

HAYS Recruiting experts
worldwide

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS NATIONALE

2022



hays.fr

**hello
work**
JOB • SKILLS • SOFT • MEDIA • EVENT

SOMMAIRE

Éditorial & Méthodologie	1
Vue d'ensemble du marché et des tendances générales	7
Tendances générales du recrutement pour l'année 2021-2022	8
Le télétravail	10
Le Travail Temporaire	12
Analyse des secteurs d'activité et grilles de rémunérations	17
Administration des ventes & Support Achats	18
Architecture	20
Assistanat / Office Support	22
Assurance	24
Audit & Expertise Comptable	26
Banque	31
Bâtiment & Travaux Publics	34
Commercial, Marketing & Communication	37
Interview d'Amira Dib - Manager Hays Executive	40
Finance & Comptabilité	42
Génie Électrique & Climatique et Maintenance Multitechnique	44
Interview d'Adrien Gibert - Manager Hays Conseil RH	46
Immobilier privé	48
Industrie & Ingénierie	50
Interview de Mathieu Loué - Manager Executive Senior Hays International	52
Technology recruitment	54
Technology consulting	56
Juridique	59
Public & Para Public	62
Associations, Fondations & Fédérations	64
Education	66
Logement social	68
Ressources Humaines	70
Retail, Mode & Luxe	72
Santé	74
Supply Chain & Achats et Logistique & Transport	78
Contactez-nous	80

ÉDITORIAL



Tina Ling
PDG Hays France & Benelux

Je suis ravie de vous présenter la 11^e édition de notre Étude de rémunérations nationale. Nous sortons à peine d'une période de près de 2 ans marquée par une crise sanitaire qui n'a épargné aucun secteur de l'économie. Le monde du travail tel que nous le connaissions a dû évoluer et s'adapter en profondeur à cette situation afin de pouvoir, à minima, rattraper le manque à gagner et surtout permettre aux professionnels de reprendre le cours de leur vie.

Ainsi, nous avons assisté à l'accélération du recours au télétravail, aux efforts importants consentis par les entreprises pour faciliter et optimiser la flexibilité du travail, permettant ainsi aux collaborateurs d'assurer un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Nous notons également l'explosion de la digitalisation avec l'augmentation des entretiens en visioconférence ainsi que l'émergence de nouveaux outils aidant à la gestion des hommes (management) et destinés à servir le business.

Comme chaque année, cette étude a pour objectif de vous aider à décrypter les différents secteurs d'activité dans lesquels nous opérons. Pour les plus fidèles d'entre vous, vous noterez sans doute la disparition du « Focus Job », qui a été remplacé par le « Baromètre des métiers ». En effet, nous avons souhaité mettre en exergue 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 propose une vue d'ensemble du marché et donne les tendances globales du recrutement. Dans celle-ci, nous aborderons deux nouvelles thématiques, à savoir le télétravail et le Travail Temporaire.

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.

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 Hays Conseil RH, 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.

Cette année, une nouveauté a été apportée à l'Étude : 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.

NS : Non Significatif



HAYS FRANCE

8 000

CANDIDATS RECRUTÉS
EN CDI CHAQUE ANNÉE

1 600

INTÉRIMAIRES DÉTACHÉS
CHAQUE SEMAINE

21

ANNÉES D'EXPERTISE
SUR LE MARCHÉ FRANÇAIS

21

BUREAUX À
TRAVERS LA FRANCE

25

SPÉCIALISATIONS
MÉTIERS

HAYS MONDE

60 000

CANDIDATS RECRUTÉS
EN CDI

220 000

CANDIDATS EMBAUCHÉS
EN CDD-INTÉRIM

10 800

COLLABORATEURS

256

BUREAUX

33

PAYS DANS LESQUELS NOS
EXPERTS SONT PRÉSENTS

hello work®

JOB • SKILLS • SOFT • MEDIA • EVENT

Accompagne
les **professionnels**
du **recrutement**
avec les meilleures
solutions du marché

hellowork.com



Holeest ..

Talent Detection



A person in a dark suit and white shirt is holding a tablet. The background is a blurred office or city scene. Overlaid on the image are various digital icons and lines, including a target, a globe, a speech bubble, a location pin, a group of people, a smartphone, a percentage sign, and an envelope, all connected by thin, glowing lines.

VUE D'ENSEMBLE DU MARCHÉ ET DES TENDANCES GÉNÉRALES

PARTIE 1

TENDANCES GÉNÉRALES DU RECRUTEMENT POUR L'ANNÉE 2021-2022

Les candidats ont connu une année plutôt agitée, dans un contexte très particulier. 40% nous indiquent ainsi avoir changé de poste, c'est deux fois plus que lors de notre dernière étude en 2020 ! Il s'agit d'un changement d'entreprise dans la très large majorité des cas, 69% déclarent également vouloir trouver un nouveau poste dans l'année à venir, principalement dans une grande entreprise ou une PME. La crise sanitaire semble avoir désormais un impact modéré sur leur mobilité professionnelle. Du côté des recruteurs, plus de 90% ont recruté lors des 12 derniers mois (en hausse également sur 2 ans). Et cela devrait continuer : ils sont autant à envisager des embauches dans l'année qui vient.

CANDIDATS

Avez-vous changé d'emploi lors des 12 derniers mois ?

40% OUI

60% NON

S'agissait-il :

96% D'UN CHANGEMENT D'ENTREPRISE

4% D'UNE ÉVOLUTION INTERNE

Envisagez-vous de changer d'emploi dans les 12 prochains mois ?

69%

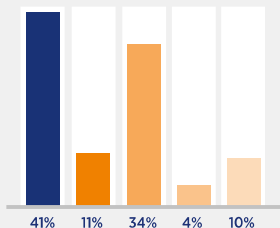
OUI

31%

NON

Vous orienteriez-vous vers :

● GRAND GROUPE ● ETI ● PME / PMI ● TPE ● AUTRE



63%

des candidats déclarent que la crise sanitaire n'est ni un frein ni un accélérateur à leur recherche d'emploi

71%

des recruteurs sont optimistes quant à la reprise économique et la création d'emplois en France d'ici 2 à 5 ans

CLIENTS

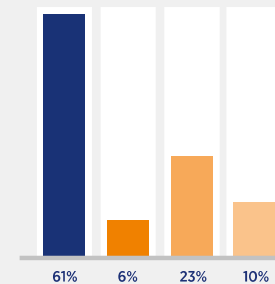
Lors des 12 derniers mois, avez-vous recruté de nouveaux collaborateurs ?

91% OUI

9% NON

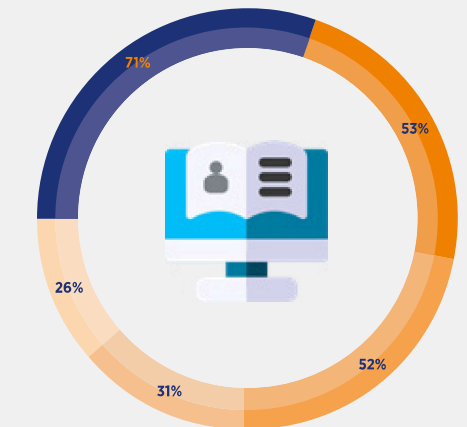
Lors des 12 prochains mois, envisagez-vous de recruter de nouveaux collaborateurs ?

● CDI ● TRAVAIL TEMP. / INTÉRIM ● LES DEUX ● NON



Pour quels motifs avez-vous effectué de nouvelles embauches ?

- 71% - Remplacement suite à une démission ou un licenciement
- 53% - Accroissement de votre activité
- 52% - Création de poste
- 31% - Remplacement suite à une évolution en interne
- 26% - Remplacement suite à un départ à la retraite



LE TÉLÉTRAVAIL

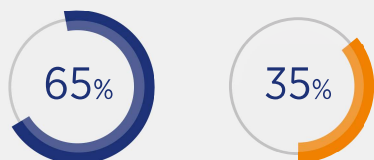
UN BOOSTER DE PRODUCTIVITÉ

Le télétravail a été généralisé en raison des contraintes liées à la crise sanitaire. 65% des salariés déclarent ainsi avoir télétravaillé dans l'année écoulée, quand 84% des entreprises l'ont proposé à leurs salariés. Tous s'accordent sur un constat : la productivité est meilleure lorsque l'on peut se concentrer depuis chez soi. Le nombre d'heures travaillées a même tendance à être en hausse, alors que les pauses ou la flexibilité ne sont pas particulièrement plus à l'ordre du jour. Du gagnant-gagnant pour les adeptes de cette pratique ?

CANDIDATS

Avez-vous télétravaillé lors des 12 derniers mois ?

● OUI ● NON



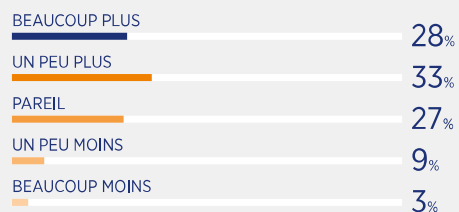
Pensez-vous travailler plus ou moins longtemps quand vous êtes en télétravail ?

62% J'AI TENDANCE À FAIRE PLUS D'HEURES

32% JE TRAVAILLE AUSSI LONGTEMPS

6% J'AI TENDANCE À FAIRE MOINS D'HEURES

Vous estimez-vous plus productif quand vous télétravaillez ?



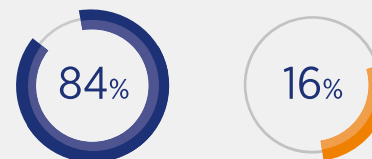
54% des salariés font moins de pauses lorsqu'ils sont en télétravail

91% des salariés décalent peu ou pas leurs horaires quand ils travaillent à distance

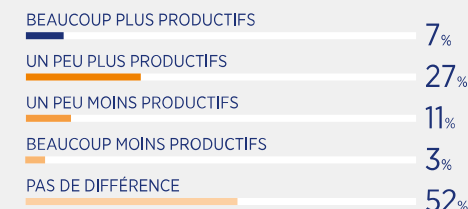
CLIENTS

Avez-vous proposé le télétravail à vos collaborateurs lors des 12 derniers mois ?

● OUI ● NON



Observez-vous des différences dans la productivité générale des salariés ?



Êtes-vous plus flexible sur les horaires pour les salariés en télétravail ?



38%

des professionnels des Ressources Humaines ont mis en place un accompagnement des salariés

36% ont mis en place un accompagnement des managers



LE TRAVAIL TEMPORAIRE UN DISPOSITIF EMPLOI EFFICACE ET RECONNU

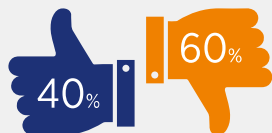
CDD et Travail Temporaire : des dispositifs complémentaires

40% des candidats sont ouverts aux contrats courts. Quand c'est le cas, les préférences entre CDD et Travail Temporaire sont peu marquées, les deux étant appréciés. Même constat chez les recruteurs, où les usages sont très partagés.

CANDIDATS

Êtes-vous ouvert aux contrats de courte ou de moyenne durée dans le cadre de votre recherche d'emploi ?

● OUI ● NON



Privilégiez-vous :

27% LES CDD

11% LE TRAVAIL TEMPORAIRE

62% PAS DE PRÉFÉRENCE



CLIENTS

Pour répondre à vos besoins ponctuels (remplacements, accroissement d'activité, etc.), vous recrutez généralement :

33% EN CDD

24% EN TRAVAIL TEMPORAIRE

43% LES DEUX, SELON LES CAS



Quels sont les avantages du Travail Temporaire ?

CANDIDATS



CLIENTS



Une excellente image

Que ce soit du côté des candidats ou des recruteurs, le plébiscite est total. L'image du Travail Temporaire est bonne pour 83% des premiers et 87% des seconds. Ils sont respectivement 80% et 89% à penser qu'il s'agit d'un tremplin efficace vers l'emploi et qu'il permet de développer de nouvelles compétences.

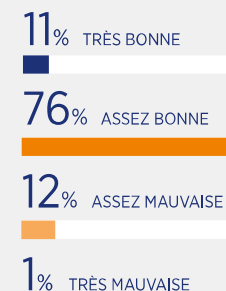


Quelle est votre vision du Travail Temporaire ?

CANDIDATS



CLIENTS



LE TRAVAIL TEMPORAIRE UN DISPOSITIF EMPLOI EFFICACE ET RECONNU

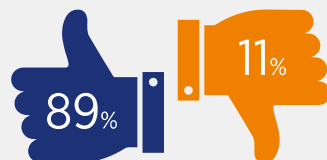
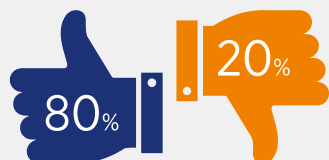
Pensez-vous que le Travail Temporaire peut être un tremplin efficace vers un CDI ?

CANDIDATS

CLIENTS

● OUI ● NON

● OUI ● NON



Pensez-vous que le Travail Temporaire vous permet
de développer vos compétences et votre employabilité ?

CANDIDATS

CLIENTS



OUI 87%

NON 13%



OUI 83%

NON 17%

hello work®

JOB • SKILLS • SOFT • MEDIA • EVENT

HelloWork
premier acteur digital français
du **recrutement**
de l'**emploi** et de la **formation**



20 millions
de mises en relation
candidat/recruteur
en 2020



50 000*
recrutements/mois
*Sur un échantillon de
490 000 répondants, data récoltées
sur une période de 6 mois en 2020



5,7 millions
de visiteurs
uniques/mois
(médiamétrie avril 2021)

hellowork.com

ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

PARTIE 2



ADV & SUPPORT ACHATS LE SERVICE CLIENT AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

Évolution du marché et des politiques de rémunération

L'évolution des rémunérations proposées par les entreprises est très variable. Alors que certaines entreprises sont prêtes à aller au-delà des grilles salariales pour recruter le collaborateur idéal, d'autres sont plus fébriles et proposent même des rémunérations en deçà de ce qui se faisait avant la crise sanitaire. Cela dépend beaucoup de la taille de l'entreprise concernée ainsi que du secteur d'activité, mais on remarque également un clivage entre l'Île-de-France et le reste de la France (l'Île-de-France étant plus encline à proposer des salaires plus élevés).

De manière générale, le retour des congés de l'été 2021 a vu un contexte sanitaire plus contrôlé, et donc un marché qui semble se stabiliser. Cela a permis aux entreprises d'avoir une meilleure visibilité sur le long terme et donc de gérer des recrutements pour des hausses d'activité et/ou des remplacements. On note également une augmentation des recrutements sur des postes plus dimensionnés (Coordinateurs, Responsables).

Quelle vision pour l'avenir ?

L'économie semble être relancée et nos partenaires nous sollicitent plus régulièrement qu'avant. Depuis le printemps 2021, les entreprises recrutent davantage en CDI si l'on compare avec les mois précédents (période où le Travail Temporaire était privilégié). Cela nous permet d'avoir une vision positive quant à l'avenir. Cependant, les candidats sont encore un peu frileux, et ceux en poste sont moins enclins à changer de société et d'environnement, en raison de la situation sanitaire.

Les process de recrutement ont également évolué : entretiens en visioconférence, propositions de télétravail, périodes d'essai non renouvelées, etc. Les entreprises sécurisent de cette manière leur candidat, qui est souvent très sollicité.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable ADV
- Assistant import-export
- Assistant ADV

Top 3 des métiers en tension

- Assistant ADV maîtrisant SAP
- Assistant commercial maîtrisant les fonctions avancées d'Excel
- Assistant import-export

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Maîtrise et utilisation ERP ou CRM
- Expertise export, incoterms, documents douaniers
- Maîtrise courante de langues étrangères
- Anglais courant
- Connaissance du secteur d'activité de l'entreprise qui recrute

ADV & SUPPORT ACHATS GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans	Régions
Assistant / Gestionnaire ADV	24	28	27	32	30	35	35	-5%
Assistant commercial	25	30	30	38	36	42	40	
Assistant appel d'offres	28	33	32	38	38	42	42	
Assistant / Gestionnaire achats	23	27	25	33	32	38	35	
Assistant base de données	23	29	25	33	30	38	34	
Assistant SAV / Chargé de clientèle	21	24	24	28	28	32	30	
Assistant / Gestionnaire ADV bilingue	26	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 ADAPTATION & INNOVATION

Évolution du marché et des politiques de rémunération

La crise sanitaire et économique a fortement impacté le secteur de la Construction et, par conséquent, le secteur de l'Architecture. Cela a engendré une baisse importante des projets, du fait des confinements et des élections municipales, avec un délai d'obtention des permis de construire beaucoup plus long et surtout l'arrêt brutal des projets en Hôtellerie et Retail. Dans ce contexte coercitif, la plupart des CDD n'ont pas été renouvelés et de nombreuses agences ont gelé leurs recrutements. Mais, depuis le printemps 2021, le rythme des recrutements est devenu plus soutenu. Le nombre de faisabilités était très important à la rentrée, et si ces projets se confirment, les besoins en recrutement seront conséquents. Malgré une trésorerie tarie des agences, les rémunérations dans le secteur sont restées stables. Il faudra encore patienter avant d'assister à une augmentation des salaires dans le domaine de l'Architecture, les agences ayant besoin de retrouver une situation financière saine. En termes de compétences, on remarque, encore davantage que les années précédentes, l'importance donnée aux soft skills, compte tenu de l'expérience du télétravail vécue avec la Covid. L'autonomie et la capacité d'adaptation sont très recherchées par les agences d'Architecture.

Quelle vision pour l'avenir ?

Le télétravail en Architecture n'existait pas avant la crise sanitaire. Aujourd'hui, il est plébiscité par les salariés et les agences doivent le proposer pour continuer à attirer et fidéliser les talents. Cependant, très peu d'agences ont conduit un accord sur son encadrement. Selon les étapes du projet, il est difficile de le mettre en place, néanmoins, certaines phases sont plus propices que d'autres, notamment au commencement du développement des études avec les phases APS/APD. Avec le flex-office, le télétravail qui se démocratise, des salariés franciliens souhaitant une vie différente et des décentralisations d'entreprises en région, le marché du bureau devrait connaître des changements.

Le nombre d'opportunités ne cesse d'augmenter, les candidats qui ont 3 à 6 ans d'expérience professionnelle auront le choix. Les agences anticipent et prévoient une évolution positive de leurs carnets de commandes. L'optimisme se nourrit d'un retour à une vie normale, et 2022 devrait poursuivre cette dynamique.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant chef de projets Revit
- Chef de projets
- Directeur de travaux

Top 3 des métiers en tension

- Assistant chef de projets Revit
- Urbaniste
- Économiste de la Construction

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Adaptabilité
- Autonomie
- Travail en équipe
- Maîtrise du logiciel Revit

ARCHITECTURE GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
ARCHITECTURE									
Responsable d'agence	54	56	56	60	60	74	74	140	-8%
Responsable développement	48	52	52	56	56	64	64	85	
Directeur travaux	48	50	50	54	54	60	60	85	
Architecte travaux	30	35	35	40	40	48	48	NS	
Directeur de projets	55	60	60	64	64	70	70	86	
Chef de projets	40	42	42	45	45	52	52	70	
Assistant chef de projets	30	36	36	42	42	46	46	NS	
Urbaniste	28	34	34	42	42	50	50	70	
Infographiste	30	35	35	42	42	47	47	NS	
BIM Manager	40	44	44	48	48	60	60	74	
Économiste	28	34	34	42	42	54	54	72	
Dessinateur-Projeteur	24	28	28	32	32	35	35	NS	

-8%

ARCHITECTURE D'INTÉRIEUR								
Responsable d'agence	48	55	55	62	62	68	68	90
Chef de projets	34	42	42	48	48	52	52	66
Assistant chef de projets	24	27	27	31	31	36	36	NS
Responsable travaux	32	36	36	42	42	48	48	64
Décorateur	26	28	28	34	34	46	46	60
Dessinateur-Projeteur	22	24	24	26	26	32	32	NS

-6%

AGENCEMENT								
Directeur opérationnel / d'agence	46	52	52	56	56	62	62	85
Directeur de travaux	48	50	50	54	54	60	60	75
Chef de projets	32	36	36	42	42	54	54	64
Chargé d'affaires	28	32	32	38	38	44	44	75
Conducteur de travaux	27	35	35	40	40	46	46	NS
Space-planner	28	32	32	36	36	45	45	NS
Dessinateur-Projeteur	22	24	24	26	26	32	32	NS

-6%

ASSISTANAT / OFFICE SUPPORT DE LA POLYVALENCE À L'EXPERTISE

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Les politiques de rémunération ont fortement évolué au cours des derniers mois, et ce dans les deux sens. Durant la pandémie, les recrutements se sont fait rares et les candidats disponibles et en recherche d'emploi étaient nombreux. Par conséquent, les salaires ont subi une pression à la baisse. Depuis la reprise qui a eu lieu courant 2021, la courbe a changé de sens, et les politiques salariales ont eu davantage tendance à évoluer à la hausse. Le marché est devenu plus tendu, les bons candidats sont très sollicités, surtout ceux ayant des compétences spécifiques, telles que la connaissance et la maîtrise d'un secteur d'activité en particulier.

Quelle vision pour l'avenir ?

Le savoir-être a une place de plus en plus prépondérante dans le choix du candidat. En effet, ce dernier doit faire preuve d'adaptabilité et de proactivité dans des entreprises en perpétuelle évolution. Les postes ont évolué ainsi que la manière de travailler (davantage de télétravail par exemple) ; la confiance entre l'employeur et l'employé est primordiale lors de l'embauche. Les prises de références se multiplient afin de s'assurer du sérieux du candidat recruté.

Dans les TPE et certaines PME, certains postes ont été regroupés. L'Assistant va donc se voir confier des missions encore plus polyvalentes, avec parfois de l'assistanat mais également de la petite comptabilité, des tâches juridiques, ou encore RH, marketing et communication. Les candidats doivent être curieux et ouvrir leurs champs de compétences.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant de direction opérationnelle
- Assistant administratif
- Assistant technique

Top 3 des métiers en tension

- Assistant technique
- Assistant programmes
- Assistant travaux

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Maîtrise courante de l'anglais
- Excellente maîtrise du Pack Office et de ses fonctions avancées
- Notions en comptabilité et en juridique
- Rigueur et résilience
- Excellent niveau en orthographe

ASSISTANAT / OFFICE SUPPORT GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

=

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
ASSISTANT DE DIRECTION									
Assistant personnel	NS	NS	30	35	35	40	40	50	-5%
Office manager	NS	NS	30	35	35	40	40	50	
Assistant de Direction Générale	25	28	30	35	35	40	40	50	
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	-8%
Office manager	NS	NS	32	38	38	45	45	65	
Assistant de Direction Générale	28	32	32	38	38	45	45	65	
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	-5%
Assistant en service commercial	26	28	28	32	32	36	36	40	
Assistant en service RH	26	28	28	32	32	36	36	40	
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	

ASSURANCE UN SECTEUR DYNAMIQUE EN TOUTES CIRCONSTANCES

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Au même titre que bon nombre de secteurs, la pandémie de Covid-19 a eu un impact sur le marché de l'Assurance. Cette crise n'a pas impacté le marché de l'emploi sur le long terme, puisque nous retrouvons aujourd'hui un niveau de recrutement équivalent à celui constaté pré-Covid. Cependant, elle a entraîné de fortes dépenses pour le secteur, notamment pour couvrir les pertes d'exploitation ou encore les annulations de voyage.

En parallèle, la fermeture pendant de longs mois des artisans / commerçants, tels que les restaurateurs, bars et commerces de bouche, a contraint de très nombreux courtiers à changer leur politique commerciale et à développer ainsi d'autres segments, entraînant de fait une vague de recrutements importante. La Covid-19 a également poussé de nombreux professionnels à se remettre en question, et cela a pu conduire à un changement de carrière, favorisant ainsi les mouvements d'une structure à l'autre. Les rémunérations n'ont quant à elles pas été particulièrement impactées. Elles restent stables et un levier de motivation non négligeable, mais la croissance des Insurtech pourrait changer la donne : elles ont pour la plupart des grilles salariales plus basses, mais elles proposent des challenges et des opportunités souvent plus en lien avec les attentes des jeunes talents d'aujourd'hui.

Quelle vision pour l'avenir ?

Le dynamisme des acteurs devrait se maintenir, voire augmenter. Les entreprises sont désormais flexibles et capables de poursuivre leur activité en toutes circonstances. Si prochaine vague il y a, la digitalisation des recrutements et la capacité à travailler à distance permettront de maintenir l'activité. D'autre part, l'augmentation des Insurtech en France, des acteurs particulièrement agiles, va favoriser le dynamisme du secteur. A titre d'exemple, l'association Insurtech France dénombre aujourd'hui plus de 100 membres (contre 25 fin 2020), soit près d'une centaine de nouveaux employeurs en recherche des talents d'aujourd'hui et de demain. A noter cependant, les profils ciblés sont quelque peu différents de ceux des acteurs traditionnels : l'anglais, la maîtrise des outils informatiques et l'état d'esprit « start-uppeur » sont autant de critères désormais déterminants. En conclusion, le secteur reste porteur et toujours aussi concurrentiel.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Télévendeur / Téléconseiller
- Gestionnaire vie & succession
- Chargé de clientèle

Top 3 des métiers en tension

- Commercial B2B
- Gestionnaire sinistres construction
- Gestionnaire prestations santé / prévoyance

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais
- Formation diplômante
- Aisance relationnelle
- Appétence commerciale

ASSURANCE GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

NB : Écarts de salaires Paris/Régions plus importants sur les fonctions seniors, Sur les fonctions juniors, les salaires sont les mêmes.

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans	Régions
ASSURANCE DE PERSONNES								
Gestionnaire production santé	21	23	23	25	25	27	27	-2%
Gestionnaire prestations santé	22	24	24	26	26	28	28	
Gestionnaire vie & succession	25	28	28	32	32	35	35	
Gestionnaire production retraite	23	24	24	30	30	33	33	
Gestionnaire liquidateur retraite	24	25	25	28	28	33	33	
Gestionnaire production prévoyance	23	25	25	28	28	30	30	
Gestionnaire prestations prévoyance	24	25	25	28	28	32	32	
Gestionnaire cotisation	23	24	24	26	26	27	27	
Tarificateur	26	32	32	40	40	43	43	
Technico-commercial assurances collectives	28	31	31	42	42	50	50	
Souscripteur assurances collectives	35	39	39	50	50	58	58	
ASSURANCE DOMMAGES								
Gestionnaire production IARD	23	25	25	28	28	32	32	-2%
Gestionnaire sinistres IARD	23	25	25	30	30	33	33	
Chargé de comptes DAB / RC / Construction	28	32	32	42	42	52	52	
Gestionnaire sinistres DAB / RC / Construction	28	30	30	40	40	49	49	
Gestionnaire sinistres auto corporels	25	28	28	37	37	45	45	
Assistant souscription DAB / RC / Construction	32	35	35	38	38	45	45	
Souscripteur DAB / RC / Construction	39	44	44	52	52	65	65	
Chargé de clientèle	30	35	35	38	38	65	65	
MÉTIERES TRANSVERSES								
Directeur commercial **	NS	NS	NS	NS	80	110	110	-2%
Responsable d'équipe	32	42	42	47	47	55	55	
Télévendeur / Téléconseiller ***	23	25	25	27	27	29	29	
Collaborateur d'agence	22	24	24	28	28	30	30	
Commercial grands comptes *	NS	NS	40	60	60	90	90	
Commercial PME-PMI *	30	35	35	42	42	65	65	
Gestionnaire de risques	28	35	35	45	45	55	55	
Directeur régional / Inspecteur*	NS	NS	50	60	60	80	80	
Chef de produit / projets marketing	32	35	35	40	40	55	55	
Actuaire diplômé	45	55	55	70	70	100	100	
Chargé d'études actuarielles	35	38	38	48	48	55	55	
Chargé d'études statistiques / reporting	32	33	33	38	38	45	45	
Ingénieur prévention	35	40	40	45	45	50	50	
Expert d'assurance	40	45	45	50	55	60	60	
Chef de projets AMOA	38	45	45	55	55	60	60	
Chef de projets MOA	40	45	45	60	60	80	80	

* 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 UN MARCHÉ QUI RÉSISTE

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Au cours de nos 19 années d'expérience dans le recrutement pour les cabinets, nous avons observé une pénurie constante des collaborateurs à tous les niveaux. Et cette année ne fait pas exception. Partout en France, nos Consultants ont observé que la demande client restait exponentielle, mais que le marché des candidats restait en tension, entraînant ainsi une baisse globale des recrutements en cabinet. Résultat : il est toujours aussi difficile pour un Expert-comptable de recruter un nouveau collaborateur.

Cette pénurie est particulièrement importante à partir de 3 ans passés en cabinet, avec beaucoup de départs vers l'entreprise. L'enjeu majeur de la profession est donc aussi de réussir à fidéliser cette strate de collaborateurs, même une seule année de plus. Les collaborateurs sont de plus en plus conscients de leur valeur et n'hésitent pas, après seulement une année d'expérience, à chercher un autre cabinet. Du côté des employeurs, beaucoup tentent de s'adapter à la pénurie en travaillant leur marque employeur, les conditions de travail ainsi que les missions du poste et la rémunération. Cependant, beaucoup trop de cabinets continuent d'avoir des critères de recherche décorrélés du marché.

Quelle vision pour l'avenir ?

Ces 12 derniers mois ont vu une évolution dans les critères de choix des candidats. Depuis des années, les missions, l'ambiance et, en moindre mesure, la rémunération, étaient les priorités majeures des candidats. Aujourd'hui, ces critères sont toujours importants, mais le télétravail devient aussi un point sensible. Les rythmes de télétravail ne sont pas encore uniformes au sein de la profession. Une majorité impose une présence de 3 à 4 jours par semaine au cabinet, d'autres proposent un forfait annuel de 20 à 25 jours de télétravail à utiliser à la guise du salarié, sous réserve d'acceptation du manager.

Et cette évolution a aussi créé des opportunités, permettant aux employeurs de fidéliser leurs salariés. Par exemple, un cabinet à la Réunion recrute désormais en 100% télétravail, et à Aix, on préfère proposer un poste en 100% télétravail aux salariés plutôt que de les voir partir. À Paris, certains candidats ne recherchent que des postes en 100% télétravail.

Enfin, la multiplication des interlocuteurs sur le marché des candidats n'a pas aidé les profils en veille à se rendre plus visibles sur les diverses CVthèques, jobboards ou réseaux professionnels. Deux candidats sur trois privilégient les recherches plus confidentielles et personnalisées pour gagner du temps, sur un marché dynamique où il est souvent difficile de différencier les offres.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Gestionnaire paie
- Collaborateur expertise comptable
- Auditeur senior

Top 3 des métiers en tension

- Expertise comptable
- Paie
- Audit

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Capacité de conseil
- Maîtrise des Systèmes d'Information
- Aisance commerciale
- Force de proposition
- Autonomie

AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



EXPERTISE COMPTABLE

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST
Assistant comptable (Gestion de dossiers jusqu'à la préparation du bilan)					
Cabinet < 20 salariés	25 • 28 • 30	20 • 22 • 25	21 • 23 • 25	20 • 23 • 25	22 • 24 • 26
Cabinet entre 20 et 50 salariés	25 • 28 • 30	21 • 23 • 25	22 • 24 • 27	22 • 24 • 26	23 • 25 • 26
Cabinet > 50 salariés	26 • 30 • 32	22 • 24 • 26	23 • 25 • 27	22 • 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)					
Cabinet < 20 salariés	34 • 35 • 38	24 • 26 • 29	26 • 28 • 30	25 • 27 • 30	27 • 29 • 32
Cabinet entre 20 et 50 salariés	34 • 37 • 40	25 • 28 • 31	26 • 29 • 31	26 • 28 • 31	28 • 30 • 33
Cabinet > 50 salariés	35 • 38 • 42	26 • 29 • 33	27 • 30 • 32	26 • 28 • 32	29 • 32 • 34
Collaborateur comptable / Responsable de dossiers - plus de 4 ans d'expérience en cabinet (Gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)					
Cabinet < 20 salariés	38 • 40 • 45	28 • 29 • 34	28 • 30 • 35	29 • 31 • 34	30 • 32 • 35
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38 • 42 • 45	29 • 31 • 36	28 • 31 • 36	29 • 31 • 35	32 • 35 • 36
Cabinet > 50 salariés	40 • 43 • 48	30 • 32 • 37	29 • 33 • 37	30 • 33 • 37	34 • 36 • 38
Chef de mission / Superviseur avec un encadrement technique					
Cabinet < 20 salariés	41 • 45 • 48	31 • 34 • 37	31 • 34 • 38	33 • 36 • 39	38 • 41 • 43
Cabinet entre 20 et 50 salariés	43 • 45 • 48	33 • 36 • 41	31 • 35 • 40	34 • 37 • 40	40 • 43 • 46
Cabinet > 50 salariés	44 • 45 • 50	36 • 39 • 43	32 • 37 • 42	36 • 39 • 43	42 • 45 • 48
Chef de mission / Superviseur avec un encadrement managérial					
Cabinet < 20 salariés	45 • 48 • 55	33 • 35 • 39	31 • 37 • 43	36 • 39 • 42	42 • 44 • 47
Cabinet entre 20 et 50 salariés	47 • 50 • 57	35 • 39 • 43	34 • 38 • 44	37 • 40 • 43	45 • 46 • 49
Cabinet > 50 salariés	49 • 50 • 57	36 • 42 • 46	35 • 41 • 46	38 • 42 • 46	46 • 48 • 52
Manager / Responsable de bureau - avec un encadrement de moins de 6 personnes					
Cabinet < 20 salariés	60 • 65 • 80	39 • 44 • 48	42 • 46 • 50	41 • 43 • 45	47 • 49 • 53
Cabinet entre 20 et 50 salariés	63 • 65 • 85	41 • 44 • 50	43 • 47 • 52	42 • 44 • 47	49 • 52 • 55
Cabinet > 50 salariés	65 • 70 • 87	43 • 46 • 52	44 • 49 • 55	44 • 46 • 50	51 • 54 • 58
Manager / Responsable de bureau - avec un encadrement de plus de 6 personnes					
Cabinet < 20 salariés	65 • 70 • 80	43 • 47 • 53	43 • 47 • 55	42 • 44 • 47	50 • 52 • 56
Cabinet entre 20 et 50 salariés	66 • 75 • 120	44 • 48 • 54	44 • 48 • 56	43 • 46 • 50	51 • 53 • 59
Cabinet > 50 salariés	70 • 80 • 120	46 • 50 • 60	45 • 52 • 59	46 • 49 • 56	52 • 56 • 61
Expert-comptable diplômé, salarié - moins de 7 ans d'expérience sur ce poste					
Cabinet < 20 salariés	NS	45 • 49 • 54	43 • 48 • 56	42 • 46 • 50	58 • 61 • 65
Cabinet entre 20 et 50 salariés	NS	49 • 53 • 59	45 • 49 • 58	45 • 49 • 56	61 • 64 • 68
Cabinet > 50 salariés	NS	50 • 57 • 64	46 • 54 • 63	48 • 54 • 62	64 • 68 • 72
Expert-comptable diplômé, salarié - plus de 7 ans d'expérience sur ce poste					
Cabinet < 20 salariés	NS	50 • 59 • 66	52 • 57 • 68	46 • 49 • 55	67 • 72 • 78
Cabinet entre 20 et 50 salariés	NS	56 • 64 • 81	53 • 60 • 70	50 • 54 • 66	73 • 78 • 85
Cabinet > 50 salariés	NS	61 • 72 • 93	61 • 70 • 84	54 • 62 • 73	78 • 84 • 93

... • ... • ... : le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées, le deuxième chiffre le salaire médian, et le troisième chiffre le niveau haut.

AUDIT

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST
Audit junior – moins de 2 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	32 • 34 • 38	23 • 25 • 27	25 • 27 • 29	25 • 26 • 28	25 • 26 • 28
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35 • 35 • 38	24 • 26 • 28	26 • 28 • 29	25 • 28 • 29	25 • 27 • 29
Cabinet > 50 salariés	35 • 35 • 38	27 • 30 • 32	27 • 30 • 31	27 • 30 • 31	28 • 30 • 33
Auditeur senior / Responsable de mission – 2 à 4 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	38 • 40 • 45	28 • 31 • 35	30 • 32 • 37	30 • 32 • 35	29 • 31 • 33
Cabinet entre 20 et 50 salariés	40 • 42 • 48	28 • 32 • 37	30 • 34 • 39	30 • 33 • 36	28 • 30 • 34
Cabinet > 50 salariés	40 • 45 • 50	31 • 35 • 40	32 • 36 • 40	31 • 34 • 38	31 • 35 • 38
Superviseur / Chef de mission – plus de 4 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	46 • 50 • 55	35 • 37 • 45	36 • 39 • 43	35 • 38 • 41	34 • 38 • 42
Cabinet entre 20 et 50 salariés	48 • 50 • 58	36 • 39 • 45	37 • 41 • 47	37 • 40 • 44	34 • 37 • 41
Cabinet > 50 salariés	48 • 55 • 60	39 • 43 • 50	38 • 43 • 48	39 • 42 • 46	38 • 42 • 47
Manager / Directeur de mission – plus de 8 ans d'expérience en Audit					
Cabinet < 20 salariés	60 • 65 • 90	41 • 46 • 52	43 • 48 • 55	44 • 47 • 52	42 • 47 • 52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	62 • 70 • 105	44 • 51 • 58	46 • 52 • 61	46 • 52 • 57	42 • 46 • 52
Cabinet > 50 salariés	65 • 75 • 110	46 • 55 • 67	47 • 55 • 68	49 • 55 • 64	48 • 54 • 66
Expert-comptable / Commissaire aux comptes diplômé, salarié					
Cabinet < 20 salariés	NS	50 • 60 • 70	54 • 59 • 74	51 • 56 • 63	52 • 59 • 75
Cabinet entre 20 et 50 salariés	NS	52 • 63 • 76	59 • 66 • 78	55 • 62 • 71	51 • 57 • 68
Cabinet > 50 salariés	NS	59 • 72 • 89	60 • 72 • 88	61 • 70 • 79	55 • 63 • 75



SOCIAL & JURIDIQUE

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST
Gestionnaire paie junior – moins de 2 ans d'expérience en cabinet					
Cabinet < 20 salariés	30 • 35 • 37	22 • 24 • 26	22 • 24 • 26	21 • 23 • 25	23 • 25 • 27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	30 • 35 • 37	23 • 25 • 27	23 • 25 • 27	22 • 24 • 26	24 • 26 • 28
Cabinet > 50 salariés	30 • 35 • 37	24 • 26 • 28	23 • 25 • 27	24 • 25 • 27	25 • 27 • 30
Gestionnaire paie confirmé – plus de 2 ans d'expérience en cabinet					
Cabinet < 20 salariés	36 • 38 • 42	26 • 28 • 30	25 • 27 • 31	25 • 28 • 31	28 • 29 • 31
Cabinet entre 20 et 50 salariés	36 • 38 • 42	27 • 29 • 32	26 • 28 • 32	26 • 29 • 32	30 • 31 • 33
Cabinet > 50 salariés	36 • 38 • 42	27 • 30 • 34	26 • 29 • 32	28 • 31 • 34	21 • 32 • 34
Responsable service social - avec encadrement de 1 à 5 personnes					
Cabinet < 20 salariés	42 • 45 • 50	30 • 33 • 36	30 • 33 • 38	34 • 36 • 39	34 • 36 • 40
Cabinet entre 20 et 50 salariés	42 • 45 • 50	32 • 36 • 40	31 • 35 • 40	36 • 39 • 41	36 • 39 • 41
Cabinet > 50 salariés	42 • 45 • 50	34 • 37 • 41	33 • 37 • 43	38 • 42 • 44	37 • 40 • 44
Responsable service social - avec encadrement de plus de 5 personnes					
Cabinet < 20 salariés	NS	NS	34 • 39 • 43	34 • 38 • 42	38 • 40 • 43
Cabinet entre 20 et 50 salariés	50 • 55 • 65	35 • 40 • 44	34 • 39 • 44	38 • 41 • 44	40 • 42 • 46
Cabinet > 50 salariés	50 • 60 • 70	38 • 43 • 48	36 • 42 • 48	40 • 43 • 48	42 • 45 • 49
Assistant juridique					
Cabinet < 20 salariés	NS	20 • 22 • 24	22 • 24 • 28	21 • 24 • 26	25 • 26 • 28
Cabinet entre 20 et 50 salariés	NS	20 • 22 • 25	23 • 25 • 29	22 • 25 • 27	26 • 27 • 29
Cabinet > 50 salariés	NS	22 • 24 • 27	24 • 26 • 30	23 • 26 • 28	27 • 28 • 31
Juriste droit social – 2 à 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	32 • 38 • 46	25 • 28 • 32	26 • 28 • 32	26 • 29 • 33	33 • 36 • 38
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32 • 38 • 46	25 • 29 • 34	28 • 31 • 36	28 • 31 • 35	36 • 38 • 42
Cabinet > 50 salariés	33 • 40 • 50	26 • 31 • 37	29 • 33 • 38	29 • 33 • 37	38 • 41 • 45
Juriste droit des sociétés – 2 à 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	NS	26 • 29 • 33	27 • 31 • 35	27 • 30 • 33	25 • 36 • 38
Cabinet entre 20 et 50 salariés	NS	27 • 31 • 34	27 • 33 • 37	29 • 33 • 36	36 • 38 • 42
Cabinet > 50 salariés	NS	28 • 33 • 37	28 • 34 • 41	30 • 33 • 37	38 • 42 • 46
Responsable juridique					
Cabinet < 20 salariés	NS	35 • 40 • 46	35 • 38 • 40	28 • 33 • 40	40 • 45 • 48
Cabinet entre 20 et 50 salariés	NS	35 • 40 • 45	36 • 41 • 48	34 • 38 • 44	43 • 46 • 49
Cabinet > 50 salariés	NS	39 • 44 • 51	35 • 45 • 55	40 • 45 • 51	46 • 52 • 57

BANQUE LE MONDE D'APRÈS

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Après une dernière année difficile, le marché de l'emploi sur les métiers bancaires reprend, et de manière active. En Banque de détail, qui a largement été impactée jusqu'alors, les demandes repartent à la hausse, mais avec une stagnation (voire une baisse sur certains métiers) de la rémunération. Les profils de Conseillers en agence sont toujours autant demandés par nos clients, qui mettent de plus en plus en avant les avantages périphériques qu'ils peuvent proposer afin d'attirer les talents.

À l'inverse, en Finance de marché, les demandes sont toujours aussi importantes et la rémunération est légèrement supérieure par rapport aux années précédentes pour faire face à la hausse des demandes, et donc aux difficultés pour identifier les bons candidats. En effet, avec le développement du télétravail, les structures sont beaucoup plus exigeantes et cherchent des profils déjà opérationnels et autonomes sur leurs postes, la formation n'étant pas toujours évidente à distance.

Quelle vision pour l'avenir ?

Suite aux périodes de confinement de 2020, une partie de la population mondiale a connu une augmentation de son épargne et elle cherche à présent à la faire fructifier. Cela s'est traduit par une augmentation des activités boursières sur le second semestre 2020, ainsi qu'au début de l'année 2021. Cette tendance devrait se maintenir dans les années à venir, impactant nécessairement les demandes de recrutement sur les métiers Titres au sein des différents acteurs de la place : Conservateurs, Dépositaires, Asset managers, etc.

Les Néo-banques se développent de plus en plus et seront prochainement des actrices incontournables du marché de l'emploi en Banque. Ces structures, 100% digitales et souvent entièrement mobiles, proposent des services bancaires simples (par exemple : cartes bancaires, tenue de compte). Leurs parts de marché sont amenées à croître rapidement, ce qui les poussera à recruter de manière conséquente sur des fonctions Back-Office Vie du compte et Moyens de paiement.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Valorisateur OPCVM
- BO/MO Marché (Dérivés, OST)
- Gestionnaire financements structurés

Top 3 des métiers en tension

- Gestionnaire trade finance (crédits documentaires / garanties internationales)
- Conseiller clientèle en agence
- Gestionnaire financements structurés

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais courant
- VBA
- Commercialisation des produits d'épargne
- Compétences commerciales et de conseil
- Autonomie
- Rigueur

FONCTIONS D'EXPERTS

Fiscaliste - moins de 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	35 • 40 • 45	NS	NS	30 • 33 • 37	40 • 45 • 48
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38 • 44 • 48	27 • 32 • 40	31 • 39 • 46	32 • 37 • 42	41 • 45 • 50
Cabinet > 50 salariés	38 • 44 • 65	30 • 36 • 46	35 • 41 • 52	35 • 39 • 46	45 • 51 • 60
Fiscaliste senior - plus de 5 ans d'expérience					
Cabinet < 20 salariés	45 • 55 • 60	NS	NS	36 • 40 • 44	45 • 48 • 52
Cabinet entre 20 et 50 salariés	50 • 60 • 65	36 • 43 • 57	35 • 43 • 53	38 • 44 • 52	46 • 53 • 58
Cabinet > 50 salariés	60 • 70 • 100	37 • 47 • 64	36 • 46 • 65	41 • 48 • 55	51 • 60 • 65

	1-2 ANS	2-5 ANS	> 5 ANS
Consolidateur	35 • 40	40 • 60	60 • 90
Évaluation / Fusion / Acquisition	36 • 40	40 • 60	60 • 90

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

BANQUE

GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



0 à 3 ans 3 à 5 ans 5 à 8 ans > 8 ans Régions

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	
Gestionnaire de patrimoine	35	36	36	42	42	48	> 48	
Gestionnaire crédits (particuliers, entreprises, corporate)	26	27	28	30	31	34	35	36
Surendettement	24	25	25	28	28	30	NS	NS
Gestionnaire successions	24	26	24	28	28	32	34	33
Chargé de recouvrement	23	24	24	28	28	29	30	30
Gestionnaire moyens de paiement nationaux	24	25	25	27	27	29	NS	NS
Téléconseiller	24	26	26	28	28	32	NS	NS
Conseiller financier / Conseiller clientèle particuliers	26	28	28	32	32	38	> 38	
Conseiller d'accueil	22	24	24	26	NS	NS	NS	NS

-2%

ASSET MANAGEMENT ET BANQUE PRIVÉE

Banquier / Gérant privé	50	70	60	90	90	110		
Vendeur de fonds	45	60	60	80	80	100	100	
Directeur des opérations / Secrétaire général / RCCI	60	80	70	90	80			
Assistant gérant / Banquier privé	35	45	45	55	NS	NS	NS	
Analyste quant	35	40	40	55	55	75	75	
Analyste buy-side	35	40	40	55	55	75	75	
Assistant commercial	25	30	30	34	NS	NS	NS	
Client relationship manager	40	50	50	60	60	70	70	
Risk manager	40	45	45	60	60	90	90	
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	80	65	70
Responsable de Conformité	55	60	60	65	65	75	75	
Chargé de conformité	35	40	40	50	55	60	60	
KYC	30	34	34	36	36	38	NS	
Chargé de reporting	28	32	32	35	35	40	40	
Analyste de performance	28	32	32	35	35	42	42	
Valorisateur OPCVM	28	30	30	32	32	35	NS	
BO/MO référentiel	27	32	32	35	35	40	40	
Comptabilité OPCVM	28	30	30	35	35	38	NS	
MO OPCVM / retrocessions	30	35	35	40	40	45	45	
BO OPCVM / retrocessions	30	35	35	40	40	45	45	

-10%

0 à 3 ans 3 à 5 ans 5 à 8 ans > 8 ans Régions

BANQUE DE FINANCEMENT & D'INVESTISSEMENT

Directeur des opérations	80	100	100	NS	NS	NS	NS	
Chargé d'affaires	70	80	80	90	90	NS	NS	
Client servicing / CRM / KYC	30	35	35	45	45	60	60	
Risk manager	40	50	50	60	60	80	80	
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	80	65	80
Compliance officer / RCSI	40	50	60	70	70	80	80	
Gestionnaire garanties / crédits documentaires / négoce	35	38	38	45	NS	NS	NS	NS
Gestionnaire moyens de paiement internationaux	28	30	30	35	35	40	NS	NS
Gestionnaire financements structurés	34	36	36	40	40	45	> 45	
BO/MO Dérivés / Forex	30	35	35	38	38	40	42	
BO/MO Titres / OST	30	33	33	38	38	42	> 42	

-5%

BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS UN SECTEUR QUI PLIE MAIS NE ROMPT PAS

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Historiquement cyclique et particulièrement dépendant du contexte socio-économique global, le secteur du BTP n'a pas été épargné par la pandémie. Depuis le 2nd trimestre 2020, l'évolution favorable que connaissait le marché du BTP depuis près de 5 ans a connu un véritable coup d'arrêt, avec une chute globale de l'activité de plus de 15% sur cette même année.

La reprise d'activité attendue en 2021 n'est pas aussi franche qu'espérée, d'autant plus qu'elle s'accompagne d'une pénurie de matières premières, entraînant une augmentation des coûts de construction et un rallongement des délais. Conscient de l'importance de la santé du BTP dans l'économie française (ce secteur représente près de 7% de la population active), l'État a mis en œuvre un plan de relance en novembre 2020 pour soutenir l'activité en 2021-2022.

Tous les secteurs du Bâtiment ne vivent pas la même situation. Si la construction neuve non résidentielle et résidentielle est particulièrement impactée, la rénovation / réhabilitation bénéficie notamment du soutien du dispositif MaPrimeRenov'. En Travaux Publics / Génie Civil, le rattrapage d'activité attendu après le déconfinement tarde à venir et les prises de commandes pour la rentrée stagnent. La relance de l'activité dépend également de la concrétisation du plan de relance en investissements. Le secteur de la Maîtrise d'œuvre rencontre toujours autant de difficultés à recruter, particulièrement en VRD (Voirie et Réseaux Divers) et CVC (Chauffage, Ventilation, Climatisation). La crise sanitaire a provoqué de nombreuses mutations d'une région à l'autre sur des postes à responsabilités qu'il faut dorénavant combler, quitte à assouplir son niveau d'exigence quant au degré de séniorité. Les leviers que sont la rémunération et les avantages proposés restent les plus efficaces pour attirer et retenir les talents d'aujourd'hui et de demain.

Quelle vision pour l'avenir ?

Après une période délicate, le dynamisme retrouvé par le BTP se répercute sur le volume de recrutements. La rénovation urbaine programmée sur le territoire national et les projets d'envergure, tels que le Grand Paris et les Jeux olympiques en Île-de-France, offrent des perspectives d'emploi favorables.

Pour lutter contre la pénurie de compétences, toujours aussi forte, il est nécessaire de raccourcir les process de recrutement et de proposer des niveaux de rémunération fixes attractifs. Si les effets de la légère hausse des carnets de commandes des entreprises de Construction devraient se faire ressentir en 2021-2022, cela ne suffira certainement pas à effacer les pertes subies en 2020.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

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

Top 3 des métiers en tension

- Conducteur de travaux principal
- Directeur de travaux
- Ingénieur méthodes

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Autonomie
- Anticipation
- Prise d'initiatives
- Bonne capacité de gestion

BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

0 à 3 ans

3 à 5 ans

5 à 8 ans

> 8 ans

Régions

ENTREPRISE GÉNÉRALE

Responsable centre de profits	76	85	85	90	90	110	110	140
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	38	43	43	47	47	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
Technicien études de prix	28	37	37	45	45	53	53	75
Ingénieur méthodes	37	44	44	49	49	56	56	75
Chef de chantier	30	35	35	44	44	53	53	65
Ingénieur commercial	36	41	41	48	48	65	65	110

-5%

MAÎTRISE D'ŒUVRE

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	39	45	45	50	50	55	55	80
Maître d'Œuvre d'exécution	33	38	38	45	45	50	50	70
Pilote OPC	31	34	34	39	39	44	44	50
Économiste	29	35	35	42	42	50	50	66
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	40	40	45
Chargé d'affaires bureau de contrôle	33	37	37	44	44	50	50	60
Coordonnateur SPS (niveau 1)	35	42	42	45	45	48	48	60

-5%

TRAVAUX PUBLICS

GÉNIE CIVIL

Responsable centre de profits	55	60	60	64	64	76	76	110
Directeur de travaux	50	59	59	62	62	70	70	85
Conducteur de travaux principal	45	47	47	53	53	61	61	70
Ingénieur travaux	35	39	39	48	47	60	60	NS
Conducteur de travaux	33	39	39	45	45	52	52	60
Ingénieur études de prix	36	40	40	47	47	55	55	65
Technicien études de prix	33	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

VRD (VOIRIE ET RÉSEAUX DIVERS)

Responsable centre de profits	55	60	60	63	63	70	70	83
Directeur de travaux	52	56	56	62	62	65	65	70
Conducteur de travaux principal	45	49	49	53	53	57	57	60
Ingénieur travaux	34	39	39	50	50	55	55	NS
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

-5%

COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION UNE REPRISE SUR LES CHAPEAUX DE ROUES

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Comme pour de nombreuses professions, le contexte sanitaire a temporairement impacté les fonctions commerciales avec la limitation des déplacements sur le territoire français.

Après plusieurs mois de fort ralentissement des activités en 2020, les services commerciaux connaissent l'un des meilleurs redémarrages post-confinement.

En effet, la sédentarisation forcée des commerciaux a poussé les entreprises à revoir leur organisation : nouvelles méthodes de vente à distance, offres de service différenciantes, renforcement du multicanal, lancement du e-commerce, innovations produits, etc.

Les directions Marketing ont dû renforcer leurs compétences, et ce notamment sur le Digital en recrutant des profils de plus en plus spécialisés, sur des métiers parfois nouveaux tels que Chief Digital Officer (CDO), Brand content manager, UX designer, Data miner, etc.

D'autre part, la tendance est toujours à « l'hyper-spécialisation » des profils Commerciaux : par domaine d'activité, mais également par produit/service proposé ou typologie de clients.

Ainsi, face à la nécessité d'avoir des collaborateurs opérationnels rapidement et afin d'attirer les meilleurs talents, les entreprises ont dû revoir les rémunérations des profils commerciaux et marketing à la hausse.

Quelle vision pour l'avenir ?

Les indicateurs actuels laissent penser que le marché restera très dynamique au cours des prochains mois. La pénurie de profils alliant compétences commerciales et techniques pousse les entreprises à innover et à s'adapter afin de séduire leurs futurs collaborateurs.

Au-delà de l'aspect rémunération, la possibilité de travailler à distance et la flexibilité des horaires font partie des avantages qui attirent les talents de demain.

Enfin, l'avenir sera digital ou ne sera pas ! En effet, le secteur de l'IT est en plein essor et les fonctions commerciales ne font pas exception, créant ainsi de nombreuses opportunités sur tout le territoire national avec des postes de : Business developer, Ingénieur commercial ou encore Ingénieur d'affaires.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Attaché commercial
- Business developer
- KAM

Top 3 des métiers en tension

- Commercial sédentaire
- Ingénieur commercial
- Technico-commercial

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Proactivité et réactivité
- Écoute active
- Excellent relationnel
- Organisation et adaptabilité

COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION

GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	> 8 ans	Régions
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	32	40	40	50	45 55 75 110
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	35	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
Graphiste offline / online	25	28	25	32	34 45 NS NS
Chef de projet digital	28	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

-10%

LIFE SCIENCES					
Délégué hospitalier	30	40	40	50	50 60 60 70
Visiteur médical / Attaché promotion médicale	25	30	30	40	40 50 50 60
Délégué pharmaceutique	25	30	30	40	40 50 50 60
Technico-commercial	30	40	40	50	50 60 60 70
Responsable de zone export	30	40	40	50	50 60 70 80
KAM	40	50	50	60	60 70 70 85
Directeur régional	50	60	60	70	65 75 >75
Directeur commercial	70	80	80	100	100 120 >120
Chargé d'études de marché / Business analyst	30	40	40	50	50 65 65 70
Chef de produit	35	40	40	50	50 60 60 70
Chef de gamme	50	60	60	70	70 80 80 90
Marketing manager	60	70	70	80	80 90 >90
Directeur marketing	70	85	85	100	100 120 >120
Directeur prix et remboursement / market access / économie de la santé	70	80	80	90	90 100 >100
Manager market access	55	65	65	70	70 80 >80
Économiste de la santé	40	45	45	55	55 75 75 80

-10%

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	> 8 ans	Régions
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
Manager télévente	35	40	36	45	48 60 50 70
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	NS	NS	38	45	50 70 60 80
Business developer	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
Directeur commercial	NS	NS	70	80	80 110 95 130
Directeur marketing	NS	NS	42	60	50 75 70 95

-10%

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
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	55	70	70	80	80 100 110 140

-10%

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
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

-15%

INTERVIEW D'AMIRA DIB MANAGER – HAYS EXECUTIVE



La division 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 et les cadres dirigeants.

Présentez-nous Hays Executive et ce qui la différencie des autres divisions du cabinet Hays ?

Hays Executive est l'entité de chasse du groupe Hays qui pilote le recrutement des profils de cadres dirigeants et fonctions expertes.

Après avoir bien étudié en détail l'organisation par laquelle nous avons été mandatés ainsi que le profil recherché, nous réalisons une étude pour comprendre au mieux l'environnement dans lequel celle-ci évolue. À partir de ce point, nous pouvons établir un mapping concurrentiel et une liste de sociétés cibles qui servira de base pour nos recherches. Une fois cela fait, nous identifions les profils intéressants et utilisons des méthodes d'approche directe pour entrer en contact avec eux.

L'une de nos différences réside dans notre démarche. Un premier échange est effectué par un associé de recherche qu'on pourrait qualifier d'introduction, puis un deuxième échange est organisé avec le consultant principal pour approfondir le profil du candidat. Si tous les feux sont au vert, la dernière étape consiste à la rédaction d'un rapport détaillé sur le candidat et un suivi hebdomadaire avec nos clients. Nous sommes également très présents tout au long du processus avec le client, avec comme étape finale la négociation du salaire et la mobilité géographique.

De quelle manière la crise sanitaire a-t-elle impacté le marché de l'emploi des dirigeants ?

Toutes les entreprises ont connu un moment d'incertitude, ce qui a fortement impacté le marché de l'emploi des dirigeants et a généré un fort ralentissement, voire un arrêt total, des recrutements. La reprise a eu lieu de manière progressive sur l'année 2021, avec des différences selon les secteurs d'activité.

Par ailleurs, nous observons que la reprise a été plus dynamique pour les recrutements des cadres dirigeants que pour les fonctions moins expérimentées. Concernant le marché des candidats, nous avons constaté une certaine frilosité quant à la prise d'un nouveau challenge professionnel. Cette réalité s'explique principalement du fait de l'incertitude du marché du travail et du risque que représente un changement d'employeur et d'intégration en pleine pandémie.

Nous notons de plus en plus de demandes de recherches internationales avec plus de flexibilité sur la localisation des postes, là où celle-ci nécessitait une mobilité internationale pré-crise.

Dès lors, quelles sont les compétences les plus plébiscitées ?

Aujourd'hui, les entreprises recherchent des profils plus agiles et flexibles avec de l'expérience en conduite du changement. La tendance pour des candidats avec une appétence pour le monde numérique ainsi que des compétences dans le digital se confirme.

Quelle vision pour l'avenir ? Quels seraient les conseils que vous souhaiteriez partager ? Aux dirigeants ? Aux entreprises ?

Les valeurs incarnées par les entreprises sont aujourd'hui au cœur de la rétention, mais également de l'attractivité des talents. Ces derniers sont en quête d'appartenance et d'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle.

Notons que les entreprises qui s'adaptent ont d'ores et déjà un avantage concurrentiel sur leurs marchés à travers le recrutement de leaders capables de transmettre une vision et créer un engagement commun.



INTERVIEW

FINANCE & COMPTABILITÉ GARDIENS DE LA CROISSANCE

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Afin de soutenir la reprise économique, les entreprises sont confrontées à de forts besoins de collaborateurs au sein de leurs directions financières. Le marché du recrutement de Financiers et de Comptables reste très dynamique, mais stable par rapport à avant la crise sanitaire. Le niveau de confiance des candidats redevient suffisant pour se projeter dans l'avenir et percevoir une évolution de carrière en externe. Nous observons de leur part une exigence plus forte concernant le mode d'exercice de leur prochain poste : rémunérations, avantages (rémunérations variables et autres), et bien sûr, rythme de télétravail. L'entreprise est prête à payer le prix pour attirer les meilleurs talents, mais elle se doit d'aborder plus tôt ces questions lors du processus de recrutement pour s'assurer l'adhésion des meilleurs profils, très sollicités.

Tous les métiers de la Comptabilité sont très demandés, et notamment le profil de Comptable général qui doit garantir des données fiables en temps réel. Nous avons aussi reçu beaucoup de demandes en Contrôle de gestion et sur toute la ligne des métiers du Credit Management/Recouvrement, que ce soit en CDI ou sur des postes temporaires. Les directions financières ont bien compris que le sujet des salaires est un puissant levier de fidélisation des collaborateurs. Néanmoins, ce nouveau monde du travail demande des efforts d'adaptation et les politiques de rémunération mises en place par les entreprises en 2021 ne reflètent pas les efforts nécessaires pour attirer les meilleurs éléments. Il y a une certaine prudence de la part des entreprises pour accorder des augmentations, mais des efforts bien réels sont faits pour s'accorder avec les nouvelles pratiques qui répondent aux attentes des candidats (télétravail, coworking, PEE, tickets restaurant, etc.).

Quelle vision pour l'avenir ?

L'entreprise met toujours l'accent sur des recherches de soft skills et sur la sensibilité digitale des candidats en Finance & Comptabilité. La connaissance d'un ERP, la double expérience cabinet / entreprise et la pratique de l'anglais sont aujourd'hui des prérequis. On parle davantage d'attentes autour des sujets de Business Intelligence (BI) et de robotisation pour accélérer les transformations numériques des organisations. Les recherches se concentrent autour de

profils capables d'accompagner la reprise en proposant des outils d'aide à la décision, faciles à utiliser et permettant d'ouvrir davantage le dialogue, les échanges et la collaboration entre tous les départements. La maîtrise de l'outil « Power BI » est par exemple très appréciée.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Contrôleur de gestion
- Comptable général
- Responsable Administratif & Financier

Top 3 des métiers en tension

- Comptable bilingue anglais
- Consolidateur
- Trésorier

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Soft skills : souplesse, adaptabilité, agilité
- Langues (anglais, allemand, etc.)
- Technologie & numérique : maîtrise d'un ERP, outils de robotisation et de BI, transformation digitale
- Gestion du cash et de performance, optimisation des process, financements

0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	> 8 ans	Régions
-----------	-----------	-----------	---------	---------

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	45	50	50	55	55	65	65	90
Responsable comptable technique	42	47	47	52	52	60	60	80
Responsable des comptabilités auxiliaires	40	45	45	50	50	60	60	70
Directeur / Responsable de la consolidation	75	80	80	85	85	100	100	130
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	321
DAF management de transition - PME / ETI	70	80,25	80	90	90	105	105	160
RAF management de transition	45	50	50	60	60	75	75	85
Contrôleur financier management de transition	66	74,9	75	85	85	105	105	170
Directeur comptable management de transition	48	55	55	65	65	80	80	130

-15%



FONCTIONS OPÉRATIONNELLES

Contrôleur de gestion	35	40	40	55	55	65	65	75
Comptable unique	32	35	35	38	38	45	45	55
Comptable général	30	32	32	35	35	40	40	45
Comptable clients	26	30	30	32	32	35	35	38
Comptable fournisseurs	26	30	30	32	32	35	35	38
Aide comptable	22	26	26	28	28	30	30	32
Recouvrement	25	30	30	32	32	34	34	36
Comptable bancaire	30	40	40	50	50	55	55	70
Comptable technique assurance	30	35	35	45	45	55	55	70
Consolidateur	45	50	50	55	55	70	70	75
Trésorier	35	45	45	55	55	65	65	75
Analyste crédit	30	35	35	40	40	55	55	75
Auditeur interne	40	45	45	60	60	80	NS	NS

-12%

GÉNIE ÉLECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE L'EUPHORIE MALGRÉ TOUT

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Après une année 2019 très dynamique dans le BTP, la filière du Génie Électrique & Climatique est parvenue à limiter les conséquences de la pandémie de la Covid-19, grâce notamment à l'essor des problématiques environnementales liées à la performance énergétique.

Après un coup d'arrêt lié au confinement, la quasi-totalité des entreprises (Majors de la construction, PME et Groupes indépendants) peine à embaucher dans ce secteur de niche où les candidats se font rares et la demande est plus importante que l'offre. En outre, selon l'INSEE, 80% des entreprises de plus de 10 salariés ne parviennent pas à recruter les profils dont elles ont besoin. Le recours à l'apprentissage pour former les jeunes aux exigences pointues du marché est l'une des actions menées pour pallier la pénurie. Si les entreprises favorisent les profils expérimentés et stables au sein de la même structure, l'approche sur les postes à responsabilités diffère selon la taille de l'entreprise qui recrute. Les grands groupes sont friands des Ingénieurs de formation, tandis que les PME vont davantage faire preuve de souplesse en tenant compte de l'expérience des candidats issus du terrain.

Malgré la pénurie de compétences disponibles, les acteurs du secteur refusent d'entrer dans une politique de surenchère des rémunérations, même s'il peut exister une certaine flexibilité pour les profils les plus expérimentés.

Pour lutter contre la concurrence des Majors et gagner en attractivité, les PME peuvent être amenées à faire preuve de souplesse en élevant les niveaux de rémunérations proposés à certains candidats. Les Techniciens en Génie Climatique sont les grands bénéficiaires des enjeux durables actuels : leur niveau de rémunération a progressé de 18% en 6 ans (salaire annuel brut moyen de 26 000 € aujourd'hui, contre 22 000 € en 2015).

Quelle vision pour l'avenir ?

Après une année 2020 compliquée et une année 2021 synonyme de reprise, tous les feux sont au vert pour que 2022 soit euphorique en matière de recrutement. Outre le Grand Paris et les Jeux olympiques de Paris 2024, les problématiques environnementales, liées notamment à la performance énergétique des bâtiments dans le cadre

des contrats d'économie d'énergie, tirent le secteur vers le haut et participent à sa bonne santé. Avec des carnets de commandes remplis pour 2022, l'enjeu pour la quasi-totalité des acteurs du secteur qui prévoient d'embaucher est d'anticiper les recrutements. Si les rémunérations ne devraient pas connaître de grands bouleversements, le contexte porteur pourrait favoriser la flexibilité dans certaines situations.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Technicien CVC & CFO/CFA
- Chargé d'affaires
- Chef de chantier

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur études de prix
- Chauffagiste
- Metteur au point

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Compétences techniques en Génie Climatique et Génie Électrique
- Gestion de projets
- Réactivité
- Intelligence relationnelle

GÉNIE ÉLECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



0 à 3 ans 3 à 5 ans 5 à 8 ans > 8 ans Régions

MAÎTRISE D'ŒUVRE 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
Technicien d'études	28	33	33	35	35	38	38	40
Dessinateur-Projeteur	25	30	30	33	33	38	38	40

-11%



INSTALLATEURS

Directeur d'agence	60	70	70	80	80	100	100	130
Chef de service	50	60	60	70	70	80	80	100
Chargé d'affaires	39	41	41	45	45	50	50	58
Conducteur de travaux	30	35	35	40	40	45	45	50
Chef de chantier	28	30	30	35	35	38	38	43
Ingénieur études de prix CET	38	40	40	45	45	50	50	60
Technicien d'études	32	35	35	38	38	40	40	45
Dessinateur-Projeteur	28	30	30	35	35	42	42	48

-10%

MAINTENANCE MULTITECHNIQUE

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	25	30	30	35	35	39	39	42
Technicien CVC & CFO/CFA	25	28	28	30	30	32	32	35
Frigoriste	26	30	30	34	36	38	38	40
Chauffagiste	26	30	30	34	36	38	38	40

-9%



INTERVIEW D'ADRIEN GIBERT MANAGER – HAYS CONSEIL RH

Hays Conseil RH est un cabinet de conseil spécialisé en Ressources Humaines. L'équipe est composée de consultants spécialisés dont les profils sont diversifiés : coachs, psychologues, experts RH, formateurs.

Qu'est-ce qui différencie aujourd'hui Hays Conseil RH des autres divisions du cabinet Hays ?

À la différence des autres divisions du cabinet, Hays Conseil RH ne réalise pas de recrutements à proprement parlé, mais accompagne ses clients sur l'ensemble des problématiques RH qu'une entreprise peut rencontrer avant, pendant ou après le recrutement. Nous intervenons sur deux typologies de prestation : le conseil à la personne et le conseil aux organisations, et nous avons développé des méthodologies désormais largement éprouvées. En d'autres termes, Hays Conseil RH est le cabinet de conseil RH rattaché au groupe Hays.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur ces méthodologies ?

Nous proposons à nos clients une méthodologie générale que nous pouvons affiner en fonction de la problématique rencontrée. La première étape est de co-construire le cahier des charges afin de bien cerner la demande du client. Nous proposons ensuite un avant-projet pour présenter le détail de notre intervention, puis, une fois le périmètre d'intervention défini, nous soumettons notre proposition commerciale. Généralement, nous démarrons notre intervention par un audit, une photographie de l'existant, ce qui nous permet d'en tirer un diagnostic. Au même titre qu'un médecin propose un traitement à ses patients, nos chefs de projets proposent une ou plusieurs préconisations permettant d'apporter une solution aux problématiques rencontrées. En fonction du choix du client, notre intervention peut soit s'arrêter ici, et l'entreprise réalise alors elle-même le volet opérationnel, soit continuer avec nos consultants RH qui interviennent directement de manière opérationnelle, à distance ou dans les locaux de nos clients.

Plus précisément, quels sont les services que vous proposez au sein de la division Hays Conseil RH ?

Comme évoqué plus haut, nous intervenons sur deux volets différents : le conseil à la personne et le conseil aux organisations. Le conseil à la personne comprend l'accompagnement des salariés ou des demandeurs d'emploi dans la mise en lumière de leurs compétences via des bilans de compétences, l'accompagnement dans le retour à l'emploi via l'Outplacement ou dans la prise de nouvelles fonctions via le coaching.

Comment son nom l'indique, le conseil aux organisations consiste quant à lui à accompagner les organisations sur des problématiques RH diverses : taux de turnover important, manque d'attractivité ou encore la mise en valeur des talents au sein de l'entreprise. Pour répondre à cela, nous développons des prestations d'audit / benchmark de rémunérations, d'Assessment center, d'optimisation du processus d'Onboarding, d'études sur les leviers de motivation des salariés d'un secteur particulier, etc. Les prestations proposées sont nombreuses puisque chacune de nos interventions s'adapte spécifiquement aux besoins de notre client.

D'ailleurs, quelle est votre vraie valeur ajoutée ?

La vraie valeur ajoutée de notre division est la diversité de nos consultants. Nous venons tous d'horizons différents, et cela nous permet d'avoir une vision très large du monde de l'entreprise d'aujourd'hui. De plus, notre connaissance pointue des différents secteurs d'activité nous permet de mettre en avant les best practices de chacun d'entre eux et d'alimenter ainsi nos réflexions pour proposer systématiquement des solutions efficaces à nos clients. Enfin, chaque consultant de notre division possède des compétences généralistes en Ressources Humaines, mais est également expert sur un sujet particulier, ce qui nous permet de répondre à des demandes complexes de conseil en alliant nos différentes expertises.

Puisque vous êtes au cœur du monde des Ressources Humaines, selon vous, quels sont les enjeux principaux pour les dirigeants d'entreprise ?

En cette période particulière, nous sommes frappés de voir la vitesse à laquelle les entreprises ont réussi à adapter leurs méthodes de travail et leur organisation avec l'arrivée massive du télétravail. Le monde du travail devient de plus en plus flexible. Cela implique de nouveaux enjeux auxquels devront répondre les entreprises, et notamment : comment maintenir la motivation des collaborateurs travaillant exclusivement à distance ? Comment fidéliser les talents face à des concurrents qui, potentiellement, peuvent être basés n'importe où sur la planète ? Et, plus globalement, comment adapter son organisation pour rester compétitif sur un marché du travail qui pourrait devenir de plus en plus libéral et international ?



INTERVIEW

IMMOBILIER PRIVÉ SUR LE FRONT DE L'EMPLOI TOUT VA BIEN

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Crise sanitaire, confinements successifs, impact des élections municipales sur l'obtention des permis de construire, chute de l'offre de logements neufs, inquiétudes des bailleurs quant à la solvabilité de leurs locataires, pénurie des matériaux de construction, etc. Le secteur de l'Immobilier a traversé des zones de turbulence au cours des 18 derniers mois.

Et pourtant, avec un chiffre d'affaires généré de plus de 35 milliards d'euros en 2020, la Promotion immobilière reste un poids lourd de l'économie française. Mieux encore, en 5 ans, le nombre de professionnels évoluant au sein de la filière a bondi de 17% selon la Fédération des Promoteurs Immobiliers (FPI). Si le premier confinement du printemps 2020 a marqué un brutal coup d'arrêt au volume des recrutements au niveau national, les Promoteurs se sont rapidement remis en ordre de marche. Finalement, la trêve dans « la guerre des talents » n'aura été que de courte durée. Parce qu'après avoir massivement vendu en bloc aux Institutionnels, il faut bien reconstituer les stocks pour répondre à la demande des ménages en matière de logements neufs, et parce qu'un chantier est contraint par des délais de livraison, et ce, peu importe les aléas. Les Développeurs fonciers et Ingénieurs travaux ont été les professionnels de la Maîtrise d'Ouvrage les plus recherchés.

Mais, comme bien souvent lorsque le secteur fait face à des tensions diverses, ce sont les métiers des Services immobiliers qui tirent leur épingle du jeu, avec en tête d'affiche les postes de Gestionnaires locatif / copropriétés et de Comptables mandant. Ainsi, nous notons cette année une hausse des volumes de recrutement sur ce segment, accompagnée d'une réévaluation salariale de l'ordre de 5% pour les profils « financiers » notamment.

Quelle vision pour l'avenir ?

Sur le marché de l'Immobilier d'entreprise, en fonction des classes d'actifs, les trajectoires sont divergentes. Aussi, s'il est indéniable que le marché locatif de bureaux souffre depuis plusieurs mois, la pérennisation du télétravail n'a pas encore conduit les utilisateurs à réduire les surfaces dédiées à leurs activités professionnelles. Pour autant, liés par des baux dont la durée de vie est limitée dans le temps, ces projets demeurent d'actualité. « Vampirisés » par les problématiques

de gestion locative, les bailleurs au travers de leurs équipes d'Asset management pourraient de nouveau se pencher sur les projets de redéveloppement de leurs actifs toujours plus orientés « smart building », et les Promoteurs s'intéresser encore davantage aux opérations de transformation des immeubles de bureaux en logements, nécessitant l'intégration de nouvelles compétences.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Développeur foncier diffus
- Ingénieur travaux
- Comptable mandant

Top 3 des métiers en tension

- Responsable développement consultations / appels d'offres
- Comptable OPCI / SCPI
- Gestionnaire technique exploitation

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Négociation
- Gestion financière
- Management de projets
- Relation client
- Capacité d'analyse

IMMOBILIER PRIVÉ GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

=

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions	
MAÎTRISE D'OUVRAGE PRIVÉE										
Directeur Régional / Directeur d'agence*	90	100	100	115	115	130	130	180	-15%	
Directeur développement foncier*	75	85	85	100	100	130	>130			
Développeur foncier*	38	52	52	62	62	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		
Responsable technique (études + exécution)	38	48	48	55	55	70	NS	NS		
Ingénieur études / Responsable appels d'offres	38	48	48	55	55	70	NS	NS		
Ingénieur travaux	38	48	48	55	55	70	NS	NS	-10%	
Responsable SAV	35	40	40	50	50	60	>60			
ASSET MANAGEMENT / INVESTISSEMENT										
Asset manager valorisation / investissement	45	55	55	70	70	80	>80			
Analyste financier	38	45	45	50	50	55	>55			
Expert immobilier	35	40	40	45	45	55	NS	NS		
Fund manager	40	45	45	60	>60		NS	NS		
Contrôleur de gestion / Fund Controller	38	40	40	45	45	55	>55			
PROPERTY & FACILITY MANAGEMENT (TERTIAIRE)										
Responsable patrimoine	60	70	70	80	>80		NS	NS	-15%	
Property manager	36	42	42	48	48	55	NS	NS		
Directeur technique	60	65	65	70	70	75	>75			
Gestionnaire technique multi-sites / Facility manager	35	40	40	45	50	60	NS	NS		
Building manager / Responsable de site	30	35	35	45	45	50	>50			
Gestionnaire comptable / Comptable mandant	35	40	40	45	45	50	>50			
Comptable OPCI / SCPI	35	40	40	50	50	55	>55			
Directeur centre commercial	45	50	50	55	55	70	NS	NS		
COMMERCIALISATION & TRANSACTION										
Directeur commercial VEFA*	100	120	120	150	>150		NS	NS	-10%	
Chef des ventes VEFA*	40	50	50	60	60	70	>70			
Commercial VEFA**	18	100	NS	NS	NS	NS	NS	NS		
Responsable relation client	28	35	35	42	42	50	>50			
Commercialisateur (structure propriétaire)*	35	40	40	50	50	65	NS	NS		
Consultant en immobilier d'entreprise*	28	32	32	35	35	40	NS	NS		
UTILISATEUR										
Directeur immobilier	80	90	90	110	110	130	130	195	-10%	
Chargé d'expansion	30	35	35	45	45	60	>60			
Responsable travaux & maintenance	35	42	42	50	50	60	60	80		
Gestionnaire baux commerciaux	30	35	35	40	45	50	>50			
Responsable des services généraux	30	35	35	45	45	55	>55			
AMO										
Project manager (AMO)	35	45	45	50	50	65	65	85	-10%	
Quantity surveyor / Economiste de la construction	30	35	35	50	50	70	>70			

* Rémunération fixe - variable non intégré

** Selon rémunération variable

INDUSTRIE & INGÉNIERIE UN FUTUR ENCOURAGEANT

Évolution du marché et des politiques de rémunération

En ce contexte particulier, les recrutements en Industrie ont d'abord subi une dégradation courant 2020. Puis au cours des derniers mois de cette même année, une relance s'est opérée, avec néanmoins un manque de visibilité des industries.

Depuis 2021, un net rebond s'est fait ressentir, avec des carnets de commandes qui se sont remplis. Le marché est aujourd'hui sur un rythme intense, mais inégal, en fonction des secteurs d'activité. Le marché de l'Aéronautique (fournisseurs et constructeurs) est fortement impacté, ainsi que le monde automobile, dans une moindre mesure. Globalement, les industries agro-alimentaires, chimiques, cosmétiques et packaging ont retrouvé des niveaux de recrutement d'avant crise. Il en est de même pour les industries dans les domaines des machines spéciales, des équipements industriels et de l'électronique qui se portent bien.

Côté candidats, nous ressentons une envie de changement liée à un souhait de se mettre « au vert », un désir de changer de secteur d'activité, ou en raison d'une réorganisation qui ne convient pas ou un nouveau challenge professionnel mis de côté en 2020. Les candidats sont donc plus ouverts, mais ils restent exigeants dans leur choix de nouvelle entreprise. Ainsi, nous notons l'émergence de nouveaux critères de sélection. Les entreprises qui ont mis en place une charte de télétravail présentent un avantage concurrentiel (lorsque le poste peut le permettre).

Le manque de candidats est toujours présent sur les métiers en Maintenance/SAV (Techniciens à Cadres), Automatismes, Bureau Études/Projets et Production (Chef d'équipe à Responsable). En ce qui concerne les rémunérations, les candidats ont tendance à revoir leurs prétentions à la hausse, car ils sentent que le marché est dynamique. Du côté des entreprises, la majorité reste fermée à la négociation, ne souhaitant pas déstabiliser leur grille de rémunérations.

Quelle vision pour l'avenir ?

L'avenir pour l'Industrie est encourageant et la reprise de l'économie est bien là. Les entreprises et les salariés ont su s'adapter au contexte sanitaire, en développant notamment la flexibilité, le télétravail et l'autonomie. Les secteurs en

difficulté devraient rapidement se diversifier pour repartir, dans la mesure du possible. Néanmoins, une inconnue reste au cœur de l'équation : l'évolution de la situation sanitaire dans les prochains mois et les prochaines années.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable maintenance
- Responsable production
- Chef de projets

Top 3 des métiers en tension

- Technicien maintenance / Automaticien
- Responsable production
- Ingénieur Bureau Études

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Diplôme technique
- Anglais courant
- Lean manufacturing
- Soft skills : flexibilité, adaptabilité, esprit d'équipe, écoute

INDUSTRIE & INGÉNIERIE GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

=

0 à 3 ans 3 à 5 ans 5 à 8 ans > 8 ans Régions

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, Automatismes et Robotique	30	36	36	45	45	60	50	80
Process, Méthodes & Industrialisation	30	36	36	45	45	55	50	70
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

-8%

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, Automatismes et Robotique	30	35	35	45	45	55	55	75
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	38	50	50	55	55	70
Encadrement et expert production	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

-12%

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, Automatismes et Robotique	28	35	35	42	42	52	50	65
Process, Méthodes & Industrialisation	28	35	35	42	42	52	50	65
Encadrement et expert production	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

-8%

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, Automatismes et Robotique	30	35	38	45	45	60	60	85
Process, Méthodes & Industrialisation	30	35	35	45	45	60	60	70
Encadrement et expert production	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

-8%



INTERVIEW DE MATHIEU LOUÉ MANAGER EXECUTIVE SENIOR HAYS INTERNATIONAL

Présentez-nous la division International chez Hays :

Hays possède des bureaux dans 33 pays à travers le monde. Nos équipes Hays 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 la Tech, 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.

Avec votre expertise, quel regard portez-vous sur le marché du recrutement à l'international, suite à la crise sanitaire ?

Après une mise en arrêt d'un grand nombre des projets en 2020, nous constatons une forte reprise de l'activité depuis le deuxième semestre 2021. Cette reprise s'accompagne d'une évolution des méthodes de recrutement. En effet, les entreprises ont su faire évoluer leurs process internes pour assurer un maintien d'activité à distance. Ainsi, nous remarquons que les structures, après avoir démocratisé le télétravail, ont de plus en plus recours au recrutement « full digital », c'est-à-dire le recrutement d'un collaborateur sans procéder à une rencontre physique jusqu'à son intégration. Dans certains cas, nous observons également un processus d'onboarding à distance, avec la mise en place d'une série de formations et de présentations d'équipes en visioconférence.

Concernant les types de postes les plus recherchés, nous constatons qu'avec la réduction des déplacements à l'étranger, nous sommes beaucoup plus sollicités pour des postes d'Apporteurs d'affaires locaux.

En conclusion, le marché du recrutement international reste un marché en plein essor avec une tendance très forte aux recrutements de « talents locaux ». Les groupes optent désormais pour une compétence locale de qualité qui leur permet d'améliorer également leur image de marque sur le marché local.

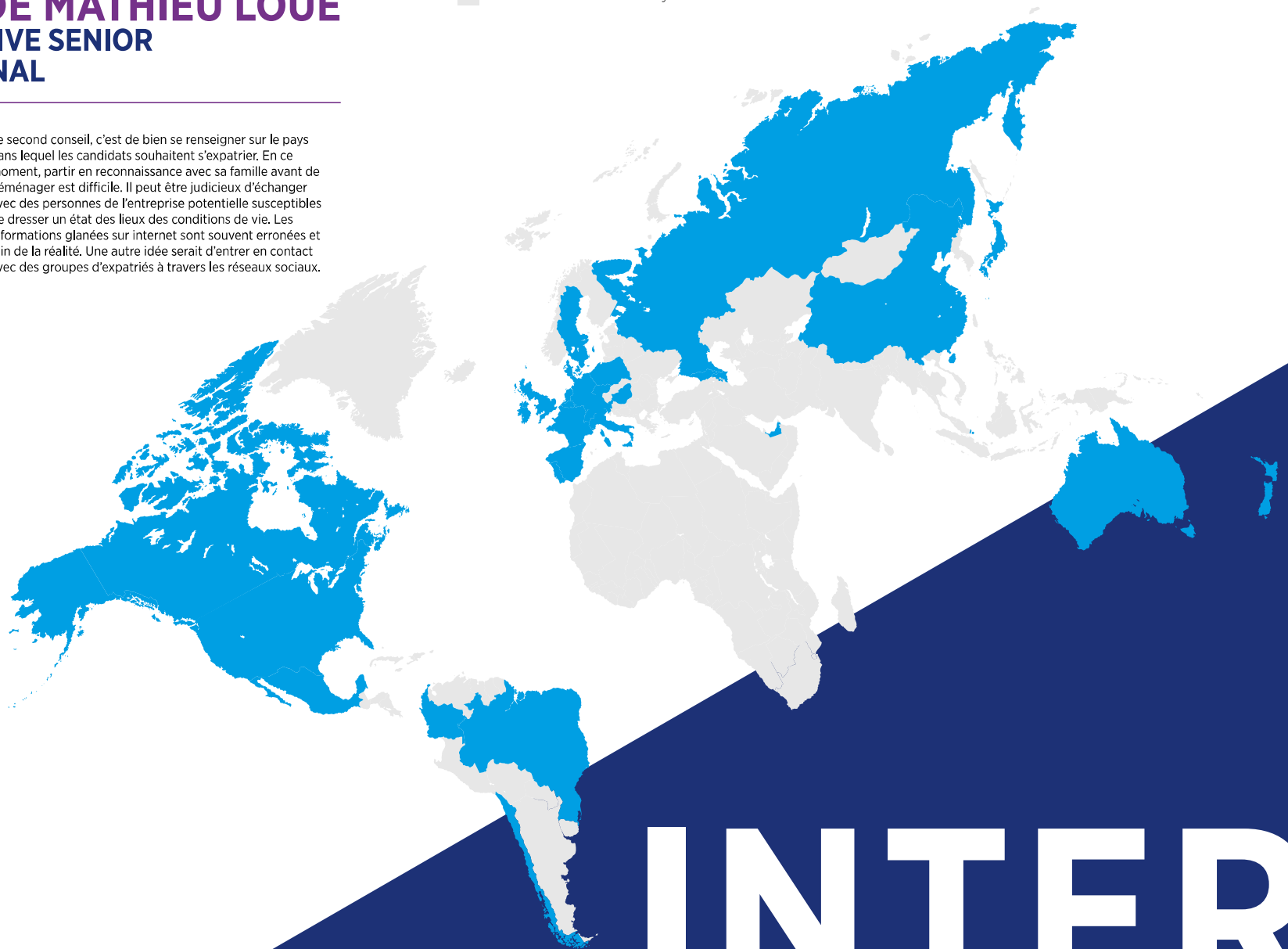
Quels conseils donneriez-vous aux personnes envisageant un nouveau challenge professionnel à l'international en 2022 ?

La première chose, c'est de se faire vacciner. En effet, de plus en plus de pays imposent la vaccination pour l'obtention d'un visa de travail et même la Nouvelle-Calédonie, qui est un territoire français, l'exige pour pouvoir y travailler.

Le second conseil, c'est de bien se renseigner sur le pays dans lequel les candidats souhaitent s'expatrier. En ce moment, partir en reconnaissance avec sa famille avant de déménager est difficile. Il peut être judicieux d'échanger avec des personnes de l'entreprise potentielle susceptibles de dresser un état des lieux des conditions de vie. Les informations glanées sur internet sont souvent erronées et loin de la réalité. Une autre idée serait d'entrer en contact avec des groupes d'expatriés à travers les réseaux sociaux.

Présence Hays

Domaine d'intervention Hays International



INTERNATIONAL

TECHNOLOGY RECRUITMENT DIGITALISATION & GUERRE DES TALENTS

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Largement influencé par des moteurs de croissance tels que le Cloud, la Cybersécurité ou encore l'Analytics, le marché du numérique en France garde une dynamique positive. Depuis plusieurs années, c'est l'un des secteurs qui recherche le plus de talents. Le marché de l'emploi est donc abondant, mais nuancé par une tension importante. Ainsi, la plupart des entreprises du secteur recrutent, mais la grande majorité d'entre elles ont des difficultés à trouver les compétences.

Cette tension peut donc dans de nombreux cas entraîner des augmentations de salaires.

En effet, face à la pénurie de compétences, il arrive souvent que les entreprises proposent une rémunération supérieure à celles pratiquées normalement aux experts aux compétences rares, afin de les attirer et devancer la concurrence.

Une hausse des recrutements et des salaires a été par exemple constatée dans le domaine de l'Architecture SI (fonctionnelle ou technique) et du Big Data avec les profils de Data analysts notamment. Ainsi, les jeunes diplômés peuvent se positionner entre 35 et 40K€/an et les profils les plus expérimentés (de 5 à 15 ans d'expérience) peuvent prétendre à un salaire de 60 à 80K€/an. Les profils de Développeurs sont également toujours très recherchés et donc bien rémunérés. On observe quelques écarts selon les langages, mais un jeune Ingénieur diplômé peut prétendre à minima à un début de carrière à 35K€/an.

Quelle vision pour l'avenir ?

Les salaires pratiqués dans le secteur de la Tech vont repartir à la hausse après une année plutôt plate marquée par un ralentissement de certains projets. Le recours au télétravail se démocratise et entraîne une augmentation des offres d'emploi à destination des professionnels de l'IT. Avec à la clé, des propositions de salaires alléchantes qui pourraient bientôt rattraper les niveaux pratiqués dans les plus grandes villes. Le mouvement de décentralisation de l'Île-de-France vers certaines régions se poursuit : 10 des 12 régions de province connaissent une croissance des effectifs plus forte qu'en Île-de-France.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Développeur
- Technicien support
- Ingénieur data

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur cybersécurité
- Développeur Java
- Ingénieur DevOps

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- JavaScript
- Architecture cloud
- Data management
- Développement fullstack
- Cybersécurité

TECHNOLOGY RECRUITMENT GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
GESTION DE PROJET & FONCTIONNEL									
Consultant fonctionnel	36	42	41	50	50	60	55	65	15%
Chef de projets ERP	42	45	45	55	55	65	65	80	
Chef de projets MOA	38	45	45	58	55	70	68	78	
Directeur de projets	50	60	65	70	80	90	85	100	
Product Owner	40	45	45	50	50	60	60	70	
Consultant CRM	40	45	45	55	55	70	70	90	
Consultant BI	40	45	45	55	55	65	65	80	
Responsable BI	50	60	60	68	65	80	80	100	
Architecte fonctionnel / Urbaniste SI	45	50	50	60	60	75	75	110	
ÉTUDE ET DÉVELOPPEMENT									
Ingénieur test QA	28	32	32	35	35	45	45	55	10%
Développeur JAVA	40	42	45	50	50	55	55	65	
Développeur .NET	36	41	40	46	46	55	50	60	
Développeur PHP	35	40	40	45	45	50	50	60	
Développeur JavaScript	40	42	42	47	47	57	50	60	
Développeur Mobile	34	40	38	50	50	60	52	60	
Lead Développeur	45	50	50	55	55	65	65	75	
Data analyst / Ingénieur data	40	45	45	50	50	65	65	80	
Scrum Master	45	50	50	60	60	70	70	90	
Directeur technique	45	50	50	60	70	80	80	100	
UX designer	32	35	35	40	40	50	50	60	
INFRASTRUCTURE									
Technicien support	26	30	30	35	35	40	40	45	10%
Administrateur systèmes & réseaux	35	40	40	45	45	50	50	55	
DBA administrateur bases de données	35	42	42	50	45	55	55	70	
Ingénieur cloud	40	42	42	48	48	62	60	65	
Ingénieur cybersécurité	40	45	45	50	50	65	65	80	
Responsable infrastructure	45	50	50	55	55	65	65	75	
Architecte réseaux	45	50	50	65	65	70	70	80	
Responsable informatique	50	55	55	65	65	70	70	100	
LEADERSHIP									
DSI & CTO	60	70	45	80	70	95	95	150	15%
Responsable sécurité des systèmes d'information	45	50	50	65	65	85	85	130	

TECHNOLOGY CONSULTING TOUJOURS PLUS VITE

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Les services informatiques et le conseil en technologie ne connaissent pas la crise et affichent des résultats records en 2021. Avec une croissance estimée à 5% au niveau national, le domaine poursuit son ascension. La prestation de services en informatique y reste l'activité la plus représentée avec 60% des parts de marché devant l'édition de logiciel qui représente 20%. Si la valeur totale du marché est en croissance, les prix des prestations présentent quant à eux une hausse plus mesurée de l'ordre de 2 à 3%. La différence des prix entre Paris et les régions reste stable par rapport à 2020, avec des tarifs en régions qui sont inférieurs de 10 à 15%. Le marché national des ESN suit en tout point les économies régionales du pays, c'est donc dans un rayon de 50 km des métropoles et de l'implantation des grandes DSI que l'on retrouve la quasi-totalité des entreprises de services IT.

La consommation d'externes en informatique s'est répandue à tous les domaines d'activité ces dix dernières années. La bancassurance reste le consommateur principal, mais plus que le secteur, on note une corrélation directe entre la taille de l'entreprise et l'utilisation de ressources externes, puisque 90% des grandes entreprises déclarent avoir recours à des externes en informatique, contre 68% des PME.

Malgré des chiffres idylliques d'un point de vue économique, le secteur n'en demeure pas moins sous tension à bien d'autres égards. Ainsi, la pénurie de compétences dans les métiers de la Tech est un aspect comparable à la pénurie de médecins dans le secteur médical : c'est le grand sujet qui occupe les débats des décideurs IT, qu'il s'agisse de trouver les talents ou de les garder. Le second défi auquel sont confrontées les ESN est celui de la tension sur les marges brutes. Contrairement au secteur tertiaire dans son ensemble, l'explosion du nombre de freelances et de petites ESN amène le domaine du service en informatique à des taux de marge de l'ordre de 18%. Enfin, le troisième point de tension observé sur le marché se situe en amont, puisque la France ne fait pas exception face au manque de formations universitaires disponibles dans la Tech. L'innovation va vite, très vite et bien souvent plus vite que le développement des cursus.

Quelle vision pour l'avenir ?

Radiieux ! L'avenir sera Tech ou ne sera pas et cela n'augure que de belles perspectives pour le secteur de la prestation de services en informatique en France. De l'alignement

réglementaire à la digitalisation, en passant par la démocratisation du SaaS, les projets affluent de toutes parts. Le Cloud et la Cybersécurité sont les défis des prochains mois et années. En sus de la pénurie de ressources, la seule ombre au tableau est aujourd'hui la compétitivité de l'industrie Tech à l'international. Derrière l'Allemagne et l'Angleterre, la France reste bien placée en Europe, mais loin du compte sur le marché mondial dominé par l'Amérique et l'Asie.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Développeur Web
- Chef de projets digital
- Ingénieur logiciel

Top 3 des métiers en tension

- DevOps
- Ingénieur sécurité
- Ingénieur cloud

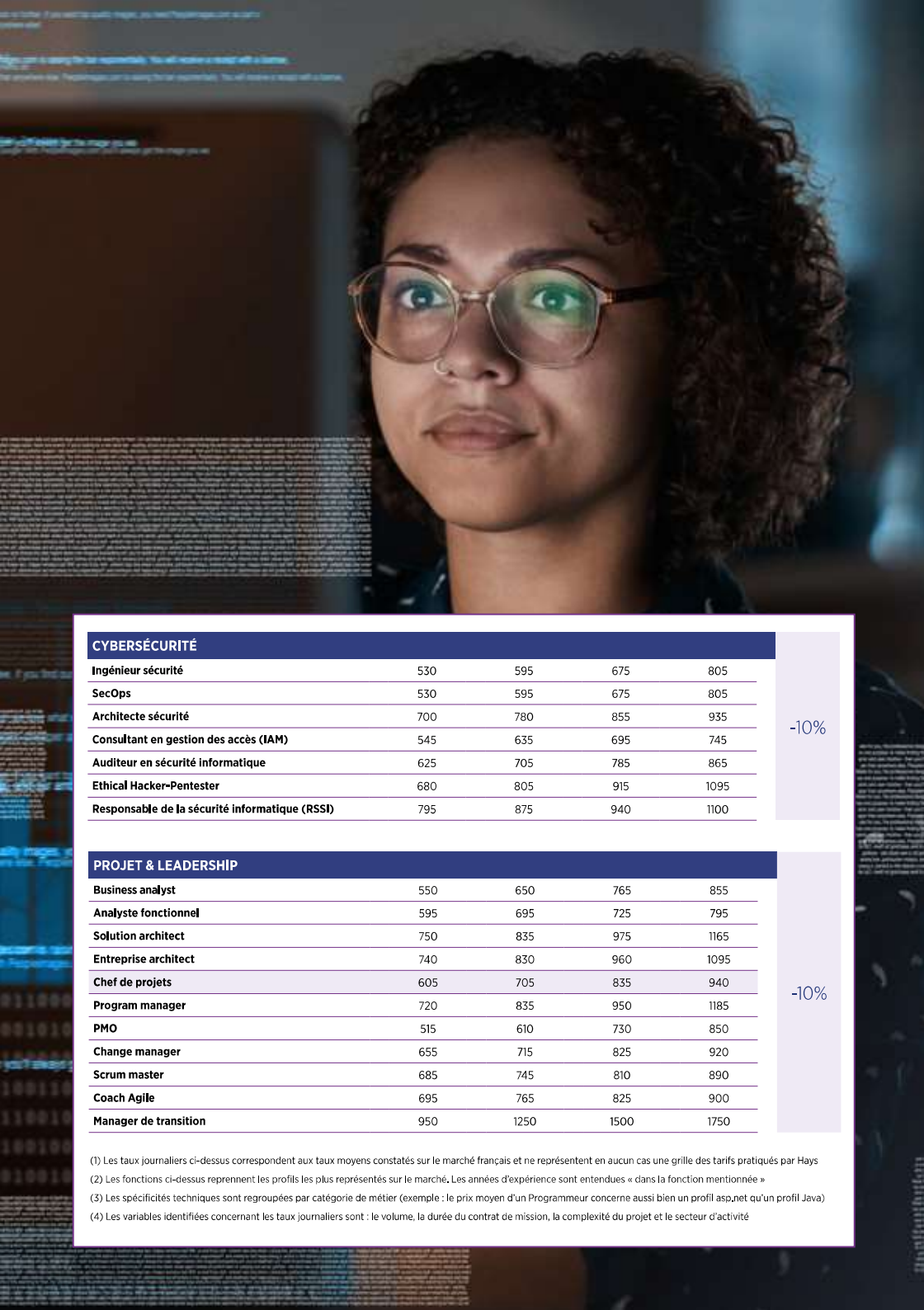
COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Architecture
- Gestion de projet
- Méthodologie agile
- Python
- Java
- Cloud computing

TECHNOLOGY CONSULTING GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

GRILLE DES TAUX JOURNALIERS MOYENS exprimés en Euros, hors taxes

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	> 8 ans	Régions
DÉVELOPPEMENT					
Développeur back-end	450	535	600	685	-13%
Développeur front-end	425	500	575	670	
Développeur Fullstack	450	540	610	650	
Développeur Mobile	425	500	575	670	
Développeur Web	450	540	610	650	
Lead développeur	590	685	720	770	
Testeur	410	515	605	695	
Architecte technique	690	730	835	915	
Chef de projets techniques	685	740	865	945	
INFRASTRUCTURE					
Helpdesk Niveau 1 et 2	320	415	475	550	-15%
Ingénieur de production	405	475	515	555	
Ingénieur systèmes	475	560	595	660	
Ingénieur réseaux	495	545	590	645	
Ingénieur cloud	525	585	615	745	
Ingénieur middleware	520	580	615	730	
DevOps	520	585	665	760	
Architecte technique	650	705	810	895	
Chef de projets techniques	655	710	820	905	
ERP & DATA MANAGEMENT					
Administrateur de bases de données	495	555	665	795	-12%
Analyste programmeur de bases de données	485	550	615	705	
Ingénieur progiciel de gestion intégré (ERP)	475	560	665	800	
Ingénieur logiciel	520	585	665	760	
Ingénieur progiciel bancaire (CBS)	700	850	980	1150	
Ingénieur business intelligence (BI)	535	615	680	750	
Data analyst	530	615	675	760	
Data engineer	510	605	655	735	
Data scientist	540	625	695	775	



CYBERSÉCURITÉ

Ingénieur sécurité	530	595	675	805
SecOps	530	595	675	805
Architecte sécurité	700	780	855	935
Consultant en gestion des accès (IAM)	545	635	695	745
Auditeur en sécurité informatique	625	705	785	865
Ethical Hacker-Pentester	680	805	915	1095
Responsable de la sécurité informatique (RSSI)	795	875	940	1100

-10%

PROJET & LEADERSHIP

Business analyst	550	650	765	855
Analyste fonctionnel	595	695	725	795
Solution architect	750	835	975	1165
Entreprise architect	740	830	960	1095
Chef de projets	605	705	835	940
Program manager	720	835	950	1185
PMO	515	610	730	850
Change manager	655	715	825	920
Scrum master	685	745	810	890
Coach Agile	695	765	825	900
Manager de transition	950	1250	1500	1750

-10%

- (1) 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
- (2) Les fonctions ci-dessus reprennent les profils les plus représentés sur le marché. Les années d'expérience sont entendues « dans la fonction mentionnée »
- (3) 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)
- (4) Les variables identifiées concernant les taux journaliers sont : le volume, la durée du contrat de mission, la complexité du projet et le secteur d'activité

JURIDIQUE DE BELLES OPPORTUNITÉS PROFESSIONNELLES

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Contrairement à d'autres fonctions, l'activité juridique a été moins impactée par la crise sanitaire. Sur ces six derniers mois, le volume d'offres d'emploi est important, aussi bien pour les profils juniors que seniors. Qu'il s'agisse des entreprises générales ou des cabinets, nous constatons que les directions juridiques cherchent à renforcer leurs équipes. En effet, les entreprises font face aujourd'hui à de nombreuses questions en Droit social. Dans ce contexte, les Juristes en Droit social, sollicités pour leur expertise, ont la chance de donner un bel élan à leurs carrières professionnelles. Malgré cela, les candidats restent timides et ne souhaitent pas encore prendre le risque de changer de fonction. On constate une hausse des salaires dans les secteurs de la Promotion immobilière, du BTP et de la Construction, tous profils juridiques confondus.

Quelle vision pour l'avenir ?

Aujourd'hui, les Juristes sont considérés comme de réels partenaires privilégiés du business d'une entreprise. Nous constatons que l'expertise en Droit social est une spécialité très demandée par nos clients, qu'il s'agisse des relations individuelles ou collectives. En effet, les collaborateurs des pôles RH se concentrent désormais sur des missions prioritaires, relatives à leurs fonctions et s'entourent souvent des Juristes spécialisés du domaine pour répondre aux problématiques rencontrées. De belles perspectives professionnelles sont également à prévoir pour les spécialistes du Droit immobilier et du Droit des affaires, notamment pour la gestion de potentiels contentieux.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Juriste Droit des affaires
- Juriste Droit social
- Juriste Droit immobilier

Top 3 des métiers en tension

- Juriste Droit immobilier
- Juriste Droit des sociétés
- Fiscaliste

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais courant
- Autonomie
- Communication
- Spécialiste

JURIDIQUE

GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



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

-10%



PUBLIC & PARA PUBLIC UNE DYNAMIQUE QUI NE FAIBLIT PAS

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le secteur Public et Parapublic confirme cette année encore son attractivité. Divers projets nationaux et locaux ont notamment permis aux acteurs de l'aménagement du territoire de lancer ou relancer leurs activités. Selon les projets et leur visibilité, les créations de postes sur des fonctions techniques (Bâtiment, Construction, Aménagement, etc.) sont donc croissantes. Après trois années relativement calmes sur le secteur de l'Aménagement du territoire, le deuxième semestre 2020 et l'année 2021 ont vu les offres d'emploi de profils d'Ingénieurs/Chefs de projets fortement augmenter.

Le secteur Public et Parapublic continue ses actions de modernisation et les métiers des Systèmes d'Information sont encore en tension. En effet, les profils de Développeurs web sont très demandés, tout comme les Chefs de projets. Les fonctions IT dédiées à la sécurisation des données sont également fortement recherchées.

Toujours dans le cadre de la transformation du secteur et de la rationalisation des coûts, le métier de Juriste marchés publics se démarque cette année encore avec un grand volume de postes confiés.

Certaines politiques de rémunération appliquées aux métiers en tension connaissent encore un écart important entre les secteurs public et privé. Ces écarts de rémunération tendent à s'amoindrir, notamment au sein du secteur Parapublic.

Quelle vision pour l'avenir ?

Le secteur Public et Parapublic poursuit sa mutation et accroît sa politique de recrutement. Le secteur Parapublic reste parfois plus attractif pour certaines fonctions, notamment pour des raisons de rémunération. L'enjeu pour le secteur Public est donc de parvenir à s'adapter, même si les contraintes budgétaires restent parfois fortes.

Les candidats issus du secteur Privé sont endins à rejoindre puis à évoluer au sein du secteur Public et Parapublic. Cette année encore, grâce à la qualité des projets proposés, aux forts enjeux architecturaux et environnementaux, les candidats nous ont fortement sollicités.

La convergence entre l'accroissement des recrutements et l'intérêt des candidats issus du secteur Privé pour le secteur Public et Parapublic nous permet d'être optimistes quant au maintien de la dynamique de ce secteur.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Ingénieur / Chargé d'opérations
- Chef de projets IT
- Juriste marchés publics

Top 3 des métiers en tension

- Responsable de la sécurité des SI
- Comptable public
- Responsable des marchés publics

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Pilotage de projets en aménagement du territoire
- Connaissance approfondie du code de la commande publique
- Pilotage de projets IT
- Contrôle de gestion et mise en place d'outils adaptés
- Big data

PUBLIC & PARA PUBLIC GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
FONCTIONS DE DIRECTION GÉNÉRALE									
Directeur Général	55	60	60	70	70	90	90	150	-20%
Directeur Général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	
Directeur Général adjoint	40	55	55	65	65	75	75	90	
TECHNIQUE & CONSTRUCTION									
Directeur des services techniques	45	55	55	60	60	68	68	75	-15%
Chef de service	40	45	45	50	50	55	55	60	
Ingénieur travaux / équipements	35	40	40	45	45	50	50	55	
Responsable Régie	28	32	32	35	35	40	40	45	
Technicien	27	32	32	35	35	38	38	42	
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	30	35	35	45	45	60	60	70	
Responsable / Directeur technique	26	32	32	45	45	50	50	70	
AMÉNAGEMENT & DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE									
Directeur aménagement urbain	55	60	60	65	65	70	70	120	-15%
Responsable opérationnel	45	50	50	55	55	75	75	100	
Ingénieur / Chargé d'opérations	30	38	38	50	50	65	65	75	
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	
FONCTIONS SUPPORT									
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	-10%
Gestionnaire RH / paie / carrière / formation	25	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur Systèmes d'Information	38	45	45	55	55	65	65	100	
Administrateur systèmes et réseaux	27	32	32	35	35	45	45	50	
Chef de projets IT	33	37	37	42	42	55	55	60	
Développeur	30	35	35	38	38	45	45	50	
Architecte technique	40	45	45	55	55	70	70	95	
Directeur de la communication	40	45	45	55	55	70	70	100	
Responsable communication & marketing	30	40	40	50	50	55	55	70	
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	26	30	30	37	37	45	45	60	
Comptable	20	26	26	31	31	36	36	45	
Responsable juridique	38	42	42	45	45	55	55	70	
Juriste marchés publics	27	32	32	37	37	40	40	50	
Responsable marchés publics	35	40	40	42	42	45	45	60	
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	

ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FÉDÉRATIONS UN SECTEUR DYNAMIQUE

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Tout d'abord, la loi relative au contrat d'association dite « loi 1901 » a fêté le 1^{er} juillet dernier son 120^e anniversaire. C'est l'occasion de rappeler que les associations sont des actrices majeures de la société française. Aujourd'hui, le secteur emploie plus de 1 850 000 salariés à temps plein ou partiel et plus de 22 millions de bénévoles actifs.

Malgré la crise sanitaire, on constate que le secteur associatif a réussi à rester dynamique. En effet, les associations se sont adaptées aux nouveaux modes de travail, notamment avec la mise en place du télétravail (ordinateur portable à disposition, mobilier de bureau, etc.). L'ensemble des acteurs associatifs mettent tout en œuvre pour permettre à leurs salariés de bénéficier de conditions de travail agréables et conviviales. Le changement de mode de fonctionnement a très bien fonctionné et les salariés sont globalement satisfaits.

De plus, le marché est resté relativement stable et cohérent. Les postes à pourvoir au sein des associations, tant sur des contrats en Travail Temporaire qu'en recrutement permanent, demeurent relativement nombreux. En effet, la majorité des recrutements concernent les fonctions support (par exemple : Directeur Administratif et Financier, Directeur des Ressources Humaines, etc.). Les besoins en informatique des associations sont forts, mais la pénurie de profils expérimentés persiste. Nous constatons que les compétences en Analyse financière, en Ressources Humaines, dans le Digital ou encore en collecte de fonds sont très recherchées. Les collaborateurs ayant privilégié la stabilité au sein de leur association n'ont pas réellement connu d'évolutions de rémunérations majeures, contrairement à ceux qui ont pris la décision de changer d'employeur pendant la crise. En effet, afin d'attirer les meilleurs collaborateurs, les associations n'hésitent plus à s'aligner sur les prétentions salariales des candidats.

Quelle vision pour l'avenir ?

Le marché associatif restera porteur pour l'année à venir, et ce, malgré la crise sanitaire. Les candidats sont de plus en plus à la recherche d'une structure avec des valeurs et un projet et de nombreux collaborateurs issus du privé souhaitent rejoindre ce secteur. L'avenir semble prometteur, car ce secteur conserve sa place stratégique de premier employeur en France.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable du contrôle de gestion / RAF
- RRH / DRH
- Responsable collecte de fonds

Top 3 des métiers en tension

- Gestionnaire de paie
- Analyste financier
- Chargé de communication

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Créativité
- Leadership
- Gestion de projet
- Adaptabilité
- Pack Office

ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FÉDÉRATIONS GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
FONCTIONS DE DIRECTION GÉNÉRALE									
Directeur Général / Secrétaire Général	55	60	60	70	70	90	90	150	-20%
Directeur Général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	
Directeur Général adjoint	40	55	55	65	65	75	75	90	
FONCTIONS SUPPORT									
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	-15%
Gestionnaire RH / paie / carrière / formation	25	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur Systèmes d'Information	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 de la communication	40	45	45	55	55	70	70	100	
Responsable 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	
Responsable du contrôle de gestion / RAF	35	40	40	45	45	60	60	80	
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	-10%
Directeur EHPAD	30	35	35	38	38	55	55	80	
Directeur de pôle foyer	30	35	35	38	38	55	55	70	
Éducateur spécialisé	20	25	25	28	28	35	35	45	
Directeur développement des accompagnements	30	35	35	38	38	55	55	65	
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	
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	

ÉDUCATION PRIORITÉ À L'INNOVATION

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le système éducatif français est gouverné au niveau national par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. En effet, l'État définit les programmes d'enseignement à tous les niveaux scolaires. Nous comptons actuellement plus d'un million de personnes en poste au sein de l'Éducation nationale. Du reste, plus de 850 000 enseignent dans les écoles et établissements du second degré.

Cette année, les écoles de commerce ont fait preuve d'une grande souplesse : elles sont restées très engagées et ont surmonté la crise en accompagnant leurs étudiants. Cependant, les attentes des étudiants sont maintenant très grandes à l'égard des écoles (notamment sur la partie emploi et cours à distance). Face à cette demande, les écoles ont dû s'adapter en recrutant massivement et en créant de nouveaux postes. Nous avons constaté une forte demande sur les métiers liés à la pédagogie et à l'enseignement. Les rémunérations dans les écoles restent globalement stables et les primes sont attractives. Cependant, nous constatons que les écoles n'hésitent pas à augmenter les salaires sur des profils pénuriques (par exemple : Responsable pédagogique, Coordinateur pédagogique, Responsable des admissions). Elles essayent d'attirer les talents et de retenir les meilleurs éléments (en proposant télétravail, RTT, avantages en nature, perspectives d'évolution, etc.). Le marché étant tendu en raison de la forte concurrence entre les écoles de commerce et les écoles d'ingénieurs.

Quelle vision pour l'avenir ?

Ce secteur ne cesse d'évoluer et les perspectives sont très optimistes. Les candidats ont conscience du dynamisme du marché éducatif et ils adaptent donc leurs comportements. De nombreux nouveaux campus vont voir le jour dans quelques mois et l'ensemble des acteurs éducatifs mettent tout en œuvre afin d'accueillir dans de bonnes conditions leurs professeurs, leurs étudiants ainsi que l'ensemble des fonctions support et académiques. En effet, la crise sanitaire a accéléré l'urgence d'une transformation digitale des établissements scolaires. L'école à distance est devenue une réalité en quelques mois et le numérique éducatif a su s'imposer.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Directeur de campus
- Directeur académique
- Responsable pédagogique

Top 3 des métiers en tension

- Chargé de scolarité
- Formateur
- Responsable d'exams

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Autonomie
- Adaptabilité
- Travail en équipe
- Priorisation des tâches
- Logiciel éducatif

ÉDUCATION GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans	
Directeur de campus	NS	NS	NS	NS	40	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	40	50	50	60
Directeur programmes bachelors	NS	NS	NS	NS	35	45	NS	NS
Responsable des admissions	NS	NS	30	40	45	55	55	70
Coordinateur des admissions	25	30	30	35	45	55	55	60
Directeur de concours	NS	NS	NS	NS	45	48	48	50
Responsable d'exams	30	35	35	45	48	50	50	52
Responsable des modules	NS	NS	40	45	NS	NS	NS	NS
Responsable de l'enseignement	NS	NS	40	48	45		NS	NS
Coordinateur d'exams	30	35	35	40	35	45		45
Formateur management	30	35	35	40	35	45		45
Formateur thèse	25	30	30	35	35	45		45
Formateur français	25	30	30	35	35	45		45
Formateur expert en marketing	25	30	30	35	35	45		45
Formateur mathématiques	25	30	30	35	35	45		45
Formateur économie	25	30	30	35	35	45		45
Formateur financier	25	30	30	35	35	45		45
Formateur bureautique	25	30	30	35	35	45		45
Formateur anglais	25	30	30	35	35	45		45
Formateur concours	25	30	30	35	35	45		45
Formateur	25	30	30	35	35	45		45
Référent enseignant	25	30	30	35	35	45	NS	NS
Adjoint secrétaire général de l'Académie	25	30	30	35	35	45		45
Surveillant	25	30	30	35	35	40	NS	NS
Auxiliaire de vie scolaire	25	30	30	35	35	40	NS	NS
Intervenant	25	30	30	35	35	45		45
Responsable de la vie étudiante	25	30	30	35	35	45		45
Enseignant	30	35	35	40	40	45		45
Enseignant-chercheur	30	35	35	40	40	45		45
Enseignant-chercheur senior	NS	NS	NS	NS	45	55		55

LOGEMENT SOCIAL UNE REPRISE DES MÉTIERS DE PROXIMITÉ

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Cette année, le secteur du Logement social a vu ses besoins en recrutement se recentrer sur les métiers de proximité. En effet, les Bailleurs sociaux ont renforcé leurs équipes au sein des directions de la Gestion locative, aussi bien en agence de proximité qu'au siège, notamment en vue de la mise en place de la gestion en flux des logements.

Les métiers de proximité, tels que les Responsables de site, ont également vu leurs effectifs croître. Cette politique de recrutement s'explique par un besoin accru des bailleurs de reprendre contact avec les locataires, certainement pendant cette période de crise sanitaire.

Nous notons également un besoin permanent des Bailleurs sociaux de recruter des profils compétents en développement foncier. Les objectifs fixés pour l'accroissement du parc locatif ne sont toujours pas atteints et les Bailleurs sociaux ont un besoin permanent sur ce type de profils. En lien avec le développement foncier, ils nous ont également fortement sollicités pour des profils confirmés de Chefs de projets MOA / MOE. Enfin, les métiers techniques permettant d'entretenir le parc locatif restent fortement recherchés, même si le nombre de recrutements a légèrement fléchi cette année.

Ces évolutions ont eu un impact sur le recrutement de profils « fonctions support ». En effet, les métiers de la Comptabilité, du Contrôle de gestion et de Juriste ont été particulièrement recherchés. Parallèlement, les métiers de l'IT, notamment les profils de Chefs de projets IT, ont été fortement demandés. Les niveaux de rémunérations appliqués chez certains Bailleurs restent parfois peu compétitifs.

Quelle vision pour l'avenir ?

Nous constatons un accroissement des besoins en recrutement sur les métiers de proximité et cette tendance semble se confirmer pour l'année à venir. Par ailleurs, les Bailleurs sociaux ont vu leurs organisations évoluer, leur permettant de gagner encore en efficacité. Enfin, la cadence des constructions ne faiblit pas, le secteur du Logement social reste donc attractif pour de nombreux candidats.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable de site
- Chargé d'opérations / Chef de projets
- Chef de projets IT

Top 3 des métiers en tension

- Technicien GE - GR
- Gestionnaire de charges locatives
- Directeur travaux

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Pilotage de la gestion locative
- Management du personnel de proximité
- Prospection foncière
- Pilotage de projets immobiliers
- Gestion technique GE - GR - GI

LOGEMENT SOCIAL GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
FONCTIONS DE DIRECTION GÉNÉRALE									
Directeur Général	65	75	75	85	85	95	95	150	-10%
Directeur Général adjoint	50	65	65	75	75	85	85	100	
Secrétaire Général	50	65	65	75	75	85	85	100	
FONCTIONS TECHNIQUES									
Directeur Maîtrise d'Ouvrage	60	75	75	85	85	95	95	105	-10%
Chargé d'opérations / Chef de projets	34	38	38	45	45	60	60	75	
Responsable technique d'exécution	32	36	36	45	45	60	60	70	
Assistant Maîtrise d'Ouvrage	22	28	28	30	30	32	32	38	
Directeur du développement	45	55	55	65	65	75	75	100	
Développeur foncier*	35	40	40	45	45	60	60	80	
Directeur du patrimoine	50	60	60	70	70	90	90		
Responsable / Directeur technique	40	50	50	65	65	75	75	100	
Responsable maintenance	32	38	38	45	45	55	55		
Ingénieur fluide / sécurité / amiante	34	40	40	50	50	55	55	60	
Technicien GE - GR / équipements	30	35	35	40	40	45	45	50	
Technicien EC / REL	30	35	35	38	38	45	45	47	
Assistant technique	20	24	24	29	29	32	32	36	
GESTION LOCATIVE / GESTION DE PROXIMITÉ									
Responsable / Directeur de la gestion locative	45	55	55	60	60	65	65	80	-10%
Gestionnaire / Assistant locatif	20	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		
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	30	34	34	38	38	42	42	45	
Gardien d'immeuble	18	19	19	20	20	21	21	23	
FONCTIONS SUPPORT									
RRH / DRH	40	55	55	65	65	75	75	110	-10%
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 IT	30	35	35	43	43	50	50	55	
Gestionnaire bases de données	27	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	35	45	45	52	52	60	60	100	
Contrôleur de gestion	28	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	40	50	50	55	55	60	60	90	
Juriste	27	32	32	37	37	42	42	50	
Responsable marchés publics	35	40	40	45	45	50	55	55	
Gestionnaire marchés publics	27	32	32	37	37	42	42	47	
Acheteur	27	32	32	37	37	42	42	50	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	

*Rémunération fixe - variable non intégré

RESSOURCES HUMAINES VERS UN PLAN DE REPRISE DE L'ACTIVITÉ

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Comme la plupart des marchés, le secteur RH a subi un fort ralentissement des recrutements. On note néanmoins une reprise depuis juin 2021. Le marché RH se porte bien dans les secteurs du conseil, prestation de services, assurance, BTP, e-commerce et certaines industries (agroalimentaire, pharmaceutique, distribution). Les candidats restent en majorité à l'écoute du marché et certains ne craignent pas d'aller voir ailleurs. Les entreprises ont davantage recouru à la mobilité interne, ce qui impacte l'externalisation des recrutements.

On constate une stagnation des salaires, voire une légère baisse au vu de la complexité des missions demandées. Les candidats s'alignent donc sur les rémunérations proposées par les entreprises.

Quelle vision pour l'avenir ?

En 2021, les profils de RRH avec une forte dominante relation sociale et une casquette formation ont été particulièrement demandés. La digitalisation est la priorité des entreprises, notamment en raison de l'essor du télétravail. Le besoin en formation des collaborateurs a augmenté. Ils souhaitent se former à de nouveaux outils et tirer profit des ressources internes tout en gagnant en polyvalence. Enfin, des connaissances en Droit social sont primordiales pour gérer les relations individuelles et collectives, suite aux réorganisations, licenciements et départs que peuvent connaître certaines sociétés.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- HR Business partner
- Responsable Paie et/ou ADP
- Talent acquisition specialist

Top 3 des métiers en tension

- Paie
- Contrôle de gestion sociale
- Talent acquisition specialist

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais courant
- Gestion de projets
- Flexibilité
- Droit social
- Compétences transverses

RESSOURCES HUMAINES GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



0 à 3 ans 3 à 5 ans 5 à 8 ans > 8 ans

GÉNÉRALISTE RH

Vice-Président RH	90	110	110	125	125	140	> 140
DRH	60	70	70	80	80	90	> 90
RRH / HR Business partner	40	45	45	50	50	55	70
Chargé RH	30	35	35	43	43	47	NS
Assistant RH	24	28	28	32	32	37	42

GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIÈRES & COMPÉTENCES ET RH INTERNATIONALES

Directeur du développement RH	55	60	60	65	65	75	> 75
Responsable du développement RH	40	45	45	48	48	55	70
Chargé de carrières et mobilités	30	35	35	42	42	50	NS
Responsable mobilité internationale	40	45	45	50	50	55	65
Gestionnaire mobilité internationale	30	35	35	40	40	45	NS

RECRUTEMENT / FORMATION

Directeur du recrutement	55	60	60	65	65	70	> 70
Responsable du recrutement	40	45	45	50	50	55	> 55
Chargé relations écoles / Campus Manager	28	32	32	36	36	42	NS
Talent acquisition specialist	28	32	32	38	38	45	50
Responsable formation	40	45	45	50	50	60	> 60
Chargé de formation	28	32	32	37	37	45	> 35
Assistant formation	28	30	30	32	32	35	> 35

RÉMUNÉRATION & AVANTAGES SOCIAUX (C&B)

Directeur rémunération et avantages sociaux	70	75	75	80	80	100	> 100
Responsable rémunération et avantages sociaux	60	65	65	70	70	75	90
Analyste rémunération	40	45	45	50	50	55	60

CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE / SIRH

Responsable du contrôle de gestion sociale	50	55	55	60	60	65	70
Contrôleur de gestion sociale / Chargé d'études RH	35	40	40	45	45	50	55
Responsable SIRH	50	55	55	60	60	65	70
Administrateur / Chef de projets SIRH	35	40	40	45	45	50	55

PAIE - ADMINISTRATION DU PERSONNEL

Directeur paie et ADP	55	60	60	65	65	70	90
Responsable paie et/ou ADP	40	45	45	50	50	60	65
Gestionnaire paie et/ou ADP	28	35	35	38	38	42	45
Assistant paie et/ou ADP	24	26	26	28	28	32	NS

RELATIONS SOCIALES

Directeur / Responsable relations sociales	55	70	70	80	80	90	> 90
Juriste Droit social	33	40	40	45	45	60	80
Chargé de relations sociales	28	35	35	45	NS	NS	NS

AUTRES MÉTIERS RH

Responsable communication RH	40	45	45	50	50	60	> 60
Chargé de communication RH	28	30	30	35	35	38	45

RETAIL, MODE & LUXE UNE REPRISE PROMETTEUSE

Évolution du marché et des politiques de rémunération

La crise sanitaire a lourdement touché le marché du Retail en 2020, avec la fermeture des magasins et le gel des recrutements. Nous notons une belle reprise depuis juin 2021 sur l'ensemble du secteur : dans le luxe, la mode, la grande distribution et les produits de grande consommation.

Face aux nombreuses réorganisations d'équipes au sein des boutiques, nous avons observé une forte augmentation des demandes pour des profils de Directeurs de boutique. Sur l'ensemble des secteurs, nous constatons également des demandes de « Managers terrain », proches de leurs équipes et qui doivent également veiller à mettre l'accent sur l'expérience client et la satisfaction client.

Suite aux différents confinements successifs, les boutiques ont dû se pencher sur la mise en place d'outils digitaux tels que le click & collect, la vente à distance et la vente en visioconférence.

La vente en ligne joue un rôle important puisqu'une croissance du e-commerce de 30% est attendue cette année. On s'attend à ce que des professionnels du Marketing augmentent leurs investissements pour générer des expériences d'achat omnicanales qui incluent online et offline.

Par ailleurs, le contrat d'intérim est de plus en plus sollicité : +50% par rapport à l'année dernière (pour un remplacement, accroissement d'activité, etc.). C'est un contrat plus flexible pour les clients et les candidats.

Les rémunérations restent stables et les primes attractives. Les salaires peuvent varier selon l'autonomie demandée et le nombre de collaborateurs à manager.

Quelle vision pour l'avenir ?

Au cours de cette dernière année, nous avons vu à quel point l'e-commerce a pris une place importante. Les entreprises attendent désormais des « candidats connectés ».

On note tout de même que le magasin physique est et restera le canal d'achat préféré des consommateurs dans les années à venir.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Directeur de magasin
- Responsable de département
- Conseiller polyglotte

Top 3 des métiers en tension

- Vendeur
- Caissier
- Styliste

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Langues étrangères
- Manager terrain
- Forte expertise métier

RETAIL, MODE & LUXE GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
LUXE									
Directeur retail	NS	NS	60	80	80	100	> 100		-10%
Directeur Grands Magasins	NS	NS	50	60	60	80	> 80		
Directeur boutique	40	45	45	55	55	65	> 65		
Directeur adjoint / Responsable de département	30	35	35	45	45	55	> 55		
Conseiller polyglotte	28	31	32	35	35	45	> 45	NS	
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									
* + 10% pour un Directeur flagship									
Directeur retail	55	60	60	75	70	90	100	120	-12%
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	
Manager des ventes Grands Magasins	28	32	32	34	34	40	NS	NS	
Visuel merchandiser	18	22	22	30	30	40	40	50	NS
Vendeur bilingue anglais	21	23	23	25	25	27	NS	NS	
Vendeur	16	19	19	22	22	25	NS	NS	

SALES & MARKETING									
Attaché commercial	25	30	30	38	35	45	NS	NS	-10%
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	
Directeur marketing	50	65	65	75	70	90	90	110	NS
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 projets CRM	30	37	37	45	45	55	55	60	-10%

GRANDE DISTRIBUTION								* - 10% pour la proxy // ** + 15% pour les Hyper	
Animateur réseau*	45	50	50	60	60	65	65	-8%	
Directeur de magasin**	40	45	45	55	55	65	50 100		
Chef de département	33	40	40	45	45	50	55		
Chef de rayon boucherie	35	40	40	45	45	50	50		
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		

DÉVELOPPEMENT									
* Postes essentiellement basés à Paris-IDF									
Responsable de collection	40	50	50	70	70	90	90		*
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	

SANTÉ UN MARCHÉ VERS UNE ÈRE DE LA DÉMATÉRIALISATION

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Depuis près d'un an et demi, nous sommes confrontés à une crise sanitaire sans précédent. Un déséquilibre entre l'offre et la demande au niveau des Ressources Humaines sur les métiers de la Santé a été observé.

Les retombées sur l'emploi et sur la Santé sont multiples : en raison de la promiscuité pendant les différents confinements et de l'essor du télétravail qui a réuni tous les membres de la famille sous le même toit, de nombreux enfants se sont retrouvés en détresse au sein du foyer. On a également observé la multiplication et l'aggravation des addictions déjà naissantes. Pour ces raisons notamment, les recrutements de Psychiatres et de Pédiopsychiatres sont en croissance depuis plus d'un an et ce sur toute la France.

De nombreux professionnels de Santé ont quitté le métier sans pour autant avoir été remplacés, ce qui a poussé les structures, mais aussi l'État, à changer leur mode de fonctionnement.

Chez les Sages-femmes, les difficultés du secteur observées depuis plusieurs années tendent à se réduire, notamment grâce aux dispositifs incitatifs mis en place, par exemple dans le privé, ce qui a permis d'insuffler une dynamique de croissance sur le secteur. Les primes à l'embauche (Séjour de la Santé) et la revalorisation des grilles salariales ont poussé les structures à être beaucoup plus réactives et à l'écoute des mouvements du marché.

Quelle vision pour l'avenir ?

Un des enjeux clés pour cette nouvelle ère est de ramener de la stabilité sur le marché de la Santé, notamment en rendant le CDI plus attractif et en donnant de meilleures perspectives d'évolution aux candidats.

Cette pandémie a permis à nous, recruteurs, de réaffirmer nos engagements tels que la fidélisation, l'accompagnement et la pérennité.

Notre expertise métier de recruteurs nous permet finalement d'affirmer que la dématérialisation est une clé stratégique pour l'avenir. Celle-ci permettra, d'une part pour nos clients, de communiquer autour de leur structure, leurs besoins, leurs valeurs et leur ADN et, d'autre part pour nos candidats,

d'avoir une visibilité sur leurs perspectives de carrière et de s'affirmer dans leurs choix.

Notre engagement prend maintenant tout son sens dans une perspective d'accompagnement et d'évolution de la transition vers l'ère de la dématérialisation.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Médecin coordonnateur en EHPAD / HAD
- Psychiatre
- Cadre de santé

Top 3 des métiers en tension

- Pharmacien
- Urgentiste
- Sage-femme

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Aspect managérial
- Professionnalisme
- Coordination des équipes soignantes
- Participation aux projets transversaux
- Résistance au stress / Capacité d'adaptation
- Pilotage des soins

SANTÉ GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans	
INDUSTRIE								
Médecin du travail	80	90	90	100	100	120	NS	NS
Infirmière du travail	33	38	38	42	42	46	NS	NS

SANITAIRE								
Directeur d'établissement	55	60	60	40	80	100	NS	NS
Adjoint de direction	40	45	45	50	50	65	NS	NS
Médecin généraliste	75	80	85	90	90	95	NS	NS
Médecin Physique et de Réadaptation (MPR)	90	100	100	110	115	130	NS	NS
Médecin gériatre	80	90	90	95	95	105	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	45	48	48	55	55	70	NS	NS
Chef de bloc	42	45	45	55	55	70	NS	NS
Cadre de santé	40	44	44	48	48	54	NS	NS
Kinésithérapeute	30	34	34	36	36	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	30	38	40	40	45	48	NS	NS
Infirmière de puériculture	26	27	28	30	32	35	NS	NS
Référent technique	30	35	40	45	50	55	NS	NS
IADÉ	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	27	30	30	35	35	45	NS	NS
Toutes spécialités de médecine / Installation en libéral					Rémunération selon le chiffre d'affaires			

SSR (SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION)								
Directeur d'établissement	50	55	55	65	65	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	95	NS	NS
Médecin coordonnateur	85	90	90	95	95	100	NS	NS
Médecin gériatre	80	85	85	90	95	100	NS	NS
Chef de service	32	35	35	40	40	50	NS	NS
Cadre de santé	35	38	38	45	45	50	NS	NS



SANTÉ GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans	
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 en EHPAD	85	90	90	95	100	110	NS	NS
Médecin addictologue	75	80	80	90	90	95	NS	NS
Chef de service	32	40	40	45	45	50	NS	NS
Éducateur spécialisé	25	30	30	35	35	45	NS	NS
Éducateur jeunes enfants	26	28	28	30	35	40	NS	NS
Aide Médico Psychologique	20	22	22	24	24	26	NS	NS
Psychologue	24	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	32	32	36	36	40	NS	NS
Kinésithérapeute	30	34	34	36	36	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 ET LOGISTIQUE & TRANSPORT DES MÉTIERS AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Évolution du marché et des politiques de rémunération

Depuis la crise sanitaire, les métiers en Supply Chain & Logistique représentent des sujets majeurs placés au cœur des débats.

La pandémie a mis en lumière certaines « défaillances » dans la chaîne logistique qui révèlent à quel point la Supply Chain constitue un levier de performances indispensable aux entreprises.

La rupture de gels hydroalcooliques et de masques sont autant d'éléments symbolisant la nécessité de revoir en profondeur la chaîne d'approvisionnement et la gestion des inventaires.

Cette période a permis de redistribuer de nombreuses cartes et souligne l'importance stratégique de s'appuyer sur une Supply Chain solide, responsable et résiliente. Il est à prévoir une augmentation des rémunérations sur l'ensemble de ces fonctions.

Quelle vision pour l'avenir ?

Entre la montée en puissance du e-commerce, les nouvelles habitudes de consommation, les enjeux écologiques ou la guerre commerciale, la digitalisation et l'innovation seront les deux leviers à actionner pour s'adapter à l'évolution technologique du secteur de la Supply Chain.

Alors que les métiers du Transport et de la Logistique poursuivent leur montée en puissance pour occuper une position centrale, d'autres souffrent de l'émergence de la robotisation et tendent à diminuer, voire à disparaître. La digitalisation des entrepôts (scanners, drones, machines, robots) entraînant une diminution des besoins proches du terrain, les profils de Chefs d'équipe, Responsables d'exploitation et d'Affréteurs sont très demandés. Si des compétences IT associées à une expertise Supply/Achats sont valorisées, la polyvalence devient nécessaire pour s'adapter à des métiers devenant de plus en plus hybrides.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Acheteur indirect / Frais généraux ou services
- Prévisionniste des ventes / Demand planner
- Responsable logistique / entrepôt

Top 3 des métiers en tension

- Exploitant transport
- Affréteur
- Directeur de site

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Langues étrangères
- Transversalité
- Connaissance des outils informatiques
- Approche Lean / Amélioration continue
- Agilité

SUPPLY CHAIN & ACHATS ET LOGISTIQUE & TRANSPORT GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		> 8 ans		Régions
ACHATS									
Directeur achats	60	70	70	85	80	90	90	150	=
Responsable achats	55	60	55	75	60	75	75	85	
Acheteur leader ou région	38	45	45	55	55	70	65	70	
Acheteur famille ou commodité	38	45	40	50	45	65	55	70	
Acheteur indirect / Frais généraux ou services	35	38	38	45	45	50	50	60	
Acheteur projets	40	45	45	55	50	60	55	65	

SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT									
INDUSTRIE									
Directeur / Responsable supply chain	60	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	38	45	45	50	50	60	60	70	
Prévisionniste des ventes / Demand planner	38	42	44	50	50	58	60	70	
Planificateur de production / Supply planner	35	40	38	45	45	55	50	60	
Approvisionneur	28	32	32	36	34	40	38	45	
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	0%
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	
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	26	30	30	35	35	40	40	45	
Agent de transit	25	28	28	32	32	38	38	45	

33 PAYS : UN VASTE RÉSEAU INTERNATIONAL

Allemagne	Espagne
Australie	États-Unis
Autriche	France
Belgique	Hong Kong
Brésil	Hongrie
Canada	Inde
Chili	Irlande
Chine	Italie
Colombie	Japon
Danemark	Luxembourg
Émirats Arabes Unis	Malaisie

Mexique
Nouvelle-Zélande
Pays-Bas
Pologne
Portugal
République tchèque
Royaume-Uni
Russie
Singapour
Suède
Suisse

CONTACTEZ-NOUS

Pour plus d'informations, prenez contact avec nos experts :

PARIS
147 boulevard Haussmann
75008 Paris
01 42 99 16 99

AIX-EN-PROVENCE
805 avenue Guillaibert
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 CI
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
6^e étage
44000 Nantes
02 51 83 16 20

NICE
Le Crystal Palace
369/371 p^{de} des Anglais
06200 Nice
04 97 18 80 00

REIMS
6 rue Clovis
51100 Reims
03 51 56 48 04

RENNES
2 rue au Duc
35000 Rennes
02 99 67 99 50

ROUEN
Immeuble Vauban
4 passage Luciline
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_France



Hays France & Luxembourg



Hays_france_luxembourg

hays.fr

© Copyright Hays plc 2022. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.