HAYS Working for your tomorrow



HAYS FRANCE
ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2023

hays.fr

SOMMAIRE

Éditorial & Méthodologie **1**

Vue d'ensemble du marché et des tendances générales **5**

Salaires et avantages 6
Stratégie des entreprises et attentes des collaborateurs 9

Analyse des secteurs d'activité et grilles de rémunérations **18**

ADV & Support Achats 19
Architecture 21
Assistanat & Office Support 23
Associations, Fondations & Fédérations 25
Assurance 28
Audit & Expertise Comptable 31
Banque 35
Bâtiment & Travaux Publics 38
Commercial & Marketing 41
Éducation 44
Finance & Comptabilité 48
Génie électrique & Climatique 50
Immobilier Privé 53
Industrie & Ingénierie 56
Juridique 61
Logement Social 63
Public & Para Public 66
Ressoures Humaines 69
Retail, Mode & Luxe 72
Santé 75
Supply Chain, Achat & Logistique et Transport 78
Technology Consulting 81
Technology Recruitment 84

Interviews
James Marking - Hays Executive 47
Souleyman El-Kadi - Hays International 52
Adrien Gibert - Hays Conseil en Ressources Humaines 59

Contact **87**

ÉDITORIAL

Je suis ravie de vous présenter la 12e édition de notre Étude de rémunérations nationale.



Ces dernières années ont redéfini en profondeur l'univers du travail, via d'importantes évolutions et restructurations, qui ont sollicité une grande adaptabilité de la part des professionnels ainsi que des collaborateurs.

Les attentes de ces derniers sont devenues un enjeu de taille, avec notamment l'émergence fulgurante du recours au télétravail, également traduit par des efforts conséquents appuyés par les entreprises visant à faciliter et optimiser la flexibilité du travail. En cela, l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs est donc assurément devenu un axe majeur de décision. Comme chaque année, cette étude a pour objectif de vous aider à décrypter les différents secteurs d'activité dans lesquels nous opérons. En effet, nous avons souhaité mettre en exergue, à travers le « Baromètre des métiers », un top 3 des métiers les plus sollicités, mais également ceux en tension.

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

La première partie de l'étude nous fait part des tendances globales du recrutement. Dans celle-ci, nous aborderons deux nouvelles thématiques, à savoir : les salaires et avantages dans un premier temps avant de passer ensuite en revue la stratégie d'entreprise et les attentes des collaborateurs.

La seconde partie, quant à elle, analyse les différents secteurs d'activité et présente les grilles de rémunérations pour chacun d'eux. Aujourd'hui, plus que jamais, nos équipes sont à votre disposition pour vous fournir davantage d'informations et vous accompagner dans vos besoins en recrutement ou dans votre recherche d'emploi.

Merci de votre fidélité.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Tina Ling
PDG Hays France & Benelux



MÉTHODOLOGIE

UNE EXPERTISE SECTORIELLE ET RÉGIONALE AU SERVICE DE VOTRE ORGANISATION

Cette Étude de rémunérations a été élaborée grâce à un panel constitué, à l'échelle nationale, de près de 1 500 candidats et clients.

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

Vous retrouverez également la « flèche de tendance » (en haut à droite de chaque grille) qui indique l'évolution globale de chaque secteur par rapport à l'année précédente.

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

La colonne « Régions » exprime en pourcentage le différentiel en termes de salaires globaux pratiqués en régions par rapport à Paris pour chaque famille de métiers.

Précision : dans le « Top 3 des métiers en tension », en raison des difficultés (pénurie de candidats et/ou de compétences techniques) liées à certaines fonctions, ces métiers n'apparaissent pas dans les grilles de rémunérations.

L'Étude présente également : le « Top des compétences recherchées », qui met en avant les principales compétences (techniques et comportementales) recherchées au sein du secteur concerné.

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

Les données dont la somme n'égale pas 100% sont issues d'un questionnaire à choix multiple.

NS : Non Significatif

HAYS **FRANCE**

8 000

CANDIDATS RECRUTÉS
EN CDI CHAQUE ANNÉE





1 600

INTÉRIMAIRES DÉTACHÉS
CHAQUE SEMAINE

25

SPÉCIALISATIONS
MÉTIERS





21

BUREAUX À
TRAVERS LA FRANCE

22

ANNÉES D'EXPERTISE
SUR LE MARCHÉ FRANÇAIS



HAYS **MONDE**

32

PAYS DANS LESQUELS NOS EXPERTS SONT PRÉSENTS





253

BUREAUX

13 000

COLLABORATEURS





84 000

CANDIDATS RECRUTÉS EN CDI

250 000

CANDIDATS EMBAUCHÉS EN CDD-INTERIM



HAYS Working for your tomorrow



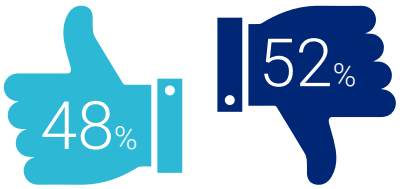
PARTIE 1

VUE D'ENSEMBLE DU MARCHÉ ET DES TENDANCES GÉNÉRALES

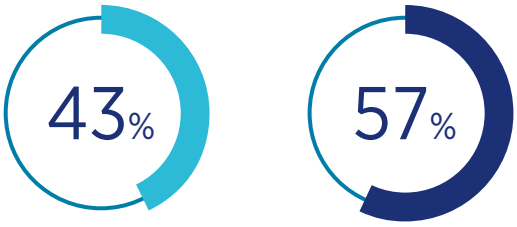
SALAIRES ET AVANTAGES

Il est bien connu qu'une demande d'augmentation de salaire reste un sujet épineux, souvent difficile à aborder avec son manager. Sur 42% des candidats ayant fait la demande l'an passé, seulement 19% d'entre eux l'ont finalement décrochée. C'est presque autant de candidats qui ont obtenu une augmentation de salaire sur l'année, que de candidats qui n'ont pas réussi à en obtenir une. En parallèle, 78% des clients ont vu le taux/niveau de rémunération de leur entreprise augmenter sur la même année, généré à 80% par le facteur de performance individuelle.

Êtes-vous satisfait de votre salaire ?



Avez-vous demandé une augmentation de salaire l'année dernière ?



CANDIDATS

Votre salaire global cette année :

49% des candidats ont pu obtenir une augmentation de salaire global de plus de 2,4%

41% des candidats n'ont pas vu leur salaire global être impacté sur l'année qui vient de s'écouler

Pour l'année prochaine :

48% des candidats pensent obtenir une augmentation comprise entre 2,4% et plus de 20%

47% des candidats n'envisagent pas d'obtenir d'augmentation de salaire

CLIENTS

Le niveau de rémunération au sein de votre entreprise cette année :

77% des clients ont vu évoluer le taux/niveau de rémunération de plus de 2,4%

21% des client n'ont pas vu évoluer le taux/niveau de rémunération

Pour l'année prochaine :

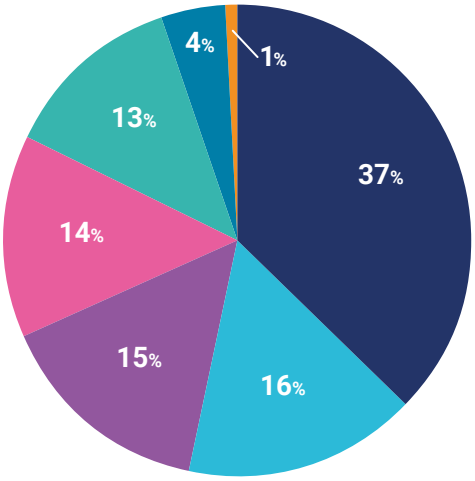
78% des clients pensent voir augmenter le taux/niveau de plus de 2,4% au sein de leur entreprise

22% des clients ne pensent pas voir augmenter le taux/niveau de rémunération au sein de leur entreprise

CANDIDATS

Pour quelle raison votre rémunération a-t-elle évolué ?

- Une baisse de salaire au sein de l'entreprise
- Une promotion au sein de la même entreprise
- Une augmentation de salaire liée à la performance individuelle
- Une nouvelle fonction au sein d'une nouvelle entreprise
- L'inflation
- Une augmentation de salaire annuelle standard dans toute l'entreprise
- Autres



CLIENTS

Quels sont les facteurs pris en compte lors de l'examen d'une demande d'augmentation de salaire d'un collaborateur ?

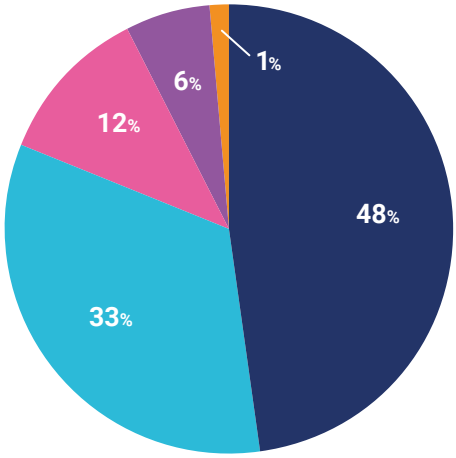
La performance individuelle	80%
Les responsabilités inhérentes à la fonction	48%
Les rémunérations pratiquées en externe pour cette fonction	37%
L'expertise	33%
La structure salariale établie par l'entreprise	29%
Les performances de l'entreprise	27%
La pénurie de compétences dans le domaine du collaborateur	25%
L'ancienneté au sein de la fonction	24%
Le niveau de difficulté pour attirer de nouveaux talents si le collaborateur démissionne	21%
Le taux d'inflation	18%
Le coût actuel de la vie	11%
L'ancienneté au sein du service	9%



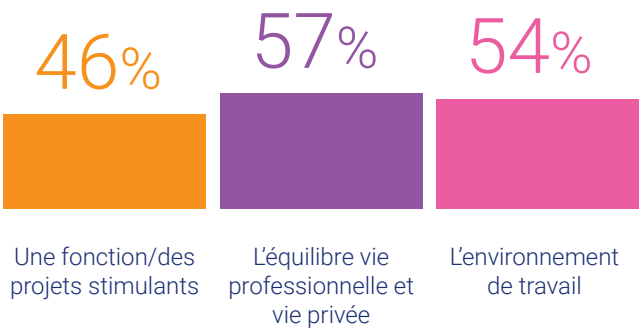
CLIENTS

Comment l'entreprise assure-t-elle la transparence de communication sur la manière dont les taux de rémunération et l'augmentation de salaire sont fixés ?

- Nous publions les salaires de l'ensemble des employés
- Incertain(e)
- Nous publions la structure des grilles salariales
- Nous avons établi des critères pour les augmentations de salaire
- Nous n'avons aucun des éléments ci-dessus



Hormis le salaire, quels sont les 3 facteurs les plus importants pour attirer et retenir vos collaborateurs ?



Une fonction/des projets stimulants

L'équilibre vie professionnelle et vie privée

L'environnement de travail



Quels sont les avantages offerts aux employés de manière standard ?

42% Assurance maladie ou couverture médicale privée

40% Travail flexible

31% Véhicule de société ou indemnités kilométriques

29% Nourriture/boisson/café subventionné

28% Jours de vacances supplémentaires

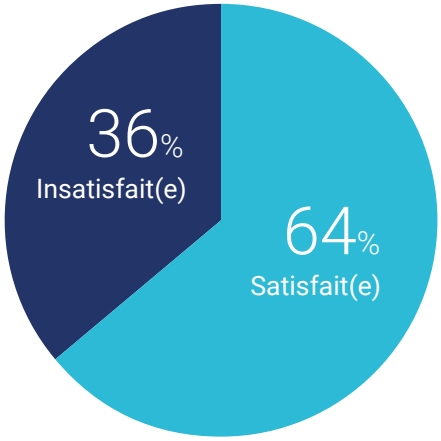
STRATÉGIE DES ENTREPRISES ET ATTENTES DES COLLABORATEURS

Les attentes des collaborateurs sont devenues un enjeu prédominant dans la stratégie de recrutement des entreprises. Hormis le salaire, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est également devenu une exigence. Plus de 59% des candidats ont opté pour un nouveau mode de travail dit *hybride*, avec plus d'un jour télétravaillé par mois. Une vision de plus en plus partagée par les sociétés avec plus de 65% d'entre elles qui ont opté pour ce mode de travail, traduisant ainsi l'envie grandissante des entreprises de répondre aux nouvelles attentes de leurs collaborateurs.

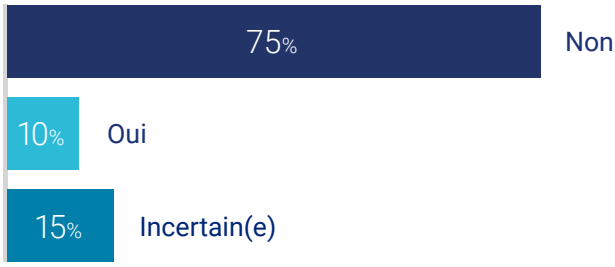


CANDIDATS

Comment évaluez-vous votre satisfaction au travail ?



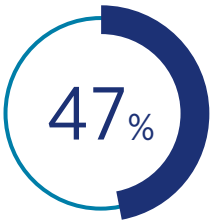
Vous attendez-vous à être promu(e) en 2023 ?



Pensez-vous qu'une évolution de votre carrière soit possible au sein de votre entreprise ?



Oui



Non



Incertain(e)

CANDIDATS

Pensez-vous avoir les compétences nécessaires pour réussir dans vos fonctions l'année prochaine ?

62% Oui - tout à fait d'accord

35% Oui - plutôt d'accord

2% Non - plutôt en désaccord

1% Non - totalement en désaccord

Comment décririez-vous votre niveau de satisfaction quant à votre équilibre vie pro/vie perso ?

8% Je suis très satisfait(e)

58% Je suis satisfait(e)

26% Je suis insatisfait(e)

8% Je suis très insatisfait(e)

59% des candidats ont déclaré avoir opté pour le mode de travail hybride au sein de leur entreprise, à partir d'un jour de télétravail par mois jusqu'au 100% télétravail.

Comment votre employeur aborde-t-il cette question ?

Cours certifiés 3%

Mentorat 9%

Formations dispensées en externe (présentiel) 10%

Formations dispensées en externe (en ligne) 11%

Formations en interne (en ligne) 23%

Formations en interne (en présentiel) 29%

Rien n'est proposé par l'employeur 47%

Accepteriez-vous un emploi en 100% présentiel au bureau ?

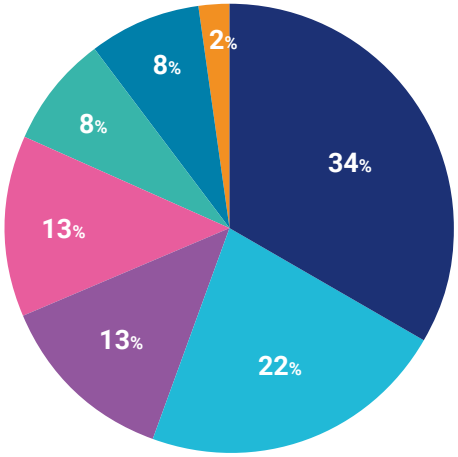
19% Oui

46% Non

35% Cela dépend de l'offre

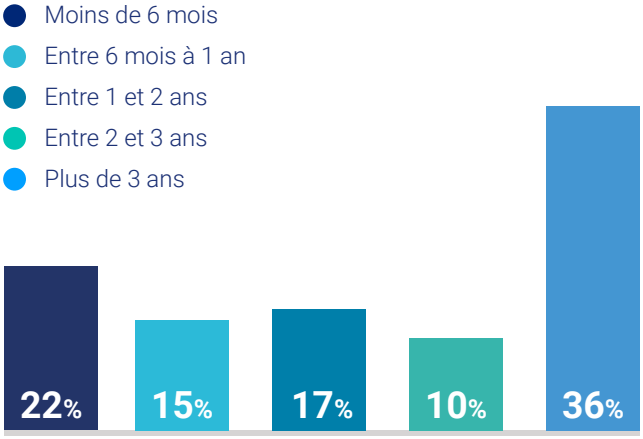


Comment vous sentiriez-vous si votre entreprise réinstaurait le retour sur site à 100% ?



- J'en serais ravi - le bureau me manque
- Cela m'est égal - ça ne change pas mes plans
- Je voudrais un ensemble d'avantages sociaux plus complet
- Je le considérerais si mon salaire était augmenté
- Cela ne s'applique pas à ma situation
- Je voudrais que les horaires de travail soient flexibles
- Je chercherais du travail ailleurs

Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel ?





Quel changement y a-t-il eu durant cette période ?

23%

J'ai évolué au sein de la même organisation

65%

J'ai changé d'entreprise

4%

Je suis indépendant, entrepreneur ou intérimaire et mon contrat a pris fin

3%

J'étais un indépendant ou un entrepreneur et je me suis orienté vers un emploi en CDI

3%

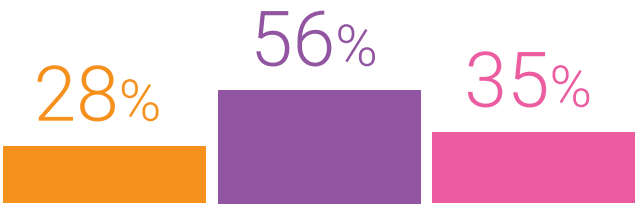
J'étais un travailleur temporaire et je suis passé à un emploi en CDI

2%

Je suis devenu indépendant ou entrepreneur

CANDIDATS

Top 3 des principales raisons pour lesquelles vous souhaitez quitter votre emploi actuel :



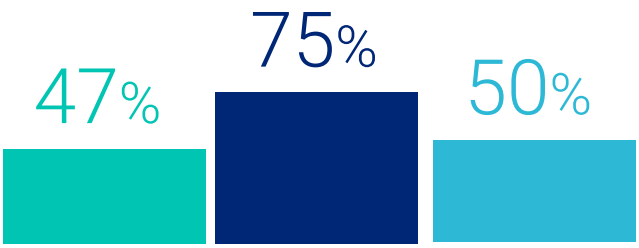
La mauvaise adéquation avec le manager

Le salaire est trop bas

Le manque d'opportunités d'évolution de carrière

65% des candidats déclarent utiliser les sites d'offres d'emploi pour trouver de nouvelles opportunités de carrière.

Hormis le salaire, voici le top 3 des facteurs les plus importants lorsque vous envisagez une nouvelle fonction :

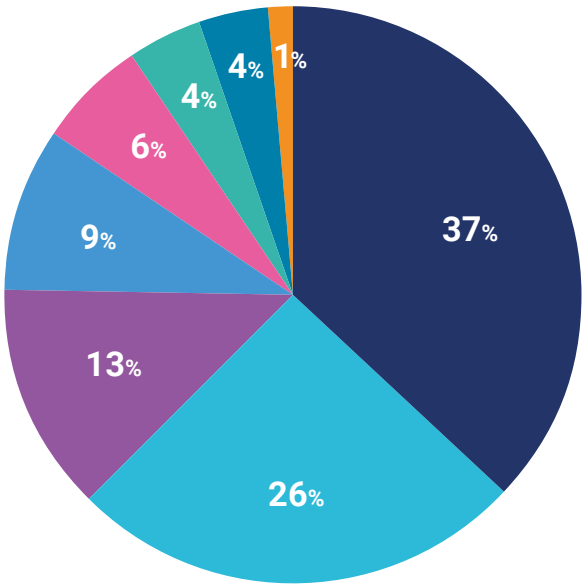


Les avantages sociaux

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'environnement de travail

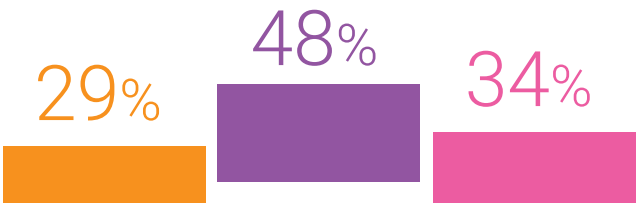
Parmi les changements liés à votre parcours professionnel ci-dessous, lequel envisagez-vous d'emprunter l'année prochaine ?



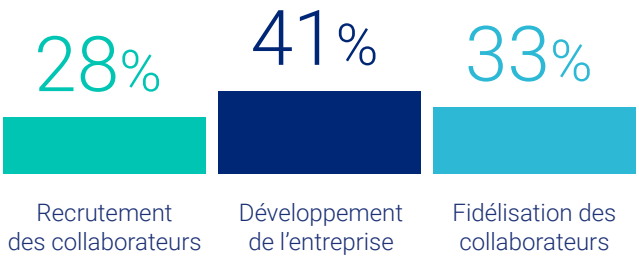
- Je suis indépendant/entrepreneur mais je cherche un poste en CDI
- Je cherche à obtenir une promotion dans le même service
- J'envisage de m'orienter vers une fonction/un secteur complètement différent(e)
- Autres
- J'envisage de trouver un nouveau poste au sein de mon entreprise actuelle
- J'envisage de créer ma propre entreprise/de devenir indépendant(e)
- J'envisage d'occuper la même fonction au sein de mon entreprise actuelle
- J'envisage de changer d'entreprise mais de rester dans la même fonction/le même secteur d'activité



Top 3 des objectifs stratégiques au centre des préoccupations de votre entreprise :



Top 3 des domaines d'investissement prioritaires de votre entreprise :



Plus de la moitié

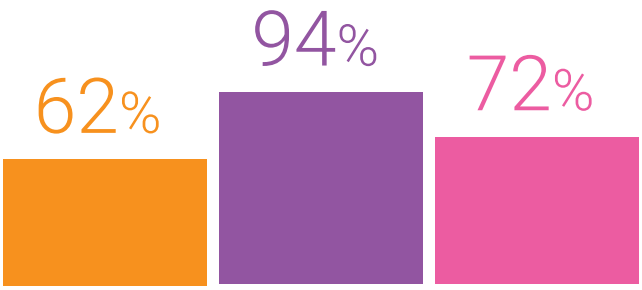
des clients déclarent avoir vu les effectifs de leur entreprise évoluer en 2022 par rapport à 2021.

Lequel de ces facteurs vous semble actuellement le plus susceptible de freiner la réalisation de vos objectifs stratégiques ?





Top 3 des postes les plus difficiles à pourvoir :





des clients prévoient de recruter des collaborateurs en CDI l'année prochaine



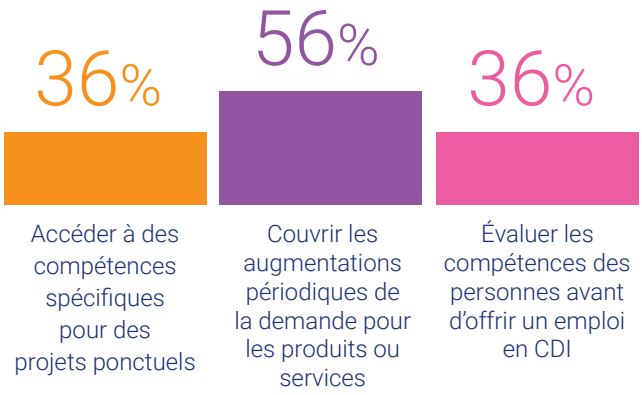
des clients recrutent leurs collaborateurs en France

Quelles mesures prenez-vous pour résoudre rapidement les pénuries de compétences au sein de votre entreprise ?

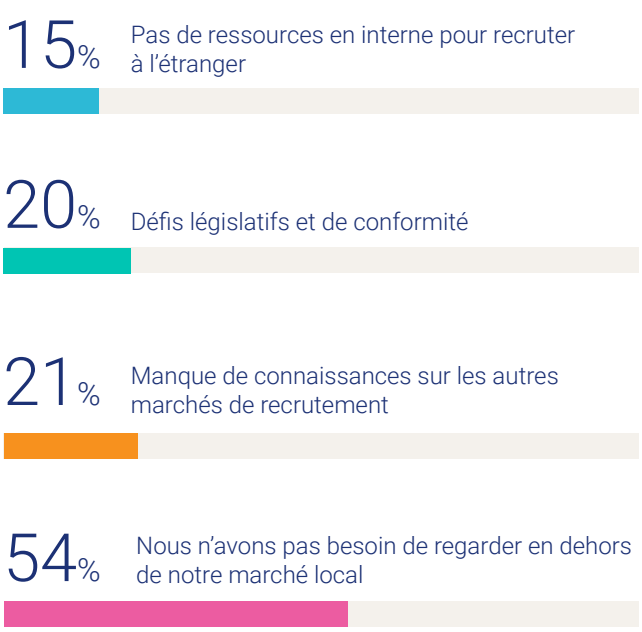




Top 3 des raisons vous poussant à recruter des indépendants, des travailleurs intérimaires ou des Freelances :



Quels sont les obstacles au recrutement de collaborateurs à l'international ?





Pensez-vous que votre entreprise dispose des compétences dont elle a besoin pour atteindre ses objectifs actuels ?

19% Oui - tout à fait d'accord

53% Oui - plutôt d'accord

22% Non - plutôt en désaccord

6% Non - totalement en désaccord





Comment votre entreprise aborde-t-elle cette question ?

53% Formations en interne (en présentiel)

44% Formations dispensées en externe (présentiel)

36% Formations en interne (en ligne)

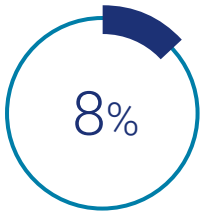
30% Formations dispensées en externe (en ligne)

20% Mentorat

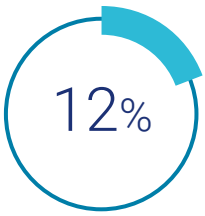
19% Nous ne traitons pas cette question actuellement

8% Cours certifiés

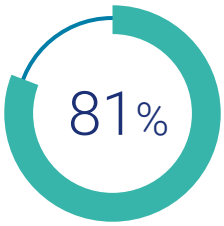
Prévoyez-vous de changer votre mode de travail en 2023 ?



Oui - nous prévoyons que les employés seront davantage présents sur le lieu de travail



Oui - nous prévoyons que les employés seront moins présents sur le lieu de travail



Non - nous prévoyons qu'il restera le même

Plus de 65%

des clients ont opté pour un mode de travail de type hybride, avec plus d'un jour de télétravail par mois.

59%

des clients qui prévoient de changer leur mode de travail en 2023 considèrent que cela permettra un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.



Prévoyez-vous d'offrir des avantages ?

27% Travail flexible

20% De meilleures infrastructures

27% Pas certain(e)

13% Bonus salarial

20% Un ensemble d'avantages sociaux plus complet

13% Non

HAYS Working for your tomorrow



PARTIE 2

ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



ADV & SUPPORT ACHATS

UNE **TENDANCE** QUI **CHANGE DE CAMP**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

En 2022, une nette augmentation des recrutements en ADV & Support Achats a été observée au niveau national. Les profils parlant anglais couramment ou maîtrisant certains ERP et CRM sont particulièrement recherchés, ce qui crée une situation de pénurie de candidats sur le marché.

Plus sollicités, les candidats n'hésitent pas à revoir à la hausse leurs prétentions salariales avant de se positionner. Les entreprises restent cependant réticentes à revoir leurs propositions de rémunération afin de conserver une cohérence avec les équipes déjà en place. Le contexte sanitaire plus contrôlé et la relance de l'économie permettent aux entreprises d'avoir une meilleure visibilité sur le long terme.

Elles privilégient aujourd'hui les recrutements en CDI, ce qui marque une différence par rapport aux deux années précédentes, où les recrutements en intérim et les CDD étaient majoritaires.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Avec la crise du COVID, les entreprises et les salariés ont dû adapter leur façon de fonctionner, notamment par le télétravail. C'est aujourd'hui un vrai critère pour les candidats, qui deviennent de plus en plus exigeants dans leurs recherches.

Au-delà de la rémunération proposée, les entreprises souhaitant attirer et conserver les meilleurs talents vont devoir s'adapter pour offrir un environnement de travail attractif. Cela passe, par exemple, par une évolution des processus de recrutement.

Face aux candidats très sollicités, les recruteurs devront faire preuve de réactivité, proposer des entretiens en visioconférence et limiter le nombre d'étapes menant à la proposition d'embauche.

Dans un contexte de marché du travail dynamique, les candidats sont plus volatils et les employeurs devront réussir l'intégration du travail hybride au sein de leurs organisations, afin d'éviter un fort turnover au sein de leurs équipes.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant ADV bilingue
- Assistant export
- Chargé de clientèle

Top 3 des métiers en tension

- Gestionnaire appel d'offres publics
- Assistant commercial GMS
- Gestionnaire base de données

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **SAP**
- **Anglais courant**
- **Incoterm**
- **Excel**

ADV & SUPPORT ACHATS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max		
Assistant / Gestionnaire ADV	24	28	27	32	30	35	35	
Assistant commercial	25	30	30	38	36	42	40	
Assistant / Gestionnaire appel d'offres	28	33	32	38	38	42	42	
Assistant / Gestionnaire achats	23	27	25	33	32	38	35	
Gestionnaire base de données	23	29	25	33	30	38	34	**-5%**
Assistant SAV / Chargé de clientèle	21	24	24	28	28	32	30	
Assistant / Gestionnaire ADV bilingue	27	29	28	32	32	36	35	
Assistant / Gestionnaire import-export	27	30	30	35	35	38	38	
Responsable ADV / service clients	36	42	42	50	50	60	55	
Responsable ADV export	41	49	46	55	57	71	65	





ARCHITECTURE

UNE **COHÉRENCE** SALARIALE

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

La forte reprise économique d'après pandémie a permis aux agences de reconstituer et/ou renforcer leurs équipes. 2022 ayant favorisé un grand nombre de créations d'emplois, de nombreux salariés jusqu'alors prudents ont profité de ce dynamisme, ce qui a entraîné un turnover plus important au sein des agences.
Les salariés sont revenus en position de force dans les négociations salariales, notamment les profils avec 3 à 7 ans d'expérience. Les Assistants chefs de projets et Chefs de projets juniors étant très prisés, nous avons assisté à des exigences salariales élevées de la part des candidats. Faute de choix et dans la mesure du possible, certaines agences sont allées jusqu'à offrir une augmentation de près de 20% à certains candidats ! Les agences, refusant de tomber dans la surenchère, ont préféré miser sur d'autres atouts pour attirer les talents, tels que la qualité et la diversité des projets proposés, la notoriété de l'Architecte ou des conditions de travail avantageuses (télétravail, souplesse des horaires, etc.). Nous avons également assisté à davantage d'embauches en CDI que les années précédentes.

Si beaucoup d'agences évoluent sur l'idée du télétravail via la mise en place d'accords, cela reste tout de même très aléatoire. Certaines y sont opposées, d'autres accordent 1 à 2 jours par semaine et quelques-unes proposent un forfait annuel à utiliser avec l'accord du manager et en fonction de l'activité.

Malgré une trésorerie encore fragile, le contexte d'inflation générale et les difficultés de recrutement imposent aux cabinets d'architecture de proposer des salaires à l'embauche attractifs s'ils veulent attirer des talents.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Malgré une inflation plus raisonnable et l'amélioration des difficultés d'approvisionnement, la demande devrait s'essouffler et nous devrions connaître un ralentissement de l'activité en 2023 sans qu'il n'y ait pour autant d'incidence majeure sur le dynamisme du secteur.

Si le volume de recrutements reste satisfaisant, les projets liés à la transition énergétique et les projets non résidentiels (notamment dans le secteur de la réhabilitation de bureaux, des plateformes logistiques et des hôtels) devraient porter l'activité. Les revalorisations salariales vont profiter aux Architectes plus confirmés et permettre d'assurer une cohérence avec les Assistants et Chefs de projets juniors. Les candidats seront également plus attentifs aux conditions de travail (souplesse des horaires, télétravail) et aux choix environnementaux des projets traités.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant chef de projets Revit
- Chargé d'affaires en agencement
- Architecte travaux / Conducteur de travaux

Top 3 des métiers en tension

- Assistant chef de projets Revit
- Économiste de la construction
- Architecte / Urbaniste

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Autonomie**
- **Créativité**
- **Maîtrise du logiciel Revit**
- **Spécialisation projet**

ARCHITECTURE

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
ARCHITECTURE									
Responsable d'agence	55	58	58	65	65	76	76	NS	
Responsable développement	48	52	52	56	56	64	64	85	
Directeur travaux	50	56	56	60	60	67	67	85	
Architecte travaux	32	38	38	43	43	50	50	NS	
Directeur de projets	57	61	61	66	66	70	70	86	
Chef de projets	44	46	46	48	48	53	53	NS	-8%
Assistant chef de projets	32	38	38	44	44	47	47	NS	
Urbaniste	30	37	37	44	44	52	52	70	
Infographiste	31	35	35	42	42	50	50	NS	
BIM Manager	40	44	44	48	48	60	60	74	
Economiste	30	35	35	44	44	56	56	70	
Dessinateur-Projeteur	25	29	29	34	34	38	38	NS	
ARCHITECTURE D'INTÉRIEUR									
Responsable d'agence	52	56	56	62	62	70	70	NS	
Chef de projets	38	44	44	48	48	52	52	66	
Assistant chef de projets	28	32	32	38	38	43	43	NS	-6%
Responsable travaux	36	40	40	46	46	53	53	66	
Décorateur	28	32	32	38	38	48	48	65	
Dessinateur-Projeteur	24	28	28	32	32	36	36	NS	
AGENCEMENT									
Directeur opérationnel / d'agence	48	53	53	58	58	64	64	85	
Chargé d'affaires	34	40	40	44	44	50	50	72	
Conducteur de travaux	30	36	36	41	41	48	48	NS	-6%
Space-planner	27	33	33	38	38	45	45	NS	
Dessinateur-Projeteur	24	28	28	32	32	36	36	NS	



ASSISTANAT / OFFICE SUPPORT

UNE FONCTION EN **MUTATION**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Nous constatons que cette année, le cadre de travail est devenu de plus en plus important. Les critères les plus récurrents sont liés à la localisation, la flexibilité des horaires, la demande d'aménagement d'espace de travail, etc.
La mise en place du télétravail est également un argument de négociation de la part des candidats dans la prise de poste.

Les entreprises sont conscientes des difficultés de recrutement et tentent de plus en plus de se conformer aux exigences des candidats. Le but étant d'améliorer leur attractivité au travers de la marque employeur et des avantages proposés.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les entreprises vont devoir continuer à s'adapter à cette pénurie tout en développant de nouvelles stratégies et organisations. Les employeurs vont devoir être attentifs aux compétences « classiques », ainsi qu'aux soft skills.
Le marché de l'Assistanat reste un marché exigeant, et les entreprises doivent continuer de s'acclimater à l'évolution du marché. Les métiers du Secrétariat proposent des rôles clés dans les sociétés, et les compétences telles que la polyvalence et l'adaptabilité demandées pour les candidats doivent être dorénavant également adoptées par les entreprises.

Le marché est en évolution et avec les enjeux économiques en cours, les candidats comme les entreprises doivent de plus en plus faire preuve de flexibilité. En effet, l'inflation joue un rôle majeur de la part des deux côtés, que ce soit pour les transports, la proximité ou encore la rémunération.

Sans réactivité, les recruteurs courent le risque de rester sur la touche. Il devient alors nécessaire de raccourcir les délais de recrutement, les nouvelles technologies permettant d'accélérer les échanges. Les candidats pouvant recevoir aujourd'hui plusieurs opportunités en parallèle, les bons profils ne restent pas longtemps disponibles sur le marché.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Office manager
- Assistant travaux
- Assistant bilingue administratif

Top 3 des métiers en tension

- Assistant de Direction cabinet d'AEC
- Avocat
- Notaire

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **PowerPoint**
- **Excel**
- **Anglais / allemand / espagnol**
- **Maîtrise des ERP / CRM : SAP, AS400, Cegid, Salesforce...**
- **Communication : webdesign, maîtrise des réseaux sociaux**

ASSISTANAT / OFFICE SUPPORT

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
ASSISTANT DE DIRECTION									
Assistant personnel	NS	NS	30	35	35	40	40	50	
Office manager	NS	NS	30	35	35	40	40	50	
Assistant de direction générale	25	28	30	35	35	40	40	50	-5%
Assistant de PDG	25	28	30	35	35	40	40	50	
Assistant de direction opérationnelle	22	30	28	32	30	35	32	38	
ASSISTANT DE DIRECTION - PROFILS BILINGUES									
Assistant personnel	NS	NS	32	38	38	45	45	65	
Office manager	NS	NS	32	38	38	45	45	65	
Assistant de girection générale	28	32	32	38	38	45	45	65	-8%
Assistant de PDG	28	32	32	38	38	45	45	65	
Assistant de direction opérationnelle	28	32	32	38	38	45	45	65	
ASSISTANT SPÉCIALISÉ									
Secrétaire juridique	22	24	25	30	28	32	30	35	
Assistant en service commercial	24	26	26	32	32	35	35	38	
Assistant en service RH	24	26	26	32	32	35	35	38	=
Assistant services généraux	24	26	26	32	32	35	35	38	
Assistant de gestion	24	26	26	32	32	35	35	38	
ASSISTANT SPÉCIALISÉ - PROFILS BILINGUES									
Secrétaire juridique	24	28	28	32	32	36	36	40	
Assistant en service commercial	26	28	28	32	32	36	36	40	
Assistant en service RH	26	28	28	32	32	36	36	40	-5%
Assistant services généraux	26	28	28	32	32	36	36	40	
Assistant de gestion	26	28	28	32	32	36	36	40	
ASSISTANT IMMOBILIER / BTP									
Assistant technique	22	25	25	30	30	35	35	40	
Assistant programmes	22	25	25	30	30	35	35	40	=
Assistant travaux	22	25	25	30	30	35	35	40	
FONCTIONS SUPPORT - PROFILS BILINGUES									
Assistant administratif	24	28	28	32	32	36	32	36	
Assistant polyvalent	24	28	28	32	32	36	32	36	
Standardiste / Hôte d'accueil	22	24	24	27	27	30	30	32	=
Opérateur de saisie	22	24	24	26	26	28	26	28	
Employé de bureau / Archiviste	20	22	22	24	24	26	24	26	

ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FÉDÉRATIONS



VERS UNE **TRANSFORMATION** DU SECTEUR

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Le secteur associatif rythme notre quotidien et celui de milliers de personnes. En effet, cet espace de croissance riche est l'un des premiers employeurs de France. Nous constatons qu'il est au cœur des principaux enjeux de notre société : éducation, médico-social, sport, culture, etc.

Face à la mutation de la société civile, le secteur associatif est en pleine transformation et doit faire face à trois défis majeurs que sont : l'accroissement des besoins, la transformation des modes de fonctionnement (gestion des bénévoles et des salariés, type de contrats : CDD ou CDI), ainsi que la modification des structures ressources.

Près d'un salarié du secteur privé sur dix travaille dans une association, et plus de la moitié des salariés des associations exercent une activité dans le secteur social, ce qui représente aujourd'hui un enjeu économique important.

Concernant l'évolution des rémunérations dans le secteur associatif, nous constatons qu'elle est significativement plus faible que dans le secteur privé. Les écarts observés avec ce dernier se situent entre 10 et 15% pour les cadres et entre 15 et 20% pour les cadres supérieurs. La différence majeure est l'absence de rémunération variable, probablement liée au fait que celle-ci est souvent associée à la récompense de la performance. Un concept qui n'est pas forcément compatible avec les valeurs d'une organisation à but non lucratif.

Aujourd'hui, un cadre ne fait plus sa carrière au sein d'une seule et même structure associative. Nous constatons qu'au-delà du salaire, les candidats ont d'autres sources de motivation. En effet, avant de prendre le risque de changer d'employeur, ils devront être convaincus de la viabilité des projets associatifs à court et long terme.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Ce secteur ne cesse de se développer et les perspectives sont très optimistes. Les candidats recherchent une structure avec des valeurs.

Nous observons que l'ensemble des acteurs associatifs met tout en œuvre pour permettre aux futurs candidats d'être dans un environnement de travail moderne (intégration du télétravail, flexibilité) et convivial.

De plus, le gouvernement prévoit de déployer plusieurs millions d'euros pour soutenir les associations employeuses, ce qui aura pour effet d'aligner les rémunérations sur la hausse du point d'indice des fonctionnaires.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Directeur administratif et financier
- Gestionnaire de paie
- Directeur communication

Top 3 des métiers en tension

- Responsable collecte de fonds
- Contrôleur de gestion
- Comptable

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Anticipation**
- **Prise d'initiative**
- **Management de projets**
- **Capacité d'analyse**
- **Esprit d'équipe**

ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FÉDÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FONCTIONS DE DIRECTION GÉNÉRALE									
Directeur Général / Secrétaire Général	55	60	60	70	70	90	90	150	
Directeur Général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	-20%
Directeur Général adjoint	40	55	55	65	65	75	75	90	
FONCTIONS SUPPORT									
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	
Gest. RH / paie / carrière / formation	25	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur SI	38	45	45	55	55	65	65	100	
Administrateur systèmes et réseaux	28	32	32	35	35	42	42	45	
Chef de projets Informatique	36	37	37	42	42	50	50	55	
Développeur	32	35	35	38	38	45	45	50	
Directeur communication	40	45	45	55	55	70	70	100	
Resp. communication & marketing	30	40	40	50	50	55	55	70	
Chef de projets web	22	28	28	35	35	40	40	50	
Directeur administratif et financier	NS	NS	38	47	47	60	60	120	
Resp. du contrôle de gestion / RAF	35	40	40	45	45	60	60	80	-15%
Contrôleur de gestion	24	28	28	35	35	45	45	60	
Trésorier	25	30	30	35	40	50	50	60	
Comptable	20	26	26	31	31	36	36	45	
Responsable juridique	38	42	42	45	45	55	55	70	
Responsable collecte de fonds	25	30	35	40	45	50	55	80	
Chargé de collecte de fonds	20	25	30	35	35	40	40	45	
Responsable / Directeur des achats	38	42	42	50	50	60	60	100	
Acheteur	25	30	30	35	35	45	45	60	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	
FONCTIONS SPÉCIFIQUES									
Directeur ESAT	30	35	35	38	38	55	55	80	
Directeur EHPAD	30	35	35	38	38	55	55	80	
Directeur de pôle foyers	30	35	35	38	38	55	55	70	-10%
Éducateur spécialisé	20	25	25	28	28	35	35	45	
Directeur développement des accompagnements	30	35	35	38	38	55	55	65	

...



...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FONCTIONS SPÉCIFIQUES (SUITE)									
Responsable culturel	25	30	30	35	35	45	45	55	
Responsable partenariats	25	30	30	35	35	45	45	60	
Chargé des partenariats	20	28	28	30	30	35	35	40	
Responsable pédagogique	25	30	30	35	35	40	40	50	
Directeur aménagement urbain	55	60	60	65	65	70	70	120	
Directeur technique bâtiment	30	35	35	38	38	55	55	80	-10%
Technicien en bâtiment	20	25	25	28	28	30	30	40	
Chargé d'études	25	30	30	33	33	40	NS	NS	
Ingénieur travaux	30	35	35	47	47	55	55	60	
Conducteur de travaux	25	30	30	40	40	45	45	50	
Chargé de mission / d'études	24	30	30	40	40	45	NS	NS	



ASSURANCE

UN MARCHÉ **SOLIDE** ET **CONSTANT**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Le marché connaît un très fort dynamisme, les opportunités sont nombreuses et les choix sont multiples pour les talents en recherche. La concurrence est donc rude entre ceux qui recrutent et il faut faire preuve de réactivité pour capter les candidats. Il est également nécessaire de proposer une offre complète : horaires variables, possibilités d'évolution, salaire attractif, etc.

Ces éléments restent importants, mais le grand bouleversement concerne le télétravail qui est désormais un critère primordial et une question quasi systématique des candidats lors des entretiens. Les structures offrant le plus de flexibilité sont ainsi les plus plébiscitées.

Le plein emploi facilite quant à lui les mouvements de collaborateurs en poste, la multiplication des opportunités limitant la prise de risque. Il n'est d'ailleurs plus rare de voir des personnes quitter leurs fonctions après seulement quelques mois, dès lors qu'un élément leur pose problème. Les candidats sont en position de force et en tirent parti. Ils recherchent donc une structure qui saura les écouter et leur apporter ce qu'ils recherchent.

Concernant les salaires, il y a deux tendances. D'une part, une évolution à la hausse des rémunérations pour les fonctions à forte valeur ajoutée, les lignes de produits les plus complexes et pour les plus diplômés. Ceux issus d'un Bac+5 aujourd'hui ont tendance à s'insérer sur le marché de l'emploi à une rémunération en moyenne de 2 à 3 K€ supérieurs à celles des générations pré-COVID. D'autre part, la rémunération sur les postes les moins qualifiés n'a pas évolué, par conséquent, les écarts se creusent.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'Assurance reste un secteur d'opportunités et d'avenir. Les possibilités de carrière sont multiples et les acteurs diversifiés. Les InsurTechs* sont désormais en concurrence avec les acteurs traditionnels, tant sur la prise de parts de marché que dans la captation des talents. Ils ont fait des réassureurs de solides partenaires en leur permettant un développement toujours plus rapide et une solidité financière rassurante pour les assurés et les talents en recherche.

En parallèle, de nouvelles législations, telles que la réforme de l'assurance emprunteur, favorisent le dynamisme du secteur et poussent certaines structures à investir le segment. Enfin, de plus en plus de jeunes sont attirés par des formations diplômantes en Assurance, professionnalisant ainsi toujours un peu plus les effectifs.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Télévendeur / Téléconseiller
- Commercial PME-PMI
- Gestionnaire assurance vie

Top 3 des métiers en tension

- Gestionnaire sinistres construction
- Commercial B2B IARD
- Gestionnaire sinistres MRI

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Anglais**
- **Autonomie**
- **Adaptabilité**
- **Formation diplômante**
- **Aisance relationnelle**

*InsurTech : acteur digital du secteur assurantiel proposant une offre dématérialisée, mobile et flexible pour répondre aux nouveaux modes de vie et modes de consommation.

ASSURANCE

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
ASSURANCE DE PERSONNES									
Gestionnaire adhésions santé	23	25	26	27	27	28	28	NS	
Gestionnaire prestations santé	23	25	26	27	27	28	28	NS	
Gestionnaire vie & succession	25	28	28	32	32	35	35	NS	
Gestionnaire production retraite	23	24	24	30	30	33	33	NS	
Gestionnaire liquidateur retraite	24	25	25	28	28	33	33	NS	
Gestionnaire production prévoyance	23	25	25	28	28	30	30	NS	-20%
Gestionnaire prestations prévoyance	24	25	25	28	28	32	32	NS	
Gestionnaire cotisation	23	24	24	26	26	27	27	NS	
Tarificateur	26	32	32	40	40	43	43	NS	
Technico-commercial assurances collectives	32	35	35	42	42	50	50	NS	
Souscripteur assurances collectives	38	41	41	51	51	65	65	NS	
ASSURANCE DOMMAGES									
Gestionnaire production IARD	26	30	30	32	32	35	35	NS	
Gestionnaire sinistres IARD	27	30	30	33	33	36	36	NS	
Chargé de comptes DAB / RC / Construction	30	34	34	42	42	52	52	NS	
Gestionnaire sinistres DAB / RC / Construction	31	35	35	40	40	49	49	NS	-20%
Gestionnaire sinistres auto corporels	28	30	30	37	37	45	45	NS	
Assistant souscription DAB / RC / Construction	36	39	39	45	45	50	50	NS	
Souscripteur DAB / RC / Construction	39	44	44	55	55	70	70	NS	
Chargé de clientèle	30	35	35	38	38	65	65	NS	
MÉTIERS TRANSVERSES									
Directeur commercial**	NS	NS	NS	NS	80	110	110	NS	
Responsable d'équipe	32	42	42	47	47	55	55	NS	
Télévendeur / Téléconseiller***	23	25	25	27	27	29	29	NS	
Collaborateur d'agence	22	24	24	28	28	30	30	NS	
Commercial grands comptes*	NS	NS	40	60	60	90	90	NS	-20%
Commercial PME-PMI*	30	35	35	42	42	65	65	NS	
Gestionnaire de risques	28	35	35	45	45	55	55	NS	
Directeur régional / Inspecteur*	NS	NS	50	60	60	80	80	NS	
Chef de produit / projets marketing	32	35	35	40	40	55	55	NS	
Actuaire diplômé	45	55	55	70	70	100	100	NS	

...



...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
MÉTIERS TRANSVERSES (SUITE)									
Chargé d'études actuarielles	35	38	38	48	48	55	55	NS	
Chargé d'études statistiques / reporting	32	33	33	38	38	45	45	NS	
Ingénieur prévention	35	40	40	45	45	50	50	NS	
Expert d'assurance	40	45	45	50	55	60	60	NS	-20%
Chef de projets AMOA	38	45	45	55	55	60	60	NS	
Chef de projets MOA	40	45	45	60	60	80	80	NS	

* Les rémunérations tiennent compte des packages globaux

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

*** Il s'agit de rémunérations fixes uniquement

AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE



TOUJOURS UNE TRÈS FORTE **PÉNURIE**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

La tendance de pénurie de candidats sur le marché de la profession comptable se poursuit. Le peu de candidats sur le marché de l'emploi sont sursollicités et beaucoup ont de grandes difficultés à faire la part des choses. La majorité se trouve tiraillée de part et d'autre par des offres souvent très similaires.

Par conséquent, de plus en plus d'étudiants ne souhaitent pas poursuivre en comptabilité. Nous avons des exemples de classes de DSCG qui ferment par manque de personnes, ou des étudiants en DCG qui cherchent à éviter le monde du cabinet.

Et pourtant, les efforts d'attractivité fournis par beaucoup de cabinets sont visibles. Contraints et forcés par cette pénurie, la profession se réforme, que cela soit par la mise en place de plusieurs jours de télétravail, la refonte des locaux, ou encore par des avantages sociaux ou des horaires aménagés. Aujourd'hui, il est tout à fait possible de trouver un employeur capable de proposer les 35 heures, sans samedis travaillés, à la pointe de la technologie et avec une clientèle haut de gamme. Ces cabinets n'ont rien à envier au monde de l'entreprise.

Enfin, nous souhaitons souligner que les candidats qui parviennent à décrocher les meilleures opportunités sont ceux qui peuvent démontrer une certaine assiduité et de l'engagement lors de leurs précédentes expériences. Autrement dit, un salarié qui change trop régulièrement de poste peut inspirer une certaine méfiance.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

La nécessité de travailler sa marque employeur pour se différencier devient indispensable. Il faut donner les outils au candidat pour naviguer dans un marché où chaque cabinet propose sensiblement le même type de métier. Les cabinets qui arrivent à mettre en avant leurs atouts vont être ceux qui marquent les esprits et donc mieux recruter.

A côté de cela, la hausse des prix de l'énergie, et l'inflation de manière générale, commence à toucher les salariés, surtout ceux avec de bas revenus. Dans un marché en forte pénurie, il faudra anticiper un turnover si les rémunérations proposées ne sont pas celles du marché ou s'il existe des cabinets concurrents avec des salaires plus élevés.

Enfin, en régions, nous constatons un appauvrissement des candidats en Audit. En effet, il semblerait que la concentration de l'Audit sur les grands cabinets vienne drainer les candidats vers les grandes villes. Trouver un auditeur en dehors de Paris, Lyon, Marseille et quelques autres zones devient très difficile.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Collaborateur Comptable
- Auditeur (hors Paris)
- Gestionnaire de paie

Top 3 des métiers en tension

- Audit
- Expertise comptable
- Social

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Investissement sur la durée**
- **Fidélité et engagement**
- **Sens du conseil**

EXPERTISE COMPTABLE

	Paris-IDF			Nord-Est			Nord-Ouest			Sud-Ouest			Sud-Est		
	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max
ASSISTANT COMPTABLE *(GESTION DE DOSSIERS JUSQU'À LA PRÉPARATION DU BILAN)*															
CAB < 20 SAL	26	**28**	30	21	**23**	25	22	**24**	25	21	**23**	25	22	**24**	26
CAB < 50 SAL	28	**30**	32	22	**24**	27	22	**24**	27	22	**24**	26	23	**25**	26
CAB > 50 SAL	30	**32**	33	22	**25**	27	24	**26**	28	23	**25**	27	23	**25**	26
COLLABORATEUR COMPTABLE - 2 À 4 ANS D'EXPÉRIENCE EN CABINET *(GESTION DE DOSSIERS DE LA TENUE À LA LIASSE FISCALE)*															
CAB < 20 SAL	35	**38**	40	25	**27**	30	26	**28**	31	25	**27**	29	27	**29**	31
CAB < 50 SAL	36	**38**	40	26	**28**	31	26	**28**	32	25	**27**	30	28	**30**	97
CAB > 50 SAL	36	**40**	42	27	**29**	33	27	**30**	33	26	**28**	30	29	**31**	33
COLLAB. COMPTABLE / RESP. DE DOSSIERS - PLUS DE 4 ANS D'EXP. EN CABINET *(GESTION DE DOSSIERS DE LA TENUE À LA LIASSE FISCALE)*															
CAB < 20 SAL	38	**43**	45	30	**32**	36	29	**32**	36	29	**31**	34	30	**32**	34
CAB < 50 SAL	38	**43**	45	30	**33**	37	29	**32**	37	29	**32**	35	32	**34**	35
CAB > 50 SAL	40	**43**	48	31	**34**	38	31	**33**	38	30	**34**	37	33	**35**	37
CHEF DE MISSION / SUPERVISEUR AVEC ENCADREMENT TECHNIQUE															
CAB < 20 SAL	40	**43**	48	33	**36**	39	32	**34**	39	34	**37**	41	39	**41**	43
CAB < 50 SAL	43	**45**	48	34	**37**	41	32	**36**	42	36	**38**	42	41	**43**	46
CAB > 50 SAL	45	**48**	50	36	**39**	43	34	**38**	44	37	**40**	44	43	**46**	48
CHEF DE MISSION AVEC ENCADREMENT MANAGÉRIAL															
CAB < 20 SAL	45	**48**	52	34	**37**	42	33	**37**	44	38	**40**	43	42	**44**	47
CAB < 50 SAL	45	**50**	55	36	**40**	45	34	**38**	45	38	**42**	45	45	**46**	49
CAB > 50 SAL	45	**50**	55	37	**41**	46	35	**41**	48	39	**43**	47	46	**48**	51
MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE MOINS DE 6 PERSONNES															
CAB < 20 SAL	52	**57**	63	38	**42**	47	42	**48**	54	41	**44**	49	47	**49**	52
CAB < 50 SAL	55	**58**	65	40	**44**	49	42	**49**	55	42	**45**	50	49	**51**	54
CAB > 50 SAL	60	**65**	70	42	**45**	50	44	**51**	60	43	**47**	52	50	**53**	56
MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE MIN 6 PERSONNES															
CAB < 20 SAL	65	**70**	80	42	**45**	50	43	**50**	57	42	**45**	52	49	**52**	55
CAB < 50 SAL	65	**70**	85	44	**47**	53	44	**50**	59	44	**48**	54	51	**53**	57
CAB > 50 SAL	70	**80**	90	44	**48**	57	46	**54**	63	47	**51**	56	52	**56**	57
EXPERT COMPTABLE DIPLOMÉ, SALARIÉ - DE 7 ANS D'EXPÉRIENCE SUR CE POSTE															
CAB < 20 SAL	NS	NS	NS	45	**48**	54	45	**49**	59	43	**47**	52	58	**60**	64
CAB < 50 SAL	NS	NS	NS	47	**55**	63	45	**51**	60	46	**50**	59	61	**65**	69
CAB > 50 SAL	NS	NS	NS	48	**58**	70	48	**55**	66	51	**57**	67	65	**68**	73
EXPERT COMPTABLE DIPLOMÉ, SALARIÉ + DE 7 ANS D'EXPÉRIENCE SUR CE POSTE															
CAB < 20 SAL	NS	NS	NS	51	**58**	64	52	**58**	71	46	**51**	56	66	**72**	78
CAB < 50 SAL	NS	NS	NS	55	**61**	73	52	**62**	75	50	**55**	66	73	**78**	81

SOCIAL & JURIDIQUE

	Paris-IDF			Nord-Est			Nord-Ouest			Sud-Ouest			Sud-Est		
	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max
GESTIONNAIRE PAIE JUNIOR - MOINS DE 2 ANS D'EXPÉRIENCE EN CABINET															
CAB < 20 SAL	28	**32**	35	22	**24**	26	22	**24**	26	22	**24**	26	24	**26**	28
CAB < 50 SAL	30	**32**	35	23	**25**	28	23	**25**	27	23	**24**	26	25	**27**	29
CAB > 50 SAL	30	**35**	37	24	**26**	28	24	**25**	27	23	**25**	26	25	**27**	31
GESTIONNAIRE PAIE CONFIRMÉ - PLUS DE 2 ANS D'EXPÉRIENCE EN CABINET															
CAB < 20 SAL	35	**38**	40	27	**29**	32	26	**28**	30	26	**28**	31	29	**31**	32
CAB < 50 SAL	36	**38**	40	28	**31**	34	27	**29**	32	26	**29**	32	29	**32**	34
CAB > 50 SAL	36	**38**	42	28	**31**	35	27	**30**	33	28	**31**	34	31	**33**	34
RESPONSABLE SERVICE SOCIAL - AVEC ENCADREMENT 1 À 5 PERSONNES															
CAB < 20 SAL	42	**45**	50	32	**35**	37	31	**34**	39	33	**35**	38	34	**36**	40
CAB < 50 SAL	42	**45**	50	34	**37**	41	32	**36**	42	34	**36**	39	35	**38**	41
CAB > 50 SAL	42	**45**	50	35	**38**	42	34	**38**	45	35	**38**	42	37	**40**	43
RESPONSABLE SERVICE SOCIAL - AVEC ENCADREMENT DE PLUS DE 5 PERSONNES															
CAB < 20 SAL	NS	NS	NS	34	**38**	42	35	**38**	42	33	**35**	38	38	**41**	44
CAB < 50 SAL	50	**55**	65	36	**40**	45	34	**40**	44	34	**38**	40	39	**43**	45
CAB > 50 SAL	50	**60**	70	38	**43**	49	36	**42**	49	37	**41**	44	41	**44**	48
ASSISTANT JURIDIQUE															
CAB < 20 SAL	28	**34**	40	20	**22**	24	22	**24**	27	23	**25**	27	24	**26**	28
CAB < 50 SAL	28	**34**	40	22	**23**	25	23	**25**	28	24	**27**	29	25	**27**	29
CAB > 50 SAL	31	**35**	42	23	**25**	28	24	**27**	30	25	**27**	29	27	**29**	31
JURISTE DROIT SOCIAL, 2 À 5 ANS D'EXPÉRIENCE															
CAB < 20 SAL	35	**38**	46	25	**27**	32	26	**28**	32	26	**30**	34	32	**34**	37
CAB < 50 SAL	35	**38**	46	26	**29**	34	23	**32**	37	28	**28**	37	33	**36**	39
CAB > 50 SAL	35	**40**	50	27	**31**	36	30	**35**	44	30	**34**	39	34	**38**	42
JURISTE DROIT DES SOCIÉTÉS, 2 À 5 ANS D'EXPÉRIENCE															
CAB < 20 SAL	36	**38**	42	26	**28**	33	27	**31**	36	28	**32**	35	32	**34**	37
CAB < 50 SAL	36	**38**	42	28	**32**	36	29	**33**	38	29	**32**	36	34	**37**	40
CAB > 50 SAL	38	**38**	45	29	**33**	38	30	**36**	44	31	**34**	38	34	**38**	42
RESPONSABLE JURIDIQUE															
CAB < 20 SAL	55	**60**	65	35	**39**	44	35	**39**	43	33	**35**	40	40	**45**	49
CAB < 50 SAL	55	**60**	65	37	**43**	50	35	**42**	51	35	**40**	46	44	**47**	49
CAB > 50 SAL	65	**70**	75	39	**44**	53	37	**47**	59	39	**45**	53	46	**52**	58

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

AUDIT

	Paris-IDF			Nord-Est			Nord-Ouest			Sud-Ouest			Sud-Est		
	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max
AUDIT JUNIOR - MOINS DE 2 ANS D'EXPÉRIENCE EN AUDIT															
CAB < 20 SAL	32	**34**	36	24	**27**	28	26	**27**	30	26	**28**	30	26	**28**	30
CAB < 50 SAL	34	**35**	38	26	**28**	31	26	**28**	30	26	**29**	31	28	**30**	32
CAB > 50 SAL	34	**35**	38	28	**31**	33	28	**30**	32	27	**29**	32	29	**31**	33
AUDITEUR SÉNIOR / RESPONSABLE DE MISSION - 2 À 4 ANS D'EXPÉRIENCE EN AUDIT															
CAB < 20 SAL	38	**40**	45	29	**32**	35	30	**33**	37	33	**36**	37	28	**31**	33
CAB < 50 SAL	40	**42**	48	30	**33**	38	31	**35**	39	33	**36**	38	32	**34**	38
CAB > 50 SAL	42	**45**	50	32	**36**	40	33	**37**	42	36	**38**	40	34	**36**	40
SUPERVISEUR / CHEF DE MISSION - PLUS DE 4 ANS D'EXPÉRIENCE EN AUDIT															
CAB < 20 SAL	48	**50**	55	35	**37**	42	36	**40**	42	36	**37**	40	32	**34**	37
CAB < 50 SAL	50	**53**	58	36	**39**	44	38	**42**	49	37	**39**	41	38	**40**	44
CAB > 50 SAL	50	**55**	60	38	**41**	46	39	**45**	51	39	**42**	44	40	**43**	48
MANAGER / DIRECTEUR DE MISSION - PLUS DE 8 ANS D'EXPÉRIENCE EN AUDIT															
CAB < 20 SAL	60	**65**	80	41	**45**	51	43	**49**	56	44	**48**	52	39	**42**	47
CAB < 50 SAL	62	**70**	90	43	**50**	55	46	**53**	64	46	**52**	56	46	**51**	52
CAB > 50 SAL	65	**75**	95	45	**52**	61	47	**56**	71	49	**54**	60	49	**54**	57
EXPERT-COMPTABLE, COMMISSAIRE AUX COMPTES DIPLÔMÉ, SALARIÉ															
CAB < 20 SAL	NS	**NS**	NS	50	**59**	58	53	**59**	71	52	**58**	65	46	**51**	58
CAB < 50 SAL	NS	**NS**	NS	53	**63**	74	58	**65**	75	57	**63**	71	51	**57**	66
CAB > 50 SAL	NS	**NS**	NS	57	**70**	87	59	**71**	88	63	**72**	82	55	**63**	73

FONCTIONS D'EXPERTS

	Paris-IDF			Nord-Est			Nord-Ouest			Sud-Ouest			Sud-Est		
	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max
FISCALISTE, MOINS DE 5 ANS D'EXPÉRIENCE															
CAB < 20 SAL	35	**40**	45	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
CAB < 50 SAL	38	**44**	48	29	**33**	40	31	**39**	46	32	**37**	43	43	**47**	52
CAB > 50 SAL	38	**44**	48	31	**37**	45	35	**41**	52	37	**42**	48	47	**53**	62
FISCALISTE SENIOR, PLUS DE 5 ANS D'EXPÉRIENCE															
CAB < 20 SAL	45	**55**	60	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
CAB < 50 SAL	50	**60**	65	37	**45**	55	35	**43**	53	39	**44**	52	48	**55**	60
CAB > 50 SAL	60	**70**	80 +	39	**47**	61	36	**46**	65	41	**47**	58	53	**62**	67
FISCALISTE SENIOR, PLUS DE 5 ANS D'EXPÉRIENCE															

	1-2 ans	2-5 ans	>5 ans
Consolideur	40-45	45-65	**65 +**
Évaluation / M&A	40-45	45-65	**65 +**

Pour les fonctions de spécialistes sectoriel (Immobilier, banque et assurance, SI...), il faut compter plusieurs K€ de plus en raison de leur rareté.

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

BANQUE



ATTIRER ET INNOVER

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

La « guerre » des candidats s'est généralisée sur les métiers de la Banque. Du front au back, en passant par le middle-office, les candidats qualifiés manquent cruellement. Plusieurs éléments ne font qu'amplifier un phénomène généralisé à l'ensemble du monde de l'emploi : une jeunesse qui se détourne des métiers bancaires, d'importants départs en retraite, mais aussi un secteur en pleine révolution digitale. Ajoutons qu'au regard du contexte, les candidats affirment leur position de force.

Ils sont de plus en plus exigeants quant aux conditions financières et aux conditions de travail. Heureusement, les banques sont maintenant conscientes des difficultés et des enjeux. A leur rythme, elles font évoluer les rémunérations et s'engagent à offrir des conditions de travail toujours plus confortables à leurs employés.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Dans les années à venir, l'équilibre entre le digital et l'humain sera un enjeu stratégique. Le sens de l'histoire va vers l'automatisation et une IA toujours plus présente et performante. Les banques investissent et développent des technologies permettant des gains de coût et de temps conséquents.

Cependant, face à ce développement, le contact et les valeurs humaines sont d'autant plus appréciés par la clientèle. Si vous y ajoutez le don de conscience et de sensibilité que l'IA ne possède pas, le rapport humain est et sera une valeur ajoutée fondamentale. Trouver le juste milieu est donc décisif et un critère de distinction important pour le futur des établissements bancaires.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Conseiller clientèle
- Conseiller à distance
- KYC

Top 3 des métiers en tension

- Conseiller pro
- Comptable OPCVM
- Gestionnaire Titres

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Compétences commerciales**
- **IT Digital**
- **Finance de marché**

BANQUE

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
BANQUE DE RÉSEAU									
Directeur d'agence	37	42	42	48	48	50	50	60	
Chargé d'affaires entreprises / professionnels	37	42	42	48	48	50	50	NS	
Gestionnaire de patrimoine	35	36	36	42	42	48	48	NS	
Gestionnaire crédits (particuliers, entreprises, corporate)	26	27	28	30	31	36	38	42	
Surendettement	24	25	25	28	28	30	NS	NS	
Gestionnaire successions	24	26	24	28	28	32	33	35	-2%
Chargé de recouvrement	25	27	28	31	32	35	35	40	
Gestionnaire moyens de paiement nationaux	24	26	26	28	28	32	NS	NS	
Téléconseiller	24	26	26	28	28	32	NS	NS	
Conseiller financier / Conseiller clientèle particuliers	26	28	28	32	32	38	38	NS	
Conseiller à distance	25	30	32	35	36	40	40	NS	
Conseiller d'accueil	22	24	24	26	NS	NS	NS	NS	
ASSET MANAGEMENT ET BANQUE PRIVÉE									
Banquier / Gérant privé	50	70	60	90	90	NS	110	NS	
Vendeur de fonds	45	60	60	80	80	100	100	NS	
Directeur des opérations / Secrétaire général / RCCI	60	80	70	90	80	NS	NS	NS	
Assistant gérant / Banquier privé	35	45	45	55	NS	NS	NS	NS	
Analyste quant	35	40	40	55	55	75	75	NS	
Analyste buy-side	35	40	40	55	55	75	75	NS	
Assistant commercial	25	30	30	34	NS	NS	NS	NS	
Client relationship manager	40	50	50	60	60	70	70	NS	
Risk manager	40	45	45	60	60	90	90	NS	
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	70	70	80	-10%
Responsable de conformité	55	60	60	65	65	75	75	NS	
Chargé de conformité	35	40	40	50	55	60	60	NS	
KYC	28	32	32	35	35	40	NS	NS	
Chargé de reporting	28	32	32	35	35	40	40	NS	
Analyste de performance	28	32	32	35	35	42	42	NS	
Valorisateur OPCVM	28	30	30	32	32	35	NS	NS	
BO/MO référentiel	32	35	35	38	38	43	43	NS	
Comptabilité OPCVM	30	32	32	35	35	38	40	NS	
MO OPCVM / retrocessions	33	36	36	40	40	45	45	NS	
BO OPCVM / retrocessions	28	32	32	35	35	38	38	NS	

...

BANQUE

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
BANQUE DE FINANCEMENT & D'INVESTISSEMENT									
Directeur des opérations	80	100	100	NS	NS	NS	NS	NS	
Chargé d'affaires	70	80	80	90	90	NS	NS	NS	
Client servicing / CRM / KYC	30	35	35	45	45	60	60	NS	
Risk manager	40	50	50	60	60	80	80	NS	
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	70	70	80	
Compliance officer / RCSI	40	50	60	70	70	80	80	NS	-5%
Gestionnaire garanties / crédits documentaires / négoce	38	40	40	45	NS	NS	NS	NS	
Gestionnaire moyens de paiement internationaux	28	32	32	35	35	38	NS	NS	
BO/MO dérivés	33	35	35	40	40	45	45	NS	
BO/MO Titres / OST	33	35	35	40	40	45	45	NS	





BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS

LE BTP FAIT DE LA **RÉSISTANCE**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Depuis le coup d'arrêt du 2ème trimestre 2020, le BTP fait face à des difficultés conjoncturelles persistantes. L'augmentation du prix des matériaux liés au COVID et le rallongement des délais de construction avaient fragilisé le secteur en 2021, qui se voit désormais confronté à une hausse des prix de l'énergie depuis le début du conflit russo-ukrainien.

Dans ce contexte délicat, la mise en place des plans « France Relance » et « Résilience économique et social » du gouvernement autour de thèmes liés à la rénovation énergétique, à la révision des prix et le gel des pénalités de retard, a permis aux entreprises de bien résister l'an dernier. Le BTP a retrouvé une belle dynamique en 2022 avec des carnets de commandes allant jusqu'à 6 mois de visibilité en moyenne, toutes entreprises confondues.

Plus de 500 000 logements ont été autorisés à la construction entre juillet 2021 et juin 2022, soit une hausse de +15%* par rapport aux 12 mois précédents. La légère croissance de la rénovation/réhabilitation devrait se confirmer avec l'appui de « MaPrimeRénov' ». Si le volume d'activité se stabilise à un niveau bas en Travaux Publics/Génie Civil, la légère hausse des investissements locaux pourrait faire évoluer cette tendance. Le secteur de la Maîtrise d'œuvre reste un marché porteur de plus en plus sensibilisé au développement durable. Les bureaux d'études techniques et les sociétés d'ingénierie rencontrent toujours autant de difficultés à recruter, particulièrement sur l'ensemble des lots fluides/CVC/Electricité et VRD.

Pour s'adapter au contexte actuel de fortes incertitudes économiques et géopolitiques où les marges s'amenuisent, les entreprises doivent maintenir un certain degré de compétitivité pour leur permettre d'attirer des talents toujours aussi rares, et de suivre les nouvelles tendances technologiques. En plus des autres leviers à actionner, la tendance est à la hausse des salaires, pas simplement pour recruter, mais surtout pour fidéliser des collaborateurs toujours plus exigeants quant à leur qualité de vie au travail.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Le secteur du BTP reste fortement pourvoyeur d'emplois (particulièrement en Île-de-France grâce aux projets de grande envergure, tels que les JO ou le Grand Paris), avec une pénurie de compétences toujours aussi marquée. Le déséquilibre entre l'offre et la demande engendre une hausse des salaires et des contre-propositions de plus en plus nombreuses. Les différents indicateurs s'orientent plutôt vers une baisse d'activité en 2023. En effet, la chute de l'octroi des permis de construire a engendré une vigilance toute particulière sur l'un des secteurs les plus porteurs de l'économie française.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Chef de projets
- Ingénieur travaux principal
- Ingénieur études de prix

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur études de prix
- Conducteur de travaux principal
- Chef de secteur

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Rigueur**
- **Flexibilité**
- **Leadership**
- **Autonomie**

BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
ENTREPRISE GÉNÉRALE									
Responsable centre de profits	77	85	85	90	90	110	110	135	
Directeur de travaux	63	68	68	73	73	80	80	88	
Conducteur de travaux principal	48	55	55	58	58	65	65	70	
Ingénieur travaux	39	45	45	49	49	54	54	63	
Conducteur de travaux	32	37	37	45	45	50	50	60	
Ingénieur études de prix	37	42	42	47	47	55	55	75	-5%
Technicien études de prix	30	37	37	45	45	53	53	75	
Ingénieur méthodes	37	44	44	49	49	56	56	75	
Chef de chantier	32	36	36	44	44	53	53	65	
Ingénieur commercial	37	42	42	48	48	65	65	110	
MAÎTRISE D'OEUVRE									
BUREAUX D'ÉTUDES BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS									
Directeur centre de profits	60	64	64	70	70	80	80	120	
Responsable Bureau d'Études	57	62	62	67	67	75	75	100	
Chef de projets	40	45	45	50	50	55	55	80	
Maître d'Œuvre d'exécution	33	38	38	45	45	50	50	70	
Pilote OPC	32	35	35	39	39	44	44	50	
Économiste	29	35	35	42	42	50	50	66	-5%
Ingénieur études	36	42	42	47	47	52	52	NS	
Technicien études	23	27	27	35	35	40	40	48	
Dessinateur / Projeteur	24	28	28	36	36	41	41	45	
Chargé d'affaires bureau de contrôle	33	37	37	44	44	50	50	60	
Coordonnateur SPS (niveau 1)	36	42	42	45	45	48	48	60	
TRAVAUX PUBLICS									
GÉNIE CIVIL									
Responsable centre de profits	57	62	62	67	67	76	76	110	
Directeur de travaux	50	59	59	62	62	70	70	85	
Conducteur principal	45	47	47	53	53	61	61	70	
Ingénieur travaux	36	40	40	48	47	60	60	NS	
Conducteur de travaux	34	39	39	45	45	52	52	60	-5%
Ingénieur études de prix	36	40	40	47	47	55	55	65	
Technicien études de prix	32	37	37	42	42	50	50	60	
Ingénieur méthodes	33	37	37	42	42	47	47	72	
Chef de chantier	31	35	35	40	40	45	45	52	

...

BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
MAÎTRISE D'OEUVRE									
VRD (VOIRIE ET RÉSEAUX DIVERS)									
Responsable centre de profits	56	61	61	65	65	70	70	83	
Directeur de travaux	52	56	56	62	62	65	65	70	
Conducteur principal	45	49	49	53	53	57	57	60	
Ingénieur travaux	34	39	39	50	50	55	55	NS	-5%
Conducteur de travaux	33	37	37	43	43	47	47	52	
Ingénieur études de prix	33	38	38	48	48	56	56	60	
Technicien études de prix	27	32	32	38	38	42	42	48	
Chef de chantier	29	32	32	37	37	45	45	50	



COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION



UN MARCHÉ EN PLEIN **CHANGEMENT**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

À la sortie du contexte sanitaire, les fonctions commerciales et marketing sont de plus en plus demandées. Afin de relancer leur activité, les entreprises attribuent un budget conséquent pour renforcer leurs équipes. Avec ces recrutements en masse, le marché a été très avantageux pour les candidats à différents niveaux : rémunérations, avantages, environnement de travail, projets d'entreprise, évolutions, etc.

Une séduction s'est opérée côté entreprise afin de recruter les meilleurs talents. Ce qui a eu pour conséquence une pénurie de profils : peu de retours sur annonces, une sursollicitation auprès des candidats et une augmentation des rémunérations sur certains secteurs. D'autant plus que la tendance est toujours à la spécialisation et à la technicité des profils commerciaux : secteur d'activité, produits ou services, marché et portefeuille clients. Ainsi, les entreprises sont prêtes à fournir un effort afin d'attirer les profils correspondant en tout point à leurs besoins.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Au-delà de la rémunération, les entreprises doivent maximiser leurs efforts concernant l'environnement de travail. Elles doivent innover sur les avantages auprès des candidats : un esprit d'équipe fort, un environnement de travail alliant professionnalisme et bien-être, un attachement à l'épanouissement de l'individu au sein de l'entreprise et une attention particulière à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Le secteur du Digital reste en plein essor et crée de nombreux emplois : Ingénieur commercial, Business developer, Chef de projets marketing digital, ou encore Chargé de communication digitale.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Commercial itinérant
- Technico-commercial
- Ingénieur commercial / Business developer IT

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur commercial / Business developer IT
- Commercial sédentaire
- Commercial export

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Relationnel**
- **Résilience**
- **Vernis technique**
- **Maîtrise des langues étrangères**
- **Connaissance du tissu économique et du réseau**

COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
HIGH-TECH									
Commercial sédentaire / Inside sales	28	32	32	40	35	45	45	50	
Commercial itinérant	30	38	34	48	40	50	45	60	
Technico-commercial	35	45	38	45	42	48	42	55	
Ingénieur commercial	35	40	40	50	45	55	75	110	
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	38	42	40	60	55	85	85	100	
Responsable BU	NS	NS	50	70	65	85	85	100	
Responsable commercial	38	42	42	50	50	65	65	85	
Directeur commercial	NS	NS	65	80	80	100	90	150	-15%
Graphiste offline / online	25	28	25	32	34	45	NS	NS	
Chef de projets digital	30	35	35	45	40	50	NS	NS	
Directeur de clientèle	35	40	40	50	50	60	NS	NS	
Responsable e-commerce - Activités online	NS	NS	47	63	60	85	NS	NS	
Chef de produit	35	40	40	50	52	58	58	65	
Chargé de communication	28	33	30	36	34	42	NS	NS	
Responsable marketing & communication	30	35	35	45	44	56	58	70	
Directeur Marketing	NS	NS	50	60	70	80	75	120	
INDUSTRIE									
Technico-commercial sédentaire	26	30	30	35	35	42	42	45	
Ingénieur / technico-commercial	27	33	33	45	38	55	55	66	
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	
KAM / Directeur de comptes	NS	NS	45	65	65	80	85	100	-5%
Chef de produit international / web	32	37	38	45	45	65	65	80	
Business developer international	30	38	40	55	50	70	70	90	
Responsable export	32	38	40	58	50	75	70	90	
Directeur commercial	NS	NS	55	80	70	90	90	130	
Chef de produit	35	38	38	45	45	65	45	70	
Directeur marketing	NS	NS	50	65	60	90	85	120	
SERVICES									
Téléprospecteur / Chargé avant-vente	26	30	30	35	35	38	NS	NS	
Commercial sédentaire	28	35	35	40	40	42	NS	NS	
Attaché / Délégué / Ingénieur commercial	33	38	35	40	38	48	45	65	-10%
Manager télévente	35	40	36	45	48	60	50	70	
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	NS	NS	38	45	50	70	60	80	

...

COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
SERVICES (SUITE)									
Business developper	32	38	38	46	45	60	60	90	
Chef des ventes / encadrement	NS	NS	45	55	55	70	65	85	
Directeur régional	NS	NS	50	60	60	75	75	85	
Directeur des ventes	NS	NS	50	55	55	80	80	110	-10%
Directeur commercial	NS	NS	70	80	80	110	95	130	
Directeur marketing	NS	NS	42	60	50	75	70	95	
GRANDE CONSOMMATION									
Chef de secteur	28	35	35	42	42	45	NS	NS	
Chef des ventes régional	42	48	48	55	55	60	60	80	
Directeur national des ventes	NS	NS	85	95	95	110	110	120	
Directeur commercial	65	70	70	80	80	110	95	130	
KAM / Comptes Clé	60	65	65	75	75	90	80	95	
Chef de produit	32	35	35	45	45	55	NS	NS	-10%
Chef de groupe	NS	NS	45	55	55	70	70	80	
Responsable merchandising	28	35	35	45	45	55	55	60	
Category manager	40	45	45	55	55	60	60	75	
Directeur marketing	NS	NS	70	80	80	100	110	140	
LIFE SCIENCES									
Délégué hospitalier	35	45	45	55	55	65	65	75	
Visiteur médical / Attaché promotion médicale	33	38	38	41	42	45	45	55	
Délégué pharmaceutique	40	45	45	50	55	60	65	75	
Technico-commercial	30	40	40	50	50	60	60	70	
Responsable de zone export	35	45	45	55	55	65	65	75	
KAM	40	50	50	60	60	70	70	85	
Directeur régional	50	60	60	70	65	75	>75	NS	
Directeur commercial	70	80	80	100	100	120	>120	NS	
Chargé d'études de marché / Business analyst	35	40	40	50	50	65	65	70	=
Chef de produit	35	40	40	50	50	60	60	80	
Chef de gamme	50	60	60	70	70	80	80	90	
Marketing manager	60	70	70	80	80	90	>90	NS	
Directeur marketing	70	85	85	100	100	120	>120	NS	
Directeur prix et remboursement / market access / économie de la santé	70	80	80	90	90	100	>100	NS	
Manager market access	55	65	65	70	70	80	>80	NS	
Économiste de la santé	40	45	45	55	55	75	75	80	



ÉDUCATION

UN DOMAINE PLEIN D'**AVENIR**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Lors de la rentrée 2022, la barre des 3 millions d'étudiants en France a été franchie. Outre l'ouverture massive de nouveaux campus, l'augmentation des inscriptions atteste de la pérennité du secteur.

Pour pallier ces dernières, nous avons observé la création de nombreuses filières. Souhaitant s'adapter aux nouvelles exigences, on remarque une volonté des écoles de développer l'ensemble de leurs formations compatibles avec les nouveaux métiers. La spécificité des enseignements dispensés ainsi que leur spécialisation sur le marché du travail attirent de plus en plus d'étudiants et d'entreprises.

Nous constatons que les écoles de commerce sont toujours aussi attractives et, malgré une volatilité importante des candidats, ceux-ci restent réactifs et généralement en veille active. A l'inverse, pour les écoles d'Ingénieurs, nous constatons une augmentation des recrutements de profils spécifiques. Ces derniers sont plus engagés et moins en recherche de nouvelles opportunités, ce qui peut mettre les écoles en difficulté dans leur quête de nouveaux collaborateurs.

Concernant les CFA et les écoles spécialisées, nous notons que la demande est grandissante. Cependant, si les profils techniques sont très recherchés, ils sont peu nombreux sur le marché. L'expérience terrain et les qualités humaines sont donc privilégiées par rapport à l'expérience pédagogique.

Dans un contexte post-COVID, les écoles ont su adapter leur politique de rémunérations en faisant preuve de souplesse, et elles sont aujourd'hui en mesure d'augmenter les salaires afin d'attirer des candidats motivés et investis. De plus, nous constatons l'émergence d'une partie variable sur les postes à objectifs.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Nous remarquons une grande croissance et une reprise de l'activité après la période de pandémie. Le secteur éducatif est en plein développement avec l'ouverture de nouveaux campus, des méthodes de travail améliorées (cours hybrides) et de nouveaux programmes répondant au mieux aux attentes des étudiants et du marché.

De ce fait, un grand nombre de recrutements est à prévoir. Par exemple, on compte sur l'année 2022/2023 plusieurs milliers de nouveaux postes d'Enseignants et une augmentation des salaires pour attirer les candidats.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable pédagogique
- Intervenant
- Chargé de scolarité

Top 3 des métiers en tension

- Responsable de programmes
- Enseignant
- Formateur

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Mode projet**
- **Sens du contact**
- **Flexibilité**
- **Autonomie**
- **Rigueur**

ÉDUCATION

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Directeur de campus	NS	NS	NS	NS	50	70	70	100	
Directeur académique	NS	NS	NS	NS	50	60	60	90	
Responsable pédagogique	NS	NS	40	45	45	55	55	70	
Coordinateur pédagogique	30	35	35	40	40	45	45	50	
Chargé de scolarité	25	30	30	35	NS	NS	NS	NS	
Responsable certification	NS	NS	30	35	35	45	NS	NS	
Directeur de la recherche	NS	NS	NS	NS	50	60	60	100	
Directeur programmes masters	NS	NS	NS	NS	45	55	55	70	
Directeur de la formation continue	NS	NS	NS	NS	45	50	50	60	
Directeur programmes grandes écoles	NS	NS	NS	NS	50	60	60	90	
Directeur des études	NS	NS	NS	NS	45	55	55	65	
Directeur des programmes bachelors	NS	NS	NS	NS	50	60	60	90	
Responsable des admissions	NS	NS	30	40	40	50	50	60	
Coordinateur des admissions	25	30	30	35	35	45	NS	NS	
Directeur de concours	NS	NS	NS	NS	45	55	55	70	
Responsable d'examens	30	35	35	45	45	55	55	60	
Responsable des modules	NS	NS	40	45	45	48	48	50	
Responsable de l'enseignement	NS	NS	40	48	48	50	50	52	
Coordinateur d'examens	30	35	35	40	NS	NS	NS	NS	-10%
Formateur management	30	35	35	45	45	45	NS	NS	
Formateur thèse	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur français	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur expert en marketing	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur mathématiques	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur économie	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur financier	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur bureautique	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur anglais	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur concours	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Formateur	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Référent enseignant	25	30	30	35	35	45	NS	NS	
Adjoint secétaire général de l'Académie	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Surveillant	25	30	30	35	35	40	NS	NS	
Auxilliaire de vie scolaire	25	30	30	35	35	40	NS	NS	
Intervenant	25	30	30	35	35	45	45	NS	

...



ÉDUCATION

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
(SUITE)									
Responsable de la vie étudiante	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Enseignant	30	35	35	40	35	45	45	NS	-10%
Enseignant-chercheur	30	35	35	40	40	45	45	NS	
Enseignant-chercheur senior	NS	NS	NS	NS	45	55	55	NS	

INTERVIEW DE **JAMES MARKING**

Senior Head of Research – HAYS EXECUTIVE & INTERNATIONAL



Hays Executive

est l'entité qui permet aujourd'hui au cabinet Hays d'avoir une vision complète du marché de l'emploi et notamment des principaux enjeux rencontrés par les cadres, les cadres dirigeants, mais également les entreprises qui recherchent ces profils.

Comment se porte le marché de l'emploi des cadres dirigeants et fonctions expertes ?

Après deux ans durant lesquels les entreprises ont connu un moment d'incertitude, le marché de l'emploi des cadres et cadres dirigeants a observé une hausse d'activité (2021-2022) comparativement aux recrutements de profils « moins expérimentés ».

Dans ce contexte, nous constatons que le marché est dans une situation où les candidats sont en position de force. Avec des entreprises qui recrutent fortement à nouveau, le candidat Cadre dirigeant se retrouve souvent face à plusieurs offres d'emploi, provenant de recruteurs externes, ou bien de son employeur actuel. Face à un tel choix, le collaborateur est en mesure d'exiger un niveau de rémunération supérieur, un mode de travail plus flexible et bien d'autres avantages encore. Par conséquent, les profils les plus expérimentés sont très sollicités et refusent de plus en plus d'offres.

Face à cette tendance, quels ont été les impacts pour les entreprises ?

Afin de s'adapter à cette tendance, les entreprises sont très souvent contraintes de diffuser des offres sur mesure à ces profils. Le processus du recrutement et l'onboarding sont, par conséquent, des leviers importants à mettre en avant lors des entretiens d'embauche. De ce fait (en plus des problématiques liées au secteur et/ou métier), les entreprises deviennent parfois moins exigeantes quant aux diplômes et certifications. Celles-ci mettent donc en valeur le parcours professionnel. Les entreprises recherchent davantage de profils pouvant justifier de leurs réussites stratégiques.

Enfin, nous constatons une amélioration du respect des politiques de diversité pour les recrutements de Cadres et cadres dirigeants. Les entreprises ont pris le sujet en main et désirent recevoir des shortlists de candidats représentatives de nos sociétés.

Outre l'appétence pour le digital et mis à part l'agilité et la flexibilité requises pour ces profils expérimentés, quelles compétences sont également attendues ?

Avec des marchés de plus en plus connectés, si les compétences digitales demeurent l'un des éléments clés, les entreprises ne se limitent pas uniquement à la recherche de ces aptitudes. Outre l'aspect technique, le savoir-être ainsi que d'autres compétences que l'on qualifie de « soft skills » sont très demandées.

Les compétences d'encadrement, surtout pour le respect de la culture d'entreprise et de la marque employeur, sont de plus en plus prisées. Le directeur autocratique disparaît peu à peu de nos entreprises, même au sein des structures dites familiales. Les recruteurs sont désormais à la recherche de dirigeants capables d'horizontaliser les communications managériales. Les salariés cherchent aujourd'hui des entreprises qui investissent sur des valeurs fortes telles que le développement durable et la transparence des rémunérations. Ainsi, les cadres dirigeants doivent être en mesure de s'adapter à ces tendances.

Enfin, une autre compétence clé est recherchée, il s'agit de la maîtrise de plusieurs langues, l'anglais figurant en priorité. De plus, avec la généralisation du recours au télétravail, les entreprises ont davantage de visibilité à l'étranger, les dirigeants doivent ainsi pouvoir échanger dans une langue commune. De fait, les cadres dirigeants d'aujourd'hui et de demain ont la nécessité de se former à l'usage professionnel de l'anglais.

FINANCE & COMPTABILITÉ



VERS UNE **PÉNURIE** DE PROFILS

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

De nos jours, recruter le bon profil est une tâche complexe pour les directions financières. Les principaux motifs de recrutements post-COVID ont d'abord pour but de mener à bien les projets mis de côté pendant la pandémie, ensuite, de faire face aux départs des équipes et, enfin, de soutenir les organisations dans leurs chantiers de transformations organisationnelles.

Pour pallier les absences de courte durée, les entreprises optent de moins en moins pour l'intérim ou le freelance. Elles font le choix de favoriser l'attractivité en recrutant principalement des contrats en CDI. Les salaires ont continué d'augmenter pendant cette période, notamment pour les profils débutant en comptabilité et en contrôle de gestion. Dans une moindre mesure, les rémunérations des profils expérimentés ont également évolué, pouvant provoquer des incohérences sur les grilles de rémunération globales. Pour être attractives, de nombreuses entreprises repensent leurs grilles d'une manière cohérente pour l'ensemble de la direction financière en proposant aussi des avantages complémentaires au salaire.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

2023 s'annonce aussi dynamique que les années précédentes. Les métiers de la direction financière sont toujours soumis à une forte pression et celle-ci ne fera que s'accentuer. Un Comptable ou un Contrôleur de gestion, par exemple, sont aujourd'hui conscients de leur rareté et de la facilité à trouver un nouveau poste en externe.

La démission n'est plus considérée comme risquée chez les candidats, et les fidéliser reste souvent complexe pour une entreprise. Face à cette situation, nos équipes conseillent d'optimiser les processus de recrutement, les stratégies de fidélisation, mais aussi d'élargir les critères de sélection des candidats. L'objectif visé n'est pas de revoir les prérequis d'un poste, mais de s'ouvrir plus facilement à d'autres candidatures.

Nous recommandons de solliciter des profils plus atypiques, en cours de reconversion par exemple, qui n'auraient pas toutes les compétences techniques, mais disposeraient de compétences humaines plus fortes (agilité, esprit d'équipe, etc.).

La direction financière, business partner des dirigeants dans une conjoncture difficile et une inflation croissante, a mis au cœur de ses priorités le recrutement de ces talents. De nombreux chantiers comme la facture électronique, les contraintes RSE, l'automatisation, l'IA ou les nouvelles réglementations fiscales et légales, vont contraindre les directions financières à consolider leurs équipes pour faire face à l'augmentation de la charge de travail.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable comptable
- Comptable général
- Contrôleur de gestion senior

Top 3 des métiers en tension

- Data analyst
- Chef de projets finance
- Consolideur

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Anglais courant / langues étrangères**
- **Normes comptables (IFRS/USGAAP/ UKGAAP, etc.)**
- **Soft skills : bon communicant, agilité, force de proposition, etc.**
- **Compétences digitales, systèmes d'informations, gestion de la data**
- **Leadership**

FINANCE & COMPTABILITÉ

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FONCTIONS D'ENCADREMENT									
Directeur financier / DAF - Grands groupes	80	90	90	110	110	150	150	300	
Directeur financier / DAF - PME / ETI	65	75	75	85	85	100	100	150	
Responsable Administratif & Financier	45	55	55	65	65	75	75	80	
Directeur / Responsable du contrôle de gestion	60	70	70	80	80	100	100	160	
Contrôleur financier	55	58	58	65	65	80	80	120	
Directeur des comptabilités	65	75	75	90	90	110	110	150	
Responsable / Chef comptable	50	55	55	60	60	65	65	90	
Responsable comptable technique	42	47	47	52	52	60	60	80	
Responsable des comptabilités auxiliaires	45	50	50	55	55	60	60	70	
Directeur / Responsable de la consolidation	75	80	80	85	85	100	100	130	-15%
Directeur trésorerie / financement	65	70	70	80	80	100	100	130	
Credit manager	45	50	50	55	55	65	65	80	
Directeur / Responsable audit interne	50	70	70	80	80	90	90	120	
DAF management de transition - Grands groupes	85	95	95	120	120	160	160	320	
DAF management de transition - PME / ETI	70	80	80	90	90	105	105	160	
RAF management de transition	45	50	50	60	60	75	75	85	
Contrôleur financier management de transition	66	75	75	85	85	105	105	170	
Directeur comptable management de transition	48	55	55	65	65	80	80	130	
FONCTIONS OPÉRATIONNELLES									
Contrôleur de gestion	38	40	40	55	55	65	65	85	
Comptable unique	33	35	35	40	40	45	45	55	
Comptable général	30	33	33	36	36	40	40	45	
Comptable clients	28	32	32	35	35	37	37	38	
Comptable fournisseurs	28	32	32	35	35	37	37	38	
Aide comptable	25	30	30	31	31	32	32	33	
Recouvrement	25	30	30	32	32	34	34	36	-12%
Comptable bancaire	30	40	40	50	50	55	55	70	
Comptable technique assurance	30	35	35	45	45	55	55	70	
Consolideur	45	55	60	70	70	80	80	90	
Trésorier	35	45	45	55	55	65	65	75	
Analyste crédit	33	36	36	40	40	55	55	75	
Auditeur interne	40	45	45	60	60	80	NS	NS	

GÉNIE ÉLECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE



UN MARCHÉ **ENSOLEILLÉ**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Après la belle reprise de 2021 suite au COVID et l'euphorie de 2022, la filière du Génie Électrique & Climatique profite d'une conjoncture favorable, particulièrement dans le secteur tertiaire. Si le coup d'arrêt lié à la pandémie ne laisse plus le choix aux entreprises de se renforcer pour répondre aux besoins du marché, quelles que soient leurs tailles, les candidats restent rares et la demande demeure plus forte que l'offre.

Plus que jamais sous tension, ce secteur de niche peine à embaucher autant qu'il le faudrait. Selon l'INSEE, 80% des entreprises de plus de 10 salariés ne parviennent pas à recruter les profils dont elles ont besoin. Les entreprises n'ont d'autres choix que de trouver des solutions alternatives et elles font de plus en plus usage de l'apprentissage pour former les jeunes aux exigences pointues du marché.

Par ailleurs, les entreprises privilégient les profils stables avec plusieurs années d'expériences au sein de la même structure plutôt que des profils plus instables souvent marginalisés. Quand les Ingénieurs de formation sont particulièrement espérés sur les postes à responsabilités au sein des grands groupes, les PME sont davantage ouvertes quant au niveau d'études et elles restent attentives aux candidats issus du terrain.

Malgré la pénurie de compétences disponibles, la plupart des acteurs refusent d'entrer dans la surenchère en termes de rémunération. Aussi, même s'il peut exister une certaine flexibilité pour quelques profils expérimentés ou en fonction du degré d'urgence, les grilles de rémunérations restent globalement stables. Néanmoins, certaines PME n'ont parfois pas d'autres choix pour gagner en attractivité que de proposer des rémunérations supérieures à ce qui se pratique sur le marché.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Outre le Grand Paris et les Jeux Olympiques 2024, les problématiques environnementales, liées notamment à la performance énergétique des bâtiments, offrent à la filière du Génie Électrique & Climatique de belles perspectives. Les contrats d'économie d'énergie portent le secteur vers le haut et participent à sa bonne santé.

Les carnets de commandes pour les mois à venir sont pleins chez la totalité des acteurs du secteur, qui prévoient donc d'embaucher afin d'anticiper au mieux leurs plans de charge.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Chargé d'affaires
- Chef de chantier
- Ingénieur études

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur études de prix
- Conducteur de travaux
- Dessinateur / Projeteur

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Gestion de projets**
- **Chiffrage – Optima / Quick devis**
- **Suivi de chantier**
- **Revit**

GÉNIE ÉLECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
MAÎTRISE D'OEUVRE DE CONCEPTION									
Directeur d'agence	55	65	65	80	80	100	100	130	
Responsable de service	50	55	55	60	60	70	70	100	
Chef de projets / Chargé d'affaires	38	45	45	50	50	55	55	65	
Ingénieur d'études	33	38	38	45	45	50	50	60	-11%
Technicien d'études	28	33	33	35	35	38	38	40	
Dessinateur - Projeteur	25	30	30	33	33	38	38	40	
INSTALLATEURS									
CATÉGORIE 1									
Directeur d'agence	60	70	70	80	80	100	100	130	
Chef de service	55	60	60	70	70	80	80	100	
Chargé d'affaires	39	41	41	45	45	50	50	58	
Conducteur de travaux	32	36	36	40	40	45	45	50	-10%
Chef de chantier	30	32	32	36	36	40	40	45	
Ingénieur études de prix CET	38	40	40	45	45	50	50	60	
Technicien d'études	35	38	38	40	40	43	43	45	
Dessinateur - Projeteur	32	34	34	38	38	42	42	45	
MAINTENANCE MULTITECHNIQUE									
CATÉGORIE 2									
Chef de service maintenance	60	65	65	75	75	90	90	120	
Responsable d'exploitation	50	55	55	60	60	70	70	80	
Chargé d'affaires	38	41	41	45	45	50	50	58	
Responsable de site	26	30	30	35	35	40	40	45	-9%
Technicien de maintenance	26	30	30	32	34	36	38	40	
Frigoriste	28	30	32	34	36	38	38	40	
Chauffagiste	28	30	32	34	36	38	38	40	

INTERVIEW D'**ADRIEN GIBERT**

HR Project Manager Executive – HAYS CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES



Hays Conseil en Ressources Humaines

est dédiée à l'accompagnement des organisations dans la conception et le déploiement de leur stratégie RH. Elle est composée de consultants spécialisés dont les profils sont diversifiés : coachs, psychologues, experts RH, formateurs.

Qu'est-ce qui différencie aujourd'hui l'équipe Conseil en Ressources Humaines des autres ?

A la différence des autres équipes du cabinet, Hays Conseil en Ressources Humaines ne réalise pas de recrutement à proprement parler, mais accompagne ses clients sur l'ensemble des problématiques RH qu'une entreprise peut rencontrer avant, pendant ou après le recrutement. Nous intervenons sur trois typologies de prestations : le conseil à la personne, le conseil aux organisations et la formation. Nous avons développé des méthodologies désormais largement éprouvées.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur les problématiques que vous rencontrez ?

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées à des problématiques inédites liées aux grands événements en cours en 2022 : sortie de crise du COVID, crise énergétique, conflit en Europe et enfin, un taux de démission qui n'a jamais été aussi élevé depuis la crise financière de 2008. Cette période d'incertitude se traduit dans le quotidien des entreprises par la nécessité d'attirer les talents (et, idéalement, les meilleurs !), de sécuriser les parcours de recrutement et de s'assurer de la fidélité des collaborateurs. C'est sur ce dernier point que nous avons observé le plus de changement en 2022. La perte de sens de certains salariés les pousse à quitter des organisations où ils ne se retrouvent plus, nous rapprochant de plus en plus de l'équivalent de la « Grande démission » américaine. Paradoxalement, le taux de chômage en France est au plus bas et nous atteignons le plein emploi sur de nombreux secteurs. Ces éléments montrent qu'en 2022, plus que jamais, les cartes sont entre les mains des candidats.

Quelles réponses apportez-vous pour y répondre ?

Depuis 2006, nous avons développé des prestations de conseil à la personne pour accompagner les directions des ressources humaines. En plus des prestations habituellement proposées (telles que les tests de personnalité ou les bilans de compétences), nous nous sommes spécialisés sur l'accompagnement individuel ou collectif des salariés au travers du coaching, ce qui nous permet de répondre à une forte demande de la part des entreprises : accompagnement des nouveaux managers dans leur prise de fonction, accompagnement de collaborateurs en perte de sens, coaching dans la recherche d'un nouvel emploi, etc. Nous intervenons également de plus en plus souvent auprès des DRH grâce à des prestations de conseil aux organisations. Le plus souvent, nos clients souhaitent optimiser leur politique de rémunération, et nous ne parlons plus aujourd'hui que de salaire mais de rémunération au sens global du terme : comment rémunère-t-on les collaborateurs afin d'allier performance et fidélisation ? Enfin, les entreprises doivent adapter leur politique RH, et notamment la gestion des compétences en interne. C'est la raison pour laquelle nous avons lancé en 2022 le pôle formation, nous permettant ainsi de répondre aux besoins croissants des DRH sur des sujets managériaux, de communication et de ressources humaines. La formation et, plus globalement, la sécurisation des parcours professionnels, est d'ailleurs un excellent moyen de fidéliser ses collaborateurs !

Avez-vous des exemples concrets d'accompagnements réalisés cette année ?

Cette année, nous avons par exemple accompagné une vingtaine de managers au sein d'une mutuelle de renom. L'objectif pour notre client était de valoriser ses collaborateurs en leur offrant la possibilité de bénéficier d'un coaching personnalisé. Pour les collaborateurs, c'était l'occasion de faire le point sur leur posture, leurs points de progression et de valoriser leurs compétences fortes. Toujours dans un souci de fidélisation des talents, nous avons également accompagné une dizaine d'entreprises depuis le début de l'année afin d'optimiser leur politique de rémunération. L'objectif est d'activer les bons leviers pour motiver les équipes tout en s'assurant d'un système incitant à la performance.

IMMOBILIER PRIVÉ



UN MARCHÉ DE L'EMPLOI ENTRE **INCERTITUDES** ET **OPPORTUNITÉS**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Si les perspectives post-COVID s'avéraient favorables pour les acteurs de la promotion immobilière avec un nombre de permis de construire obtenus atteignant son plus haut niveau des 10 dernières années, cette dynamique a rapidement été remise en question. La pénurie des matières premières, la flambée des coûts de l'énergie et la lutte contre l'artificialisation des sols accentuent davantage les tensions sur la disponibilité foncière, et la mise en application de la RE2020*, ainsi que la hausse des taux d'intérêts et des prix de vente des logements neufs affectent les capacités de financement des ménages. Autant d'éléments conjoncturels et structurels qui impactent le rythme des mises en chantier, remettent en question la rentabilité des projets et appauvrissent l'offre commerciale des promoteurs.

Et pourtant, au niveau national, le volume des missions de recrutements qui nous ont été confiées a connu une croissance de 15% sur le 1er semestre 2022 par rapport à l'année précédente. Si les spécialistes du développement foncier sont toujours les plus recherchés par les promoteurs immobiliers, cette année marque le retour en force des professionnels de la conception et de l'économie de projets. L'emploi de matériaux biosourcés, la maîtrise de la STD** et des normes imposées par la RE2020 nécessitent l'intégration de compétences nouvelles au sein des Directions techniques des maîtres d'ouvrage. Sur le front de l'immobilier d'entreprise, les locaux d'activités et la logistique ont le vent en poupe. Sur l'ensemble du pays, l'activité des Développeurs est soutenue afin de répondre à l'appétit des investisseurs et aux besoins des usagers en bâtiments mixtes (bureaux / entrepôts) et modulables. La RE2020 et les échéances futures imposées par le décret tertiaire incitent les promoteurs et les foncières à s'adjoindre les services d'Asset managers et de Responsables de projets à même de piloter la réalisation et/ou l'acquisition des opérations neuves et d'accompagner les plans de rénovation lourde d'un patrimoine immobilier.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Difficile dans le contexte actuel d'anticiper les évolutions du marché de l'Immobilier pour les mois à venir. Pour autant, la tension sur les compétences disponibles reste une constante malgré un volume des recrutements qui semble quelque peu fléchir. Les profils les plus demandés bénéficieront d'une hausse de leur salaire à l'embauche, avec une réduction de l'écart des niveaux de rémunérations fixes entre Paris et les autres grandes agglomérations régionales, en particulier pour les métiers du développement.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable développement foncier
- Responsable études et conception
- Comptable copropriété / mandant

Top 3 des métiers en tension

- Comptable OPCI / SCPI
- Économiste de la construction
- Assistant de programmes / technique

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Recherche foncière dans le diffus**
- **Conception et économie de projet**
- **Maîtrise des normes, labels et certifications (RE2020 / BBCA / NF Habitat HQE...)**
- **Gestion financière**
- **Négociation commerciale**

*Règlementation Environnementale 2020 / **Simulation thermique dynamique

IMMOBILIER PRIVÉ

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
MAÎTRISE D'OUVRAGE PRIVÉE									
Directeur Régional / Directeur d'agence	90	100	100	115	115	130	130	180	
Directeur développement foncier	75	85	85	95	95	110	110	NS	
Responsable développement foncier*	40	55	55	65	65	75	NS	NS	
Directeur de programmes	65	75	75	85	85	95	NS	NS	
Responsable de programmes	38	45	45	55	55	65	NS	NS	
Directeur technique	65	75	75	85	85	100	100	120	**-8%**
Responsable technique (études + éxécution)	38	48	48	55	55	70	NS	NS	
Responsable études et conception / Responsable appels d'offres	38	48	48	55	55	70	NS	NS	
Ingénieur travaux	38	48	48	55	55	70	NS	NS	
Responsable SAV	35	40	40	50	50	60	60	NS	
ASSET MANAGEMENT / INVESTISSEMENT									
Asset manager valorisation / Investissement	45	55	55	70	70	80	80	NS	
Analyste investissement immobilier	38	45	45	50	50	55	55	NS	
Expert immobilier	35	40	40	45	45	55	NS	NS	
Fund manager	40	45	45	60	60	NS	NS	NS	**NS**
Contrôleur de gestion / Fund controller	38	40	40	45	45	55	55	NS	
Commercialisateur (structure propriétaire)	35	40	40	50	50	65	NS	NS	
PROPERTY & FACILITY MANAGEMENT (TERTIAIRE)									
Responsable patrimoine	60	70	70	80	80	NS	NS	NS	
Property manager	36	42	42	48	48	55	NS	NS	
Directeur technique	60	65	65	70	70	75	75	NS	
Gestionnaire technique multi-sites / Facility manager	35	40	40	45	45	60	NS	NS	
Building manager / Responsable de site	30	35	35	45	45	50	50	NS	**-10%**
Gestionnaire comptable / Comptable mandant	35	40	40	45	45	50	50	NS	
Comptable OPCI / SCPI	35	40	40	50	50	55	55	NS	
Directeur centre commercial	45	50	50	55	55	70	NS	NS	

...

IMMOBILIER PRIVÉ

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
ADMINISTRATION DE BIENS (RÉSIDENTIELS)									
Directeur copropriété / Gestion locative	60	65	65	75	75	NS	NS	NS	
Gestionnaire de copropriétés	33	38	38	45	45	50	50	NS	
Gestionnaire locatif	30	32	32	35	35	40	40	50	**-10%**
Assistant de copropriétés	27	32	32	37	37	NS	NS	NS	
Assistant gestion locative	25	28	28	35	35	NS	NS	NS	
Comptable copropriété / Gestion locative	32	35	35	40	40	45	45	NS	
COMMERCIALISATION & TRANSACTION									
Directeur commercial VEFA	100	120	120	150	150	NS	NS	NS	
Chef des ventes VEFA	40	50	50	60	60	70	70	NS	**-15%**
Commercial VEFA**	19	100	NS	NS	NS	NS	NS	NS	
Responsable relation client	28	35	35	42	42	50	50	NS	
UTILISATEUR									
Directeur immobilier	80	90	90	110	110	130	130	195	
Chargé d'expansion	30	35	35	45	45	60	60	NS	
Responsable travaux & maintenance	35	42	42	50	50	60	60	80	**NS**
Gestionnaire baux commerciaux	30	35	35	40	40	50	50	NS	
Responsable des services généraux	30	35	35	45	45	55	55	NS	
CONSEIL									
Chef de projets AMO / MOD	38	45	45	50	50	65	65	85	
Économiste de la construction	38	45	45	55	55	70	70	NS	**-10%**
Consultant en immobilier d'entreprise	30	32	32	35	35	40	NS	NS	

*Salaire fixe proche du niveau parisien sur les grandes métropôles / **Salaire de base (SMIC) + variable



INDUSTRIE & INGÉNIERIE



LA **MUTATION** CONTINUE

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Malgré les différentes crises traversées, le marché est en pleine expansion. Ce dynamisme s'est ressenti tant d'un point de vue candidat que client. Cela s'est traduit par l'augmentation des recrutements de cadres pour superviser et apporter de la valeur ajoutée, en Production opérationnelle (Techniciens / Opérateurs spécialisés, etc.) pour relancer la production, et en Ingénierie (Chefs de projets, Ingénieurs BE, Ingénieurs robotique, etc.) pour réfléchir à l'Industrie de demain.

Il existe toutefois une économie à deux vitesses et en transition, suivant le secteur d'activité des entités. Le coût des matières premières, l'inflation, la crise énergétique, la pénurie sur certains profils restent au centre des réflexions, influençant de nombreuses décisions qui définiront l'Industrie de demain.

Ce marché porteur est en faveur des candidats. L'attrait pour la gestion de projets de A à Z est de plus en plus courant pour nos Ingénieurs. Concernant les autres profils, nous restons sur les mêmes motivations (rémunération, proximité géographique du domicile, attrait du poste).

L'émergence d'une quête de sens se fait ressentir sur des profils jeunes comme moins jeunes, notamment quant à leur environnement de travail et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Il n'y a eu que peu de changements concernant les salaires. Cependant, avec l'inflation qui encourage la hausse des rémunérations, les jeunes Ingénieurs, Techniciens de maintenance ou Opérateurs spécialisés ont pu obtenir une légère augmentation sur certaines zones géographiques. Toutefois, il réside une réelle différence suivant le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la localisation géographique, et évidemment la santé financière des entités.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Concurrence mondiale, robotique, enjeux climatiques/environnementaux/sanitaires, technologie de pointe, coût des matières premières... : les défis à venir sont nombreux. Autant de sujets sur lesquels l'Industrie devra continuer son développement, en nouant de plus en plus de liens avec l'IT et le développement durable notamment.

L'humain, au centre de tout, sera sollicité pour supporter ces challenges et les résoudre de façon collective. Le recrutement et la fidélisation des talents resteront parmi les priorités des organisations pour continuer à avancer et à accompagner la diversification, la mutation et le développement.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Technicien maintenance
- Responsable maintenance
- Chef d'équipe

Top 3 des métiers en tension

- Technicien maintenance
- Conducteur de ligne / Opérateurs spécialisés
- R&D / BE

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Anglais**
- **Automatisme**
- **Méthode d'amélioration continue**
- **Gestion de projets**
- **Électromécanique**

INDUSTRIE & INGÉNIERIE

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
INDUSTRIE LOURDE, PROCESS ET ÉNERGIE : CHIMIE, VERRE, MATÉRIAUX, BOIS, PLASTIQUE, MÉCANIQUE, MÉTALLURGIE…									
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	30	36	36	45	45	60	60	70	
R&D, Ingénierie et projets	30	36	36	45	45	60	50	80	
Informatique industrielle, Automatisme et Robotique	30	36	36	45	45	60	50	80	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	36	36	45	45	55	50	70	-8%
Encadrement et expert production	30	36	36	45	45	50	50	70	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	30	36	36	45	45	50	50	65	
Qualité, Contrôle et HSE	30	36	36	42	42	48	48	62	
AUTOMOBILE ET TRANSPORT : AÉRONAUTIQUE, FERROVIAIRE, NAVAL, MARITIME…									
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	30	35	35	45	45	60	60	68	
R&D, Ingénierie et projets	30	35	35	45	45	55	55	75	
Informatique industrielle, Automatisme et Robotique	30	35	35	45	45	55	55	75	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	38	50	50	55	55	70	-12%
Encadrement et expert production / Chef d'équipe	30	35	38	50	50	60	60	80	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	30	35	35	45	45	55	55	70	
Qualité, Contrôle et HSE	28	35	35	45	45	50	50	65	
BIENS D'ÉQUIPEMENTS DE PRODUCTION : ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES, MACHINES ET ÉQUIPEMENTS…									
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	28	35	35	45	45	60	60	70	
R&D, Ingénierie et projets	28	35	35	42	42	52	50	65	
Informatique industrielle, Automatisme et Robotique	28	35	35	42	42	52	50	65	
Process, Méthodes & Industrialisation	28	35	35	42	42	52	50	65	-8%
Encadrement et expert production / Chef d'équipe	28	35	35	45	45	55	55	65	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	28	35	35	40	40	50	50	60	
Qualité, Contrôle et HSE	28	35	35	39	39	48	48	65	

…

INDUSTRIE & INGÉNIERIE

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
BIENS DE CONSOMMATION : AGROALIMENTAIRE, COSMÉTIQUE, TEXTILE, PRODUITS DE COMMUNICATION…									
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	30	35	35	45	45	60	60	75	
R&D, Ingénierie et projets	30	35	38	45	45	60	60	80	
Informatique industrielle, Automatisme et Robotique	30	35	38	45	45	60	60	85	
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	35	45	45	60	60	70	**-8%**
Encadrement et expert production / Chef d'équipe	30	35	35	50	45	70	60	80	
Maintenance, Travaux neufs, Installations et SAV	30	35	35	45	45	60	50	75	
Qualité, Contrôle et HSE	30	32	30	40	40	50	50	70	



INTERVIEW DE SOULEYMAN EL-KADI

Senior Consultant – HAYS International



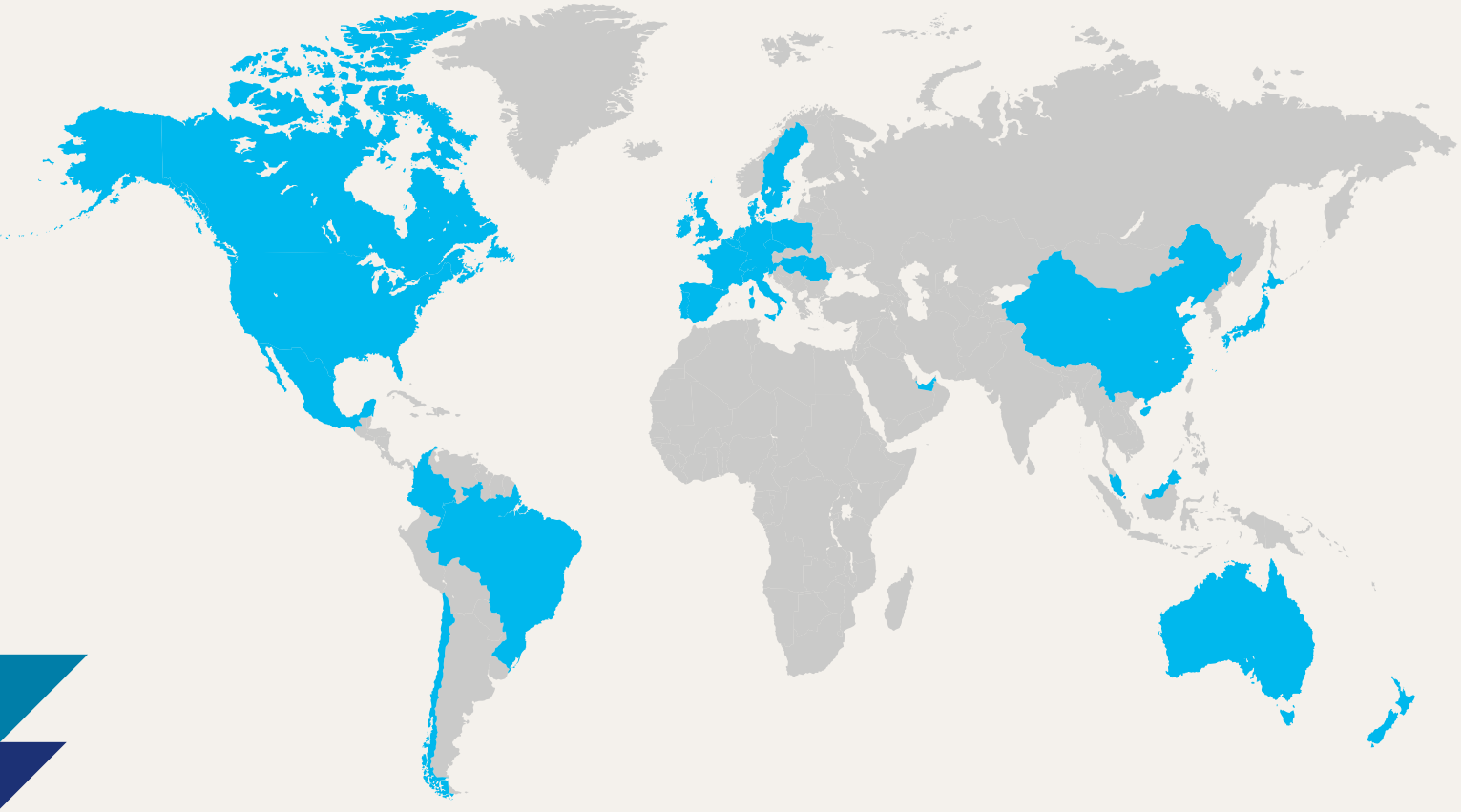
Hays International

Présentez-nous la division International chez Hays

Hays possède des bureaux dans 32 pays à travers le monde. Nos équipes de la division International accompagnent nos clients dans le cadre de leurs recrutements dans les pays où nous n'avons pas de présence physique. Les zones géographiques sur lesquelles nous intervenons principalement sont l'Afrique, l'Europe de l'Est, l'Asie centrale et les Caraïbes (cf. carte), que ce soit sur les secteurs de la Construction, de l'Industrie, du Retail, de l'Énergie & Environnement et de l'IT & Télécoms sur des missions de recrutements spécifiques, de Middle et de Top management.

Nous accompagnons également nos clients des DOM-TOM, car les problématiques rencontrées sont régulièrement similaires (adaptation culturelle et familiale, par exemple).

Nos clients sont aussi bien des multinationales avec une activité sur ces zones cibles que des structures locales à la recherche de compétences spécifiques.



Présence Hays

Domaine d'intervention Hays International

Quel regard portez-vous sur le marché du recrutement à l'international en 2022 ?

Après deux années d'accalmie dans le recrutement à l'international à la suite des effets du COVID, nous constatons une hausse significative de l'activité à l'étranger, en Afrique spécifiquement. Le nombre d'entreprises qui prennent l'initiative de s'installer et de mettre en place des structures permanentes à l'étranger est en pleine croissance. Par conséquent, une multitude d'offres d'emploi sont créées à l'international, offres qui autrefois, et il y a encore peu, étaient basées en métropole.

Cela s'explique en partie par la volonté des candidats d'acquérir une expérience à l'étranger. La pandémie a eu un effet majeur sur l'état d'esprit des candidats, avec une véritable remise en question des priorités et une certaine réticence à se relocaliser dans ces temps incertains. À présent, les candidats sont de plus en plus ouverts à l'idée de travailler dans des pays où les conditions et surtout le cadre de vie est plus attractif.

Les candidats ne sont plus nécessairement à la recherche d'un contrat d'expatriation, mais ils se montrent plus ouverts à des contrats locaux améliorés, avec un accès à des avantages. Par conséquent, le contrat de travail type proposé pour les candidats qui viennent s'installer à l'étranger est sujet à des changements et à des évolutions. Les entreprises préfèrent désormais de plus en plus souvent la mise en place de contrats locaux améliorés aux contrats d'expatriation qui sont souvent extrêmement coûteux. Ces contrats locaux permettent aux entreprises de rester attractives pour les candidats, tout en réduisant les coûts et sans devoir faire un compromis sur le niveau et les critères de sélection des candidats.

Avec l'essor de l'utilisation des outils digitaux destinés à passer des entretiens ou même des processus d'onboarding complets, le recrutement des profils à l'international a été facilité pour les entreprises. L'expérience « full digital » a été acceptée par la majorité des candidats, bien que pour finaliser les recrutements, nous conseillons aux candidats d'échanger avec des personnes de l'entreprise concernée qui peuvent leur donner un point de vue réaliste des conditions de vie réelles et concrètes.

En conclusion, le marché du recrutement international reste un marché avec beaucoup de dynamisme et des candidats qui sont de plus en plus mobiles. La question des contrats expatriés ne représente plus un obstacle pour les entreprises, ce qui favorise la mise en place de contrats locaux améliorés.

Avez-vous observé une demande de profils internationaux spécifiques cette année ?

Avec cette hausse d'activité liée à un plus grand nombre d'entreprises qui cherchent à pénétrer de nouveaux marchés à l'étranger, la demande des candidats qualifiés s'indexe à cette tendance. Alors que certaines entreprises favorisent des expertises et des expériences locales, d'autres entreprises sont à la recherche de savoir-faire émanant de la métropole, afin d'implanter cette façon de faire à l'international.

En 2021, nous avons noté une hausse importante d'acteurs russes et chinois sur le territoire africain, avec un fort investissement dans les secteurs du Bâtiment, du Pharmaceutique et de l'Énergie. C'est dans cette logique que la maîtrise d'un niveau d'anglais professionnel reste une demande majeure. Ces secteurs sont en demande de profils techniques, avec notamment une multitude d'opportunités pour des profils Ingénieurs diplômés d'écoles renommées.





JURIDIQUE

UN MARCHÉ EN **CROISSANCE**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Les politiques de rémunération pour les profils juridiques restent identiques à celles observées l'an dernier. Comme pour les fonctions RH, on constate que les directions juridiques sont de plus en plus impliquées dans les prises de décision de la direction.

En tant que réels acteurs stratégiques, les Juristes optent désormais pour un positionnement de proximité, notamment avec les opérationnels auxquels ils apportent leur expertise quotidiennement. Grâce au nombre croissant d'opportunités professionnelles sur le marché, les candidats sont de plus en plus sollicités, ce qui les rend très exigeants face à l'offre d'emploi présentée.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les métiers juridiques ont un avenir prometteur. La demande en recrutement est forte et les salaires jouissent d'une belle valorisation. Outre l'intérêt du poste et des missions, le Juriste est en quête d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, et ne fait plus les mêmes concessions.

En effet, le télétravail et la mobilité géographique deviennent des critères déterminants dans l'acceptation d'une offre, tout comme le cadre de travail. Le marché est alors dépendant de ces nouvelles exigences qui viennent perturber l'équilibre de l'offre et la demande.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Juriste Droit des affaires
- Juriste Droit bancaire / financier
- Juriste Droit immobilier

Top 3 des métiers en tension

- Juriste Droit bancaire / financier
- Juriste Droit des sociétés
- Juriste contrats internationaux

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Maîtrise de l'anglais**
- **Polyvalence**
- **Autonomie**
- **Adaptabilité**
- **Aisance rédactionnelle et orale**

JURIDIQUE

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Directeur juridique	80	90	90	120	120	160	160	NS	
Responsable juridique	65	70	70	80	80	90	90	120	
Responsable contentieux	45	53	53	65	65	80	80	90	
Juriste généraliste / unique	38	42	42	50	50	60	60	70	
Juriste Droit des affaires	37	42	42	50	50	62	62	85	
Juriste Droit des contrats	37	42	42	50	50	60	60	85	
Juriste Droit des sociétés	35	40	40	45	45	60	60	80	
Juriste contrats internationaux	37	45	45	55	55	65	65	90	
Juriste Construction / Urbanisme / Immobilier	38	45	45	50	50	60	60	70	
Juriste Droit de la distribution / commercial	37	42	42	45	45	55	55	80	
Juriste Droit public	30	37	37	41	41	50	50	65	
Juriste Droit des assurances	35	40	40	45	45	50	50	70	
Juriste Droit bancaire / financier	35	40	40	50	50	70	70	100	
Juriste OPCVM	33	36	36	44	44	65	65	80	**-10%**
Juriste propriété intellectuelle	35	40	40	45	45	60	60	80	
Juriste fiscaliste	40	45	45	60	60	80	80	130	
Juriste contentieux / recouvrement	30	35	35	42	42	50	50	60	
Juriste transport	30	37	37	45	45	55	55	70	
Juriste Droit de la santé	33	40	40	45	45	55	55	70	
Assistant juridique généraliste	28	33	33	36	36	40	40	NS	
Assistant juridique Droit des sociétés	32	35	35	37	37	43	43	NS	
Assistant juridique Droit des marques	30	32	32	35	35	40	40	NS	
Assistant juridique Droit des brevets	30	32	32	35	35	38	38	NS	
Assistant juridique Droit des contrats	30	32	32	35	35	43	43	NS	
Assistant juridique en cabinet d'avocat	32	35	35	40	40	45	45	NS	
Assistant juridique Droit social	30	32	32	35	35	40	40	NS	
Directeur / Responsable relations sociales	50	70	70	90	90	100	100	NS	

LOGEMENT SOCIAL



CONSTRUIRE DURABLEMENT **ENSEMBLE**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Avec plus de 4,7 millions de logements* dans le parc HLM français en 2020, les organismes de gestion de logements sociaux comprennent près de 82 000 salariés**. Les près de 600 organismes concernés visent la construction de plus de 100 000 logements chaque année. Bien que ce chiffre soit difficile à atteindre, les Bailleurs structurent et élargissent leurs équipes pour réaliser ces objectifs. Les recrutements massifs durant les deux dernières années au sein des directions du Développement et de la Maîtrise d'Ouvrage ne ralentissent pas. Ils ont même tendance à se chevaucher aujourd'hui avec les besoins croissants de profils en gestion qui concernent les branches locatives, finances, proximité, ou encore entretien. Les profils en gestion des garanties liées à la construction sont également fortement sollicités, en lien avec les intégrations de nouveaux patrimoines.

Recherchant à digitaliser au maximum leurs activités, les Bailleurs investissent également dans les profils de Chefs de projets informatiques, garants du bon fonctionnement des infrastructures SI (système d'information) et des applicatifs. Les fonctions liées aux marchés publics dans leur montage (Juriste) ou bien dans le suivi de leur exécution (Gestionnaire) restent systématiquement remplacés. La dynamique globale de remplacement ou d'accroissement des équipes positionne le marché du recrutement en faveur des candidats. Cette position leur permet de négocier plus aisément leur niveau de rémunération. La tendance est donc à la hausse des rémunérations, bien que celle-ci soit mesurée du fait des politiques de rémunérations et de la vigilance mise en place par les Bailleurs.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les indicateurs actuels semblent bons pour que les opportunités et les recrutements dans le secteur du Logement social perdurent durant les prochains mois et les prochaines années. Néanmoins, nous constatons des cycles sur certaines lignes métiers. Par exemple, les profils au sein des directions du Développement et de la Maîtrise d'Ouvrage pourraient être moins sollicités et laisser place aux lignes métiers intervenant directement dans l'administration des lots (gestion technique, gestion locative, gestion de la proximité).

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable de programme / Chargé d'opérations
- Contrôleur financier
- Gestionnaire locatif

Top 3 des métiers en tension

- Chef de projets IKOS
- Responsable SAV
- Ingénieur travaux

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Développement foncier (diffus ou consultations)**
- **Montage d'opérations (construction et réhabilitation)**
- **Gestion marchés publics**
- **Compétences en BIM**
- **RSE et développement durable**

*source : Site de L'Union Sociale pour l'Habitat / **source : Site Ministères Écologie Énergie Territoires

LOGEMENT SOCIAL

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FONCTIONS DE DIRECTION GÉNÉRALE									
Directeur Général	65	75	75	85	85	95	95	150	
Directeur Général adjoint	50	65	65	75	75	85	85	100	-10%
Secrétaire Général	50	65	65	75	75	85	85	100	
FONCTIONS TECHNIQUES									
Directeur Maîtrise d'Ouvrage	60	75	75	85	85	95	95	105	
Chargé d'opérations / Responsable de programme	38	43	43	48	48	60	60	75	
Responsable technique d'exécution	34	38	38	45	45	60	60	70	
Assistant Maîtrise d'Ouvrage	25	28	28	32	32	36	36	40	
Directeur du développement	50	60	60	68	68	75	75	100	
Développeur foncier*	40	45	45	50	50	60	60	80	
Directeur du patrimoine	50	60	60	70	70	90	90	NS	-10%
Responsable / Directeur technique	40	50	50	65	65	75	75	100	
Responsable maintenance	35	40	40	45	45	55	55	NS	
Ingénieur fluide / sécurité / amiante	37	42	42	50	50	60	60	70	
Technicien GE - GR / équipements	32	37	37	42	42	47	47	50	
Technicien EC / REL	30	35	35	38	38	45	45	47	
Assistant technique	22	25	25	29	29	32	32	36	
GESTION LOCATIVE / GESTION DE PROXIMITÉ									
Responsable / Directeur de la gestion locative	45	55	55	60	60	65	65	80	
Gestionnaire / Assistant locatif	22	27	27	35	35	37	37	42	
Conseiller en économie sociale et familiale	24	28	28	32	32	40	40	45	
Responsable de la politique sociale	37	42	42	45	45	50	50	NS	-10%
Gestionnaire contentieux / attribution	24	28	28	32	32	35	35	40	
Responsable / Directeur d'agence	35	45	45	55	55	60	60	80	
Responsable de site	32	36	36	38	38	42	42	45	
Gardien d'immeuble	19	20	20	21	21	22	22	24	

...

*Rémunération fixe - variable non intégrée

LOGEMENT SOCIAL

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FONCTIONS SUPPORT									
RRH / DRH	40	55	55	65	65	75	75	110	
Gestionnaire RH / carrière / formation	28	32	32	36	36	41	41	45	
Responsable / Directeur Systèmes d'Information	40	50	50	60	60	65	65	100	
Chef de projets Informatique	35	40	40	45	45	55	55	70	
Gestionnaire bases de données	28	33	33	39	39	44	44	48	
Responsable communication & marketing	40	50	50	55	55	60	60	65	
Chargé d'études marketing	22	27	27	32	32	38	38	45	
RAF / DAF	38	45	45	52	52	60	60	100	**-10%**
Contrôleur de gestion / financier	30	35	35	40	40	45	45	60	
Responsable comptable	35	45	45	55	55	60	60	65	
Comptable	25	27	27	32	32	38	38	45	
Directeur / Responsable juridique	42	50	50	55	55	60	60	90	
Juriste	30	35	35	40	40	47	47	55	
Responsable marchés publics	36	42	42	45	45	50	55	55	
Gestionnaire marchés publics	27	32	32	37	37	42	42	47	
Acheteur	30	32	32	37	37	42	42	50	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	



PUBLIC & PARA PUBLIC



AMÉNAGEMENT **DURABLE** ET **ENJEUX TERRITORIAUX**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Le secteur Public et Parapublic vit l'effervescence d'une multitude de projets d'ordres régionaux et nationaux. L'échéance prochaine des Jeux olympiques Paris 2024 impacte les calendriers de livraison des espaces publics, des équipements et des infrastructures. Le foisonnement de projets pousse les organisations à développer une posture prospective dynamique et à diversifier leurs offres. Innovation et développement durable se veulent au cœur des stratégies et garantissent le déploiement des politiques publiques.

Les organisations du secteur cherchent également à spécialiser et professionnaliser les collaborateurs. Réalisant des audits de leurs organisations, elles ne se privent pas de recruter dorénavant des profils experts, ce qui les pousse à revoir à la hausse leurs politiques de rémunération. Ne disposant que d'une marge de manœuvre limitée sur les aspects de la rémunération, les entreprises cherchent également à mettre en valeur leur marque employeur et le package salarial complet.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

À très court terme, les JO de 2024 maintiennent un niveau élevé de recherche de compétences diverses et variées, aussi bien d'un point de vue de pilotage, que technique ou de gestion. Par conséquent, les niveaux de rémunérations ont augmenté sur ce marché orienté candidat.

De nombreux projets au long cours permettront de stabiliser la demande croissante et de recruter de nouveaux collaborateurs. De plus, nous pressentons un tressaillement léger du marché en 2025 à l'issue des Jeux olympiques en raison du recyclage de leurs ouvrages.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Chef de projets aménagement
- Juriste marchés publics
- Contrôleur de gestion

Top 3 des métiers en tension

- Chef de projets VRD
- Chef de projets SI dédié
- Expert SSI

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Gestion de projets : aménagement, immobilier**
- **Pilotage d'opérations à forte technicité : espaces publics, VRD, assainissements, déconstruction/démolition**
- **Marchés publics**
- **SI dédié : Finance, RH**
- **Gestion de projet : transformation et refonte du SI**

PUBLIC & PARA PUBLIC

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FONCTIONS DE DIRECTION GÉNÉRALE									
Directeur Général	60	65	65	75	75	90	90	150	
Directeur Général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	-20%
Directeur Général adjoint	50	55	55	65	65	75	75	90	
TECHNIQUE & CONSTRUCTION									
Directeur des services techniques	50	55	55	60	60	68	68	75	
Chef de service	40	48	48	53	53	60	60	65	
Ingénieur travaux / équipements	38	45	45	50	50	60	60	70	
Responsable Régie	32	35	35	38	38	45	45	50	
Technicien	30	33	33	37	37	40	40	43	-15%
Directeur Maîtrise d'Ouvrage	60	65	65	70	70	80	80	120	
Responsable construction	50	55	55	60	60	75	75	90	
Chargé d'opérations / Chef de projets	40	45	45	48	48	60	60	70	
Responsable / Directeur technique	32	35	35	40	40	50	50	70	
AMÉNAGEMENT & DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE									
Directeur aménagement urbain	60	65	65	70	70	80	80	120	
Responsable opérationnel	50	55	55	60	60	70	70	90	
Chef de projets aménagement	40	45	45	50	50	60	60	65	
Ingénieur / Chargé d'opérations	35	40	40	50	50	65	65	80	-15%
Chargé d'études	28	32	32	34	34	36	NS	NS	
Ingénieur travaux	35	40	40	47	47	60	60	80	
Chargé de mission / d'études	30	35	35	38	40	45	NS	NS	

...

PUBLIC & PARA PUBLIC

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FONCTIONS SUPPORT									
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	
Gestionnaire RH / paie / carrière / formation	25	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur Systèmes d'Information	40	45	45	55	55	65	65	100	
Administrateur systèmes et réseaux	35	40	40	45	45	55	55	65	
Chef de projets informatique	45	50	50	55	55	60	60	80	
Développeur	35	38	38	40	40	45	45	50	
Architecte technique	40	45	45	55	55	70	70	95	
Directeur de la communication	45	50	50	55	55	70	70	100	
Responsable communication & marketing	40	42	42	48	50	60	60	70	**-10%**
DAF / RAF	35	40	40	47	47	60	60	100	
Responsable du contrôle de gestion	35	40	40	45	45	60	60	80	
Contrôleur de gestion	28	32	32	37	37	45	45	60	
Comptable	22	26	26	31	31	36	36	45	
Responsable juridique	40	44	44	47	48	55	55	70	
Juriste marchés publics	35	38	40	45	45	52	52	60	
Responsable marchés publics	38	44	44	48	48	55	55	65	
Responsable / Directeur des achats	38	42	42	50	50	60	60	100	
Acheteur Public	27	32	32	37	37	40	40	50	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	

RESSOURCES HUMAINES



AU CŒUR DE LA **STRATÉGIE** D'ENTREPRISE

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

L'année 2022 a été une période en rupture totale par rapport à l'année précédente. En effet, pendant la crise du COVID, nous faisions le constat que les recrutements en Ressources Humaines étaient majoritairement concentrés sur des fonctions « indispensables », tels que les postes de Gestionnaires de paie.

En 2022, nous avons connu une recrudescence des demandes sur des besoins en recrutement plus orientés développement RH et généraliste RH.

Ainsi, pour la première fois depuis 5 ans, l'offre et la demande se sont rééquilibrées et nous avons remarqué une légère augmentation des rémunérations sur ces fonctions.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les fonctions RH, très prisées, ne sont plus considérées comme de simples supports, mais comme de vrais business partners. Dans le but d'instaurer une relation de confiance entre les fonctions RH et les collaborateurs, les entreprises recherchent des acteurs de proximité.

Par ailleurs, on observe que de nombreuses sociétés tendent à se développer à l'international, c'est pourquoi l'anglais, voire une troisième langue étrangère, devient un critère indispensable au recrutement de ces profils. Les candidats, conscients qu'il s'agit souvent d'une compétence essentielle, n'hésitent plus à mobiliser leur Compte Personnel de Formation pour une remise à niveau ou un perfectionnement en langues étrangères. Aussi, il est impératif pour les recruteurs de tester les candidats, aussi bien à l'oral qu'à l'écrit. Afin de démontrer son niveau, la meilleure option, mais aussi la plus répandue, reste l'obtention du TOEIC.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant RH
- Responsable du recrutement
- RRH / HR Business partner

Top 3 des métiers en tension

- Responsable du recrutement
- Gestionnaire de paie
- Juriste droit social

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Bonne communication**
- **Compétences transversales**
- **Expert RH**
- **Compétences linguistiques**
- **Autonomie**

RESSOURCES HUMAINES

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
GÉNÉRALISTE RH									
Vice-Président RH	90	110	110	125	125	140	140	NS	
DRH	60	70	70	80	80	90	90	NS	
RRH / HR Business partner	42	45	45	50	50	55	55	70	
Chargé RH	33	37	37	45	45	50	NS	NS	
Assistant RH	26	30	30	35	35	38	37	42	
GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIÈRES & COMPÉTENCES ET RH INTERNATIONALES									
Directeur du développement RH	55	60	60	65	65	75	75	NS	
Responsable du développement RH	40	45	45	48	48	55	55	70	
Chargé de carrières et mobilités	30	35	35	42	42	50	NS	NS	
Responsable mobilité internationale	40	45	45	50	50	55	55	65	
Gestionnaire mobilité internationale	30	35	35	40	40	45	NS	NS	
RECRUTEMENT / FORMATION									
Directeur du recrutement	55	60	60	65	65	70	70	NS	
Responsable du recrutement	40	45	45	50	50	55	55	NS	
Chargé relations écoles / Campus Manager	30	34	34	38	38	42	NS	NS	**-10%**
Chargé de recrutement	30	34	34	38	38	45	45	50	
Responsable formation	40	45	45	50	50	60	60	NS	
Chargé de formation	28	32	32	37	37	45	45	50	
Assistant formation	26	28	28	32	32	35	35	NS	
RÉMUNÉRATION & AVANTAGES SOCIAUX (C&B)									
Directeur rémunération et avantages sociaux	70	75	75	80	80	100	100	NS	
Responsable rémunération et avantages sociaux	60	65	65	70	70	75	75	90	
Analyste rémunération	40	45	45	50	50	55	55	60	
CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE / SIRH									
Responsable du contrôle de gestion sociale	50	55	55	60	60	65	65	70	
Contrôleur de gestion sociale / Chargé d'études RH	38	42	42	47	47	52	52	57	
Responsable SIRH	50	55	55	60	60	65	65	70	
Administrateur / Chef de projets SIRH	38	42	42	45	45	50	50	55	

...

RESSOURCES HUMAINES

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
PAIE - ADMINISTRATION DU PERSONNEL									
Directeur paie et ADP	55	60	60	65	65	70	70	90	
Responsable paie et ADP	40	45	45	50	50	60	60	65	
Gestionnaire paie et/ou ADP	28	35	35	40	40	45	42	45	
Assistant paie et/ou ADP	26	28	28	32	32	35	NS	NS	
RELATIONS SOCIALES									
Directeur / Responsable relations sociales	55	70	70	80	80	90	90	NS	**-10%**
Juriste Droit social	35	40	40	45	45	60	60	80	
Chargé de relations sociales	30	35	35	45	NS	NS	NS	NS	
AUTRES MÉTIERS RH									
Responsable communication RH	40	45	45	50	50	60	60	NS	
Chargé de communication RH	28	30	30	35	35	38	38	45	



RETAIL, MODE & LUXE



UNE ORIENTATION **OMNICANALE**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Le marché du Retail a beaucoup évolué ces derniers mois. En effet, depuis janvier 2022, les recrutements ont repris sur les postes terrain. La crainte d'une fermeture des boutiques n'est plus d'actualité dans l'ensemble des métiers. Les recrutements sur les grands magasins ont également pu reprendre avec le retour de la clientèle internationale. De plus, nous avons pu constater une reprise des contrats en CDI.

En ce qui concerne les enseignes en Grande distribution, l'offre n'a jamais été aussi forte. Les magasins sont toujours en recherche de profils qualifiés et professionnels. Le fort turnover conjugué à la rareté de certains profils font du recrutement un enjeu majeur pour ce type d'enseigne. Les candidats reçoivent plusieurs propositions par semaine et sont donc en position de force sur le marché. Cette pénurie de candidats a été accentuée avec la COVID et un grand nombre de personnes en poste ont décidé de se réorienter professionnellement.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Après la pandémie, de nombreux postes ont été supprimés. Cependant, des fonctions à fortes responsabilités ont été créées à la suite du boom économique et de la restructuration de certaines marques. De ce fait, les recrutements ont repris massivement, notamment en vue de développer la stratégie digitale des marques et des enseignes.

Pour le Retail, 2023 sera à nouveau une année orientée sur l'e-commerce et l'omnicanalité. On note également une évolution des habitudes de consommation, les clients souhaitant acheter plus éthique et local.

Dans l'univers de la Distribution, certaines habitudes de consommations ont évolué. Les consommateurs sont de plus en plus en recherche de produits de qualité. Les rayons spécialisés fleurissent dans les magasins afin de proposer des produits adaptés à la clientèle locale.

La rareté des candidats conjugués à l'exigence des magasins n'incite pas à l'optimisme concernant les recrutements en Grande distribution.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Directeur boutique
- Chef de département
- Conseiller de vente

Top 3 des métiers en tension

- Directeur régional
- Animateur réseau
- Chef de caisse

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Anglais + langues rares**
- **Expertise métier ou produit**
- **Développement CRM**
- **Pédagogie**

RETAIL, MODE & LUXE

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
LUXE									
Directeur retail	NS	NS	60	80	80	100	100	NS	
Directeur Grands Magasins	NS	NS	50	60	60	80	80	NS	
Directeur boutique	40	45	45	55	55	65	65	NS	
Directeur adjoint / Responsable de département	30	35	35	45	45	55	55	NS	
Conseiller polyglotte	28	31	32	35	35	45	45	NS	-10%
Conseiller de vente	26	30	30	35	35	40	NS	NS	
Responsable de caisse / Gestionnaire Stock	28	30	30	35	35	40	NS	NS	
Caissier / Stockiste	20	25	25	30	35	40	NS	NS	
MASS MARKET / MOYEN DE GAMME									
Directeur retail	55	60	60	75	70	90	100	120	
Directeur régional / réseau	40	50	50	60	60	70	70	90	
Loss prevention manager	30	32	32	35	36	40	40	50	
Directeur magasin*	22	25	25	28	28	35	NS	NS	
Directeur adjoint magasin	19	21	21	24	24	28	NS	NS	-12%
Manager des ventes Grands Magasins	28	32	32	34	34	40	NS	NS	
Visuel merchandiser	18	22	22	30	30	40	40	50	
Vendeur bilingue anglais	21	23	23	25	25	27	NS	NS	
Vendeur	16	19	19	22	22	25	NS	NS	
*+10% pour un Directeur flagship									
SALES & MARKETING, RETAIL, MODE & LUXE									
Attaché commercial	25	30	30	38	35	45	NS	NS	
Responsable commercial wholesale	35	45	38	45	45	55	55	60	
Responsable de zone export	32	40	40	47	47	55	55	65	
Directeur commercial	50	65	65	80	80	95	95	120	
Chargé de marketing	28	32	32	40	40	50	NS	NS	
Chef de produit trade	28	32	32	40	40	50	50	55	-10%
Directeur marketing	50	65	65	75	70	90	90	110	
Retail merchandiser	35	40	40	47	47	60	60	76	
Acheteur retail	30	40	40	47	47	55	55	65	
Chargé de communication	28	35	35	42	42	45	NS	NS	
Chef de projet CRM	30	37	37	45	45	55	55	60	

...

RETAIL, MODE & LUXE

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
GRANDE DISTRIBUTION									
Animateur réseau*	45	50	50	60	60	65	65	NS	
Directeur de magasin**	40	45	45	55	55	65	50	100	
Chef de département	33	40	40	45	45	50	55	NS	
Chef de rayon boucherie	35	40	40	45	45	50	50	NS	**-8%**
Chef de rayon marée / boulangerie / frais LS	30	35	35	40	40	45	40	45	
Chef de caisse	28	35	35	32	30	40	32	50	
Boucher / Poissonnier / Boulanger	25	30	30	35	35	40	35	NS	
*-10% pour la proxy **+15% pour les Hyper									
DÉVELOPPEMENT									
Responsable de collection	40	50	50	70	70	90	90	NS	
Chef de produit / Développeur	35	40	40	50	50	60	60	80	
Acheteur matières	30	35	35	45	45	55	55	65	*
Responsable achats matières	50	60	60	70	70	80	80	100	
Chef de projets développement	38	45	45	55	55	60	60	70	
*Postes essentiellement basés à Paris-IDF									





SANTÉ

L'ESSOR DES **CONTRATS COURTS** SUR LE MARCHÉ

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Aujourd'hui, le marché de la Santé connaît différentes évolutions. Suite à la crise sanitaire, nous observons une augmentation du déséquilibre entre l'offre et la demande, qui place désormais les salariés en position de force.

Afin de répondre à l'urgence de leurs besoins, les établissements ont recours aux CDD pour combler leur manque de personnel. En effet, la majorité des candidats ne souhaitent plus s'inscrire dans la durée pour les raisons suivantes : non seulement les rémunérations sont plus élevées, mais les conditions de travail deviennent plus acceptables sur une durée déterminée. Combler les effectifs est primordial pour les établissements. Ainsi, ils choisissent de faire des remplacements pour apporter les meilleurs soins pour leurs patients et garder une vraie dynamique. Toutefois, ces types de contrat ont leurs limites. En effet, la sécurité de l'emploi, un élément autrefois motivant, est aujourd'hui un critère secondaire pour le choix d'un poste. D'où le fait qu'il y ait davantage d'offres que de demandeurs d'emploi.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Afin de lutter contre l'augmentation des CDD, les établissements ont conscience qu'il est nécessaire de revaloriser les salaires. Cependant, ils sont limités par le cadre légal et ils mettent en place d'autres dispositifs visant à attirer et fidéliser les salariés :

- La prime Ségur : elle a été mise en place en avril 2021 à destination des professionnels dans trois secteurs de la fonction publique (hospitalière, publique d'État et territoriale). Cette décision a permis une nette revalorisation du revenu mensuel et de redynamiser l'intérêt autour des métiers de la Santé.

- L'accès au logement : des structures proposent des solutions aux salariés mobiles, notamment des logements de transition à tarifs préférentiels. Certaines d'entre elles proposent de loger les candidats gratuitement dans la structure ou de les aider à trouver un logement définitif via des partenaires. Cela permet de les rendre disponibles rapidement pour une prise de poste.

- La prime d'intégration : elle est proposée pour attirer les candidats. Un premier versement est fait à la date d'embauche et le reste à la fin de la période d'essai. Cette prime permet de les fidéliser sur le long terme et d'assurer leur pérennité dans leurs services.

- Enfin, certains établissements mettent en place des crèches d'entreprise pour faciliter la garde d'enfants.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Médecin gériatre
- Infirmier
- Cadre de santé

Top 3 des métiers en tension

- Médecin urgentiste
- Pharmacien
- Audioprothésiste

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Esprit d'équipe / Capacités relationnelles**
- **Management / Coordination des équipes**
- **Gestion des urgences / Réactivité**
- **Polyvalence**
- **Capacité d'adaptation**

SANTÉ

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
INDUSTRIE								
Médecin du travail	80	90	90	100	100	120	NS	NS
Infirmier du travail	33	38	38	42	42	46	NS	NS
SANITAIRE								
Directeur d'établissement	70	75	80	90	100	120	NS	NS
Adjoint de direction	40	45	45	50	50	65	NS	NS
Médecin généraliste	75	80	85	90	90	100	NS	NS
Médecin Physique et de Réadaptation (MPR)	90	100	100	110	115	130	NS	NS
Médecin gériatre	80	90	90	95	95	115	NS	NS
Médecin DIM / Santé publique	61	69	69	76	80	85	NS	NS
Médecin Interniste / Polyvalent	77	85	85	90	92	100	NS	NS
Médecin cardiologue	123	130	130	138	153	184	NS	NS
Médecin endocrinologue	90	95	100	110	110	115	NS	NS
DSI	55	60	60	65	65	80	NS	NS
Chef de bloc	50	55	55	65	65	80	NS	NS
Cadre de santé	44	46	46	48	50	54	NS	NS
Kinésithérapeute	30	34	34	37	37	40	NS	NS
IBODE	27	30	30	35	35	40	NS	NS
Auxiliaire de puériculture	24	25	26	28	30	38	NS	NS
Adjoint de direction	26	27	27	30	30	35	NS	NS
Directeur de crèche	30	30	36	36	38	40	NS	NS
Sage-femme	32	38	40	40	45	48	NS	NS
Infirmier de puériculture	26	27	28	30	32	35	NS	NS
Référent technique	30	35	40	45	50	55	NS	NS
IADE	35	40	40	45	45	50	NS	NS
IDE	25	27	27	30	30	35	NS	NS
Pharmacien hospitalier	50	60	60	70	70	80	NS	NS
Préparateur en pharmacie	20	25	25	30	30	35	NS	NS
Aide-soignant	21	22	22	24	24	26	NS	NS
Manipulateur radio	30	35	35	40	45	50	NS	NS
Audioprothésiste	45	55	55	60	60	70	NS	NS
Opticien	20	25	25	30	30	35	NS	NS
Diététicien	24	28	28	30	30	32	NS	NS
Toutes spécialités de médecine / Installation en libéral	Rémunération selon le chiffre d'affaires							

...

SANTÉ

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
SSR (SOINS DE SUITES ET DE RÉADAPTATION)								
Directeur d'établissement	55	60	60	65	70	80	NS	NS
Adjoint de direction	40	45	45	50	50	65	NS	NS
Médecin psychiatre	90	95	95	100	100	105	NS	NS
Médecin généraliste	75	80	80	90	90	100	NS	NS
Médecin coordonnateur	85	90	90	95	95	100	NS	NS
Médecin gériatre	80	85	85	90	95	110	NS	NS
Chef de service	32	35	35	40	40	50	NS	NS
Cadre de santé	42	44	46	50	50	55	NS	NS
MÉDICO SOCIAL								
Directeur d'établissement	45	50	50	55	55	65	NS	NS
Adjoint de direction	34	36	36	40	40	46	NS	NS
Psychiatre	75	85	85	95	95	115	NS	NS
Médecin généraliste	70	80	80	90	90	95	NS	NS
Médecin coordonnateur	85	90	90	95	100	110	NS	NS
Médecin addictologue	75	80	80	90	90	95	NS	NS
Chef de service	37	40	40	45	45	50	NS	NS
Éducateur spécialisé	26	30	30	35	35	45	NS	NS
Éducateur jeunes enfants	26	28	28	30	35	40	NS	NS
Aide Médico Psychologique	22	22	22	24	24	26	NS	NS
Psychologue	25	26	26	30	30	35	NS	NS
Neuropsychologue	24	26	26	30	30	33	NS	NS
Moniteur / Éducateur	24	26	26	28	28	30	NS	NS
RÉÉDUCATION								
Ergothérapeute	25	30	30	32	32	38	NS	NS
Psychomotricien	25	30	30	32	32	38	NS	NS
Orthophoniste	27	34	34	37	37	40	NS	NS
Kinésithérapeute	30	34	34	37	37	40	NS	NS
Audioprothésiste	24	30	30	40	45	60	NS	NS

Les rémunérations présentées ci-dessus sont nationales et issues du secteur privé.
Il faut compter 15% de rémunération en moins sur l'ensemble des métiers cités sur le secteur public.

SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE ET TRANSPORT



CONCILIER **PERFORMANCE** ET **FLEXIBILITÉ**

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Les métiers de la chaîne logistique ont profondément évolué ces trois dernières années. La pandémie et les incertitudes géopolitiques internationales ont contribué à bouleverser en profondeur les pratiques puis les orientations en matière d'investissements et de choix d'organisation.

En témoigne l'évolution de la fonction Procurement, longtemps méconsidérée au sein de la Supply Chain. Celle-ci a repris une importance stratégique depuis deux ans. Le métier d'Approvisionneur est redevenu une fonction regroupant à la fois un haut niveau de réactivité et des compétences rares et recherchées. D'un métier où l'opérationnel était le quotidien, on retrouve à présent un réel équilibre entre la gestion de l'urgence et la nécessité de prévoir et d'anticiper.

La croissance du e-commerce et l'évolution nécessaire des chaînes de distribution ont également conduit à l'émergence de nouveaux besoins sur la gestion de la chaîne avale. Alors que la planification de production était pendant longtemps un facteur différenciant et un levier évident de progression de carrière pour les Responsables Supply Chain, c'est aujourd'hui davantage une profonde expertise sur l'entièreté de la chaîne qui est recherchée par les employeurs.

La nécessité croissante de modernisation des PME/PMI se traduit aujourd'hui par une augmentation des recrutements de Managers polyvalents. L'objectif est ainsi d'améliorer le niveau de performance opérationnelle caractérisé par le taux de service et la satisfaction client.

En première ligne depuis deux ans dans la gestion de la crise fournisseurs internationale, les Acheteurs ont également connu des changements importants dans leur quotidien et dans l'exercice de leur métier. Les actions visant à conduire une stratégie à long terme avec les fournisseurs sont restées importantes, mais la gestion de crise et la nécessité d'assurer un approvisionnement minimal des chaînes de production ont depuis de nombreux mois pris la priorité dans le quotidien de l'activité. Les structures qui souffrent moins de la crise ont acquis les faveurs des Acheteurs en veille d'opportunités professionnelles, car elles permettent de revenir à une vision du métier plus équilibrée.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les métiers de la Supply Chain et des Achats sont aujourd'hui au carrefour de la modernisation des structures et des sociétés, tout en étant au contact du marché et du business. Allant bien au-delà des considérations opérationnelles traditionnellement dévolues à la Logistique et au Transport, ils représentent un levier de croissance, d'amélioration de la performance globale et un moyen privilégié d'anticiper les risques et de gérer les crises actuelles ou futures.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Approvisionneur
- Agent de transit
- Responsable transport

Top 3 des métiers en tension

- Responsable S&OP
- Acheteur leader
- Chef d'équipe

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Anticipation**
- **Maîtrise des systèmes d'information / ERP**
- **Analyse data / KPI**
- **Optimisation des coûts**
- **Amélioration continue**

SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE ET TRANSPORT

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
ACHATS									
Directeur achats	60	70	70	85	80	90	90	150	
Responsable achats	55	65	60	70	65	75	75	90	
Acheteur leader ou région	40	50	50	55	55	65	65	70	
Acheteur famille ou commodité	40	45	45	55	50	60	60	80	=
Acheteur indirect – Frais généraux ou services	38	42	40	45	45	50	50	60	
Acheteur projets	40	45	45	55	50	60	55	65	
Acheteur investissements ou Capex	45	55	55	60	55	65	60	80	
SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT									
INDUSTRIE									
Directeur / Responsable supply chain	55	75	70	90	85	95	100	150	
Responsable S&OP - Responsable planning	50	60	60	70	70	80	70	85	
Responsable supply chain usine	45	50	55	65	65	75	75	80	
Responsable distribution et transports	38	42	42	48	48	52	50	60	
Responsable approvisionnements	45	55	50	60	55	65	55	65	
Prévisionniste des ventes / Demand planning	38	42	44	50	50	58	60	70	=
Planificateur de production / Supply planning	35	40	38	45	45	55	50	60	
Approvisionneur	32	38	38	42	40	45	40	50	
Coordinateur logistique et transport	30	35	32	36	35	40	38	42	
Chef de projets	34	38	38	42	45	50	50	60	
DISTRIBUTION									
Directeur supply chain	60	70	65	80	75	95	90	130	
Directeur / Responsable approvisionnements et allocation	45	50	50	55	55	65	65	70	
Responsable distribution et transports	38	42	42	48	48	52	50	60	
Directeur de site ou plateforme	50	52	55	62	62	70	70	90	
Responsable exploitation	38	42	40	48	45	50	52	60	=
Pilote de flux	33	37	36	40	39	45	43	50	
Approvisionneur	27	29	28	33	32	36	34	38	
Gestionnaire de stocks	24	27	25	29	27	30	32	35	
Chef d'équipe	26	32	32	35	35	38	40	45	

...

SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE ET TRANSPORT

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



TECHNOLOGY CONSULTING



UN **AVENIR** ASSURÉ

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Le marché des services numériques et d'édition de logiciels se porte toujours aussi bien. Avec une croissance de 6,5% en 2021, on prévoit une hausse de 7,4% sur 2022*. Les prestations de services informatiques représentent 53% du marché, contre 36% pour les éditeurs de logiciels**.

Il est évident que le secteur est intrinsèquement lié à l'innovation et donc à la compétitivité économique des entreprises de tout secteur et de toute taille. La transformation digitale post-COVID s'accentue en conséquence pour permettre une adaptation rapide aux changements.

Si le travail en distanciel fut au cœur des évolutions des dernières années, la clé de succès permettant encore plus d'agilité et d'adaptabilité est le Cloud. La transition vers le Cloud n'est d'ailleurs plus optionnelle, mais bien obligatoire pour survivre. On observe de fait une forte croissance du nombre de consultants externes travaillant sur des projets Cloud, que ce soit dans le cadre d'analyses, de conseil ou encore de mise en place technique. Les deux autres domaines porteurs du marché sont la Data et la Cybersécurité.

Les enjeux du numérique concernant l'ensemble des entreprises, les ressources disponibles se font rares et certaines n'hésitent pas à augmenter leur budget IT pour attirer les meilleurs consultants. Ainsi, les prix des prestations de services informatiques sont toujours en hausse, de 5% en moyenne*. On retrouve naturellement cette tension de marché particulièrement sur les sujets Cloud, Data et Cybersécurité. Enfin, les tarifs entre les régions et Paris se resserrent légèrement grâce au télétravail, mais restent supérieurs de 10 à 13% à Paris.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'avenir semble tout tracé pour la Tech. Alors que les prochaines années seront dédiées à une transition massive vers le Cloud, une meilleure exploitation des données et un renfort inévitable de la Cybersécurité, d'autres grands thèmes requièrent déjà un grand nombre de consultants informatiques.

Parmi ceux-ci, le Metaverse avec un marché qui représentait 34 milliards d'euros en 2021 et dont le taux de croissance annuel moyen est estimé à 39,4% sur les 8 prochaines années***. Il va certainement bouleverser le secteur de la consultance informatique.

Enfin, le thème déjà central aujourd'hui qui a pour vocation de maîtriser l'impact sociétal et environnemental du secteur est le « numérique responsable ». Plus qu'une tendance, il est voué à radicalement changer le marché dans les prochaines décennies.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Développeur back-end
- Analyste fonctionnel
- Technicien support

Top 3 des métiers en tension

- Spécialiste ERP
- Spécialiste IAM
- Développeur React

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Cloud**
- **Big data**
- **Cybersécurité**
- **Java**
- **Gestion de projet**

*Selon les estimations de PAC / **Source : Numeum / ***Source : Grand View Research

TECHNOLOGY CONSULTING

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans	Régions
CLOUD					
Technicien Cloud	450	535	600	685	
Ingénieur Cloud	525	585	615	745	**-11%**
Chef de projets Cloud	605	705	835	940	
Architecte Cloud	650	750	850	950	
CYBERSÉCURITÉ					
Ingénieur sécurité	530	595	675	805	
SecOps	530	595	675	805	
Consultant en gestion des accès (IAM)	545	635	695	745	
Auditeur en sécurité informatique	625	705	785	865	**-10%**
Ethical Hacker - Pentester	680	805	915	1095	
Architecte sécurité	700	780	855	935	
Responsable de la sécurité informatique (RSSI)	795	875	940	1100	
DATA & BUSINESS INTELLIGENCE					
Analyste programmeur de bases de données	485	550	615	705	
Administrateur de bases de données	495	555	665	795	
Data engineer	510	605	655	735	**-12%**
Data analyst	530	615	675	760	
Data scientist	540	625	695	775	
Chef de Projets BI	550	635	705	780	
DÉVELOPPEMENT DE LOGICIELS					
Développeur front-end / web / mobile	425	500	575	660	
Développeur back-end	450	535	610	690	
Développeur fullstack	450	540	620	715	**-13%**
Lead développeur	610	690	720	780	
Architecte logiciel	650	730	835	915	
Testeur	425	500	585	675	
ERP & CRM					
Développeur progiciel	460	540	620	700	
Ingénieur progiciel	475	560	665	800	**-13%**
Architecte progiciel	650	730	835	915	
Chef de projets progiciel	650	730	835	915	

...

Exprimé en Taux Journalier Moyen en Euros hors taxes

Les taux journaliers ci-dessus correspondent aux taux moyens constatés sur le marché français et ne représentent en aucun cas une grille des tarifs pratiqués par Hays.
Les fonctions ci-dessus reprennent les profils les plus représentés sur le marché. Les années d'expériences sont entendues "dans la fonction mentionnée".
Les spécificités techniques sont regroupées par catégorie de métier (exemple : le prix moyen d'un Programmeur concerne aussi bien un profil asp.net qu'un profil Java).
Les variables identifiées concernant le taux journalier sont : le volume, la durée du contrat de mission, la complexité du projet et le secteur d'activité.

TECHNOLOGY CONSULTING

...	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans	Régions
GESTION DE PROJETS & CHANGEMENT					
PMO	515	610	730	850	
Analyste fonctionnel	595	695	725	795	
Chef de projets	605	705	835	940	
Manager du changement	655	715	825	920	
Scrum master	685	745	810	890	-12%
Coach Agile	695	765	825	900	
Architecte d'entreprise	750	835	975	1165	
Manager de programme	720	835	950	1185	
INFRASTRUCTURE					
Technicien support	320	415	475	550	
Ingénieur de production	405	475	515	555	
Ingénieur systèmes	475	560	595	660	
Ingénieur réseaux	495	545	590	645	
Ingénieur middleware	520	580	615	730	-13%
DevOps	520	585	665	760	
Architecte infrastructure	650	705	810	895	
Chef de projets infrastructure	655	710	820	905	
LEADERSHIP					
Responsable de département informatique	800	900	1000	1250	
Manager de transition	950	1250	1500	1750	-12%
DSI d'intérim	1000	1300	1550	1800	

Exprimé en Taux Journalier Moyen en Euros hors taxes

Les taux journaliers ci-dessus correspondent aux taux moyens constatés sur le marché français et ne représentent en aucun cas une grille des tarifs pratiqués par Hays.
Les fonctions ci-dessus reprennent les profils les plus représentés sur le marché. Les années d'expériences sont entendues "dans la fonction mentionnée".
Les spécificités techniques sont regroupées par catégorie de métier (exemple : le prix moyen d'un Programmeur concerne aussi bien un profil asp.net qu'un profil Java).
Les variables identifiées concernant le taux journalier sont : le volume, la durée du contrat de mission, la complexité du projet et le secteur d'activité.



TECHNOLOGY RECRUITMENT

CHANGEMENT DE PARADIGME

ÉVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

En 2021, plus de 570 000 personnes étaient employées dans le secteur du numérique, dont 34 000 créations nettes d'emplois*. Cette tendance du marché s'accélère notamment pour les cadres informaticiens qui sont recrutés en nombre record d'année en année (59 000 en 2021**). Les domaines qui boostent cette dynamique positive du marché sont le Big data, la Cybersécurité et le Cloud, même si les métiers du Développement couvrent toujours la majorité des offres d'emplois (39%**).

Cette forte demande renforce la tension du secteur au point qu'un clair bouleversement s'est opéré : ce sont désormais les candidats qui dictent les règles. En effet, ces derniers étant sur-sollicités, leurs exigences sont à la hausse et ce sont désormais eux qui choisissent leur employeur. Les effets déjà observés sur d'autres secteurs sont décuplés dans le domaine de l'IT avec des candidats qui recherchent un sens dans leur rôle et un équilibre vie privée/vie professionnelle.

Ainsi, pour recruter et fidéliser leurs employés, 49% des ESN augmentent les salaires (de 5% en moyenne avec des pics à 20%) et 19% d'entre elles renforcent leurs avantages sociaux*. Dans l'ensemble du secteur, si le mode de travail hybride (2-3 jours par semaine en distanciel) est désormais acquis, l'avantage compétitif est donné aux entreprises qui proposent le full remote, la semaine de 4 jours, les congés associatifs, la flexibilité des horaires, la formation, les évolutions internes, etc.

Côté localité, le télétravail permet un confort de vie auquel les professionnels de l'IT ne souhaitent pas renoncer. Ainsi l'écart de salaire et de volumétrie d'offres d'emplois entre Paris et les régions diminue. En effet, 50,3% des emplois sont déclarés en Île-de-France, ce qui constitue une baisse par rapport à l'année dernière, d'autant plus que ceci ne tient pas compte des employés en full remote*.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'avenir pour les professionnels du secteur est excellent. Les métiers majoritaires de ces dernières années dans les domaines du Développement ou de l'Infrastructure restent très prisés et les « nouveaux » domaines tels que le Big data, la Cybersécurité et le Cloud renforcent la tendance.

Les inquiétudes se font plutôt pour les entreprises qui peinent à recruter et qui seront de plus en plus en souffrance si elles ne modifient pas leur modèle de recrutement et les avantages proposés. Enfin, le manque de formation disponible, surtout sur les dernières innovations technologiques, ne fera qu'accentuer le phénomène.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Développeur back-end
- Administrateur systèmes et réseaux
- Chef de projets

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur Cybersécurité
- Ingénieur DevOps
- Architecte Cloud

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES / EN DEMANDE

- **Développement Java**
- **Analyse BI**
- **Architecture Cloud**
- **Cybersécurité**
- **Gestion de projet technique**

*Source : Numeum.fr / **Source : Apec.fr

TECHNOLOGY RECRUITMENT

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
CLOUD									
Technicien Cloud	35	37	37	43	43	57	55	60	
Ingénieur Cloud	40	42	42	48	48	62	60	65	-11%
Chef de projets Cloud	45	47	47	53	53	67	65	70	
Architecte Cloud	50	52	52	58	58	72	70	75	
CYBERSÉCURITÉ									
Ingénieur sécurité	40	45	45	50	50	65	65	80	
Consultant en gestion des accès (IAM)	42	47	47	52	52	67	67	82	
Ethical Hacker - Pentester	45	50	50	55	55	70	70	85	-10%
Architecte sécurité	50	55	55	60	60	75	75	90	
Responsable de la sécurité informatique (RSSI)	55	60	60	65	65	80	80	95	
DATA & BUSINESS INTELLIGENCE									
Administrateur de bases de données	35	40	40	45	45	50	55	60	
Data engineer	38	43	43	48	48	63	63	75	
Data analyst	40	45	45	50	50	65	65	80	-12%
Data scientist	43	48	48	53	53	68	68	83	
Chef de projets BI	50	60	60	68	65	80	80	100	
DÉVELOPPEMENT DE LOGICIELS									
Développeur front-end / web / mobile	36	41	40	46	46	55	50	60	
Développeur back-end	38	42	43	48	48	55	53	63	
Développeur fullstack	40	42	45	50	50	55	55	70	
Lead développeur	43	50	50	55	55	65	65	75	-14%
Architecte logiciel	45	48	48	53	53	68	68	83	
Testeur	28	32	32	35	35	45	45	55	
ERP & CRM									
Développeur progiciel	40	42	45	50	50	55	55	70	
Ingénieur progiciel	43	50	50	55	55	65	65	75	
Architecte progiciel	45	50	50	55	55	68	68	83	-13%
Chef de projets progiciel	42	45	45	55	55	65	65	80	

...

TECHNOLOGY RECRUITMENT

...	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
GESTION DE PROJET & CHANGEMENT									
PMO	32	38	37	46	46	56	51	61	
Analyste fonctionnel	36	42	41	50	50	60	55	65	
Chef de projets	38	45	45	58	55	70	68	78	
Scrum master	45	50	50	60	60	70	70	90	-12%
Architecte d'entreprise	45	50	50	60	60	75	75	110	
Manager de programme	50	60	65	70	80	90	85	100	
INFRASTRUCTURE									
Technicien support	26	30	30	35	35	40	40	45	
Administrateur systèmes & réseaux	30	35	35	40	40	45	45	50	
Ingénieur systèmes & réseaux	35	40	40	45	45	50	50	55	
DevOps	40	45	45	55	55	60	60	70	-13%
Architecte infrastructure	45	50	50	65	65	70	70	80	
Chef de projets infrastructure	45	50	50	55	55	65	65	75	
LEADERSHIP									
Chef d'équipe informatique	45	50	50	60	70	80	80	100	
Responsable de département informatique	50	55	55	65	75	85	85	130	-12%
DSI	60	70	65	80	75	95	95	150	



CONTACT

32 PAYS
UN VASTE RÉSEAU INTERNATIONAL

Allemagne
Australie
Autriche
Belgique
Brésil
Canada
Chili
Chine
Colombie
Danemark
Émirats Arabes Unis
Espagne
États-Unis
France
Hong Kong
Hongrie
Inde
Irlande
Italie
Japon
Luxembourg
Malaisie
Mexique
Nouvelle-Zélande
Pays-Bas
Pologne
Portugal
République tchèque
Royaume-Uni
Singapour
Suède
Suisse

PARIS
147 boulevard Haussmann
75008 Paris
01 42 99 16 99

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

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

BIARRITZ
Le Connecteur
45 avenue du Président JFK
64200 Biarritz
05 47 51 98 10

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

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

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

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

LA ROCHELLE
4 rue Louis Tardy
17140 Lagord
05 86 80 01 00

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

LYON
57 rue Servient
69003 Lyon
04 72 00 00 72

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

NANCY
32 boulevard Joffre
54000 Nancy
03 83 33 34 35

NANTES
1 bis mail Pablo Picasso
6e étage
44000 Nantes
02 51 83 16 20

NICE
Le Crystal Palace
369/371 pde des Anglais
06200 Nice
04 97 18 80 00

REIMS
6 rue Clovis
51100 Reims
03 51 56 48 04

RENNES
9A Rue de Châtillon
35000 Rennes
02 99 67 99 50

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

STRASBOURG
13 quai Kléber
67000 Strasbourg
03 88 22 80 80

TOULOUSE
23 rue Lafayette
31000 Toulouse
05 34 44 50 90

TOURS
26 rue James Watt
37200 Tours
02 47 75 26 05

Hays
@Hays
Hays
@Hays
hays.fr

© Copyright Hays plc 2023. Le mot HAYS, les symboles H, HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW et Powering the world of work et les logos et illustrations associés sont des marques déposées de Hays plc. Les symboles H sont des créations originales protégées et déposées dans de nombreux pays. Tous droits réservés.