fundraising (ou collecte de fonds) deviennent donc stratégiques pour augmenter les revenus des associations.

Le Chargé de Fundraising a pour responsabilité de :

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

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

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Sous l'autorité du Président du Conseil d'Administration, le Secrétaire Général assure la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets stratégiques.

À la tête d'une équipe pluridisciplinaire, il coordonne l'activité des services, définit les objectifs de chacun et évalue les contributions individuelles et collectives.

Il décline de manière opérationnelle la stratégie du CA, la met en œuvre et propose des axes de développement pour l'organisation.

Il construit les prévisions budgétaires avant de les soumettre à l'approbation du Conseil d'Administration. Garant du bon fonctionnement et de l'organisation comptable et financière, il met en œuvre la politique d'investissement de l'association.

En relation avec la gouvernance, il élabore des projets stratégiques, présente les budgets prévisionnels annuels et assure un reporting qualitatif et quantitatif au CA.

Il assure un soutien à la préparation des réunions d'instance avec le Président et y participe.

Représentant de l'organisation auprès des partenaires, il développe des réseaux institutionnels.

CHIFFRES CLÉS

.....
**Près de 1,4 million
d'associations**
actives en France.

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





NOTE DE TENDANCE

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

Ces quinze dernières années, **ce secteur a rencontré de profondes mutations en matière de recrutement, notamment sur le recours à l'externalisation.** D'abord centré de façon quasi-exclusive sur des postes de direction générale ou de cabinet, il s'est désormais étendu à de nombreux autres postes de cadres dirigeants (catégories A+ et A), mais aussi de cadres experts ou de cadres de premier niveau (catégories A et B).

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

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

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



LE SALAIRE NET MOYEN EN 2016 EST DE **2 185 € CONTRE 2 202 €** DANS LE SECTEUR PRIVÉ. À NOTER, UNE FORTE **DISPARITÉ ENTRE L'ÉTAT (2 469 €) ET LA TERRITORIALE (1 851 €).**



DIRECTEUR DES FINANCES

Suite aux différentes réformes de la formation professionnelle dont la loi du 5 Mars 2014, de Chargé de l'ensemble de la fonction financière de la structure, le Directeur des Finances d'une collectivité territoriale assure, selon des nomenclatures spécifiques, le suivi des dépenses comme des recettes, distinctes selon le type de structure (dotations de l'État, subventions, recettes fiscales, recettes de prestations...). Il assure également la construction et le suivi du budget, tant en investissement qu'en fonctionnement.

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

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

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

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES

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

Il a en charge 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 Services.

Selon la taille de la collectivité, son poste peut aussi bien relever d'une logique de « Directeur Opérationnel » pour les plus petites, ou a 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, le souhait et la capacité financière des collectivités, il assure au quotidien le suivi des chantiers réalisés sur les espaces publics : voiries de compétence municipale, réseaux divers, éclairage, clôture, espaces verts selon les configurations...

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

CHIFFRES CLÉS

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



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





NOTE DE TENDANCE

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

La rapidité de circulation des données et la capacité de stockage permettent à l'entreprise d'imaginer un grand nombre de nouveaux services pour ses clients.

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

L'ouverture des systèmes d'information à l'externe permet aux entreprises de disposer d'une mine de données exploitables quasiment en temps réel. **Le challenge se concentre notamment autour des problématiques BtoC : les clients sont au cœur de ces avancées.** Ils inventent les usages de demain et forcent les entreprises à les suivre voire à imaginer leurs futures attentes, ce qu'elles font en traquant la moindre donnée exploitable sur leurs habitudes du quotidien.

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

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

DES CANDIDATS
TRÈS SOLLICITÉS :
64% ONT **2 À 3**
PISTES SÉRIEUSES
EN COURS...



QUI SE
CONCRÉTISENT...



2 FOIS SUR 3
PAR 2 À 3
OFFRES.



ARCHITECTE TECHNIQUE

Qu'il soit Architecte Applicatif ou Infrastructures, il intervient comme un expert dans la bonne utilisation ou la bonne adéquation des technologies retenues.

Ainsi, ses responsabilités couvrent les domaines suivants :

- La participation à la rédaction du cahier des charges technique pour répondre aux besoins des utilisateurs.
- La définition du design et de l'architecture des solutions ainsi que la participation à la modélisation des données.
- L'utilisation, la veille de la bonne déclinaison des méthodologies (TOGAF, Extreme Programming, Agile, Prince 2, ITIL...) et la participation à la formation des équipes à l'utilisation de ces outils.
- L'harmonisation et l'industrialisation de l'ensemble des composants et des applications.

L'Architecte est généralement issu d'un Bac+5 en informatique.

INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DÉVELOPPEMENT

Véritable cheville ouvrière des projets, l'Ingénieur d'Études et Développement conçoit, réalise et maintient les applicatifs sous sa responsabilité.

À ce titre, il a en charge :

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

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

TECHNICIEN SUPPORT

Le Technicien Support a pour mission d'assister les clients externes ou internes dans l'utilisation de leurs outils informatiques.

À ce titre, il a en charge :

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

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

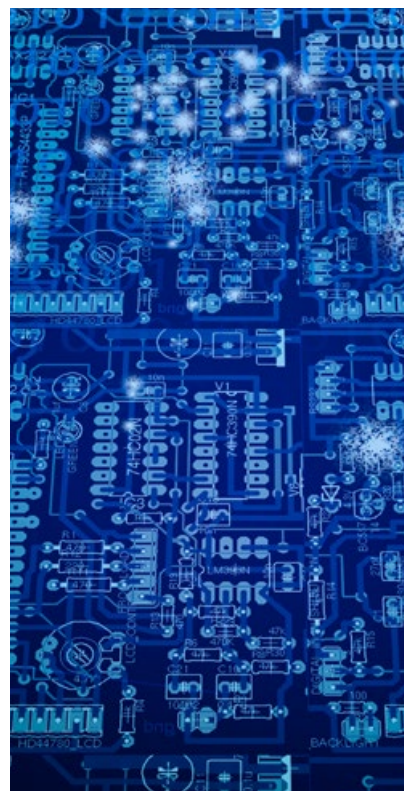
Il est généralement issu d'un Bac+2 en informatique et au-delà de ses compétences techniques, il possède un excellent sens du service et de bonnes qualités rédactionnelles. Des compétences linguistiques sont un véritable atout.

CHIFFRES CLÉS

.....
Plus de neuf entreprises sur dix dans le secteur des activités informatiques **prévoient de recruter.**
.....

85% des professionnels du numérique sont prêts à **travailler dans une start-up.**
.....

La **1^{ère} motivation de 52%** des candidats est la **rémunération.**
.....





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

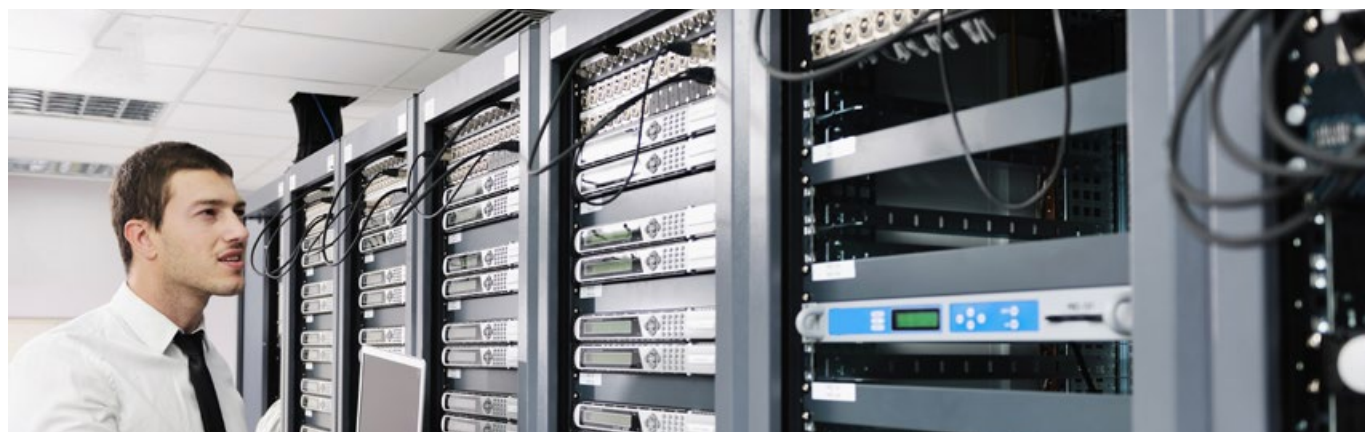
Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la **hausse**, **stables** ou à la **baisse** dans la colonne TREND.

FONCTIONS DE DIRECTION

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

INFRASTRUCTURE & PRODUCTION

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





ÉTUDE & DÉVELOPPEMENT

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

FONCTIONS TRANSVERSES

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



UNE EXPERTISE INTERNATIONALE, UN ANCRAGE LOCAL

ÎLE-DE-FRANCE

Cergy

Immeuble Grand Axe
10, boulevard de l'Oise
95 000 Cergy
01 30 75 31 32

Noisy Le Grand

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

Paris Est

Centre d'affaires Paris Gare de Lyon
Tour de l'Horloge - 2^{ème} étage
4, place Louis Armand
75 012 Paris
01 44 75 25 97

Massy

Immeuble Odyssée - Bâtiment E
2 - 12, chemin des Femmes
91 300 Massy
01 64 86 47 70

Paris Baume

31 - 33, rue de la Baume
75 008 Paris
01 55 30 50 70

Roissy

Paris Nord 2 - Immeuble le Cézanne
35, allée des impressionnistes
93 420 Villepinte
01 48 17 92 70

Neuilly

164, avenue Achille Peretti
92 200 Neuilly-Sur-Seine
01 41 92 70 70
01 78 99 48 48

Paris Charenton

126, rue de Charenton
75 012 Paris
01 44 75 25 40

Versailles

3, rue Pétigny
78 000 Versailles
01 30 84 10 84

PROVINCE

Bordeaux

37, allées de Tourny
33 000 Bordeaux
05 56 90 26 50

Monaco

Talaria Business Center - Le Mercator
7, rue de l'industrie, Fontvieille
98 000 Monaco
377 99 99 47 38

Rennes

13 ter, place des Lices
35 000 Rennes
02 99 78 00 10

Lille

1, rue Esquermoise
59 800 Lille
03 28 04 56 20
03 20 16 10 60

Nantes

3, rue Menou
44 000 Nantes
02 72 22 98 60
02 72 22 98 80

Rouen

43 bis, rue Jeanne d'Arc
76 000 Rouen
02 32 10 21 60

Lyon

48, rue de la République
69 002 Lyon
04 78 92 30 00
04 72 77 38 40

Nice

Centre d'Affaires Arenas
Portes de l'Arenas - Hall C
455, promenade des Anglais
06 000 Nice
04 93 18 73 59
04 93 18 73 45"

Strasbourg

20, rue des Serruriers
67 000 Strasbourg
03 90 22 70 00
03 88 22 82 30

Marseille

Immeuble Astrolabe
Place Henri Verneuil
79, boulevard de Dunkerque
13 002 Marseille
04 86 94 78 50

Orléans

14, boulevard Rocheplatte
45 000 Orléans
02 34 59 33 44

Toulouse

36, rue d'Alsace Lorraine
31 000 Toulouse
05 34 25 56 25
05 82 74 00 10



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

Part of PageGroup