

# 2022 ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2022 DE RÉMUNÉRATIONS MUNÉRATIONS 2022 ÉTUDE

FINANCE **LES TENDANCES NATIONALES** TECHNOLOGY DIGITAL INGÉN  
COMMERCE **DU MARCHÉ DE L'EMPLOI,** HEALTHCARE & LIFE SCIENCES  
CONSTRUCTION **DU TECHNICIEN AU CADRE DIRIGEANT** ACHATS RH

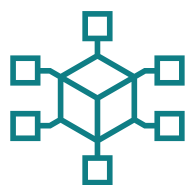


# Sommaire

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>À propos de PageGroup</b> .....                                    | 3   |
| <b>Éditorial</b> .....                                                | 6   |
| <b>Tendances de marché</b>                                            |     |
| Comment la crise sanitaire transforme l'organisation du travail ..... | 11  |
| Les Français et l'emploi .....                                        | 19  |
| Marché de l'emploi IT en France .....                                 | 21  |
| <b>Focus régions</b> .....                                            | 25  |
| <b>Méthodologie</b> .....                                             | 32  |
| <b>Analyses sectorielles</b>                                          |     |
| Accueil & Services .....                                              | 34  |
| Achats & Supply Chain .....                                           | 37  |
| ADV & Relation Clients .....                                          | 41  |
| Assistanat & Office Management .....                                  | 44  |
| Assurance .....                                                       | 48  |
| Audit, Conseil & Expertise .....                                      | 52  |
| Banque .....                                                          | 56  |
| Commercial .....                                                      | 60  |
| Construction .....                                                    | 64  |
| Digital, Marketing & Communication .....                              | 68  |
| Distribution & Commerce .....                                         | 72  |
| Facility Management & Services Généraux .....                         | 76  |
| Finance & Comptabilité .....                                          | 80  |
| Hôtellerie, Restauration & Tourisme .....                             | 84  |
| Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage .....                                 | 89  |
| Ingénieurs & Techniciens .....                                        | 94  |
| Juridique & Fiscal .....                                              | 98  |
| Life Sciences .....                                                   | 101 |
| Medical Devices .....                                                 | 105 |
| Ressources Humaines .....                                             | 109 |
| Santé .....                                                           | 112 |
| Secteur Non-Profit .....                                              | 116 |
| Secteur Public .....                                                  | 118 |
| Technology .....                                                      | 120 |
| <b>Contact</b> .....                                                  | 127 |

# À PROPOS DE PAGEGROUP

Forts de 40 ans d'expérience et d'une expertise reconnue, **nous facilitons la rencontre entre les entreprises qui recrutent et les professionnels en recherche d'emploi** avec l'ambition que leurs besoins et leurs aspirations s'alignent non seulement à l'instant présent mais aussi à plus long terme, **pour des recrutements durables.**



**Réponse à toutes vos problématiques :** CDI, CDD, Intérim, Management de Transition, Freelance



**Expertise multi-sectorielle :**  
+ de 25 secteurs d'activité représentés



**Équipes métiers dédiées :**  
Un interlocuteur unique spécialiste des postes pour lesquels il recrute

## DES MARQUES FORTES AU SERVICE DE TOUS VOS RECRUTEMENTS

### PageGroup

#### PageExecutive

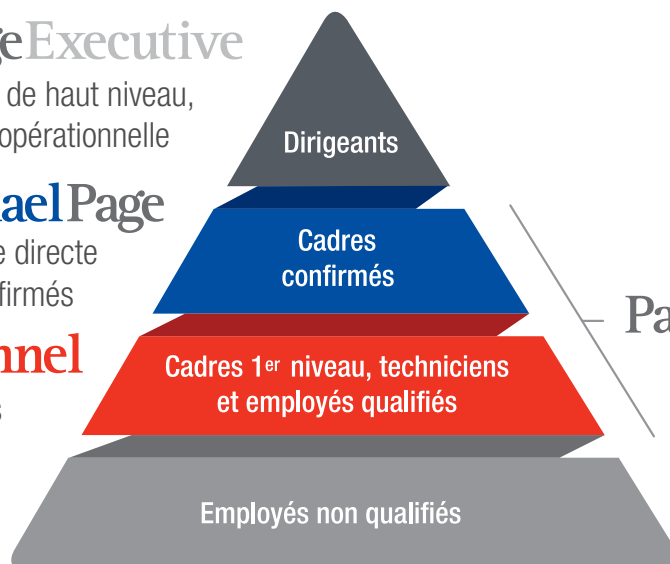
Chasse de tête d'experts de haut niveau, direction générale et direction opérationnelle

#### MichaelPage

Sélection et approche directe de cadres confirmés

#### PagePersonnel

Recrutement de cadres 1er niveau et ETAM



#### Page Outsourcing

Opérations de recrutement volumique (Recruitment Process Outsourcing)

#### MichaelPage

Interim Management

Réponse aux besoins urgents en matière de remplacement, pilotage de projet ou conseil opérationnel en intérim de cadres confirmés ou management de transition.

#### MichaelPage

Consulting

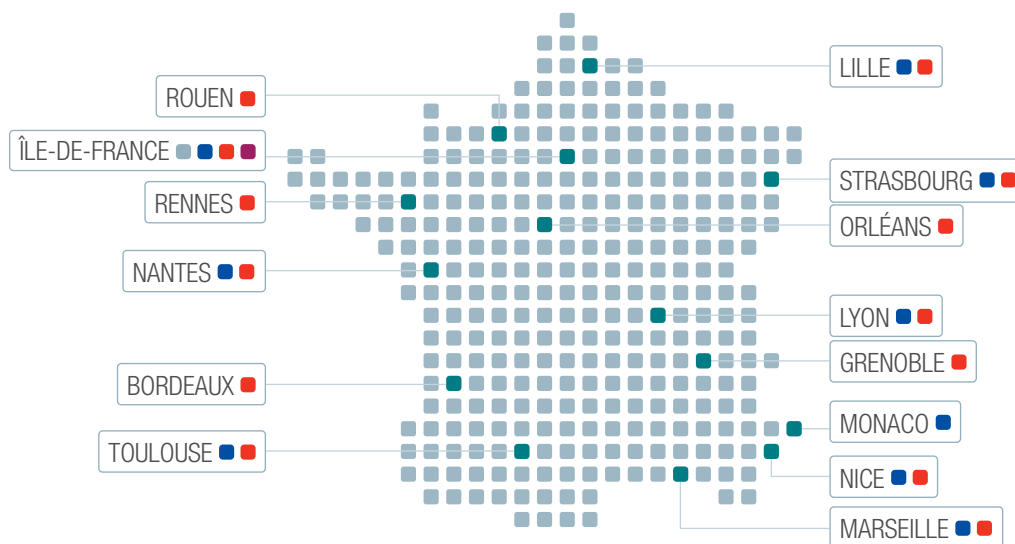
Conseil RH et accompagnement des enjeux de transformation RH : recrutement, intégration, rétention et développement des collaborateurs et du top management.

#### PageAssessment

Centre d'excellence constitué de psychologues de travail dédié à l'évaluation, la conception sur mesure d'assessment & de development center.

# À PROPOS DE PAGEGROUP

## UNE IMPLANTATION LOCALE STRATÉGIQUE POUR VOS ENJEUX DE PROXIMITÉ



Page Executive

Michael Page

Page Personnel

Page Outsourcing

**19** bureaux  
Page Personnel

dont 7 en Île-de-France :  
Cergy, Massy, Neuilly-sur-  
Seine, Noisy-le-Grand,  
Paris 12<sup>e</sup>, Roissy et  
Montigny-le-Bretonneux

**10** bureaux  
Michael Page

dont 2 en Île-de-France :  
Paris 12<sup>e</sup> et  
Neuilly-sur-Seine

**1** bureau  
Page Executive

qui interviennent sur toute la France

**1** bureau  
Page Outsourcing

## DES ÉQUIPES SPÉCIALISÉES PAR MÉTIERS OU SECTEURS

- Accueil & Services <sup>(1)</sup>
- Achats & Supply Chain
- ADV & Relation Clients <sup>(1)</sup>
- Assistanat & Office Management
- Assurance
- Audit, Conseil & Expertise
- Avocats, Juridique & Fiscal
- Banque
- Commercial
- Consulting <sup>(2)</sup>
- Digital, Marketing & Communication
- Distribution & Commerce
- Finance & Comptabilité
- Healthcare & Life Sciences <sup>(1)</sup>
- Hôtellerie & Tourisme
- Ingénieurs & Techniciens
- Immobilier & Construction
- Ressources Humaines
- Restauration <sup>(1)</sup>
- Public & Non-Profit
- Technology

(1) Division Page Personnel uniquement (2) Division Michael Page uniquement

# Étude de rémunérations 2022

## VOTRE SATISFACTION AU CŒUR DE NOS ACTIONS



**95%** de clients • **90%** de candidats satisfaits ou très satisfaits\*

\* Enquêtes menées en 2020 auprès de 19 801 répondants.

## 5 RAISONS DE NOUS FAIRE CONFIANCE

### Partenariat & Proximité

Partenaire engagé auprès des entreprises et à l'écoute de toutes vos problématiques, nous vous accompagnons pour faciliter le **recrutement des talents qu'il vous faut** parmi notre vaste réseau de profils qualifiés et grâce à nos **20 bureaux en France**.

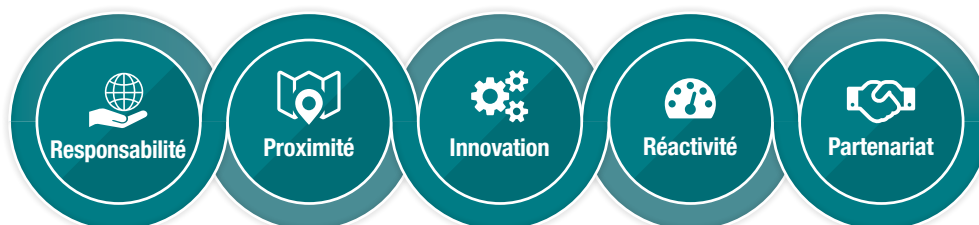
### Innovation & Réactivité

Nous vous permettons de bénéficier de coûts de sourcing réduits grâce à des **partenariats technologiques innovants** et une **offre de service sur mesure** assurant la **meilleure visibilité du marché** à vos offres d'emploi.

### Responsabilité

Nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie et de notre vision. Vous avez **l'assurance d'un processus de sélection exclusivement centré sur les compétences** des candidats car nous sommes convaincus que la diversité est un vecteur de performance pour les entreprises, et un facteur d'attractivité.

### 5 ENGAGEMENTS



**Vous avez un ou plusieurs besoin(s) de recrutement ?  
Confiez nous votre mission.**

**Page Personnel**  
ETAM et cadres 1er niveau

**Michael Page**  
Cadres confirmés



**P**artenaires de confiance de votre carrière et de vos recrutements depuis plus de 35 ans, nous avons réuni dans cette nouvelle étude de rémunérations toutes les tendances du marché de l'emploi post-Covid et les salaires attendus pour 2022, secteur par secteur et poste par poste.

## ÉDITORIAL

### Ce qu'il faut savoir du marché de l'emploi actuel

par Isabelle Bastide, Présidente de PageGroup France

L'année 2021 aura été une année surprenante à bien des égards. Entre nouveaux confinements, intensification de la vaccination, entrée en vigueur du pass sanitaire, et premiers rebonds économiques, nous avons observé dès le mois de juin un retournement du marché de l'emploi rarement enregistré, avant même la sortie définitive de cette crise majeure. L'indice de climat des affaires, publié par l'Insee et traduisant la dynamique des principaux secteurs d'activité, atteignait même à la mi-année son plus haut niveau depuis 2007 ! Faut-il parler de résilience de l'économie ? Doit-on faire preuve de prudence et anticiper certains rebondissements ? Pour l'heure, place à l'optimisme.

**Après plus de 18 mois de crise sanitaire, 5 indicateurs au vert pour le marché de l'emploi**

**Les différents dispositifs d'aides publiques** (prêt garanti par l'État, fonds de solidarité, activité partielle, ...) **ont permis d'amortir le choc de la crise du Covid-19 et d'assurer une relance progressive.** Ils trouvent une traduction nette dans la lecture des principaux indicateurs, **mais incitent également à la prudence pour cette fin d'année et le premier trimestre 2022,** avec des risques de faillites suite au retrait progressif des aides aux



# Étude de rémunérations 2022



entreprises. A l'heure où j'écris ces lignes, **5 indicateurs restent à suivre de près mais nous donnent déjà des perspectives plus qu'encourageantes pour les mois à venir.**

En octobre 2021, 400 000 salariés bénéficiaient de l'activité partielle, au plus bas depuis mars 2020. Une baisse de 25% par rapport à septembre<sup>1</sup>, qui trouve son origine dans la reprise de l'activité dans le commerce, l'hébergement-restauration, les activités culturelles et de services aux ménages, et activités logistiques. **La sortie progressive de l'activité partielle : premier signal positif.**

Selon nos indicateurs<sup>2</sup>, au mois de juin, sur l'ensemble des offres publiées en ligne (tous types de contrats et annonceurs) les volumes d'offres d'emploi s'établissaient à +51% des volumes enregistrés en février 2020, avant le déclenchement de la crise sanitaire. Fin juin, les volumes d'offres d'emploi cadre publiées sur le site [apc.fr](http://apc.fr) ne se situaient plus qu'à 6% en deçà du niveau de 2019, année record pour les recrutements de cadres. Une tendance qui s'est confirmée sur les mois d'été avec +11% d'offres déposées sur [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr) de fin juillet à fin août par rapport à la même période en 2019. **Des volumes d'offres d'emploi en ligne proches ou au-delà de leur niveau d'avant-crise : second signal positif.**

En 2020, le volume de recrutements de cadres avait chuté à 228 700 contre 281 300 un an auparavant, soit une baisse de près de 20%. Selon les [prévisions de l'Apec](#) publiées en mai 2021, les entreprises envisageaient de recruter 247 000 cadres dans l'année, soit une progression de 8% par rapport à 2020.

Début mai, l'Apec anticipait que les recrutements devaient se situer 12% en dessous de leur niveau de 2019, certains secteurs comme l'automobile, l'aéronautique, l'hôtellerie-restauration ou la distribution spécialisée restant très affectés par la récession. Mais on a finalement observé un redémarrage plus rapide qu'escompté dans ces secteurs suite au déconfinement. **La reprise sur les chapeaux de roue de l'emploi cadre : troisième signal positif.**

Marqueurs avancés de l'emploi durable en matière de projection à moyen terme, les chiffres de l'intérim publiés par Prism'emploi en août, portés par une reprise des missions dans l'hôtellerie-restauration et le commerce notamment, autorisent également un certain optimisme. En septembre 2021, le [baromètre du Prisme](#)<sup>3</sup> fait état de 772 660 emplois en équivalent temps plein (ETP), soit 2,8% de moins qu'en septembre 2019, mais souligne une évolution de 3 points au-dessus de la moyenne enregistrée au cours des trois premiers trimestres 2021. **Le redressement du travail temporaire s'accélère en rebond du déconfinement : quatrième signal positif.**

<sup>1</sup> Dares, Chômage partiel - octobre 2021 / <sup>2</sup> Jobfeed / Page Insights / <sup>3</sup> Prism'emploi, Baromètre de l'intérim - septembre 2021



De son côté, l'Insee<sup>4</sup> publie également une note positive et anticipe un rebond massif des créations d'emplois cette année, avec 321 000 emplois salariés supplémentaires pour un retour au niveau d'avant crise dès la fin d'année. **La perspective d'un ratio création/destruction d'emplois positif à fin 2021 : cinquième signal positif.**

## Un redressement global de l'activité mais des difficultés de recrutement et d'approvisionnement pesantes dans certains secteurs

À l'aube de 2022, on observe une **stabilisation de l'activité dans l'industrie et le bâtiment**, tandis que **la reprise se poursuit dans les services marchands**, portés notamment par le fort rebond enregistré suite à la levée des mesures sanitaires les plus contraignantes dans **l'hôtellerie** et la **restauration**.

Dans **l'industrie**, le taux d'utilisation des capacités de production avoisine les 77% selon la dernière note de conjoncture de la Banque de France<sup>5</sup>. De nombreux secteurs ont d'ores et déjà recouvré leur niveau d'activité d'avant-crise : c'est le cas notamment de **l'agro-alimentaire** et des industries **pharmaceutique** et **chimique**. **Les secteurs de l'automobile et de l'aéronautique restent néanmoins fragilisés** avec un niveau d'activité actuel inférieur à 54% de leur niveau de référence, après 70% en août.

Grâce à une répartition équilibrée des activités civiles et militaires, **l'aéronautique aquitain a néanmoins résisté à la crise**. Entre la reprise des échanges touristiques/marchands et le climat géopolitique actuel, **les carnets de commande se remplissent et les recrutements de profils techniques (méthodes, qualité, essais) reprennent**. **En Occitanie, l'aéronautique repart sous l'impulsion d'Airbus**, qui a annoncé une forte accélération de sa production pour 2023 et 2024.

Le **secteur agroalimentaire** qui avait largement résisté aux confinements continue de dynamiser des régions telles que l'Ouest de la France, porté par la Bretagne et les nombreux groupes et PME agroalimentaires qui y sont implantés, et autour desquels gravite également tout un **écosystème logistique** hautement **pourvoyeur d'emplois**.

Du côté de **l'industrie pharmaceutique** et du **secteur de la santé** plus largement, **la dynamique actuelle devrait perdurer en 2022**, infusant les territoires du Rhône-Alpes, de l'Occitanie et du Centre notamment, au sein desquels sont implantés les acteurs majeurs, PME et principales biotech du pays. **Les Techniciens biologie, qualité et affaires réglementaires, de maintenance biomédicale ou les**

<sup>4</sup> Insee, Note de conjoncture – octobre 2021 / <sup>5</sup> Banque de France, Point de conjoncture - novembre 2021



# Étude de rémunérations 2022

**Ingénieurs R&D sont recherchés** pour faire face aux défis de demain : essais cliniques, fabrication de vaccins et relocalisations notamment.

En octobre 2021, **49% des entreprises industrielles signalaient des difficultés de recrutement** pesant sur leur activité selon la Banque de France. **Ces difficultés se réduisent dans les services et, dans une moindre mesure, dans le bâtiment, mais se maintiennent dans l'industrie.**

Dans le secteur du **bâtiment**, malgré une dynamique positive et une activité revenue au-delà du niveau d'avant-crise, des **difficultés d'approvisionnement** (caoutchouc, plastiques, produits métalliques, bois, ...) qui s'accompagnent de fortes **hausse des prix des matières premières, risquent également d'impacter certains pans du BTP** (second œuvre notamment) en matière d'activité.

## Un marché qui se tend, et de nouvelles aspirations à prendre en compte pour les entreprises

Le retour de la guerre des talents ? Ce phénomène, que nous avons observé entre 2016 et début 2020 sur les métiers à forte technicité, reparaît aujourd'hui avec force. **Les difficultés de recrutement enregistrées sur les métiers de l'ingénierie, du BTP, de la Supply Chain ou de l'IT sont notables.** Pour exemple aujourd'hui, **78% des entreprises soulignent des difficultés à recruter des experts de l'informatique** selon une étude [Michael Page/Choose Your Boss](#)<sup>6</sup>. Le marché se retend, et les rémunérations, se trouvent à nouveau impactées favorablement sur ces métiers.

Pour les entreprises, l'enjeu est double dans le contexte actuel : **difficultés d'acquisition de compétences** d'un côté, et **nécessité de retenir les talents** de l'autre. Dans un marché qui semble à nouveau porteur d'opportunités, les salariés, cadres particulièrement, recommencent à envisager des mobilités professionnelles, et/ou géographiques. Les différents confinements et l'essor du télétravail ont en effet ouvert de nouvelles perspectives pour les travailleurs.

Pour rester attractives dans un environnement voué à retrouver un niveau élevé de tension, les entreprises devront ainsi avoir en tête les moteurs qui animent aujourd'hui peut-être plus fortement leurs salariés cadres : une attente forte d'**accompagnement dans la gestion du changement** organisationnel et managérial né de la crise sanitaire, une **recherche plus grande de flexibilité** (télétravail, aménagements horaires, ...), et plus largement la **quête d'une meilleure qualité de vie**. Notons que 2/3 des décideurs RH sont aujourd'hui prêts à faciliter le télétravail pour les salariés désireux de vivre dans une région différente de celle de leur lieu de travail selon une [étude PageGroup/IFOP](#)<sup>7</sup>.

A l'aube d'une sortie de crise que nous appelons tous de nos vœux, notre objectif reste inchangé : **vous apporter un accompagnement toujours plus expert et qualitatif**, en plaçant au cœur de nos actions les engagements qui ont fait de nous les leaders du recrutement spécialisé dans le monde.

Dans cette optique, je vous invite à consulter le détail de notre **étude de rémunérations 2022**, fruit de l'expertise de nos équipes partout en France.

## Isabelle Bastide

Présidente de PageGroup France

<sup>6</sup> Etude Michael Page Technology/Choose Your Boss, Panorama du marché de l'emploi et du recrutement IT – mars 2021

<sup>7</sup> Etude PageGroup/IFOP, Comment la crise sanitaire transforme l'organisation du travail - juin 2021

# TENDANCES DE MARCHÉ

**E**n complément de notre expertise terrain, nous réalisons tout au long de l'année des études, auprès des entreprises comme des professionnels en recherche d'emploi, afin de confirmer – ou de dégager – les tendances clés et problématiques émergentes du marché de l'emploi.

# TENDANCES DE MARCHÉ

## COMMENT LA CRISE SANITAIRE TRANSFORME L'ORGANISATION DU TRAVAIL

**UN AN PLUS TARD :  
LES DÉCISIONNAIRES RH DÉCRYPTENT « LE MONDE D'APRÈS »**

en partenariat avec 

Début 2020, le coronavirus a provoqué une crise sanitaire et économique sans précédent. Face à des situations difficilement envisageables jusqu'alors (confinements, mise à l'arrêt de secteurs entiers, télétravail généralisé, fermeture des écoles et des commerces non-essentiels, ...), les entreprises ont dû s'adapter. Et si ces bouleversements ont d'abord semblé temporaires, il aura finalement fallu attendre plus d'un an pour qu'un retour à la normale commence à se profiler.

**Comment une telle crise transforme-t-elle le monde du travail ? Quels en sont les impacts et quelles projections peuvent-être faites à moyen/long terme ? Quelles opportunités, et quels risques, a-t-elle finalement révélés ?**

Découvrez notre état des lieux des impacts, passés et à venir, d'une crise aussi inédite qu'inattendue, sur les organisations :

- Crise Covid-19 en entreprise : entre freins et opportunités
- Télétravail : où en sont vraiment les entreprises ?
- Environnement de travail : vers une révolution de la vie de bureau ?
- Gestion des ressources humaines : un rôle stratégique renforcé pour les managers
- Les questions sociétales et environnementales au cœur des nouveaux enjeux



**Téléchargez l'intégralité de  
l'étude sur notre site**

\*Etude PageGroup/IFOP menée en ligne du 15 au 25 mars 2021 auprès de 501 décideurs RH dans des entreprises de plus de 50 salariés.



# Étude de rémunérations 2022

## IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE MONDE DU TRAVAIL

### Les décideurs RH partagés sur l'impact à long terme de la crise sanitaire :

La Crise est en train de transformer durablement l'organisation du travail

**58%**



Il s'agit d'une situation temporaire qui nécessite de s'adapter à court terme

**42%**

**Sans surprise, la crise sanitaire est perçue comme ayant accéléré l'utilisation des technologies mais montré des limites dans les dimensions plus sociales et humaines du travail.** En effet, si la crise sanitaire est ressentie comme une opportunité dans ce qui relève du numérique et de la productivité des collaborateurs, les décideurs RH sont plus mitigés sur les aspects qualitatifs et humains entourant le travail (formation, santé, mobilité interne, lien social, ...).

### Des opportunités perçues pour :

Accélération de la transformation technologique

**66%**



Digitalisation des activités de l'entreprise

**56%**



Productivité des collaborateurs

**48%**



### Des freins identifiés en termes de :

Lien social entre les collaborateurs

**48%**



Santé physique des collaborateurs

**44%**



Renforcement de la culture d'entreprise

**42%**





# TENDANCES DE MARCHÉ

## TÉLÉTRAVAIL : OÙ EN SONT VRAIMENT LES ENTREPRISES ?

Depuis mars 2020, période marquée par plusieurs confinements et des incitations gouvernementales à ne pas se rendre au bureau lorsque la situation du collaborateur le permet, le télétravail a connu un tel essor qu'il apparaît aujourd'hui comme une évidence pour bon nombre de salariés français. Qu'en est-il dans les faits ? Le télétravail est-il vraiment devenu la norme au sein des entreprises ?

### Un an après la crise, quatre grandes tendances se dessinent :

1

#### L'apparition d'un fort contingent de « néo télétravailleurs »

Avant le début de la crise sanitaire, 1 décisionnaire RH sur 3 déclarait qu'aucun collaborateur de son entreprise n'avait recours au télétravail comme organisation la plus fréquente ; ils ne sont plus que 18% aujourd'hui soit presque deux fois moins.

2

#### La pérennisation d'une organisation du travail plus flexible alternant entre présentiel et distanciel »

Les résultats indiquent un mouvement vers une proportion plus élevée de télétravailleurs réguliers mais éloignent l'idée que le télétravail soit devenu une réalité pour l'ensemble des organisations et des salariés.



**37%** des décisionnaires RH indiquent que **le télétravail est aujourd'hui le mode de travail principal de la majorité de leurs collaborateurs** (+14 pts post-crise)



Seules **6%** des entreprises ont adopté **le 100% télétravail pour 100% de leurs collaborateurs**



**2 entreprises sur 3** sont prêtes à faciliter le télétravail pour les collaborateurs qui souhaitent habiter dans une région différente de celle de leur lieu de travail.

# Étude de rémunérations 2022

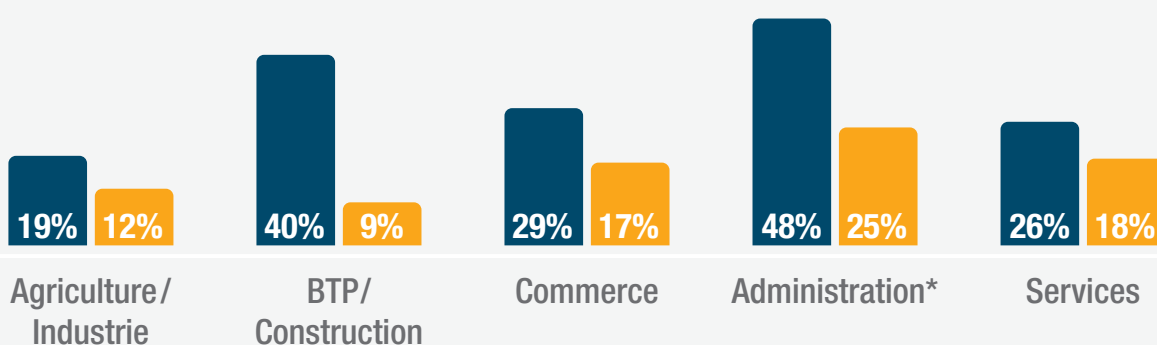
3

## Un accès au télétravail qui diffère encore selon les secteurs

Avant le début de la crise sanitaire, l'accès au télétravail était un vrai facteur de différenciation d'un secteur à l'autre. Un an plus tard, c'est dans la proportion du recours au télétravail que les écarts sont les plus nets.

■ Avant la crise sanitaire      ■ Aujourd'hui

### Entreprises où aucun collaborateur n'a recours au télétravail comme mode de travail principal par secteur



### Entreprises où plus de 50% des collaborateurs ont recours au télétravail comme mode de travail principal par secteur



\* Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale



# TENDANCES DE MARCHÉ

4

## Un impact neutre voire plutôt positif sur la productivité et l'engagement des collaborateurs

Dans l'ensemble, les décideurs RH déclarent que **le recours plus systématique au télétravail n'a pas eu d'impact spécifique sur la productivité et l'engagement des collaborateurs**. Ils sont même relativement nombreux à souligner que la dynamique engendrée a plutôt été positive.



### Productivité

**43%** pensent qu'elle est restée stable

**39%** qu'elle a augmenté



### Engagement

**45%** déclarent qu'il est resté stable

**37%** qu'il a augmenté

» Seuls **18%** pensent qu'ils ont diminué avec le télétravail.



La crise sanitaire a accéléré le déploiement du télétravail dans les entreprises qui le pratiquaient déjà mais elle l'a également généralisé à des secteurs ou des emplois que l'on ne pensait pas forcément compatibles auparavant. Les confinements stricts ont permis aux entreprises de se rendre compte que le télétravail n'était pas une forme de travail dégradé, les collaborateurs restant aussi engagés et productifs voire même davantage. Côté salariés, si le télétravail a été assez largement plébiscité dans les premières semaines, on s'aperçoit aujourd'hui qu'ils sont aussi nombreux à souhaiter revenir au bureau pour retrouver du lien social. **Le format hybride qui semble se mettre en place permet donc de combiner les avantages des deux fonctionnements : une certaine flexibilité liée à un maintien des liens avec ses collègues.**



**Stéphanie Lecerf,**  
DRH PageGroup France

# Étude de rémunérations 2022

## ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL ET LOCAUX : LA RÉVOLUTION DU BUREAU ?








**3 entreprises sur 4**  
ont mené en 2020 ou vont mener en 2021  
des réflexions sur les aspects opérationnels du travail

S'il apparaît qu'avant la crise sanitaire, **les réflexions engagées sur ce sujet étaient plutôt timides** (entre 15 et 30% selon les items proposés), la crise sanitaire a révélé un **fort potentiel de développement pour l'avenir**. Aujourd'hui, la majorité des décisionnaires RH (entre 60 et 85%) déclare avoir mené ou prévoir de mener des transformations dans les mois à venir. Des résultats qui attestent du **rôle catalyseur que joue la crise du covid-19 sur l'organisation des entreprises**.

En ce qui concerne l'environnement de travail et les locaux, **les modifications opérationnelles sur le court terme sont plus avancées et progressent plus rapidement que les changements structurels**. Néanmoins, même si le processus est plus lent, les entreprises se projettent aussi dans des actions plus « radicales » qui laissent présager des changements structurels conséquents à moyen et long terme.

### Top 5 des actions engagées par les entreprises pour faire évoluer les environnements de travail :

|                                                                                                                                                          | Pré-crise | Aujourd'hui | Effet Covid    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|----------------|
|  Equipement des collaborateurs en matériel informatique               | 28%       | 84%         | <b>+56 pts</b> |
|  Mise en place ou accélération du flex-office                         | 19%       | 62%         | <b>+43 pts</b> |
|  Généralisation de bureaux avec un nombre restreint de collaborateurs | 16%       | 61%         | <b>+45 pts</b> |
|  Réduction de la surface des locaux                                   | 16%       | 59%         | <b>+43 pts</b> |
|  Réaménagement des locaux ou de la présence sur site                  | 14%       | 81%         | <b>+67 pts</b> |



# TENDANCES DE MARCHÉ

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : UN RÔLE STRATÉGIQUE RENFORCÉ POUR LES MANAGERS



Interrogés sur les difficultés vécues par leurs collaborateurs depuis le confinement de mars 2020, **les décisionnaires RH sont tout à fait conscients qu'elles ont été aussi bien d'ordre technique que psychologiques, physiques ou organisationnelles**. Néanmoins, pleinement accaparés par les enjeux pratiques liés à la situation, les décisionnaires RH se sont appuyés sur les managers pour gérer les aspects humains et relationnels.

Au-delà de leur fonction hiérarchique et organisationnelle classique, **les managers se sont transformés en « psychologues » au quotidien**. Cela s'est traduit par un souci régulier d'écoute, de soutien individualisé et d'attention au moral des membres de leur équipe. Il en a résulté **une place du manager davantage « au centre » que « devant »**.

Les décisionnaires soulignent **une implication décisive des managers** tant sur le plan humain qu'organisationnel durant la crise sanitaire.

| S'agissant de proximité humaine, les managers ont :                                                  | Concernant l'organisation du travail, ils ont :                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fait preuve de capacités d'adaptation dans le maintien du lien avec leur équipe</b><br><b>78%</b> | <b>Bien adapté l'organisation matérielle du travail dans leur équipe (présence sur site, télétravail)</b><br><b>76%</b> |
| <b>Su personnaliser les liens avec les membres de leur équipe</b><br><b>69%</b>                      | <b>Su prioriser les missions et l'affectation des tâches dévolues à leur équipe</b><br><b>72%</b>                       |

Depuis le début de la crise sanitaire, **les managers**, notamment de proximité, **ont donc joué un rôle primordial dans le maintien de la confiance et du lien entre les collaborateurs et l'entreprise**.

# Étude de rémunérations 2022

## LES QUESTIONS SOCIÉTALES ET ENVIRONNEMENTALES AU CŒUR DES NOUVEAUX ENJEUX

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est légitimée par les décideurs RH et **la crise sanitaire a accéléré cette tendance tout en confortant surtout les plus convaincus dans leurs positions.**



### Près de 9 décideurs RH sur 10

estiment aujourd'hui que **les entreprises ont une responsabilité importante dans l'élaboration d'un monde plus juste et responsable**



**75%**

pensent que **la crise a accéléré la prise de conscience** sur le rôle des entreprises dans l'élaboration d'un monde plus responsable

Amenés à se positionner sur différents aspects plus spécifiques de la politique RSE dans une entreprise, les décideurs RH sont largement majoritaires (entre 73% et 82%) à reconnaître ses atouts en matière de :

- > **Développement durable**
- > **Marque Employeur** (engagement des collaborateurs, attraction des talents)
- > **Compétitivité** (avantage concurrentiel, fidélisation clients)



C'est un fait : la crise sanitaire est venue accentuer de nombreuses inégalités ; **les entreprises ont donc un rôle encore plus grand à jouer, sur tous les terrains de la RSE, avec au centre des notions de solidarité, d'entraide et de cohésion.** Les questions de diversité et d'inclusion, liées à celles d'égalité devront être au cœur de toutes les attentions. Il s'agira par ailleurs d'opérer un changement à la fois profond et durable, répondant aux nouvelles attentes des citoyens en matière de responsabilité environnementale. Les résultats de notre étude semblent confirmer que la dynamique à l'œuvre s'intensifie dans la période actuelle, et qu'une réelle conscience collective émerge, deux éléments clés pour l'avenir.



**Isabelle Bastide,**  
**Présidente**  
**PageGroup France**

## LES FRANÇAIS ET L'EMPLOI

Si la pandémie a eu un impact considérable sur l'emploi et le monde tel que nous le connaissons, elle n'a pas empêché les actifs français de réfléchir à leur carrière, à leurs compétences et à leur avenir. Entre télétravail et chômage partiel, comment ont-ils maintenu leur employabilité ? Ont-ils profité de cette période particulière pour développer de nouvelles compétences ou pour changer de cadre de vie ?

### EMPLOYABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



**92%**

des candidats pensent avoir les compétences nécessaires pour évoluer dans le marché du travail actuel

#### Depuis le début de la crise sanitaire :

**49%** ont assisté à un ou plusieurs webinar(s)

**44%** ont suivi une formation

#### À quelles fins ?

Améliorer des compétences existantes

**58%**

Développer de nouvelles compétences en rapport avec un futur emploi

**49%**

Acquérir des connaissances sur des sujets non liés à leur expertise professionnelle

**37%**

#### Les déclencheurs ?

Une réflexion personnelle sur le parcours professionnel

**71%**

Une prise de conscience après comparaison entre compétences acquises et compétences recherchés par les entreprises dans les offres d'emploi

**37%**

Une recommandation du supérieur hiérarchique

**6%**

**40%** des actifs interrogés déclarent que leur manager actuel ou précédent n'a jamais abordé avec eux le sujet de leur montée en compétences.

# TENDANCES SALARIALES

## TÉLÉTRAVAIL ET DÉSIR DE MOBILITÉ



**79%**

des répondants considèrent que leurs tâches ou responsabilités peuvent être accomplies à distance

**La possibilité de travailler à distance aujourd'hui influence les recherches d'emploi sur 3 critères :**

**67%**



Temps de trajet jugé acceptable

**65%**



Horaires de travail flexibles

**56%**



Localisation du poste

**En matière d'emploi, quelles concessions les Français sont-ils prêts à faire pour changer de ville ou de région ?**

**42%**

Rechercher le même poste dans un autre secteur

**31%**

Rechercher un poste différent dans le même secteur

**26%**

Accepter une baisse de salaire

Depuis le début de la crise, **50% des actifs ont réalisé ou envisagé une mobilité :**

**10%**

ont changé de lieu de vie

**17%**

prévoient de déménager sous 12 mois

**23%**

à horizon de plus d'un an

**Top 3 des raisons motivant la mobilité :**



**37%**

S'installer dans une région plus dynamique sur le plan économique



**30%**

Avoir une habitation plus grande et/ou avec un extérieur



**29%**

Etre plus proche de la nature



# TENDANCES SALARIALES

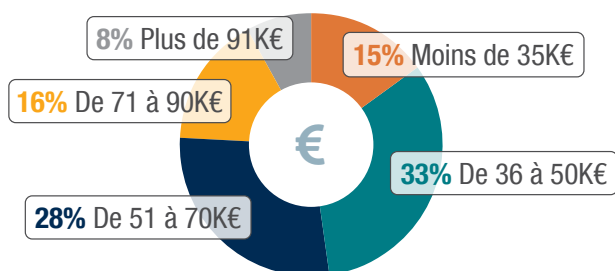
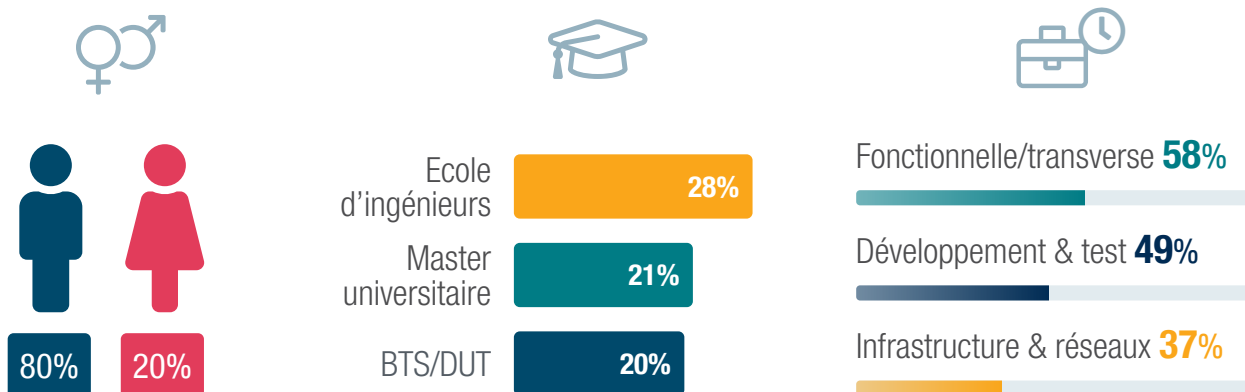
## MARCHÉ DE L'EMPLOI IT EN FRANCE



Parce que **les compétences et expertises IT sont au cœur des enjeux de compétitivité de toutes les entreprises, quel que soit leur taille ou secteur d'activité**, Michael Page Technology a dressé - en partenariat avec **Choose Your Boss** - un panorama du marché de l'emploi et du recrutement IT en France.

### QUI SONT LES PROFESSIONNELS DE L'IT ? QUELS SONT LES PRINCIPAUX BESOINS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE D'EXPERTISES ET DE COMPÉTENCES ?

#### Portrait-robot



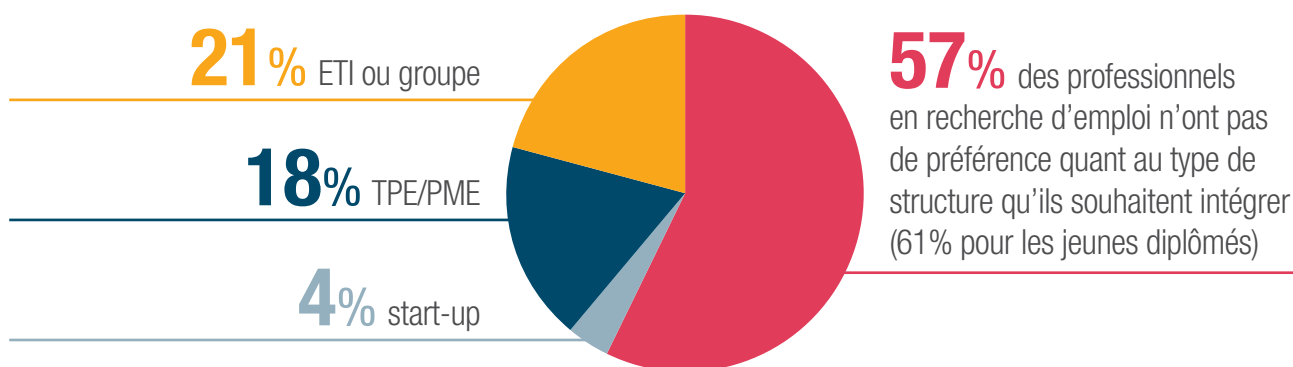
**Pour 1 expert de l'IT sur 3, l'augmentation entre 2 postes se situe entre 5 et 10%**

# TENDANCES SALARIALES

## En poste, ils privilégient...



## Et en recherche d'emploi...



Ces chiffres montrent que si le critère numéro 1 des professionnels de l'IT est d'accéder à un emploi peu importe le type de structure, ils privilégient néanmoins les entreprises plus à même de résister à la crise, telles que les ETI ou groupes.



Le recrutement IT est particulièrement complexe aujourd'hui car les **besoins des entreprises en matière de compétences informatiques évoluent plus vite que l'offre de compétences disponible** sur le marché de candidats. Cette inadéquation entre offre et demande provoque deux phénomènes : d'un côté, des profils rares que l'on s'arrache et dont les salaires explosent, de l'autre, des experts dont les compétences deviennent moins essentielles et dont les durées de recherche d'emploi s'allongent.



Sacha Kalusevic,  
Directeur Senior  
Michael Page Technology

# TENDANCES SALARIALES

## Zoom sur les formations suivies par les professionnels de l'IT



**54%**

Développer de nouvelles compétences sur le poste actuel



**43%**

Développer des compétences pour évoluer vers un nouveau poste

## Quelle place pour les femmes dans la Tech ?



### Elles sont sous-représentées

seuls 20 % des postes de l'IT sont occupés par des femmes



### Elles restent moins bien payées

43% des femmes gagnent plus de 50 000€ bruts annuels (contre 52% des hommes)



### Elles évoluent en priorité dans des postes transverses (45%)

ou dans les métiers du développement (23 %)



Plus de 7% de femmes se positionnent sur les métiers de la Data contre moins de 3% d'hommes

## RÉMUNÉRATIONS : UN SYNDROME DE L'IMPOSTEUR TOUJOURS PRÉSENT CHEZ LES FEMMES

Alors que dans leur ensemble, plus de 50 % des professionnels de l'IT gagnent plus de 50 K€ annuels, cette statistique n'est vraie que pour 43 % des femmes.

Cette donnée traduit en creux différents éléments, dont la sous-représentation des femmes sur les métiers à responsabilité ou de Direction. Avec l'arrivée progressive des femmes dans l'IT ces 7 dernières années, ce décalage devrait tendre à s'équilibrer dans les 5 années à venir, à mesure que les femmes évolueront vers des postes plus capés, donc mieux rémunérés. Par ailleurs, il est important de souligner que les femmes accordent souvent davantage d'importance à la sécurité de l'emploi qu'à la négociation de leur salaire et restent plus contraintes que les hommes sur ce plan. Beaucoup d'entre elles ont moins le réflexe de se renseigner pour connaître leur valeur sur le marché, ce qui est un premier frein à la (re)négociation et à un plus juste positionnement.

Découvrez toutes nos offres d'emploi IT



# TENDANCES SALARIALES

## RECRUTEMENT IT : OÙ EN SONT LES ENTREPRISES ?



**61%**

des entreprises ont augmenté leurs effectifs IT ces 5 dernières années



**78%**

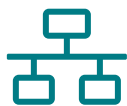
des organisations recruteront des experts de l'IT cette année

### Les expertises les + recherchées



Développement

**56%**



Infrastructure & réseaux

**46%**



Fonctionnelle/  
transverse

**44%**



Architecture

**36%**



Sécurité  
du SI

**35%**

### Besoins des entreprises, compétences disponibles : ça bloque !

**8 entreprises sur 10** ont des difficultés à recruter les experts IT dont elles ont besoin



Raison n° 1

Manque de profils aux compétences adaptées  
**69%**

### 4 clés pour favoriser la rencontre des compétences IT



Se focaliser sur la **maîtrise opérationnelle**



Prêter une attention particulière aux **soft skills**



Utiliser les bons **outils et canaux de sourcing**



Privilégier la **formation professionnelle** (upskilling/reskilling)

**Vous souhaitez être accompagné(e) pour vos recrutements IT ?  
Contactez-nous**





# FOCUS RÉGIONS

**G**âce à notre implantation régionale forte (20 bureaux en France), nos consultants en recrutement possèdent une connaissance avancée des différents bassins d'emploi. Afin de vous proposer une photographie plus complète du marché de l'emploi 2022, nous avons choisi de dresser pour chaque grande région un panorama des principales tendances observées par nos équipes localement.



# FOCUS RÉGIONS

## Auvergne Rhône-Alpes

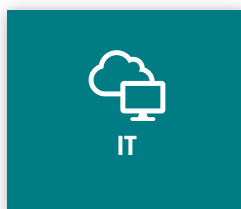
### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Première région industrielle de France en matière d'emploi, l'Auvergne Rhône-Alpes possède un portefeuille d'activités diversifié, orienté vers l'industrie du futur et les technologies de pointe. **Les profils en mécanique, méthodes et maintenance, les postes technico-commerciaux ainsi que les experts du digital et de l'IT sont très recherchés.**
- Avec de nombreux acteurs majeurs implantés dans la région, **le secteur de la santé (pharma, dispositifs médicaux) continue à recruter de nombreux experts, notamment en production et recherche**, pour faire face aux défis de demain : essais cliniques, fabrication de vaccins, relocalisation...
- Malgré la pandémie, **le marché de l'emploi régional reste dynamique avec des recrutements cadres et non-cadres en hausse constante**. La tension est particulièrement forte dans les secteurs de l'industrie et de l'immobilier/construction et les rémunérations augmentent pour se rapprocher de celles d'Île-de-France.

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



**7 Mrd d'€**

de dépenses en R&D font de la région  
Auvergne Rhône-Alpes la **2<sup>e</sup> région la  
plus innovante** de France

Source : CCI AURA

## Bretagne

### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

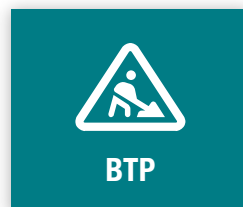
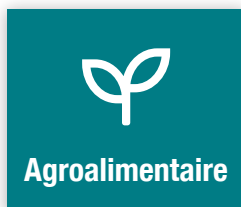
- **Première région agroalimentaire de France**, la Bretagne accueille de nombreuses entreprises de **logistique et de distribution alimentaire**. N'ayant pas souffert de la crise, celles-ci continuent de recruter de nombreux profils en Supply Chain où **les Approvisionneurs, les Gestionnaires de flux, les Exploitants transports ou les Affréteurs sont recherchés**.
- Offrant une qualité de vie agréable, **la Bretagne attire chaque année de nouveaux habitants** ; un phénomène qui devrait s'accroître en 2022 avec la démocratisation du télétravail et de nouvelles envies de mobilité côté salariés. Cet engouement, qui implique de **nombreux projets immobiliers**, dope les secteurs de la construction et du BTP.
- De manière générale, **les métiers de l'IT et du digital sont en tension** dans la région et **les besoins en Commerciaux explosent** avec la sortie de crise sanitaire.

**40%**

des emplois industriels en Bretagne  
sont dans **l'agroalimentaire**

Source : Insee 2020

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



# FOCUS RÉGIONS

## CENTRE-VAL DE LOIRE

### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Pendant la pandémie, les **groupes de la Cosmetic Valley** (Dior, L'Oréal, ...) ont réorganisé leurs lignes de production pour fournir le pays en gels hydro-alcooliques. De retour sur leurs activités classiques, ils **recherchent des profils techniques en maintenance, qualité et packaging**.
- Avec près de 12 000 emplois, l'**industrie pharmaceutique** est particulièrement développée dans la région. La **relocalisation** prochaine de certaines productions de médicaments va renforcer les **besoins en Techniciens microbiologie, Pharmaciens ou profils en formulation**.
- Avec 9 axes routiers majeurs desservant l'Europe, la région Centre est **un véritable carrefour stratégique pour les échanges**. Attirés par la proximité avec Paris et les prix attractifs de l'immobilier, les **grands acteurs de la logistique** y sont installés et recrutent des **profils en préparation de commande et des Caristes**.

### 3<sup>e</sup> région

française pour la part de l'industrie dans l'emploi

Source : DEV'UP Centre-Val de Loire

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



Pharmaceutique



Agroalimentaire



Plasturgie et métallurgie

## GRAND EST

### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Particulièrement touchée par l'épidémie du Covid-19, la région Grand-Est a lancé le « Business Act », un plan de relance ambitieux pour accélérer la **transformation industrielle** et soutenir les **transitions écologique, énergétique et numérique**. Quel que soit le secteur, **les profils en R&D et les chefs de projet en amélioration continue sont plébiscités**.
- La crise sanitaire a révélé le besoin de produire localement pour réduire la dépendance vis-à-vis de l'étranger. Plusieurs **projets de relocalisation** (textile, métallurgie, horlogerie) sont en cours dans la région et les **recrutements dans l'industrie** augmentent, notamment pour les **postes en maintenance, robotique ou production**.
- La mobilité habituelle des **experts de la Finance** est freinée par un contexte sanitaire encore incertain, ce qui induit une certaine **tension sur ces profils**.

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



Informatique



Commerce



Industrie

### 800 kms

de frontières partagés avec 4 pays pour une **position clé au cœur de l'Europe**

Source : CCI Grand-Est



# FOCUS RÉGIONS

## HAUTS-DE-FRANCE

### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



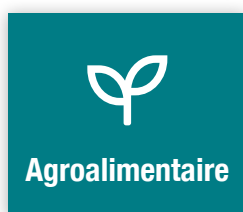
#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Le **secteur du retail**, fortement implanté dans la région, connaît de gros **enjeux de transformation** et d'**accélération digitale**. Les principaux leaders tournent de plus en plus leur modèle vers du made in France et recherchent de nombreux profils digitaux.
- Le **secteur industriel repart** soutenu par un **plan de relance** massif d'1,3 Mrd d'euros et le projet ambitieux d'accélérer la **transition écologique** des appareils productifs. Depuis l'activation de nombreux projets de **relocalisation industrielle** post-Covid, l'ensemble des structures du secteur a des **besoins en main d'œuvre** et est confronté à un manque accru de profils, en **production** et **maintenance** notamment.
- Le Brexit a amené de nombreuses **sociétés anglaises** à s'installer dans les Hauts-de-France pour faciliter les **échanges commerciaux** et limiter les coûts de douanes. **Les profils en logistique, supply chain et import/export sont recherchés.**

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



Retail



Agroalimentaire



Automobile



Chimie &  
Pharmaceutique



Logistique

## NORMANDIE

### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- **L'industrie**, qui représente 1/4 des emplois de la région, peine à recruter des talents avec des compétences techniques. **De nombreuses offres d'emploi, accessibles en alternance ou aux jeunes diplômés, sont à pourvoir dans des secteurs variés** (agroalimentaire, pharmaceutique, chimie, ...).
- La **filière énergétique** normande (nucléaire, thermique et renouvelable) continue de se développer en cohérence avec les **nouveaux enjeux de transition écologique**. Elle offre de belles **opportunités de carrière aussi bien dans le domaine de la production que du transport ou de la distribution**.
- En réponse à la crise, la région Normandie a mis en œuvre plusieurs initiatives pour **soutenir le rebond de l'activité et de l'emploi tout en modernisant ses services et l'outil industriel local** (Normandie Rebond, Impulsion Résistance Normandie, Normandie à l'export, ...).

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



Santé



Aide sociale



Commerce

1<sup>er</sup>

potentiel de France pour les énergies marines **renouvelables**

Source : Région Normandie

# FOCUS RÉGIONS

## NOUVELLE-AQUITAINE

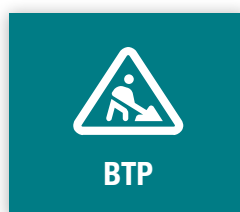
### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Principal secteur d'activité de la région (1 recrutement sur 5 pré-crise), le **tourisme** a souffert de la fermeture des établissements ainsi que de l'arrêt des activités culturelles et sportives. Avec l'extension de la couverture vaccinale, **les intentions d'embauches repartent à la hausse.**
- Grâce à une répartition équilibrée des activités civiles et militaires, **l'aéronautique aquitain a résisté à la crise.** Entre la reprise des échanges touristiques/marchands et le climat géopolitique actuel, les carnets de commande se remplissent et les **recrutements de profils techniques (méthodes, qualité, essais)** reprennent.
- Afin de répondre aux attentes en matière environnementale et lutter contre les effets du changement climatique, la **filière vitivinicole** bordelaise se transforme. Pour mener à bien cette **transition écologique, les Responsables ou Techniciens Exploitation sont recherchés.**

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



## OCCITANIE

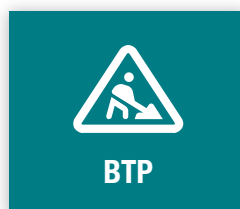
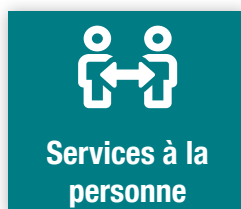
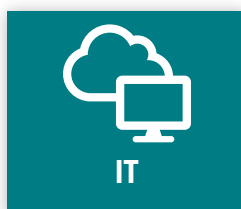
### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Après avoir été durement touché pendant la crise, **l'aéronautique repart sous l'impulsion d'Airbus** qui a annoncé une forte accélération de sa production pour 2023 et 2024. **Les recrutements d'Ingénieurs et Techniciens reprennent** avec en ligne de mire la création de « l'avion du futur », neutre en carbone et connecté.
- Deuxième activité de la région, le **secteur de la santé** est en pleine croissance avec un écosystème local composé à la fois d'acteurs majeurs (Pierre Fabre, Evotec) mais aussi de PME et start-up innovantes. **Les Techniciens biologie, qualité et affaires réglementaires, de maintenance biomédicale ou les Ingénieurs R&D sont recherchés.**
- Porté par la forte croissance démographique et les enjeux de transition écologique, **le secteur de la construction est particulièrement dynamique.** Les profils **Chauffagiste-Climatisation** et **Maintenance en installation** sont pénuriques.

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



# FOCUS RÉGIONS

## PAYS DE LA LOIRE

### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Avec un écosystème numérique particulièrement dynamique, **la FrenchTech Nantes/Saint Nazaire est un pôle de référence en matière d'innovation et de nouvelles technologies**. Les **opportunités d'emploi** autour de l'**intelligence artificielle** ou de la **cybersécurité** sont nombreuses.
- L'**attractivité de la région** ouest, déjà élevée, a été renforcée par la crise sanitaire. L'arrivée de nouveaux habitants dope les **secteurs de l'immobilier et de la construction**. Les **besoins en experts études et en chantier/conduite de travaux restent forts**.
- Les **activités industrielles** (agroalimentaire, énergie, nautisme) restent soutenues dans les Pays de la Loire et les besoins en recrutement augmentent. Les **métiers techniques** continuent d'être en tension avec de **nombreux postes à pourvoir en maintenance, en production ou en supply chain**.

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



Industrie



Agroalimentaire



Immobilier et  
construction

**34%**

de **croissance des offres d'emploi**  
dans la région entre  
S1 2021 et S1 2019

Source : Jobfeed

## PACA

### PANORAMA DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



#### À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Malgré une baisse d'activité liée au Covid, la **filière industrie et énergies** a repris ses recrutements et devrait rapidement dépasser son niveau d'avant-crise. **De nombreuses opportunités** sont à pourvoir **pour les profils en Ingénierie et R&D**.
- Principal secteur pourvoyeur d'emplois en PACA, **le commerce repart également à la hausse**. Les **Attachés et Cadres commerciaux**, essentiels pour soutenir la reprise économique des entreprises, **sont particulièrement sollicités**.
- Avec un climat ensoleillé et une position privilégiée entre mer et montagne, la région propose un cadre séduisant pour de plus en plus d'entreprises. Un attrait qui se renforce d'autant plus post-covid que **les écarts de rémunération avec l'Île-de-France tendent à se réduire** (-10/-15% contre près de -30% par le passé).

**75%**

des recrutements prévus en 2021  
en PACA seront réalisés par les **PME**  
(moins de 250 salariés)

Source : APEC

#### LES SECTEURS QUI RECRUTENT LE +



Construction



Énergie



Technologie



# FOCUS RÉGIONS

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

Afin de vous apporter un éclairage précis sur les rémunérations pratiquées sur l'ensemble du territoire français, nous avons choisi de vous indiquer les **variations moyennes existant entre l'Île-de-France et les grandes régions**.



|                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| <b>AUVERGNE RHÔNE-ALPES</b> | entre 0 % et -10 %   |
| <b>BRETAGNE</b>             | entre -8 % et -20 %  |
| <b>CENTRE-VAL DE LOIRE</b>  | entre -12 % et -20 % |
| <b>GRAND EST</b>            | entre -10 % et -18 % |
| <b>HAUTS-DE-FRANCE</b>      | entre -5 % et -10 %  |
| <b>NORMANDIE</b>            | entre -12 % et -18 % |
| <b>NOUVELLE-AQUITAINE</b>   | entre -8 % et -15 %  |
| <b>OCCITANIE</b>            | entre -8 % et -12 %  |
| <b>PAYS DE LA LOIRE</b>     | entre -10 % et -20 % |
| <b>PACA</b>                 | entre -10 % et -15 % |

Ces écarts sont à pondérer en fonction des années d'expérience demandées pour le poste, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.



# Méthodologie

Cette étude de fonctions et de rémunérations s'appuie sur les missions réalisées pour nos clients sur l'ensemble de l'année 2020 jusqu'au 30 juin 2021, sur les entretiens effectués avec les candidats par nos 700 consultants spécialisés, et sur l'analyse précise de notre base de données, réactualisée en permanence par nos équipes.

Nous avons cherché à être les plus représentatifs possible en présentant ici les fonctions traitées de façon récurrente par nos équipes. Cependant, les **éléments mis en exergue (profil, expérience, rémunération) sont à pondérer en fonction de la structure des entreprises, de la dynamique propre à chaque secteur d'activité et à chaque région**, et, bien sûr, de l'évolution de la conjoncture économique actuelle.

S'agissant de la rémunération, nous avons souhaité faciliter la lecture de nos tableaux et avons retenu comme critères de distinction la séniorité des candidats. Les rémunérations présentées sont exprimées en fonction de l'**expérience sur la fonction visée** en milliers d'euros (k€) et correspondent au **brut annuel fixe** avec, le cas échéant, une annotation concernant la partie variable et les éventuels avantages en nature.

Notre cabinet travaille dans le respect des règles de déontologie de notre profession et des dispositions légales en matière de traitement des données personnelles des candidats, afin de prévenir tout risque de discrimination.

Nous attirons votre attention sur le fait que les termes « recruteur », « candidat », « client », « consultant », doivent être compris comme recruteu.r.se, candidat.e, client.e, consultant.e, mais sont écrits au masculin pour faciliter la lecture du document.

Il est également à noter que, bien que les **intitulés de poste soient écrits au masculin, ces derniers concernent aussi bien des femmes que des hommes.**

# ANALYSES SECTORIELLES





# Accueil & Services



## NOTRE EXPERTISE

**600**

entretiens réalisés  
chaque année

**140**

recrutements  
par an

**7 200**

profils dans notre  
base de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur l'**ensemble des métiers de l'Accueil & Services** :

- Accueil/Standard
- Gestion documentaire
- Services aux entreprises
- Événementiel

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Industrie pharmaceutique
- Banque
- Conseil
- BTP
- Services aux entreprises

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ Le contexte sanitaire de ces derniers mois et le travail à distance ont fortement impacté les métiers de l'accueil. Les entreprises plébiscitent les **professionnels polyvalents**, capables d'effectuer, au-delà de l'accueil physique ou téléphonique, des **missions d'assistanat**, d'assurer la **bonne tenue du site** ou le **respect des règles sanitaires**.
- ▶ La prise de conscience collective face aux enjeux environnementaux, le recours massif au télétravail ainsi que le développement des nouvelles technologies ont accéléré la **dématérialisation** : les **E-archivistes** et les **experts des métiers liés au Cloud** sont **de plus en plus recherchés** au sein des entreprises adeptes du "zéro papier" et du flex-office.
- ▶ Le **métier d'Hôte** ne requiert **pas de formation particulière** mais lors des processus de recrutement, **une attention particulière est portée aux soft skills** des candidats telles que le sens du service, la ponctualité, la disponibilité et le dynamisme.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 50%

des recrutements concernent des environnements exigeants : banque d'affaires, cabinet notarial, luxe, services financiers, ...\*

# 90%

des recrutements sur les métiers de l'Accueil requièrent la maîtrise de l'anglais \*\*

# 5%

du CA d'une entreprise est consacré à la gestion de ses documents papier\*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- E-archiviste
- Document controller
- Assistant d'accueil



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Hôte d'accueil
- Archiviste
- Opérateur de saisie



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Record manager
- Document controller
- E-archiviste



### MÉTIERS QUI ONT ÉMERGÉ AVEC LA CRISE

- Archiviste
- Opérateur de saisie
- Document controller

# Accueil & Services

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| <b>HÔTESSARIAT</b>                                       | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-15 ans</b> | <b>Attractivité</b> |
|----------------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------------|
| Hôte d'accueil - Standardiste                            | 19 - 22        | 22 - 24        | 24 - 26         | ★ ★ ★               |
| Hôte d'accueil - Standardiste anglais courant/bilingue   | 20 - 25        | 24 - 28        | 25 - 33         | ★ ★ ★               |
| Chef hôte - Responsable accueil                          | 23 - 26        | 25 - 28        | 27 - 29         | ★ ★ ★               |
| Chef hôte - Responsable accueil anglais courant/bilingue | 25 - 28        | 27 - 31        | 29 - 33         | ★ ★ ★               |
| Bookeur                                                  | 22 - 26        | 27 - 30        | 30 - 35         | ★ ★ ★               |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| <b>GESTION &amp; TRAITEMENT DE L'INFORMATION</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-15 ans</b> | <b>Attractivité</b> |
|--------------------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------------|
| Archiviste                                       | 19 - 22        | 21 - 26        | 25 - 30         | ★ ★ ★               |
| Documentaliste - Data manager                    | 24 - 28        | 27 - 32        | 30 - 38         | ★ ★ ★               |
| Iconographe                                      | 25 - 28        | 27 - 34        | 30 - 45         | ★ ★ ★               |
| Reprographe                                      | 20 - 24        | 22 - 28        | 28 - 36         | ★ ★ ★               |
| E-archiviste (cloud)                             | 25 - 30        | 28 - 35        | 35 - 48         | ★ ★ ★               |
| Document controller                              | 27 - 30        | 28 - 35        | 35 - 50         | ★ ★ ★               |
| Records manager                                  | 28 - 33        | 30 - 38        | 35 - 50         | ★ ★ ★               |
| Traducteur                                       | 24 - 28        | 27 - 34        | 32 - 45         | ★ ★ ★               |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| <b>FONCTIONS DE SERVICES</b>     | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-15 ans</b> | <b>Attractivité</b> |
|----------------------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------------|
| Agent de courrier                | Smic - 20      | 20 - 23        | 22 - 26         | ★ ★ ★               |
| Responsable service courrier     | 25 - 28        | 28 - 33        | 32 - 36         | ★ ★ ★               |
| Opérateur de saisie              | Smic - 20      | 20 - 24        | 23 - 26         | ★ ★ ★               |
| Concierge d'entreprise           | Smic - 21      | 20 - 28        | 26 - 36         | ★ ★ ★               |
| Chauffeur de maître/de direction | 23 - 25        | 25 - 27        | 27 - 40         | ★ ★ ★               |



# Achats & Supply Chain



## NOTRE EXPERTISE

**6 000**

entretiens réalisés  
chaque année

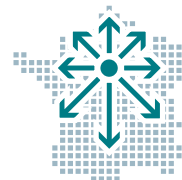
**1 800**

recrutements  
par an

**390 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **19 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire**, en Île-de-France (Neuilly-sur-Seine, Paris, Cergy, Massy, Noisy-le-Grand, Montigny-le-Bretonneux et Roissy) et en région (Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim, management de transition, contrat freelance et contracting** sur l'ensemble des métiers des Achats & Supply Chain :

- Ingénierie - Analyse Supply Chain
- Demand & Supply Planning
- Logistique industrielle
- Exploitation logistique
- Distribution & Transport
- Logistique import/export & Douanes
- Méthodes - Excellence opérationnelle
- Achats directs/indirects

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) et des **domaines variés**, tels que :

- Transport & Logistique
- Industrie
- Agroalimentaire
- Pharma-santé médical
- Énergies
- E-commerce
- Luxe & Grande consommation
- BTP/Construction

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- La crise sanitaire a souligné **l'importance, l'agilité et la résilience de la Supply Chain** en mettant en lumière les fonctions approvisionnement, logistique et distribution. Elle a également accéléré sa digitalisation et devrait favoriser **l'émergence de nouveaux métiers en lien avec l'analyse de données, l'ingénierie, le développement durable et l'économie circulaire**.
- L'augmentation des volumes de colis traités depuis le début de la crise, notamment par les acteurs du e-commerce, oblige les entreprises à moderniser leur Supply Chain.
- Si **l'aéronautique** et **l'automobile** ont été fortement impactés par le covid-19, les recrutements sont repartis à la hausse et **le volume d'offres actuel dépasse celui de 2019**.
- **Les métiers de l'exploitation connaissent une pénurie de profils liés à la logistique terrain** (Magasinier, Cariste, Chef d'équipe, ...). Les entreprises doivent redoubler d'efforts pour attirer et fidéliser ces professionnels.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 16%

des salariés du secteur ont moins de 25 ans\*

# 12%

du CA des entreprises est généré par l'activité logistique\*

# 1,8 Mio

de professionnels évoluent dans le secteur de la logistique en France\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Supply Chain manager
- Approvisionneur
- Gestionnaire base de données



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Exploitation Logistique
- Chef de projet logistique/Supply Chain
- Responsable Supply Chain



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Déclarant en douanes
- Demand planner
- Chef de projet ingénierie
- Exploitation logistique/transport
- Supply Chain manager



### MÉTIERS QUI ONT ÉMERGÉ AVEC LA CRISE, MICHAEL PAGE

- Responsable lean management
- Responsable transport/distribution
- Responsable/Directeur exploitation logistique
- Chef de projet Supply Chain

# Achats & Supply Chain

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS DE DIRECTION           | 0-2 ans | 5-15 ans | 15 ans et + | Variable  | Attractivité |
|----------------------------------|---------|----------|-------------|-----------|--------------|
| Directeur achats                 | 75 - 90 | 75 - 130 | 90 - 200+   | 10 - 30 % | ★ ★ ★        |
| Directeur supply chain           | 75 - 90 | 75 - 120 | 95 - 200+   | 10 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Distribution manager             | 65 - 90 | 70 - 120 | 70 - 130    | 10 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Directeur de la relation clients | 60 - 75 | 60 - 95  | 70 - 130    | 10 - 25 % | ★ ★ ★        |
| Directeur de site logistique     | 60 - 80 | 65 - 100 | 65 - 110    | 5 - 30 %  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| BUYING & PROCUREMENT                      | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable  | Attractivité |
|-------------------------------------------|---------|---------|----------|-----------|--------------|
| Responsable performance fournisseurs      | 45 - 60 | 55 - 75 | 60 - 90  | 10 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Commodity manager - Lead buyer            | 40 - 65 | 50 - 75 | 57 - 90  | 10 - 25 % | ★ ★ ★        |
| Responsable achats site                   | 37 - 47 | 38 - 55 | 43 - 70  | 5 - 15 %  | ★ ★ ★        |
| Acheteur investissement Capex             | 38 - 50 | 40 - 60 | 55 - 85  | 10 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Acheteur IT & télécoms                    | 38 - 55 | 43 - 65 | 55 - 95  | 10 - 25%  | ★ ★ ★        |
| Acheteur prestations intellectuelles      | 37 - 42 | 38 - 60 | 45 - 85  | 10 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Acheteur industriel/matières premières    | 38 - 43 | 38 - 60 | 47 - 75  | 10 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Acheteur travaux                          | 37 - 45 | 38 - 55 | 45 - 70  | 5 - 15 %  | ★ ★ ★        |
| Acheteur projets                          | 37 - 45 | 38 - 55 | 45 - 75  | 5 - 10 %  | ★ ★ ★        |
| Acheteur services/FM                      | 35 - 42 | 37 - 57 | 40 - 75  | 5 - 15 %  | ★ ★ ★        |
| Acheteur transport/logistique             | 37 - 43 | 37 - 60 | 47 - 90  | 5 - 20 %  | ★ ★ ★        |
| Acheteur hors production/indirect         | 35 - 42 | 38 - 57 | 38 - 75  | 5 - 20 %  | ★ ★ ★        |
| Acheteur - Ingénieur qualité fournisseur  | 37 - 42 | 37 - 52 | 43 - 70  | 0 - 10 %  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire - Assistant achats           | 24 - 28 | 28 - 32 | 30 - 35  | -         | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire base de données fournisseurs | 25 - 30 | 30 - 35 | 34 - 40  | -         | ★ ★ ★        |
| Acheteur public                           | 33 - 37 | 37 - 50 | 40 - 60  | -         | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| TRANSPORT                          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable | Attractivité |
|------------------------------------|---------|---------|----------|----------|--------------|
| Directeur d'agence                 | 42 - 53 | 45 - 55 | 53 - 75  | 5 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Directeur - Responsable transports | 37 - 70 | 43 - 75 | 45 - 110 | 0 - 15 % | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| TRANSPORT                       | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable | Attractivité |
|---------------------------------|---------|---------|----------|----------|--------------|
| Affréteur - Agent de transit    | 24 - 32 | 30 - 35 | 32 - 38  | -        | ★ ★ ★        |
| Responsable - Déclarant douanes | 28 - 40 | 32 - 55 | 43 - 90  | -        | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire litiges transports | 25 - 28 | 26 - 30 | 30 - 32  | -        | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| LOGISTICS & SUPPLY CHAIN                                          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable | Attractivité |
|-------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|----------|--------------|
| Contract manager                                                  | 52 - 75 | 55 - 80 | 60 - 90  | 5 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Responsable supply chain                                          | 53 - 80 | 57 - 85 | 63 - 90  | 5 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Chef de projet ingénierie & implémentation                        | 42 - 70 | 48 - 75 | 53 - 90  | 5 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Chef de projet SI/SC                                              | 45 - 70 | 53 - 75 | 53 - 90  | 5 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Responsable S&OP                                                  | 48 - 60 | 52 - 70 | 60 - 90  | 5 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Responsable prévisions des ventes - Business analyst              | 42 - 53 | 47 - 60 | 52 - 75  | 5 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Demand planner - Customer planner                                 | 37 - 43 | 40 - 52 | 48 - 70  | 0 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Responsable/Ingénieur méthodes logistique/ Process - Lean manager | 35 - 75 | 37 - 75 | 45 - 90  | 5 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Supply chain manager - Coordinateur logistique                    | 35 - 40 | 40 - 57 | 48 - 80  | 0 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Responsable exploitation                                          | 35 - 48 | 38 - 57 | 45 - 70  | 5 - 20 % | ★ ★ ★        |
| Responsable - Gestionnaire approvisionnements                     | 35 - 52 | 38 - 60 | 43 - 70  | 5 - 10 % | ★ ★ ★        |
| Responsable - Gestionnaire planification/ ordonnancement          | 28 - 32 | 35 - 45 | 42 - 65  | 0 - 10 % | ★ ★ ★        |
| Chef d'équipe                                                     | 24 - 30 | 26 - 32 | 30 - 37  | -        | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire logistique/flux/stocks                               | 26 - 30 | 28 - 35 | 33 - 40  | -        | ★ ★ ★        |
| Magasinier - Manutentionnaire                                     | 18 - 24 | 22 - 26 | 26 - 30  | -        | ★ ★ ★        |



## NOUVEAUX MÉTIERS DE LA SUPPLY CHAIN

Quels recrutements pour répondre aux enjeux de demain ?

Téléchargez l'étude sur notre site





# ADV & Relation Clients



## NOTRE EXPERTISE

**10 000**

entretiens réalisés  
chaque année

**2 100**

recrutements  
par an

**400 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **19 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire**, en Île-de-France (Neuilly-sur-Seine, Paris, Cergy, Massy, Noisy-le-Grand, Montigny-le-Bretonneux et Roissy) et en région (Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur **l'ensemble des métiers de l'ADV & Relation Clients** :

- Administration des ventes
- Service clients
- Call center, centre relation clients
- Import & Export
- Service commercial
- Support aux ventes

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- FMCG/Biens de grande consommation
- Distribution spécialisée
- E-commerce
- Industries (agroalimentaire, pharma, chimie, métallurgie, ...)
- Services
- Transport & logistique
- Télécommunications & IT
- Luxe & Retail
- BTP/Construction
- Énergies

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Les métiers de l'**administration des ventes** et du **back-office commercial** sont en première ligne pour **relancer l'activité post-crise**.
- Les entreprises continuent d'investir massivement dans la transformation de leur approche client. Dans un contexte de digitalisation accrue, **les métiers de la Relation Client ont dû s'adapter en termes d'outils** (Chatbot, messaging) et évoluer vers plus d'authenticité, **d'instantanéité** et de **personnalisation**.
- L'augmentation des **flux de commandes** a accentué la **tension sur les profils pénuriques experts** de la **gestion de litiges**, des **pénalités** et/ou du **SAV**, dans les secteurs de la distribution spécialisée, de l'agroalimentaire ou encore du e-commerce.
- Les métiers du **commerce international** enregistrent un **rebond significatif** dans les secteurs de l'agroalimentaire, des matières premières, des nouvelles technologies et des produits pharmaceutiques.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 74%

des recrutements finalisés par nos équipes concernent les métiers de l'ADV et du service client\*

# 67%

des entreprises considèrent la relation client comme importante ou stratégique\*\*

# 40%

de croissance cette année pour les interactions asynchrones entre les entreprises et leurs clients (réseaux sociaux, e-mails, chatbots, ...)\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Gestionnaire ADV FMCG
- Assistant commercial
- Gestionnaire SAV/litiges
- Coordinateur service client & logistique FMCG



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Chargé de clientèle
- Gestionnaire BDD
- Prev. des ventes/business analyst



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Gestionnaire ADV FMCG
- Gestionnaire ADV export
- Gestionnaire de pénalités/litiges
- Responsable service client FMCG



### MÉTIERS QUI ONT ÉMERGÉ AVEC LA CRISE PAGE PERSONNEL

- Gestionnaire ADV FMCG
- Gestionnaire litiges/pénalités
- Gestionnaire grands comptes/enseignes



# ADV & Relation Clients

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| SALES SUPPORT                                 | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable | Attractivité |
|-----------------------------------------------|---------|---------|----------|----------|--------------|
| Prévisionniste des ventes - Chargé d'analyse  | 34 - 38 | 38 - 45 | 45 - 60  | 0 - 10 % | ★ ★ ★        |
| Assistant commercial                          | 25 - 30 | 28 - 35 | 35 - 38  | 0 - 5 %  | ★ ★ ★        |
| Assistant/Gestionnaire grands comptes         | 26 - 30 | 30 - 36 | 36 - 42  | 0 - 5 %  | ★ ★ ★        |
| Assistant/Gestionnaire appels d'offres        | 26 - 30 | 32 - 37 | 37 - 42  | -        | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire base de données clients/produits | 26 - 29 | 29 - 35 | 35 - 45  | -        | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| SALES ADMINISTRATION                | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|---------|----------|----------|--------------|
| Responsable ADV/service clients     | 32 - 38 | 38 - 50 | 45 - 80  | 5 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire ADV/service clients    | 25 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | -        | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire ADV international      | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42  | -        | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire SAV/litiges/pénalités  | 22 - 28 | 28 - 34 | 34 - 38  | 0 - 5 %  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire litiges clients        | 24 - 28 | 28 - 32 | 30 - 36  | 0 - 5 %  | ★ ★ ★        |
| Opérateur de saisie                 | 18 - 22 | 20 - 24 | 24 - 27  | -        | ★ ★ ★        |
| Responsable/Superviseur call center | 25 - 30 | 30 - 40 | 40 - 75  | 0 - 10 % | ★ ★ ★        |
| Chargé de clientèle BtoB ou BtoC    | 20 - 24 | 24 - 27 | 27 - 32  | 0 - 5 %  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| IMPORT/EXPORT          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable | Attractivité |
|------------------------|---------|---------|----------|----------|--------------|
| Responsable ADV export | 33 - 38 | 35 - 55 | 45 - 85  | 5 - 15 % | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire export    | 28 - 34 | 34 - 38 | 38 - 42  | -        | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire import    | 28 - 34 | 34 - 38 | 38 - 42  | -        | ★ ★ ★        |

# Assistanat & Office Management



## NOTRE EXPERTISE

**6 000**

entretiens réalisés  
chaque année

**1 200**

recrutements  
par an

**250 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **15 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire**, en Île-de-France (Neuilly-sur-Seine, Paris, Massy et Montigny-le Bretonneux) et en région (Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur l'**ensemble des métiers de l'Assistanat & de l'Office Management** :

- Présidence
- Direction générale
- Direction des ressources humaines
- Direction marketing & communication
- Direction financière
- Direction commerciale

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans **des secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- BTP/Construction/Immobilier
- Services financiers
- Industrie
- Agrolimentaire
- Technologie & télécoms
- Services aux entreprises
- Luxe
- Pharmaceutique

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Avec un marché du travail en pleine mutation et une digitalisation accrue, les métiers de l'assistantat évoluent, requérant **polyvalence, agilité et parfaite maîtrise des nouveaux outils digitaux**. Les Assistants ont davantage de responsabilités et doivent traiter des sujets pluridisciplinaires. Leur rôle de « facilitateur du quotidien » a été essentiel pendant la crise : application des protocoles sanitaires, travail à distance, achat de consommables (gel, masques, ...).
- Malgré le contexte sanitaire, de nombreux secteurs tels que **l'immobilier, la construction, l'industrie, la finance** ou encore **la santé** ont continué à recruter des Assistants. Les candidats rapidement opérationnels, capables de s'adapter facilement sont particulièrement recherchés.
- Les **profils d'Assistant travaux et technique**, associant maîtrise du back-office et connaissance des particularités techniques sont **toujours très plébiscités**. Une tendance qui va continuer de croître en 2022.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

+ de **70%**

des postes en Assistantat reposent sur la validation de soft skills\*

**40%**

des recrutements concernent les secteurs de l'immobilier, la construction et l'industrie\*

**65%**

des recrutements réalisés par nos équipes le sont pour des TPE et PME\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Assistant d'équipe bilingue
- Assistant de direction bilingue
- Office manager
- Assistant technique/travaux



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Assistant administrative
- Assistant d'agence/service
- Assistant d'équipe



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Office manager
- Assistant technique/travaux
- Assistant de direction bilingue



### MÉTIERS QUI ONT ÉMERGÉ AVEC LA CRISE

- Office manager
- Assistant technique/travaux
- Assistant d'équipe/juridique

# Assistanat & Office Management

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ASSISTANAT DE HAUT NIVEAU & OFFICE MANAGEMENT                      | 0 à 2 ans | 2 à 5 ans | 5 à 15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Office manager                                                     | 28 - 30   | 29 - 36   | 35 - 45    | ★ ★ ★        |
| Office manager anglais courant/bilingue                            | 30 - 33   | 33 - 40   | 38 - 60    | ★ ★ ★        |
| Assistant de président/direction générale                          | 30 - 33   | 33 - 35   | 35 - 55    | ★ ★ ★        |
| Assistant de président/direction générale anglais courant/bilingue | 32 - 36   | 36 - 42   | 40 - 60    | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ASSISTANAT DE DIRECTION OPÉRATIONNELLE                          | 0 à 2 ans | 2 à 5 ans | 5 à 15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Assistant de direction                                          | 24 - 29   | 28 - 35   | 30 - 42    | ★ ★ ★        |
| Assistant de direction anglais courant/bilingue                 | 28 - 33   | 32 - 38   | 35 - 55    | ★ ★ ★        |
| Assistant de business unit/département                          | 24 - 29   | 28 - 35   | 30 - 40    | ★ ★ ★        |
| Assistant de business unit/département anglais courant/bilingue | 27 - 32   | 30 - 36   | 35 - 45    | ★ ★ ★        |
| Assistant polyvalent PME                                        | 20 - 24   | 24 - 28   | 26 - 33    | ★ ★ ★        |
| Assistant polyvalent PME anglais courant/bilingue               | 24 - 28   | 27 - 30   | 30 - 35    | ★ ★ ★        |
| Assistant d'équipe                                              | 22 - 26   | 26 - 30   | 30 - 35    | ★ ★ ★        |
| Assistant d'équipe anglais courant/bilingue                     | 26 - 30   | 30 - 33   | 33 - 37    | ★ ★ ★        |
| Assistant administratif                                         | 20 - 22   | 21 - 25   | 23 - 28    | ★ ★ ★        |
| Assistant administratif anglais courant/bilingue                | 24 - 26   | 26 - 30   | 30 - 33    | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ASSISTANAT SPÉCIALISÉ                                   | 0 à 2 ans | 2 à 5 ans | 5 à 15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Assistant travaux/chantier                              | 22 - 26   | 26 - 32   | 30 - 36    | ★ ★ ★        |
| Assistant travaux/chantier anglais courant/bilingue     | 26 - 30   | 30 - 34   | 34 - 40    | ★ ★ ★        |
| Assistant technique                                     | 24 - 27   | 27 - 32   | 32 - 36    | ★ ★ ★        |
| Assistant technique anglais courant/bilingue            | 26 - 30   | 30 - 34   | 34 - 38    | ★ ★ ★        |
| Assistant/Secrétaire RH                                 | 24 - 26   | 26 - 30   | 30 - 34    | ★ ★ ★        |
| Assistant/Secrétaire RH anglais courant/bilingue        | 26 - 28   | 28 - 32   | 32 - 40    | ★ ★ ★        |
| Assistant/Secrétaire juridique                          | 24 - 26   | 26 - 32   | 32 - 40    | ★ ★ ★        |
| Assistant/Secrétaire juridique anglais courant/bilingue | 26 - 30   | 30 - 34   | 34 - 45    | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ASSISTANAT SPÉCIALISÉ                                                 | 0 à 2 ans | 2 à 5 ans | 5 à 15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Assistant/Secrétaire marketing/communication                          | 21 - 24   | 23 - 30   | 30 - 35    | ★ ★ ★        |
| Assistant/Secrétaire marketing/communication anglais courant/bilingue | 24 - 28   | 26 - 32   | 30 - 45    | ★ ★ ★        |





# Assurance



## NOTRE EXPERTISE

**1 500**

entretiens réalisés  
chaque année

**330**

recrutements  
par an

**300 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim, management de transition et contrat freelance** sur **l'ensemble des métiers de l'Assurance** :

- Assurance de biens
- Assurance de personnes
- Actuariat
- Grands risques

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans **des secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Compagnies d'assurance
- Réassureurs courtiers
- Caisses de retraite
- Institutions de prévoyance
- Mutuelles
- Agents généraux
- Cabinets de conseil en actuariat
- Assurtech

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Le marché des assurances reste l'un des plus porteurs malgré les effets de la crise. En 10 ans, le **nombre de contrats d'alternance a doublé**. A noter, près de 70% de ces contrats débouchent sur une embauche en CDI.
- Les **risques liés aux cyberattaques** sont aujourd'hui particulièrement importants mais restent encore sous-estimés par de nombreuses entreprises, notamment les PME et les ETI. Cette menace croissante représente des **opportunités de développement stratégiques** et de nouveaux marchés pour les assureurs. Dans un contexte de sécurisation croissante des données, les **expertises en gestion de la data et en conformité sont très recherchées**.
- La crise sanitaire a démontré que les **principaux enjeux du secteur** restaient l'**innovation** et la **transformation digitale**. Avec une année 2020 record en termes de levées de fonds par les fintech et insurtech (+57%), l'écosystème français démontre sa résilience.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**400** Mio d'€

c'est le montant abondé par le secteur au fonds de solidarité en faveur des TPE et des indépendants\*

**255 500**

professionnels évoluent dans le secteur de l'assurance (intermédiaires, experts d'assurance, ...)\*

**3,1** Mrd d'€

c'est l'estimation des dommages causés par les sinistres climatiques en 2020 (coûts en hausse constante)\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Comptable technique
- Chargé de conformité
- Souscripteur



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Middle officer assurance
- Expert IFRS 17
- Contrôleur de gestion Solva 2



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE PAGE PERSONNEL

- Data analyst
- Chargé de sécurité financière
- Community manager



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE MICHAEL PAGE

- Chef de projet
- Manager process & qualité
- Product owner

# Assurance

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS COMMERCIALES          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur commercial            | 70 - 75 | 75 - 80 | 85 - 110 | ★ ★ ★        |
| Directeur régional              | 60 - 65 | 65 - 70 | 70 - 90  | ★ ★ ★        |
| Responsable grands comptes      | 45 - 50 | 45 - 55 | 55 - 65  | ★ ★ ★        |
| Commercial particuliers         | 27 - 32 | 32 - 38 | 38 - 50  | ★ ★ ★        |
| Commercial professionnels       | 28 - 33 | 33 - 40 | 40 - 55  | ★ ★ ★        |
| Commercial PME/PMI              | 28 - 33 | 33 - 40 | 40 - 55  | ★ ★ ★        |
| Commercial assurance collective | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | ★ ★ ★        |
| Technico-commercial             | 27 - 32 | 32 - 38 | 38 - 50  | ★ ★ ★        |
| Téléconseiller                  | 20 - 24 | 24 - 27 | 27 - 32  | ★ ★ ★        |
| Assistant commercial/d'agence   | 22 - 25 | 25 - 28 | > 28     | ★ ★ ★        |
| Inspecteur                      | 45 - 50 | 45 - 55 | 55 - 65  | ★ ★ ★        |
| Conseiller commercial           | 20 - 24 | 24 - 28 | 28 - 32  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS SUPPORTS        | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur financier       | 60 - 65 | 65 - 80 | 75 - 150 | ★ ★ ★        |
| Contrôleur de gestion     | 32 - 37 | 37 - 45 | 45 - 65  | ★ ★ ★        |
| Responsable comptable     | 45 - 50 | 40 - 55 | 55 - 85  | ★ ★ ★        |
| Comptable technique       | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50  | ★ ★ ★        |
| Trésorier                 | 35 - 40 | 40 - 47 | 47 - 55  | ★ ★ ★        |
| Responsable marketing     | 50 - 55 | 50 - 65 | 65 - 95  | ★ ★ ★        |
| Chef de produits          | 32 - 36 | 36 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Chargé d'études marketing | 30 - 34 | 34 - 38 | 38 - 45  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet            | 32 - 36 | 36 - 42 | 42 - 55  | ★ ★ ★        |
| Responsable conformité    | 45 - 50 | 45 - 55 | 55 - 100 | ★ ★ ★        |
| Chargé de conformité      | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50  | ★ ★ ★        |
| Responsable risques       | 45 - 50 | 45 - 55 | 55 - 85  | ★ ★ ★        |
| Auditeur interne          | 35 - 40 | 45 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS SUPPORTS                        | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Organisateur                              | 40 - 42 | 42 - 48 | 48 - 55  | ★ ★ ★        |
| Chargé d'études statistiques/de reporting | 30 - 35 | 35 - 40 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS TECHNIQUES                | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| Assistant souscription              | 30 - 37 | 35 - 50  | 50 - 60   | ★ ★ ★        |
| Actuaire diplômé                    | 45 - 50 | 50 - 70  | 70 - 90   | ★ ★ ★        |
| Chargé d'études actuarielles        | 33 - 38 | 38 - 55  | -         | ★ ★ ★        |
| Comptable technique                 | 28 - 34 | 34 - 42  | 42 - 50   | ★ ★ ★        |
| Directeur technique                 | 65 - 80 | 80 - 100 | 100 - 110 | ★ ★ ★        |
| Souscripteur technique              | 35 - 45 | 45 - 55  | 55 - 75   | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire santé-prévoyance       | 22 - 24 | 24 - 30  | 30 - 45   | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de production IARD     | 21 - 23 | 23 - 26  | 26 - 35   | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de production DAB      | 24 - 27 | 27 - 32  | 32 - 37   | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de risques techniques  | 30 - 35 | 35 - 42  | 42 - 50   | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de sinistres corporels | 26 - 30 | 30 - 37  | 37 - 45   | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de sinistres DAB       | 28 - 32 | 32 - 38  | 37 - 45   | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de sinistres IARD      | 23 - 26 | 26 - 32  | 32 - 36   | ★ ★ ★        |
| Tarificateur                        | 24 - 26 | 26 - 32  | 32 - 36   | ★ ★ ★        |
| Ingénieur préventionniste           | 40 - 45 | 50 - 55  | 55 - 65   | ★ ★ ★        |



# Audit, Conseil & Expertise



## NOTRE EXPERTISE

**9500**

entretiens réalisés  
chaque année

**760**

recrutements  
par an

**200 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **18 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire**, en Île-de-France (Neuilly-sur-Seine, Paris, Cergy, Massy, Noisy-le-Grand, Montigny-le-Bretonneux et Roissy) et en région (Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim, management de transition et contrat freelance** sur **l'ensemble des métiers de l'Audit, de l'Expertise et du Conseil** :

- Audit financier
- Expertise comptable
- Conseil en organisation
- Conseil en stratégie
- Conseil en systèmes d'information

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Cabinets d'audit
- Cabinets d'expertise comptable
- Cabinets de conseil en stratégie
- Cabinets de conseil en organisation
- Cabinets de conseil en systèmes d'information
- ESN



# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ En dépit de la crise, **ces secteurs sont restés dynamiques** avec des besoins en recrutement toujours supérieurs aux profils disponibles. L'important **turn-over** sur les professionnels entre **2 et 5 ans d'expérience** en quête de changement, au sein, entre autres, des grands cabinets de conseil, continue de générer des tensions sur le marché. La **rétenction des meilleurs talents** est un enjeu majeur pour les employeurs qui doivent travailler leur **marque employeur** et proposer des conditions de travail avantageuses.
- ▶ La **digitalisation** a joué un rôle central dans la gestion de la crise : l'automatisation de tâches répétitives a permis aux experts de **se concentrer sur des missions plus analytiques** et de **développer les missions de conseil**.
- ▶ Les **cabinets de conseil** (dont ceux en stratégie) ont accéléré leur **recherche de profils** avec des compétences ou aptitudes pour les **nouvelles technologies** afin de répondre aux attentes de leurs clients sur ces enjeux.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**28%**

des experts-comptables sont  
des femmes\*

**21 533**

entreprises d'expertise  
comptable emploient 142 591  
personnes en équivalent temps  
plein\*\*

**10%**

de progression d'activité estimée  
par les cabinets de conseil en  
stratégie et management en 2021  
(par rapport à 2020)\*\*\*



**PROFILS QUI SERONT  
LES + SOLLICITÉS EN 2022**  
PAGE PERSONNEL

- Collaborateur confirmé
- Gestionnaire de paie
- Collaborateur comptable mixte  
(audit et expertise ou paie et expertise)



**MÉTIERS QUI RECRUTENT  
LE + DE JEUNES DIPLOMÉS**  
PAGE PERSONNEL

- Auditeur
- Collaborateur comptable
- Gestionnaire de paie



**PROFILS QUI SERONT  
LES + SOLLICITÉS EN 2022**  
MICHAEL PAGE

- Consultant senior data
- Consultants quant
- Actuaire
- Consultant senior cybersécurité



**MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA  
LE + AUGMENTER EN 2022**  
MICHAEL PAGE

- Consultant senior data
- Consultant senior quant
- Consultant senior cybersécurité

# Audit, Conseil & Expertise

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| BIG 4                                       | Fixe    | Variable | Attractivité |
|---------------------------------------------|---------|----------|--------------|
| Auditeur junior (A1) - 1 an d'expérience    | 35 - 40 | -        | ★ ★ ★        |
| Auditeur confirmé (A2) - 2 ans d'expérience | 40 - 45 | -        | ★ ★ ★        |
| Senior 1 - 3 ans d'expérience               | 42 - 50 | -        | ★ ★ ★        |
| Senior 2 - 4 ans d'expérience               | 48 - 55 | -        | ★ ★ ★        |
| Manager - 6/9 ans d'expérience              | 58 - 70 | 15%      | ★ ★ ★        |
| Senior Manager > 10 ans d'expérience        | 70 - 90 | 20%      | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| CABINETS D'AUDIT                              | Rang 1<br>(+ de 50<br>collaborateurs) | Rang 2<br>(de 10 à 50<br>collaborateurs) | Rang 3<br>(moins de 10<br>collaborateurs) | Attractivité |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|
| Auditeur - 1 an d'expérience                  | 35 - 40                               | 30 - 40                                  | 28 - 36                                   | ★ ★ ★        |
| Auditeur confirmé - 2/5 ans d'expérience      | 40 - 60                               | 38 - 50                                  | 35 - 48                                   | ★ ★ ★        |
| Chef de mission senior - 6/9 ans d'expérience | 50 - 75                               | 45 - 75                                  | 45 - 75                                   | ★ ★ ★        |
| Directeur de mission > 10 ans d'expérience    | 75 - 100                              | 70 - 100                                 | 65 - 100                                  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| CABINETS DE CONSEIL               | Stratégie | Organisation | Systèmes<br>d'information | Attractivité |
|-----------------------------------|-----------|--------------|---------------------------|--------------|
| Consultant junior/analyste        | 44 - 48   | 36 - 47      | 36 - 45                   | ★ ★ ★        |
| Consultant confirmé (C2, C3)      | 48 - 55   | 41 - 52      | 41 - 50                   | ★ ★ ★        |
| Senior consultant (SC1, SC2, SC3) | 55 - 80   | 50 - 62      | 50 - 60                   | ★ ★ ★        |
| Manager (M1, M2, M3)              | 85 - 120  | 60 - 75      | 60 - 75                   | ★ ★ ★        |
| Senior manager                    | -         | 75 - 100     | 75 - 90                   | ★ ★ ★        |
| Directeur - Principal             | 120 - 180 | 90 - 130     | 90 - 110                  | ★ ★ ★        |
| Associé - Partner                 | > 200     | > 120        | > 110                     | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ESN                                  | Applicatif et infra. | Expertise digitale/web | Expertise cyber/SSI | Attractivité |
|--------------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|--------------|
| Consultant - Ingénieur               | 38 - 45              | 40 - 45                | 42 - 45             | ★ ★ ★        |
| Consultant senior - Lead ingénieur   | 45 - 48              | 45 - 55                | 45 - 55             | ★ ★ ★        |
| Manager - Chef de projet             | 52 - 65              | 50 - 70                | 50 - 70             | ★ ★ ★        |
| Directeur de projet - Architecte     | 65 - 90              | 65 - 90                | 65 - 90             | ★ ★ ★        |
| Directeur de programme - Urbaniste   | 90 - 120             | 90 - 120               | 90 - 120            | ★ ★ ★        |
| Directeur de BU - Directeur d'agence | 80 - 150             | 80 - 150               | 80 - 150            | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE         | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Assistant comptable                    | 24 - 28 | 30 - 35 | -        | ★ ★ ★        |
| Collaborateur comptable                | 30 - 35 | 35 - 50 | 38 - 50  | ★ ★ ★        |
| Chef de mission                        | 42 - 45 | 45 - 55 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Expert-comptable                       | 50 - 60 | 60 - 70 | > 70     | ★ ★ ★        |
| Assistant juridique                    | 28 - 32 | 32 - 40 | 40 - 50  | ★ ★ ★        |
| Collaborateur juridique                | 30 - 32 | 32 - 40 | > 40     | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de paie                   | 30 - 35 | 35 - 45 | > 45     | ★ ★ ★        |
| Collaborateur mixte (paie/expertise)   | 30 - 35 | 35 - 42 | > 45     | ★ ★ ★        |
| Collaborateur mixte (audit /expertise) | 35 - 40 | 40 - 45 | > 45     | ★ ★ ★        |



# Banque



## NOTRE EXPERTISE

**5 200**

entretiens réalisés  
chaque année

**1 700**

recrutements  
par an

**400 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim et management de transition** sur **l'ensemble des métiers de la Banque et des Services Financiers** :

- Fonctions commerciales
- Fonctions supports
- Fonctions financières et comptables
- Fonctions transverses

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) sur **l'ensemble du secteur** :

- Banques de financements & d'investissements
- Sociétés de gestion
- Sociétés de *Private Equity*
- Family offices
- *Practices financial services* des cabinets d'audit et de conseil
- Établissements financiers (leasing et affacturage)
- Établissements de crédit
- Banques de réseau & banques en ligne
- Fintech
- Cabinets en gestion de patrimoine

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Marquées par la crise sanitaire, les banques françaises ont démontré leur solidité financière à l'heure de la reprise en 2021. Elles ont joué un **rôle majeur dans le soutien de l'économie** via notamment les **prêts garantis par l'Etat** ou les **reports d'échéanciers** de leurs clients. Elles ont assuré une continuité de service grâce à leurs efforts de digitalisation et de flexibilité.
- Les données et la connaissance client étant au centre des enjeux commerciaux, le secteur continue de recruter massivement des **profils experts** tels que des **Data scientists, Analystes quantitatifs** et **Actuaires**. Les **profils juniors** peuvent intégrer des postes de **Chargés de conformité/KYC** et d'**Analystes crédits**.
- Le secteur poursuit ses **avancées sur des sujets stratégiques** : enjeux réglementaires, cybersécurité, développement des financements ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) et féminisation des instances dirigeantes.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 60%

des jeunes diplômés recrutés en 2019 possédaient un niveau bac +4/5\*

# 60%

des dépenses de consommation courante ont été réglées par carte bancaire en 2020\*\*

# 70%

des recrutements se font en CDI\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Chargé de conformité
- Analyste risques
- Gestionnaire crédits
- Quant
- Actuaire



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Analyste crédits
- Chargé de conformité
- Gestionnaire middle-office



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Analyste de risques
- Gestionnaire middle-office titres
- Compliance officer
- Actuaire
- Head of compliance



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE

- Chargé de recouvrement
- Gestionnaire crédits
- Conseiller clientèle multimédia
- Data scientist/analyst



# Banque

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| BANQUE DE RÉSEAU                            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Téléconseiller                              | 22 - 25 | 25 - 28 | -        | ★ ★ ★        |
| Responsable de plateforme                   | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Conseiller clientèle particuliers           | 28 - 32 | 32 - 35 | 35 - 42  | ★ ★ ★        |
| Conseiller clientèle professionnels         | 32 - 40 | 40 - 45 | 45 - 48  | ★ ★ ★        |
| Chargé d'affaires PME/PMI                   | 34 - 38 | 38 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Chargé d'affaires entreprises               | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Conseiller en gestion de patrimoine         | 33 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | ★ ★ ★        |
| Directeur d'agence                          | 38 - 40 | 40 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Analyste crédit                             | 30 - 35 | 35 - 42 | 42 - 55  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire leasing/affacturation          | 28 - 30 | 30 - 34 | 34 - 40  | ★ ★ ★        |
| Chargé de clientèle leasing/affacturation   | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire back-office moyens de paiement | 27 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire crédits documentaires          | 32 - 34 | 34 - 40 | 40 - 55  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet monétaire                    | 40 - 45 | 45 - 60 | 60 - 90  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ACTIVITÉS DE MARCHÉ (AM/BANQUE PRIVÉE/BFI)       | 0-2 ans   | 2-5 ans   | 5-15 ans  | Attractivité |
|--------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Analyste quantitatif                             | 40 - 55   | 50 - 65   | 65 - 90   | ★ ★ ★        |
| Data scientist                                   | 45 - 55   | 55 - 70   | 70 - 100  | ★ ★ ★        |
| Assistant gérant                                 | 30 - 35   | 35 - 50   | -         | ★ ★ ★        |
| Gérant privé                                     | 40 - 45   | 45 - 60   | 60 - 100  | ★ ★ ★        |
| Gérant sous mandat                               | 45 - 50   | 50 - 65   | 70 - 100  | ★ ★ ★        |
| Banquier privé                                   | 38 - 45   | 45 - 50   | 50 - 130  | ★ ★ ★        |
| Directeur d'investissement/fonds                 | 100 - 120 | 120 - 150 | 150 - 200 | ★ ★ ★        |
| M&A - ECM - DCM (Associate - VP - Director - MD) | 40 - 50   | 50 - 65   | 65 - 110  | ★ ★ ★        |
| Analyste coverage                                | 40 - 50   | 50 - 65   | 65 - 130  | ★ ★ ★        |
| Assistant sales                                  | 33 - 38   | 38 - 42   | -         | ★ ★ ★        |
| Relationship manager                             | 38 - 45   | 45 - 55   | 55 - 90   | ★ ★ ★        |
| Analyste marché (buy side/sell side)             | 38 - 50   | 50 - 70   | 70 - 90   | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ACTIVITÉS DE MARCHÉ (AM/BANQUE PRIVÉE/BFI) | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Gestionnaire middle-office marchés         | 32 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire back-office marchés           | 28 - 32 | 32 - 38 | 35 - 45  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire KYC LAB                       | 28 - 34 | 34 - 40 | 40 - 45  | ★ ★ ★        |
| Responsable middle office                  | 50 - 55 | 55 - 60 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Chargé de référentiels valeurs             | 27 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS SUPPORTS                   | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur administratif et financier | 70 - 80 | 80 - 90 | 90 - 150 | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire ALM/actif-passif        | 38 - 42 | 42 - 60 | 60 - 90  | ★ ★ ★        |
| Contrôleur financier                 | 35 - 45 | 45 - 55 | 55 - 75  | ★ ★ ★        |
| Responsable comptable                | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 75  | ★ ★ ★        |
| Comptable OPCVM                      | 30 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42  | ★ ★ ★        |
| Comptable activités de marchés       | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50  | ★ ★ ★        |
| Comptable bancaire                   | 30 - 35 | 35 - 42 | 42 - 50  | ★ ★ ★        |
| Comptable réglementaire (Surfi)      | 35 - 40 | 40 - 55 | 55 - 65  | ★ ★ ★        |
| Responsable consolidation            | 60 - 65 | 65 - 75 | 75 - 100 | ★ ★ ★        |
| Contrôleur de gestion                | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Auditeur interne et externe          | 35 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |
| Contrôleur de fonds                  | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | ★ ★ ★        |
| RCCI/RCSI                            | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 120 | ★ ★ ★        |
| Compliance officer/manager           | 34 - 40 | 40 - 50 | 50 - 75  | ★ ★ ★        |
| Contrôleur interne/permanent         | 34 - 38 | 38 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur des risques    | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 120 | ★ ★ ★        |
| Analyste risques                     | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Directeur marketing                  | 70 - 80 | 80 - 90 | 90 - 100 | ★ ★ ★        |
| Chargé de marketing/communication    | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 45  | ★ ★ ★        |
| Chef de produits                     | 32 - 36 | 36 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Ingénierie/structuration produits    | 35 - 40 | 40 - 55 | 55 - 75  | ★ ★ ★        |



# Commercial



## NOTRE EXPERTISE

**22 000**

entretiens réalisés  
chaque année

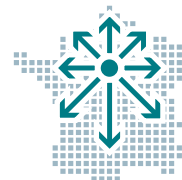
**2 600**

recrutements  
par an

**600 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **19 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : en Ile-de-France (Neuilly-sur-Seine, Paris, Cergy, Noisy-le-Grand, Roissy, Massy et Montigny-le-Bretonneux), et en région (Rouen, Bordeaux, Lille, Lyon, Grenoble, Marseille, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Strasbourg et Toulouse).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim et en management de transition** sur l'**ensemble des métiers Commerciaux** :

- Commercial sédentaire/terrain
- Chef de secteur
- Chef/directeur des ventes
- Ingénieur d'affaires
- Business developer
- Account manager/Responsable grands comptes
- Ingénieur/technico-commercial
- Customer success manager

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Services & conseil
- Industrie & BTP
- Hygiène & propreté
- Transports
- Loisirs
- Grande consommation
- IT/Télécommunications
- Environnement
- Export

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ Indispensables au redémarrage de l'activité, **les forces de vente jouent un rôle clé dans le rebond économique post-covid**. Une **forte augmentation des recrutements** est à prévoir notamment dans les secteurs du **digital et de l'IT, de l'e-commerce, de l'énergie ou encore de l'hygiène** et de la **santé**.
- ▶ Très sollicités sur le marché, **de nombreux profils commerciaux sont déjà considérés comme pénuriques**. Dans les mois à venir, **les Technico-commerciaux** (CVC, électricité, ventilation industrielle, ...) et **les Business developers vont être particulièrement recherchés**.
- ▶ Les **pratiques** et les **compétences** de la fonction commerciale **évoluent** pour faire face à l'augmentation des rendez-vous et des **ventes à distance**. Ce changement d'approche pourrait venir modifier durablement les processus de vente et accroître la dématérialisation des échanges à moyen terme.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**+ de 80%**

des contrats proposés sont permanents ou durables (CDI et CDD + de 6 mois)\*

**710 000**

c'est le nombre de Commerciaux en France (2,5% de la population active)\*\*

**85%**

des Commerciaux sont titulaires d'un bac+2 ou plus\*\*\*



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Customer success manager
- Sales development representative
- Business developer
- Technico-commercial
- Chef de secteur



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Ingénieur commercial
- Business manager (ESN)
- Commercial grands comptes e-commerce



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE, MICHAEL PAGE

- Key account manager e-commerce/e-tail
- Bid manager/Tender manager
- Manager/Director of engagement



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE, PAGE PERSONNEL

- Business developer (énergie/CEE,...)
- Technico-commercial (CVC, hygiène & propreté)
- Sales development representative
- Customer success manager

# Commercial

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| GRANDE CONSOMMATION/GMS/CHR/RHF        | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans | Variable en + | Attractivité |
|----------------------------------------|---------|----------|----------|---------------|--------------|
| Merchandiser - Promoteur des ventes    | 23 - 26 | 26 - 28  | 28 - 34  | 0 - 5 %       | ★ ★ ★        |
| Chef de secteur GMS/CHR/GSB/GSA/GSS    | 28 - 38 | 30 - 42  | 35 - 45  | 10 - 15 %     | ★ ★ ★        |
| Chef des ventes régional GMS/CHD       | 40 - 45 | 45 - 55  | 55 - 60  | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Compte clé régional GMS/CHD            | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 57  | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Compte clé national GMS/CHD            | 55 - 65 | 65 - 80  | 75 - 90  | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Compte clé e-commerce                  | 40 - 45 | 45 - 60  | -        | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur de zone                      | 75 - 85 | 80 - 90  | 85 - 95  | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur national des ventes          | 80 - 90 | 85 - 95  | 95 - 115 | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur d'enseigne/clients nationaux | 80 - 90 | 85 - 95  | 95 - 115 | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial                   | 85 - 95 | 95 - 105 | 105+     | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| INDUSTRIE                              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans  | Variable en + | Attractivité |
|----------------------------------------|---------|---------|-----------|---------------|--------------|
| Technico-commercial sédentaire         | 22 - 35 | 25 - 40 | 28 - 45   | 0 - 25 %      | ★ ★ ★        |
| Technico-commercial                    | 26 - 40 | 35 - 50 | 40 - 70   | 0 - 25 %      | ★ ★ ★        |
| Ingénieur commercial                   | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70   | 15 - 30 %     | ★ ★ ★        |
| Prescripteur/Chargé d'affaires         | 42 - 46 | 46 - 55 | 55 - 75   | 10 - 20 %     | ★ ★ ★        |
| Responsable grands comptes             | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75   | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Chef de zone export                    | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75   | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur export           | 60 - 65 | 65 - 80 | 80 - 90   | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur régional/national des ventes | 60 - 70 | 65 - 80 | 80 - 95   | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial                   | 80 - 90 | 85 - 95 | 90 - 105+ | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| SERVICES/BTOB/MÉDIAS                | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Variable en + | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|---------|----------|---------------|--------------|
| Télévendeur/Téléprospecteur         | 18 - 26 | 22 - 28 | 24 - 35  | 10 - 20 %     | ★ ★ ★        |
| Commercial BtoC                     | 20 - 50 | 20 - 60 | 24 - 80  | 50 - 100 %    | ★ ★ ★        |
| Commercial sédentaire - cycle court | 26 - 40 | 26 - 45 | 28 - 45  | 15 - 30 %     | ★ ★ ★        |



# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| SERVICES/BTOB/MÉDIAS                    | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans  | Variable en + | Attractivité |
|-----------------------------------------|---------|---------|-----------|---------------|--------------|
| Commercial sédentaire - cycle long      | 28 - 40 | 30 - 45 | 35 - 50   | 5 - 20 %      | ★ ★ ★        |
| Attaché/Délégué/Commercial BtoB         | 24 - 36 | 32 - 46 | 38 - 52   | 15 - 30 %     | ★ ★ ★        |
| Chef de publicité                       | 30 - 36 | 36 - 44 | 40 - 55   | 20 - 30 %     | ★ ★ ★        |
| Ingénieur commercial/Business developer | 30 - 40 | 35 - 60 | 45 - 70   | 25 - 50 %     | ★ ★ ★        |
| Consultant - Directeur de clientèle     | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70   | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |
| Commercial grands comptes               | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 70   | 15 - 30 %     | ★ ★ ★        |
| Responsable télévente/Superviseur       | 35 - 40 | 40 - 50 | 45 - 65   | 15 - 30 %     | ★ ★ ★        |
| Chef des ventes - Animateur des ventes  | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 60   | 15 - 30 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur régional/national des ventes  | 55 - 60 | 60 - 65 | 65 - 75   | 15 - 30 %     | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial                    | 75 - 90 | 80 - 95 | 85 - 115+ | 15 - 25 %     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| HIGH TECH/SOFTWARE/HARDWARE/WEB            | 0-2 ans  | 2-5 ans   | 5-15 ans   | Variable   | Attractivité |
|--------------------------------------------|----------|-----------|------------|------------|--------------|
| Sales/Business development representative  | 22 - 28  | 26 - 32   | -          | 15 - 20 %  | ★ ★ ★        |
| Commercial sédentaire/Inside sales         | 26 - 35  | 30 - 40   | 35 - 50    | 20 - 30 %  | ★ ★ ★        |
| Customer success manager                   | 35 - 45  | 37 - 55   | 50 - 75    | 0 - 10 %   | ★ ★ ★        |
| Business developer - Ingénieur commercial  | 30 - 40  | 35 - 60   | 40 - 70    | 20 - 50 %  | ★ ★ ★        |
| Commercial vente indirecte - Channel sales | 35 - 45  | 38 - 55   | 50 - 100+  | 15 - 30 %  | ★ ★ ★        |
| Account/sales executive                    | 45 - 50  | 55 - 75   | 75 - 100+  | 25 - 50 %+ | ★ ★ ★        |
| Commercial grands comptes/Account manager  | 65 - 70  | 75 - 95   | 95 - 120+  | 30 - 50 %+ | ★ ★ ★        |
| Chef des ventes/Sales manager              | 70 - 75  | 75 - 90   | 90 - 120+  | 25 - 50 %  | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial                       | 85 - 100 | 105 - 120 | 120 - 150+ | 25 - 50 %  | ★ ★ ★        |



# Construction



## NOTRE EXPERTISE

**11 000**

entretiens réalisés  
chaque année

**1 100**

recrutements  
par an

**280 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **14 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : Paris, Neuilly-sur-Seine, Lille, Strasbourg, Lyon, Grenoble, Monaco, Nice, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Nantes, Rouen et Orléans..



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur l'**ensemble du bâtiment et des travaux publics** :

- Profils études et d'expertise
- Chefferie de projet
- Management d'opération
- Suivi de travaux
- Corps d'états architecturaux et techniques

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Cabinets d'architecture
- AMO
- Maîtrise d'œuvre/bureaux d'ingénierie
- Entreprises générales
- Contractants
- Entreprises spécialisées
- Bureaux de contrôle
- Génie civil/Infrastructures/Travaux publics

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ Durant la crise sanitaire, les PME (contrairement aux grands groupes et majors du secteur) ont poursuivi les recrutements dans le bâtiment et les travaux publics, apportant ainsi le plus de perspectives d'embauches dans le secteur. Depuis mars 2021, l'activité a globalement repris et **2022 devrait offrir de nombreuses opportunités d'évolution de carrière aux candidats.**
- ▶ La **prise en compte des enjeux environnementaux façonne de plus en plus les projets de construction** : entrée en vigueur de la RE2020 en janvier 2022, développement des matériaux biosourcés, du réemploi, ...
- ▶ Après une inflation ces dernières années, le niveau de rémunérations des salaires à l'embauche est relativement stable depuis l'été 2020. Nous constatons par ailleurs que ce n'est plus le premier levier de choix des **candidats** qui **privilégient l'intérêt des missions et un meilleur équilibre de vie.**

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 1 sur 2

la moitié des recrutements ont lieu en Île-de-France\*

# 58%

des prises de commandes (sur l'ensemble de l'activité du secteur) sont effectuées par le segment « amélioration-entretien »\*\*

# -4,2%

pour les trésoreries des entreprises du bâtiment par rapport au niveau d'avant-crise\*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Ingénieur CVC thermie
- Ingénieur électricité
- MOEX
- Économiste



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Métreur/Chiffreur
- Ingénieur travaux
- Ingénieur études de prix



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Ingénieur études (électricité, CVC, VRD)
- Technicien d'études
- Chef de projet



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Chef/Directeur de projet TCE
- Ingénieur spécialiste (CVC/électricité)
- Responsable/Directeur commercial

# Construction

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ENTREPRISES GÉNÉRALES (BÂTIMENT ET TP)/<br>CONTRACTANTS              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable centre de profit/agence                                  | 65 - 75 | 75 - 90 | > 90     | ★ ★          |
| Directeur d'exploitation                                             | 70 - 80 | 80 - 90 | > 90     | ★ ★ ★        |
| Directeur de travaux                                                 | 60 - 65 | 65 - 80 | > 80     | ★ ★ ★        |
| Chargé d'affaires                                                    | 35 - 40 | 38 - 44 | 45 - 50  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur travaux/principal à compter de 3/5 ans puis Chef de groupe | 38 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Conducteur de travaux (profil technicien)                            | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50  | ★ ★ ★        |
| Chef de chantier                                                     | 25 - 30 | 30 - 35 | 35 - 50  | ★ ★ ★        |
| Technicien études de prix                                            | 28 - 34 | 34 - 38 | 38 - 44  | ★ ★ ★        |
| Projeteur - Technicien études                                        | 25 - 32 | 32 - 37 | 37 - 45  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur méthodes                                                   | 34 - 38 | 38 - 45 | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur structures                                                 | 33 - 38 | 38 - 45 | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur/Responsable QSE                                            | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 60  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur commercial                                                 | 35 - 40 | 40 - 50 | > 50     | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial                                                 | 60 - 70 | 70 - 80 | > 80     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ARCHITECTURE                              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Chef d'agence                             | 55 - 60 | 60 - 65 | 65 - 85  | ★ ★ ★        |
| Directeur de projet                       | 50 - 55 | 55 - 65 | 65 - 80  | ★ ★ ★        |
| Assistant chef de projet - Chef de projet | 35 - 38 | 38 - 45 | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Directeur de travaux                      | 50 - 55 | 55 - 65 | 65 - 85  | ★ ★ ★        |
| Architecte MOEX                           | 36 - 42 | 42 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Responsable commercial/développement      | 35 - 40 | 40 - 50 | > 50     | ★ ★ ★        |
| Référent BIM                              | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |
| Économiste                                | 28 - 32 | 32 - 40 | > 40     | ★ ★ ★        |
| Dessinateur projeteur                     | 25 - 30 | 30 - 35 | > 35     | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| MAÎTRISE D'ŒUVRE (BÂTIMENT ET TP)/CONTRACTANTS               | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur de travaux                                         | 60 - 65 | 65 - 75 | 75 - 85  | ★ ★ ★        |
| Responsable d'agence/bureau d'études                         | 50 - 55 | 55 - 60 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Maître d'œuvre d'exécution                                   | 36 - 42 | 42 - 47 | 47 - 60  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet TCE                                           | 38 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur études spécialiste (structures, CFO/CFA, CVC, VRD) | 35 - 42 | 42 - 47 | 47 - 60  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur/Responsable commercial                             | 35 - 40 | 40 - 50 | > 50     | ★ ★ ★        |
| Pilote OPC                                                   | 34 - 38 | 38 - 42 | 42 - 50  | ★ ★ ★        |
| Économiste                                                   | 28 - 35 | 35 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Projeteur - Chef de groupe (structures, CFO/CFA, CVC, VRD)   | 28 - 32 | 32 - 36 | 38 - 50  | ★ ★ ★        |
| Dessinateur                                                  | 25 - 28 | 28 - 32 | 32 - 40  | ★ ★ ★        |
| Technicien EDP - Métreur - Chiffreur                         | 28 - 32 | 32 - 38 | 38 - 44  | ★ ★ ★        |
| Technicien géomètre/Topographe                               | 24 - 28 | 28 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Coordonnateur SPS                                            | 32 - 34 | 34 - 38 | 38 - 50  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| BUREAUX DE CONTRÔLE                            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Ingénieur/Chargé d'affaires contrôle technique | 30 - 32 | 32 - 40 | 44 - 55  | ★ ★ ★        |
| Expert technique                               | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur d'agence                 | 50 - 60 | 60 - 70 | > 70     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ENTREPRISES D'INSTALLATION ÉLECTRICITÉ ET CVC | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur d'activité - Directeur d'agence     | 60 - 65 | 65 - 75 | > 75     | ★ ★ ★        |
| Chef de groupe/Chef de secteur                | 50 - 55 | 55 - 65 | > 65     | ★ ★ ★        |
| Chargé d'affaires                             | 36 - 42 | 42 - 48 | 48 - 55  | ★ ★ ★        |
| Conducteur de travaux                         | 33 - 36 | 36 - 40 | > 40     | ★ ★ ★        |
| Chef de chantier                              | 26 - 30 | 30 - 35 | 35 - 50  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur études de prix                      | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Technicien EDP - Métreur - Chiffreur          | 28 - 32 | 32 - 36 | 38 - 44  | ★ ★ ★        |
| Dessinateur - Projeteur - Technicien études   | 25 - 30 | 32 - 36 | 35 - 50  | ★ ★ ★        |



# Digital, Marketing & Communication



## NOTRE EXPERTISE

**5 000**

entretiens réalisés  
chaque année

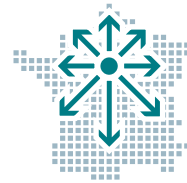
**1 000**

recrutements  
par an

**400 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **19 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire**, en Île-de-France (Neuilly-sur-Seine, Paris, Cergy, Massy, Noisy-le-Grand, Montigny-le-Bretonneux et Roissy) et en région (Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur l'**ensemble des métiers du Digital, Marketing & Communication** :

- Digital
- Marketing
- Communication traditionnelle
- Événementiel
- Studio créatif
- Design & graphisme
- Business development
- Commercial

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- E-commerce
- Assurance & Banque
- Médias
- Informatique
- Agroalimentaire
- Santé
- Industrie & Énergies
- Grande consommation

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Post-crise, le **marché de l'emploi retrouve son dynamisme** : la levée des contraintes sanitaires et budgétaires a entraîné de nombreuses créations de postes sur les **fonctions marketing & communication** (digitales et traditionnelles).
- La **transformation digitale des entreprises** (déploiement du cloud, sécurisation et traitement de la data, télétravail...) fait **émerger de nouvelles spécialisations** pour les métiers du webmarketing : Account manager e-commerce, Bid manager, Content strategist, Lead generation manager et Product owner.
- La crise sanitaire est venue catalyser encore les achats en ligne, obligeant de plus en plus d'entreprises à se doter d'un **site e-commerce performant**. Certains **métiers de l'e-commerce** tirent ainsi leur épingle du jeu : KAM/Responsable e-commerce et E-merchandiser pour mener les négociations auprès des pure players ou des marketplaces, redéfinir l'offre, gérer l'acquisition du site et l'assortiment, ou optimiser l'offre produit.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 1 sur 3

c'est la part des processus de recrutement que les solutions digitales ont permis d'accélérer\*

# 50%

des entreprises manquent de compétences internes pour développer leurs activités numériques\*\*

# 30%

des organisations considèrent le recrutement de talents digitaux comme levier de croissance\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Account manager e-commerce
- Chef de projet CRM
- Responsable e-commerce
- Traffic manager
- Responsable acquisition/KAM



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Chargé de marketing & communication
- E-merchandiser
- Chargé de webmarketing



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Account manager e-commerce
- Product owner
- Data analyst



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Responsable e-commerce
- CRM manager
- Data analyst

# Digital, Marketing & Communication

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| DIGITAL                                            | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|----------------------------------------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| Infographiste                                      | 24 - 28 | 26 - 32  | 32 - 38   | ★ ★ ★        |
| Webmaster - E-merchandiseur                        | 28 - 32 | 32 - 38  | 36 - 45   | ★ ★ ★        |
| Chargé de webmarketing                             | 26 - 32 | 30 - 35  | 35 - 40   | ★ ★ ★        |
| Concepteur/Rédacteur web                           | 25 - 30 | 28 - 35  | 34 - 42   | ★ ★ ★        |
| Directeur artistique                               | 35 - 40 | 40 - 50  | 50 - 70   | ★ ★ ★        |
| Content Strategist                                 | 30 - 35 | 35 - 42  | 40 - 60   | ★ ★ ★        |
| Lead generation manager                            | 32 - 36 | 34 - 45  | 42 - 65   | ★ ★ ★        |
| Community manager - Social media manager           | 28 - 35 | 32 - 40  | 40 - 70   | ★ ★ ★        |
| Chef de projet web/digital                         | 35 - 40 | 35 - 50  | 45 - 65   | ★ ★ ★        |
| Data protection officer                            | 45 - 60 | 50 - 80  | 70 - 100  | ★ ★ ★        |
| SEM/SEO/SEA manager                                | 32 - 35 | 34 - 46  | 45 - 65   | ★ ★ ★        |
| Responsable affiliation/partenariats               | 35 - 42 | 40 - 50  | 45 - 60   | ★ ★ ★        |
| Account manager e-commerce                         | 35 - 42 | 40 - 50  | 45 - 65   | ★ ★ ★        |
| Bid manager                                        | 30 - 40 | 40 - 55  | 50 - 70   | ★ ★ ★        |
| Traffic manager/Chargé d'acquisition/Growth hacker | 35 - 40 | 38 - 50  | 45 - 65   | ★ ★ ★        |
| UX designer                                        | 38 - 45 | 45 - 55  | 50 - 70   | ★ ★ ★        |
| UI/Web designer                                    | 32 - 38 | 36 - 46  | 45 - 60   | ★ ★ ★        |
| Responsable e-commerce/marketplace/digital         | 40 - 50 | 50 - 80  | 60 - 100  | ★ ★ ★        |
| CRM manager                                        | 34 - 40 | 36 - 50  | 50 - 70   | ★ ★ ★        |
| Product owner                                      | 36 - 42 | 40 - 55  | 50 - 70   | ★ ★ ★        |
| Data/Web analyst                                   | 38 - 45 | 42 - 55  | 50 - 80   | ★ ★ ★        |
| Chief digital officer/Head of digital              | 60 - 90 | 80 - 120 | 100 - 150 | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| COMMUNICATION               | 0-2 ans  | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|-----------------------------|----------|----------|-----------|--------------|
| Chargé des relations presse | 28 - 32  | 30 - 40  | 40 - 45   | ★ ★ ★        |
| Chargé de communication     | 24 - 34  | 30 - 40  | 37 - 50   | ★ ★ ★        |
| Chargé d'événementiel       | 24 - 28  | 28 - 34  | 35 - 45   | ★ ★ ★        |
| Responsable communication   | 45 - 60  | 50 - 70  | 60 - 85   | ★ ★ ★        |
| Directeur communication     | 70 - 100 | 90 - 120 | 120 - 150 | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| MARKETING                         | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|-----------------------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| Assistant chef de produits        | 24 - 28 | 26 - 34  | -         | ★ ★ ★        |
| Chef de produits                  | 30 - 35 | 35 - 45  | 45 - 50   | ★ ★ ★        |
| Chargé trade marketing            | 30 - 35 | 35 - 45  | 45 - 50   | ★ ★ ★        |
| Category manager - Chef de marché | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 70   | ★ ★ ★        |
| Chargé d'études marketing         | 35 - 40 | 40 - 45  | 50 - 60   | ★ ★ ★        |
| Chef de groupe                    | 50 - 60 | 60 - 80  | 70 - 90   | ★ ★ ★        |
| Directeur marketing               | 70 - 90 | 80 - 150 | 120 - 180 | ★ ★ ★        |





# Distribution & Commerce



## NOTRE EXPERTISE

**6 000**

entretiens réalisés  
chaque année

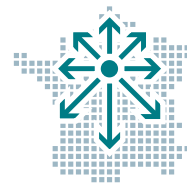
**500**

recrutements  
par an

**110 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **7 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : Neuilly-sur-Seine, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Strasbourg, Toulouse.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur **l'ensemble des métiers de la Distribution et du Commerce** :

- Direction de centres de profit
- Direction des achats
- Direction marketing
- Direction du développement
- Direction point de vente

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Grande distribution alimentaire et spécialisée
- Centres commerciaux
- Mode
- Luxe & Premium



# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Avec **l'expansion de l'e-commerce**, la **digitalisation est aujourd'hui un véritable enjeu pour le secteur de la distribution**. Pour honorer au mieux les commandes passées sur le web, les magasins se transforment : développement du *click & collect* et du *ship-from-store* ou encore de l'utilisation de tablettes pour fluidifier le trafic et maximiser les ventes. Pour réussir ce tournant digital, la formation des équipes est indispensable.
- La **prise de conscience accrue des enjeux environnementaux** et la **fermeture des magasins** pendant les différentes phases de confinement ont **favorisé** et **pérennisé l'économie circulaire** (achats et location de produits de seconde main et de proximité). Une tendance qui devrait se poursuivre au-delà de la pandémie.
- Le dynamisme du marché amène les entreprises à rechercher de nombreux **Chefs de rayon/département** (univers maison, bricolage, jardin), **Adjoints et Directeurs de magasin en GSS et alimentaire**.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 69%

des Français envisagent de consommer de façon différente et plus responsable\*

# -13,2%

c'est la baisse enregistrée en matière de diffusion d'offres dans le secteur du commerce non-essentiel (T1 2021 vs T1 2020)\*\*

# +107%

de demande autour des produits de bricolage en 2020\*\*\*

### MÉTIERS QUI ONT ÉMERGÉ AVEC LA CRISE



- Resp. des processus et flux retail
- Manager de rayon en GSA
- Resp. réseau sécurité et sûreté
- Acheteur
- Chef de rayon/département

### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL



- Chef de rayon en grande distribution
- Chef de rayon en distribution spécialisée (GSS – GSA)
- Responsable adjoint boutique retail

### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL



- Manager de rayon en GSA
- Directeur magasin en retail spécialisé (GSS)
- Adjoint de magasin en distribution

### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE



- Directeur de magasin alimentaire
- Chef de rayon
- Chef de département

# Distribution & Commerce

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| GRANDE DISTRIBUTION                   | 0-2 ans  | 2-5 ans   | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------|----------|-----------|----------|--------------|
| Hôte de caisse                        | 19 - 20  | 20 - 21   | 21 - 22  | ★ ★ ★        |
| Employé libre service                 | 19 - 20  | 20 - 21   | 21 - 22  | ★ ★ ★        |
| Chef de rayon - Manager commerce      | 24 - 28  | 28 - 35   | > 35     | ★ ★ ★        |
| Chef de département - Chef de secteur | 28 - 30  | 30 - 36   | > 36     | ★ ★ ★        |
| Directeur de magasin de proximité     | 26 - 28  | 28 - 30   | > 30     | ★ ★ ★        |
| Directeur de magasin (supermarché)    | 27 - 30  | 30 - 40   | > 40     | ★ ★ ★        |
| Directeur de magasin (hypermarché)    | 50 - 55  | 55 - 60   | > 60     | ★ ★ ★        |
| Directeur régional                    | 42 - 50  | 50 - 80   | > 80     | ★ ★ ★        |
| Directeur de réseau/exploitation      | 80 - 100 | 100 - 150 | > 150    | ★ ★ ★        |
| Responsable d'expansion               | 50 - 60  | 60 - 70   | > 70     | ★ ★ ★        |
| Directeur du développement            | 80 - 90  | 90 - 110  | > 110    | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| RETAIL SPÉCIALISÉ               | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------|---------|----------|----------|--------------|
| Vendeur conseil                 | 20 - 22 | 22 - 24  | 24 - 26  | ★ ★ ★        |
| Responsable de département      | 22 - 24 | 24 - 27  | 27 - 30  | ★ ★ ★        |
| Responsable adjoint de boutique | 24 - 26 | 26 - 28  | 28 - 30  | ★ ★ ★        |
| Responsable de boutique         | 27 - 29 | 29 - 32  | 32 - 35  | ★ ★ ★        |
| Directeur adjoint de magasin    | 26 - 30 | 30 - 32  | > 32     | ★ ★ ★        |
| Directeur de magasin            | 30 - 32 | 32 - 35  | > 35     | ★ ★ ★        |
| District manager                | 38 - 42 | 42 - 45  | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Animateur de réseau             | 40 - 45 | 45 - 50  | > 50     | ★ ★ ★        |
| Directeur régional              | 50 - 55 | 55 - 65  | > 65     | ★ ★ ★        |
| Country manager                 | 70 - 80 | 80 - 100 | > 100    | ★ ★ ★        |

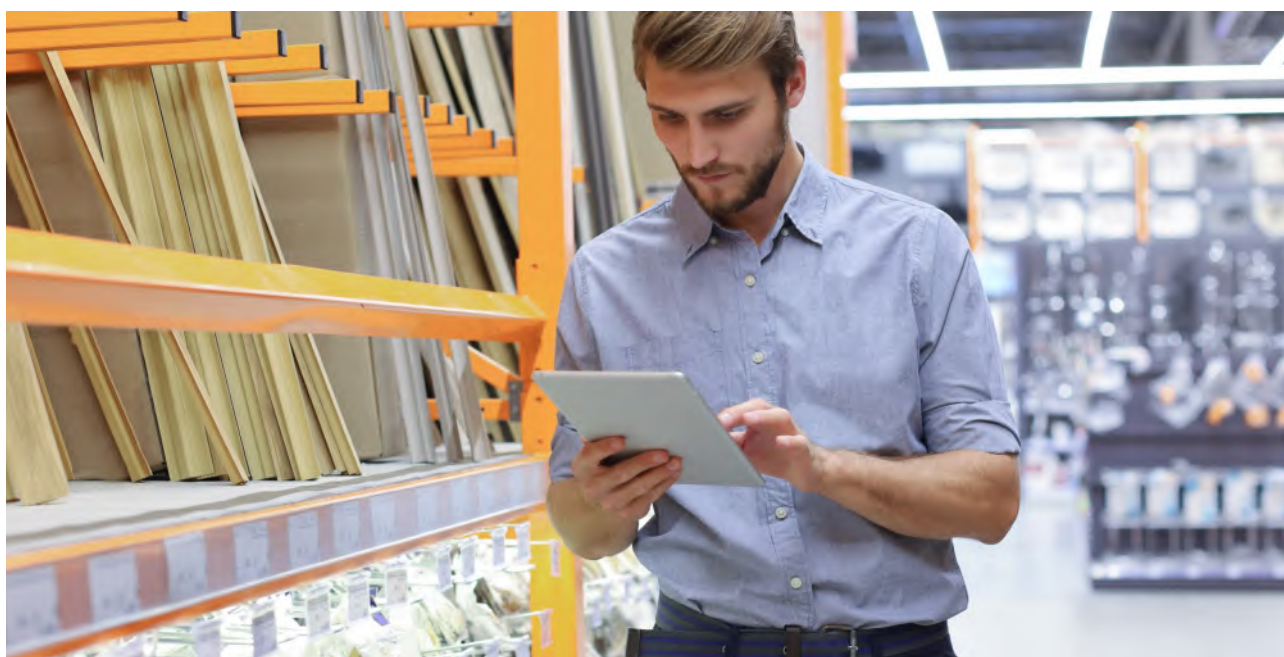
# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| LUXE                                    | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Conseiller de vente langues rares       | 22 - 25 | 25 - 30 | 30 - 40  | ★ ★ ★        |
| Floor Manager - Manager des ventes      | 26 - 30 | 30 - 35 | > 35     | ★ ★ ★        |
| Responsable de corner en grand magasin  | 25 - 28 | 28 - 32 | 32 - 38  | ★ ★ ★        |
| Responsable des ventes en grand magasin | 30 - 35 | 35 - 40 | > 40     | ★ ★ ★        |
| Directeur des ventes en grand magasin   | 50 - 55 | 55 - 60 | > 60     | ★ ★ ★        |
| Directeur de grand magasin              | 65 - 75 | 75 - 85 | > 85     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS SUPPORTS                            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Assistant achat                               | 24 - 26 | 26 - 30 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |
| Visual merchandiser                           | 25 - 28 | 28 - 45 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet merchandising                  | 35 - 40 | 40 - 44 | 44 - 50  | ★ ★ ★        |
| Acheteur - Chef de produits                   | 32 - 35 | 35 - 40 | > 40     | ★ ★ ★        |
| Acheteur négoce                               | 35 - 38 | 38 - 45 | > 45     | ★ ★ ★        |
| Responsable réseau sécurité et sureté magasin | 30 - 35 | 35 - 45 | > 45     | ★ ★ ★        |
| Responsable inventaire magasin                | 30 - 32 | 32 - 35 | > 35     | ★ ★ ★        |
| Responsable des processus et des flux retail  | 30 - 32 | 32 - 35 | > 35     | ★ ★ ★        |
| Category manager                              | 50 - 55 | 55 - 65 | > 65     | ★ ★ ★        |
| Directeur achats/marketing                    | 70 - 75 | 75 - 90 | > 90     | ★ ★ ★        |
| Directeur artistique/de collection            | 50 - 60 | 60 - 80 | > 80     | ★ ★ ★        |



# Facility Management & Services Généraux



## NOTRE EXPERTISE

**11 000**

entretiens réalisés  
chaque année

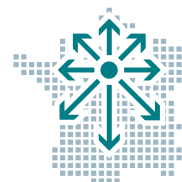
**1 100**

recrutements  
par an

**280 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **14 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : Paris, Neuilly-sur-Seine, Lille, Strasbourg, Lyon, Grenoble, Monaco, Nice, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Nantes, Rouen et Orléans.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur l'**ensemble des métiers liés à la vie du bâtiment et de son exploitation** :

- Maintenance multitechnique
- Facility Management
- Services généraux
- Fonctions transverses (méthode, étude, commerce, ...)

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Secteur tertiaire
- Retail
- Habitat collectif (syndics et bailleurs sociaux)
- Hospitalier
- Industrie
- Hôtellerie

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Conséquence des changements liés aux nouveaux modes de travail, les métiers du Facility Management sont actuellement en plein renouvellement. Coworking, présentiel alterné en entreprise, télétravail, ... : **les surfaces de travail sont aujourd'hui diversifiées** et les exploitants s'adaptent à cette nouvelle exigence.
- Les **soft skills** des professionnels du Facility Management (esprit analytique, proactivité, organisation et gestion du temps) **sont dorénavant aussi importantes que les savoirs techniques** aux yeux des recruteurs.
- Suite à la montée en puissance du télétravail, les professionnels du Facility Management souhaitent attirer à nouveau les collaborateurs sur leur lieu de travail. Aux côtés de leurs clients, ils innovent et tentent d'offrir de **nouveaux services et de nouveaux espaces**, et développent ainsi l'*Hospitality Management*.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 45 Mrd d'€

c'est le montant du CA que devrait franchir le Facility Management en 2022\*

# 52%

des salariés ont exprimé l'envie de revenir au bureau en présentiel\*\*

# 47%

des employés s'attendent à des régulations concernant l'impact environnemental des bâtiments de bureaux d'ici 2022\*\*\*



**PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022**  
PAGE PERSONNEL

- Frigoriste
- Chauffagiste
- Contremaître d'exploitation



**PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022**  
MICHAEL PAGE

- Ingénieur efficacité énergétique
- Responsable d'affaires maintenance multitechnique
- Facility manager



**MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022**  
PAGE PERSONNEL

- Technicien CVC
- Responsable de site
- Contremaître/Chef d'équipe maintenance



**MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022**  
MICHAEL PAGE

- Responsable des services généraux
- Responsable d'affaires/  
Gestionnaire technique
- Responsable d'activité FM



# Facility Management & Services Généraux

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FM/SERVICES GÉNÉRAUX                        | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur Facility Management               | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 100 | ★ ★ ★        |
| Responsable de contrats Facility Management | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 65  | ★ ★ ★        |
| Facility manager - Gestionnaire technique   | 32 - 38 | 38 - 45 | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Building manager - Responsable de site      | 30 - 35 | 33 - 38 | 38 - 45  | ★ ★ ★        |
| Responsable des services généraux           | 33 - 35 | 35 - 45 | 45 - 80  | ★ ★ ★        |
| Coordinateur des services généraux          | 28 - 32 | 33 - 38 | 38 - 45  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de flotte automobile           | 26 - 32 | 28 - 34 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Technicien des services généraux            | 24 - 28 | 28 - 32 | 32 - 35  | ★ ★ ★        |
| Assistant des services généraux             | 22 - 26 | 26 - 32 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| MAINTENANCE                                  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur d'agence                           | 50 - 60 | 60 - 70 | 70 - 90  | ★ ★ ★        |
| Directeur/Responsable d'exploitation         | 42 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |
| Chargé d'affaires maintenance multitechnique | 34 - 38 | 38 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Frigoriste                                   | 28 - 32 | 30 - 36 | 36 - 42  | ★ ★ ★        |
| Chauffagiste                                 | 28 - 32 | 30 - 36 | 36 - 40  | ★ ★ ★        |
| Technicien CVC                               | 26 - 28 | 28 - 33 | 33 - 35  | ★ ★ ★        |
| Technicien CFO/CFA                           | 24 - 28 | 28 - 32 | 32 - 38  | ★ ★ ★        |
| Technicien de maintenance multitechnique     | 24 - 26 | 26 - 28 | 28 - 32  | ★ ★ ★        |
| Factotum                                     | 20 - 24 | 24 - 25 | 25 - 28  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS TRANSVERSES          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur/Responsable d'études | 50 - 55 | 55 - 60 | > 60     | ★ ★ ★        |
| Ingénieur méthodes             | 33 - 36 | 36 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Technicien méthodes            | 28 - 33 | 33 - 40 | 40 - 45  | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS TRANSVERSES            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable études de prix       | 40 - 45 | 45 - 52 | 52 - 60  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur commercial maintenance | 32 - 36 | 35 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur thermicien             | 32 - 36 | 35 - 40 | > 40     | ★ ★ ★        |
| Ingénieur efficacité énergétique | 32 - 36 | 35 - 40 | > 40     | ★ ★ ★        |



# Finance & Comptabilité



## NOTRE EXPERTISE

**24 000**

entretiens réalisés  
chaque année

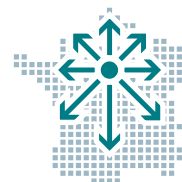
**3 800**

recrutements  
par an

**620 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **19 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : Ile-de-France (Paris, Neuilly-sur-Seine, Montigny-le-Bretonneux, Cergy, Massy, Roissy et Noisy-Le-Grand) et en régions (Lille, Orléans, Strasbourg, Nantes, Rennes, Rouen, Bordeaux, Toulouse, Grenoble, Lyon, Marseille et Nice)..



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim et management de transition** sur l'**ensemble des métiers de la Finance et de la Comptabilité** :

- Comptabilité tiers
- Comptabilité générale
- Gestion de la paie
- Credit management
- Contrôle de gestion
- Trésorerie
- Contrôle financier
- Direction comptable et consolidation
- Direction financière
- Audit & contrôle interne

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Distribution
- Industries
- Travaux publics et construction
- Services

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ Avec la crise, les PME/PMI ont dû **accélérer le déploiement de leurs projets de digitalisation** (ERP, BI, dématérialisation...). Cette dynamique entraîne une **augmentation des besoins de profils comptables capables d'analyser les données** et de les exploiter.
- ▶ La multiplication des projets ainsi que le rôle clé de la finance au carrefour des disciplines de l'entreprise renforcent l'**apparition de nouveaux chemins de carrière et de passerelles entre les fonctions comptables et financières** mais également entre les **fonctions financières et les postes opérationnels**. Des qualités comportementales fortes sont demandées pour communiquer et collaborer efficacement avec les différents services de l'entreprise.
- ▶ Le contexte de ces derniers mois a favorisé la pérennisation des postes de **Responsable de la transformation finance** et de **Coordinateur** (comptable ou financier) afin de manager des ressources décentralisées appartenant à des lignes hiérarchiques plurielles.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 33%

des DAF déclarent que leurs processus ne sont pas assez digitalisés\*

# 51%

des DAF déclarent que la crise a eu un impact critique sur leur entreprise\*

# 85%

des DAF de grands groupes ont accéléré l'intégration des enjeux RSE dans leur stratégie d'entreprise (42% pour les ETI)\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Comptable général
- Comptable/recouvrement
- Gestionnaire de paie



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Credit manager
- Coordinateur comptable
- Auditeur interne
- Responsable comptable et reporting



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Comptable général
- Gestionnaire de paie
- Comptable client/Credit manager



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Treasury & Cash manager
- Directeur de la transformation finance
- Directeur financier LBO

# Finance & Comptabilité

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS DE DIRECTION                                           | 5-10 ans | 10-15 ans | 15 ans et + | Attractivité |
|------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-------------|--------------|
| Directeur administratif et financier groupe                      | 80 - 150 | 100 - 200 | 120 - 300   | ★ ★ ★        |
| DAF filiale/site/BU - Contrôleur financier                       | 60 - 90  | 80 - 100  | 90 - 150    | ★ ★ ★        |
| Responsable administratif et financier                           | 55 - 75  | 65 - 85   | 70 - 100    | ★ ★ ★        |
| Directeur de centre de services partagés (CSP)                   | 70 - 100 | 80 - 120  | 120 - 180   | ★ ★ ★        |
| Directeur comptable/Directeur des comptabilités                  | 60 - 90  | 70 - 110  | 80 - 150    | ★ ★ ★        |
| Directeur/Responsable de la consolidation                        | 65 - 90  | 80 - 150  | 90 - 180    | ★ ★ ★        |
| Directeur du contrôle de gestion                                 | 65 - 80  | 70 - 150  | 100 - 250   | ★ ★ ★        |
| Directeur bid management                                         | 70 - 90  | 80 - 150  | 100 - 200   | ★ ★ ★        |
| Directeur fusion-acquisition                                     | 90 - 150 | 120 - 200 | 150 - 300   | ★ ★ ★        |
| Directeur credit & risk management                               | 70 - 90  | 80 - 100  | 90 - 180    | ★ ★ ★        |
| Directeur communication financière et/ou relations investisseurs | 70 - 90  | 80 - 150  | 120 - 300   | ★ ★ ★        |
| Directeur de l'audit interne                                     | 70 - 90  | 80 - 150  | 100 - 250   | ★ ★ ★        |
| Directeur de la transformation                                   | 70 - 90  | 80 - 150  | 100 - 250   | ★ ★ ★        |
| Directeur trésorier et financement                               | 60 - 90  | 80 - 150  | 100 - 250   | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS COMPTABLES                          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable normes et procédures              | 50 - 60 | 55 - 70 | 60 - 100 | ★ ★ ★        |
| Coordinateur comptable - Contrôleur comptable | 50 - 60 | 60 - 70 | 60 - 100 | ★ ★ ★        |
| Responsable de pôle comptabilité générale     | 40 - 55 | 50 - 65 | 55 - 80  | ★ ★ ★        |
| Chef/Responsable comptable                    | 40 - 55 | 50 - 65 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Adjoint Chef comptable                        | 40 - 55 | 50 - 55 | 50 - 60  | ★ ★ ★        |
| Responsable comptabilité tiers                | 35 - 55 | 50 - 65 | 55 - 80  | ★ ★ ★        |
| Comptable unique                              | 28 - 34 | 35 - 45 | 40 - 60  | ★ ★ ★        |
| Comptable général                             | 28 - 35 | 32 - 45 | 40 - 60  | ★ ★ ★        |
| Comptable fiscaliste                          | 30 - 40 | 40 - 60 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Comptable analytique                          | 28 - 34 | 32 - 40 | 40 - 50  | ★ ★ ★        |
| Comptable clients                             | 24 - 28 | 26 - 32 | 32 - 38  | ★ ★ ★        |



# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS COMPTABLES          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Comptable fournisseurs        | 24 - 28 | 26 - 32 | 30 - 36  | ★ ★ ★        |
| Comptable trésorerie/bancaire | 25 - 30 | 27 - 32 | 28 - 36  | ★ ★ ★        |
| Comptable copropriétés        | 25 - 30 | 27 - 32 | 30 - 50  | ★ ★ ★        |
| Comptable immobilisations     | 26 - 30 | 28 - 32 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |
| Comptable/Gestionnaire paie   | 26 - 32 | 28 - 35 | 32 - 45  | ★ ★ ★        |
| Aide-comptable                | 20 - 25 | 22 - 27 | 24 - 28  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION ET AUDIT INTERNE | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Contrôleur de gestion central/corporate/FP&A                  | 32 - 45 | 40 - 65 | 65 - 80  | ★ ★ ★        |
| Chargé de reporting                                           | 30 - 35 | 32 - 38 | 35 - 50  | ★ ★ ★        |
| Assistant de gestion                                          | 25 - 28 | 26 - 30 | 28 - 32  | ★ ★ ★        |
| Contrôleur de gestion commercial et marketing                 | 32 - 45 | 40 - 70 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Contrôleur de gestion industriel                              | 32 - 45 | 40 - 70 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Contrôleur de gestion projets et SI finance                   | 32 - 45 | 40 - 70 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Financial bid manager - Controller                            | 40 - 50 | 45 - 55 | 50 - 90  | ★ ★ ★        |
| Consolideur                                                   | 32 - 45 | 40 - 70 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Auditeur interne                                              | 38 - 50 | 45 - 70 | 55 - 90  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS CREDIT MANAGEMENT, TRÉSORERIE ET FINANCEMENT             | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Credit manager                                                     | 32 - 38 | 40 - 60 | 50 - 80  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire de comptes clients                                    | 26 - 30 | 28 - 34 | 32 - 36  | ★ ★ ★        |
| Comptable clients et recouvrement                                  | 28 - 32 | 32 - 38 | 38 - 45  | ★ ★ ★        |
| Agent de recouvrement                                              | 25 - 28 | 27 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Trésorier                                                          | 32 - 45 | 40 - 60 | 55 - 90  | ★ ★ ★        |
| Chargé de la communication financière et/ou relation investisseurs | 32 - 45 | 40 - 65 | 60 - 90  | ★ ★ ★        |
| Analyste M&A                                                       | 40 - 50 | 45 - 80 | 60 - 100 | ★ ★ ★        |

# Hôtellerie, Restauration & Tourisme



## NOTRE EXPERTISE

**2855**

entretiens réalisés  
chaque année

**155**

recrutements  
par an

**41 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux en Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur l'**ensemble des métiers de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Tourisme** :

- Postes opérationnels
- Direction générale
- Direction des opérations

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Hôtellerie de luxe & indépendant
- Chaîne hôtelière
- Restauration traditionnelle
- Restauration commerciale
- Restauration collective
- Restauration rapide
- Tourisme de loisirs
- Tourisme d'affaires

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ Fortement perturbé par la crise sanitaire, **le tourisme a pris une nouvelle forme** avec le *télé-travel* ou *workation* qui permet aux salariés de travailler depuis leur lieu de vacances. Les professionnels ont dû **adapter leur offre** (durée des séjours, conditions d'annulation, accès Wi-Fi, ...) **face à cette clientèle hybride**.
- ▶ La **prise de conscience écologique grandissante** (respect de l'environnement, réduction des déchets, recyclage, ...) incite les professionnels du secteur à s'adapter. Le Guide Michelin a mis en place en 2020 des « étoiles vertes » pour récompenser les établissements « durables ».
- ▶ Les établissements classiques en restauration et hôtellerie ont **diversifié leurs sources de revenus** et proposent de nouvelles expériences clients via des concepts innovants : food truck, cabane dans les arbres, séjour en van, hôtellerie haut de gamme dans un train. Les profils **agiles, polyvalents, force de proposition** et dotés d'un **esprit créatif** sont très demandés.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**25** Mrd \$

c'est la part de marché que devrait atteindre la livraison de repas en Europe en 2023 à raison d'une croissance de 10%/an\*

**22%**

du public mondial attend de voir l'évolution de la situation avant de planifier de futures activités touristiques\*\*

**90%**

des clients affirment préférer les établissements soucieux de l'environnement (et 65% se disent prêts à payer plus cher)\*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + **SOLLICITÉS** EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Billetiste d'affaires
- Chargé de voyage en entreprise
- Commercial/Account manager (spécialisé dans l'e-commerce)



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE **JEUNES DIPLOMÉS** PAGE PERSONNEL

- Spécialiste e-distribution
- Yield/Revenue manager
- Réceptionniste
- Commercial



### MÉTIERS DONT LE **SALAIRE** VA LE + **AUGMENTER** EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Chef cuisinier
- Directeur de restaurant
- Chef sommelier
- Commercial BtoB



### PROFILS QUI SERONT LES + **SOLLICITÉS** EN 2022 MICHAEL PAGE

- Chef de cuisine
- Directeur des opérations
- Directeur de salle/de la restauration

# Hôtellerie, Restauration & Tourisme

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| HÔTELLERIE                                        | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Agent de réservation                              | 20 - 23 | 21 - 25 | 24 - 28  | ★ ★ ★        |
| Responsable de réservation                        | 26 - 30 | 28 - 34 | 32 - 38  | ★ ★ ★        |
| Réceptionniste                                    | 20 - 23 | 21 - 26 | 24 - 28  | ★ ★ ★        |
| Night audit/Réceptionniste de nuit                | 18 - 22 | 21 - 26 | 24 - 28  | ★ ★ ★        |
| Chef de réception                                 | 26 - 30 | 29 - 34 | 32 - 40  | ★ ★ ★        |
| Concierger                                        | 20 - 23 | 22 - 26 | 30 - 45  | ★ ★ ★        |
| Responsable de conciergerie                       | 28 - 32 | 31 - 37 | 37 - 60  | ★ ★ ★        |
| Gouvernant                                        | 20 - 22 | 21 - 25 | 24 - 28  | ★ ★ ★        |
| Gouvernant général                                | 28 - 33 | 32 - 40 | 40 - 60  | ★ ★ ★        |
| Responsable des séminaires et banquets            | 23 - 26 | 25 - 30 | 28 - 45  | ★ ★ ★        |
| Commercial/Account manager                        | 24 - 28 | 26 - 35 | 38 - 60  | ★ ★ ★        |
| Responsable des ventes/grands comptes             | 30 - 35 | 35 - 55 | 50 - 90  | ★ ★ ★        |
| Yield/Revenue manager                             | 30 - 38 | 36 - 48 | 48 - 80  | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial & marketing/ventes           | 45 - 60 | 55 - 90 | 85 - 120 | ★ ★ ★        |
| Directeur de l'hébergement                        | 44 - 75 | 60 - 90 | 85 - 110 | ★ ★ ★        |
| Directeur de la restauration                      | 45 - 55 | 50 - 75 | 70 - 120 | ★ ★ ★        |
| Directeur des conférences et événements           | 35 - 48 | 41 - 65 | 56 - 70  | ★ ★ ★        |
| Directeur d'hôtel - Directeur d'exploitations     | 38 - 45 | 45 - 55 | > 55     | ★ ★ ★        |
| Directeur régional des opérations/d'exploitations | 55 - 65 | 65 - 90 | > 75     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| RESTAURATION COMMERCIALE/RESTAURATION RAPIDE        | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Assistant manager de restauration rapide            | 18 - 22 | 21 - 25 | 25 - 28  | ★ ★ ★        |
| Manager de restauration rapide                      | 20 - 24 | 22 - 27 | 25 - 34  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet - Traiteur conférences et événements | 25 - 35 | 32 - 43 | 35 - 50  | ★ ★ ★        |
| Directeur de restauration adjoint                   | 27 - 32 | 32 - 35 | 35 - 39  | ★ ★ ★        |
| Responsable de secteur                              | 33 - 40 | 38 - 48 | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Directeur de restaurant                             | 30 - 40 | 35 - 48 | 45 - 90  | ★ ★ ★        |



# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| RESTAURATION COMMERCIALE/RESTAURATION RAPIDE      | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable grands comptes                        | 34 - 45 | 42 - 50 | 50 - 85  | ★ ★ ★        |
| Responsable multisites                            | 38 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | ★ ★ ★        |
| Responsable réseau/régional                       | 42 - 48 | 46 - 65 | 65 - 120 | ★ ★ ★        |
| Directeur de clientèle/de développement traiteur  | 38 - 45 | 45 - 55 | 55 - 90  | ★ ★ ★        |
| Responsable expansion/du développement immobilier | 40 - 50 | 50 - 72 | 60 - 110 | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| RESTAURATION TRADITIONNELLE | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans  | Attractivité |
|-----------------------------|---------|---------|-----------|--------------|
| Chef de rang                | 17 - 20 | 19 - 24 | 22 - 25   | ★ ★ ★        |
| Chef de partie              | 19 - 22 | 21 - 26 | 23 - 30   | ★ ★ ★        |
| Sommelier                   | 20 - 24 | 24 - 35 | 30 - 45   | ★ ★ ★        |
| Second de cuisine           | 21 - 25 | 25 - 35 | 30 - 40   | ★ ★ ★        |
| Maître d'hôtel              | 24 - 28 | 26 - 32 | 30 - 36   | ★ ★ ★        |
| Responsable de salle        | 27 - 31 | 31 - 36 | 36 - 40   | ★ ★ ★        |
| Chef de cuisine             | 29 - 35 | 31 - 40 | 40 - 100+ | ★ ★ ★        |
| Directeur de restaurant     | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 70   | ★ ★ ★        |
| Chef exécutif               | 38 - 42 | 40 - 45 | 45 - 100+ | ★ ★ ★        |





# Hôtellerie, Restauration & Tourisme

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| RESTAURATION COLLECTIVE                         | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------------------------|---------|----------|----------|--------------|
| Chef d'équipe                                   | 19 - 21 | 21 - 23  | 23 - 24  | ★ ★ ★        |
| Chef de production                              | 19 - 21 | 21 - 28  | 28 - 30  | ★ ★ ★        |
| Chef gérant - Directeur de restaurant collectif | 32 - 35 | 35 - 38  | 38 - 50  | ★ ★ ★        |
| Responsable grands comptes                      | 32 - 38 | 38 - 45  | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Responsable multisites - Responsable de secteur | 40 - 42 | 42 - 48  | 48 - 60  | ★ ★ ★        |
| Directeur régional                              | 48 - 60 | 58 - 78  | 65 - 80  | ★ ★ ★        |
| Directeur des ventes/commercial                 | 60 - 80 | 70 - 100 | 90 - 130 | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| TOURISME                                               | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Téléconseiller - Chargé de clientèle                   | 18 - 24 | 22 - 26 | 23 - 28  | ★ ★ ★        |
| Conseiller/Agent de voyages                            | 20 - 23 | 22 - 28 | 26 - 30  | ★ ★ ★        |
| Conseiller voyages d'affaires                          | 21 - 24 | 23 - 30 | 28 - 36  | ★ ★ ★        |
| Agent de back-office                                   | 18 - 21 | 20 - 24 | 23 - 27  | ★ ★ ★        |
| Chargé de production - Forfaitiste                     | 22 - 25 | 24 - 28 | 26 - 33  | ★ ★ ★        |
| Directeur d'agence - Responsable de plateau            | 29 - 37 | 37 - 45 | 42 - 55  | ★ ★ ★        |
| Directeur de réseau - Directeur régional               | 35 - 45 | 45 - 57 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |
| Responsable des ventes/grands comptes/du développement | 36 - 55 | 48 - 67 | 55 - 120 | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial/des ventes                        | 45 - 50 | 50 - 68 | 65 - 90  | ★ ★ ★        |
| Chargé de voyages/Travel manager                       | 24 - 28 | 28 - 35 | 35 - 45  | ★ ★ ★        |
| Commercial - Account manager travel management         | 28 - 35 | 30 - 38 | 35 - 50  | ★ ★ ★        |
| Chef de produits marketing                             | 27 - 38 | 38 - 49 | 35 - 65  | ★ ★ ★        |

# Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage



## NOTRE EXPERTISE

**11 000**

entretiens réalisés  
chaque année

**1 100**

recrutements  
par an

**280 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **13 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : Neuilly-sur-Seine, Lille, Strasbourg, Lyon, Grenoble, Monaco, Nice, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Nantes, Rouen et Orléans.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim et management de transition** sur l'**ensemble des métiers de l'Immobilier & de la Maîtrise d'Ouvrage** :

- Développement
- Investissement
- Montage d'opération
- Direction technique
- Asset & Property management
- Conseil & transaction

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Promoteurs immobiliers
- Investisseurs institutionnels
- Family office
- Grands utilisateurs
- Contractants généraux
- Sociétés de conseil & de gestion
- Administrateurs de biens/Syndics
- Agences de transaction
- Bailleurs sociaux
- Aménageurs urbains

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Après le trou d'air lié aux élections municipales et à la crise sanitaire, le volume d'opérations et de projets s'intensifie. Les **métiers du développement** et du "redéveloppement", notamment en milieu urbain dense, **sont à nouveau sous tension**.
- **Toutes les fonctions**, même les plus classiques, **se digitalisent** : de la prospection foncière aux assemblées générales en passant par le BIM, les **métiers associés à la Proptech** présentent autant une **opportunité pour les jeunes diplômés** qu'un **défi pour les entreprises** en matière de formation professionnelle.
- 2022 marquera un vrai **tournant écologique** pour le secteur : entrée en vigueur de la RE2020 et du Décret Tertiaire, multiplication des fonds ISR, recours aux matériaux biosourcés et au réemploi, émergence des entreprises à mission, etc. Toutes ces thématiques vont encore augmenter **l'embauche des profils techniques en maîtrise d'ouvrage**.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 2,2 Mio

de salariés dans la filière immobilière en France (soit 11% du PIB)\*

# 78%

des dirigeants recrutent ou prévoient de recruter dans les 3 prochaines années\*

# 38 Mrd d'€

pour la construction de 250 000 logements sociaux sous 2 ans accordés dans le plan de relance du Gouvernement en mars 2021 \*\*



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Assistant de gestion locative
- Assistant de copropriétés
- Assistant de programmes



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS MICHAEL PAGE

- Développeur foncier
- Property manager
- Ingénieur travaux



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Responsable de secteur (social)
- Développeur foncier
- Property manager



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Responsable (re)développement
- Technical asset manager
- Workplace/change manager

# Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| UTILISATEURS                               | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable/Directeur immobilier           | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 180 | ★ ★ ★        |
| Responsable SG/FM/environnement de travail | 38 - 43 | 43 - 55 | 55 - 90  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire immobilier                    | 35 - 41 | 41 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Responsable développement/expansion*       | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 80  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire/Responsable technique         | 35 - 38 | 38 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| SYNDICS, GÉRANTS, & AGENCES                                              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur d'agence                                                       | 45 - 50 | 50 - 65 | 65 - 90  | ★ ★ ★        |
| Directeur de copropriétés                                                | 50 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire/Principal de copropriétés                                   | 32 - 42 | 42 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Assistant de copropriétés                                                | 28 - 32 | 32 - 35 | 35 - 38  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur gérance locative/<br>Directeur de gestion locative | 38 - 42 | 42 - 48 | 48 - 55  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire locatif/gérance locative                                    | 32 - 35 | 35 - 38 | 38 - 45  | ★ ★ ★        |
| Assistant de gestion locative                                            | 26 - 28 | 28 - 32 | 32 - 36  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur technique                                          | 38 - 44 | 44 - 55 | 55 - 62  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire/Inspecteur technique                                        | 32 - 35 | 35 - 42 | 42 - 47  | ★ ★ ★        |
| Assistant technique                                                      | 26 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Négociateur location*                                                    | 18 - 20 | 20 - 26 | 26 - 35  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PROMOTEURS IMMOBILIERS                  | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|-----------------------------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| Directeur d'agence                      | 85 - 90 | 90 - 110 | 110 - 200 | ★ ★ ★        |
| Directeur opérationnel                  | 70 - 85 | 85 - 90  | 90 - 110  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur développement*    | 40 - 48 | 48 - 70  | 70 - 100  | ★ ★ ★        |
| Prospecteur foncier*                    | 35 - 40 | -        |           | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur études/conception | 38 - 42 | 42 - 55  | 55 - 90   | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur technique         | 45 - 50 | 50 - 60  | 60 - 90   | ★ ★ ★        |

\* Salaire brut (hors variable potentiellement significatif)

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PROMOTEURS IMMOBILIERS              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable/Directeur de programmes | 37 - 45 | 45 - 65 | 65 - 90  | ★ ★ ★        |
| Assistant de programmes             | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur commercial*   | 45 - 50 | 50 - 70 | 70 - 100 | ★ ★ ★        |
| Commercial/Négociateur Vefa*        | 18 - 22 | 22 - 25 | > 30     | ★ ★ ★        |
| Attaché de clientèle/SAV            | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| AMÉNAGEURS URBAINS                     | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable/Directeur de pôle          | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 85  | ★ ★ ★        |
| Chef/Directeur de projet d'aménagement | 34 - 36 | 36 - 48 | 48 - 70  | ★ ★ ★        |
| Chef/Directeur de projet construction  | 35 - 38 | 38 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |





# Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

| BAILLEURS SOCIAUX                            | RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€ |         |          | Attractivité |
|----------------------------------------------|-----------------------------------|---------|----------|--------------|
|                                              | 0-2 ans                           | 2-5 ans | 5-15 ans |              |
| Directeur d'agence/de la maîtrise d'ouvrage  | 50 - 55                           | 55 - 70 | 70 - 95  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur technique              | 35 - 45                           | 40 - 55 | 55 - 80  | ★ ★ ★        |
| Technicien GE/GR                             | 28 - 33                           | 33 - 42 | 42 - 46  | ★ ★ ★        |
| Assistant technique                          | 22 - 25                           | 25 - 28 | 28 - 32  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur développement          | 40 - 45                           | 45 - 55 | 55 - 75  | ★ ★ ★        |
| Chargé/Directeur d'opérations                | 35 - 39                           | 39 - 48 | 48 - 70  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur gestion locative       | 30 - 35                           | 35 - 45 | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Assistant/Gestionnaire contentieux           | 25 - 28                           | 28 - 32 | 32 - 35  | ★ ★ ★        |
| Assistant/Gestionnaire locatif               | 25 - 28                           | 28 - 32 | 32 - 35  | ★ ★ ★        |
| Responsable de site - Responsable de secteur | 30 - 32                           | 32 - 38 | 38 - 45  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire attribution                     | 25 - 28                           | 28 - 33 | 33 - 38  | ★ ★ ★        |
| Conseiller en économie sociale & familiale   | 25 - 28                           | 28 - 33 | 33 - 38  | ★ ★ ★        |
| Gardien d'immeuble                           | 17 - 20                           | 20 - 22 | > 22     | ★ ★ ★        |

| FONCIÈRES ET SOCIÉTÉS DE GESTION                        | RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€ |         |          | Attractivité |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------|----------|--------------|
|                                                         | 0-2 ans                           | 2-5 ans | 5-15 ans |              |
| Responsable/Directeur asset management*                 | 75 - 80                           | 80 - 90 | 90 - 180 | ★ ★ ★        |
| Asset manager*                                          | 42 - 48                           | 48 - 70 | 70 - 100 | ★ ★ ★        |
| Directeur Investissement*                               | 70 - 80                           | 80 - 90 | 90 - 180 | ★ ★ ★        |
| Responsable Investissement*                             | 40 - 48                           | 48 - 70 | 70 - 90  | ★ ★ ★        |
| Analyste/Expert                                         | 38 - 42                           | 42 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Fund Manager*                                           | 45 - 55                           | 55 - 75 | 75 - 90  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur property management               | 50 - 55                           | 55 - 65 | 65 - 85  | ★ ★ ★        |
| Property manager                                        | 35 - 40                           | 40 - 50 | 50 - 60  | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur technique/Technical asset manager | 40 - 50                           | 50 - 70 | 70 - 110 | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire/Inspecteur technique                       | 35 - 40                           | 40 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Project manager - Workplace & change manager            | 40 - 48                           | 48 - 70 | 70 - 110 | ★ ★ ★        |
| Assistant technique                                     | 28 - 32                           | 32 - 35 | 35 - 42  | ★ ★ ★        |
| Consultant en immobilier d'entreprise*                  | 24 - 26                           | 26 - 40 | 40 - 70  | ★ ★ ★        |

\* Salaire brut (hors variable potentiellement significatif)

# Ingénieurs & Techniciens



## NOTRE EXPERTISE

**26 000**

entretiens réalisés  
chaque année

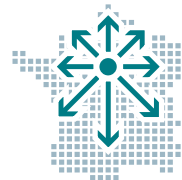
**4 440**

recrutements  
par an

**700 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **20 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire**, en Île-de-France (Neuilly-sur-Seine, Paris, Cergy, Massy, Noisy-le-Grand, Montigny-le-Bretonneux et Roissy) et en région (Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Monaco, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur **l'ensemble des métiers d'Ingénieurs & Techniciens** :

- R&D/bureau d'études
- Gestion de projets/programmes/affaires
- Production/exploitation
- Maintenance/travaux neufs
- Méthodes/process/industrialisation
- SAV/support technique
- Qualité/HSE
- Direction d'usine/industrielle

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Industrie 4.0
- Énergies & environnement
- Automobile
- Aéronautique & spatial
- Chimie & pétrochimie
- Matériaux de construction
- Cosmétique & luxe
- Machines spéciales
- Agroalimentaire
- Digital manufacturing

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Suite à la crise, l'industrie a plutôt bien repris (90% de son activité habituelle à juin 2021) même si de **fortes disparités persistent entre les secteurs**. Les matériels de transport, la métallurgie et l'habillement demeurent en fort décrochage tandis que les branches de la chimie et de la pharmacie retrouvent leur niveau d'avant-crise.
- Signe d'une certaine résilience, la **production des industries alimentaire et de boissons** a reculé de seulement 3% en volume sur 2020. Elles ont pu compter sur une demande en GMS où **les ventes de denrées ont bondi** de 4% pour palier la fermeture des bars et restaurants.
- Côté recrutements, la crise s'est principalement traduite par un gel temporaire des embauches en attendant une meilleure visibilité. Aujourd'hui, les industriels ont **augmenté leur niveau d'exigence** tandis que les candidats restent réticents à changer de poste. Les **profils experts dits « pénuriques »** sont **difficiles à attirer**.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**1<sup>ère</sup> place**

en créant 30 000 emplois directs en 2020, la France est le pays européen où l'investissement étranger a créé le plus d'emplois\*

**+ 3,1%**

en janvier 2021 pour la production manufacturière. Elle reste à seulement 2% en dessous de son niveau de fin 2019\*\*

**29,2%**

de croissance pour la production sectorielle (aéronautique et spatiale) qui reviendra à son niveau d'avant-crise d'ici à fin 2022\*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Ingénieur systèmes embarqués
- Directeur excellence opérationnelle
- Directeur développement durable & efficacité énergétique



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Ingénieur bureau d'études
- Technicien essais
- Projeteur



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Technicien maintenance
- Chef de projets
- Ingénieur production



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE PAGE PERSONNEL

- Conducteur de ligne agroalimentaire
- Animateur HSSE (gestion des enjeux sanitaires)
- Ingénieur process

Sources : \* Ministre déléguée chargée de l'Industrie Agnès Pannier-Runacher / \*\* INSEE dans Lesechos.fr /

\*\*\* Etude Xerfi Previsis 2021 – Conjoncture et prévisions pour l'entreprise

# Ingénieurs & Techniciens

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| R&D/BUREAU D'ÉTUDES/ESSAIS     | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Dessinateur - Projeteur        | 25 - 27 | 27 - 30 | 30 - 40  | ★ ★ ★        |
| Technicien bureau d'études     | 25 - 27 | 27 - 30 | 30 - 40  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur bureau d'études/R&D  | 28 - 34 | 34 - 44 | 44 - 50  | ★ ★ ★        |
| Responsable bureau d'études    | 40 - 50 | 50 - 55 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Directeur R&D                  | 50 - 60 | 60 - 70 | 70 - 80  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur calculs              | 28 - 34 | 34 - 44 | 44 - 50  | ★ ★ ★        |
| Technicien laboratoire/essais  | 24 - 26 | 26 - 30 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur laboratoire/essais   | 28 - 34 | 34 - 44 | 44 - 50  | ★ ★ ★        |
| Responsable laboratoire/essais | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 60  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PROJETS/AFFAIRES     | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Chef de projet       | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 75  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur d'affaires | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 70  | ★ ★ ★        |
| Chef d'agence        | 32 - 37 | 37 - 48 | 48 - 70  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS TRANSVERSES À LA PRODUCTION              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien méthodes/process/amélioration continue  | 25 - 27 | 27 - 30 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur méthodes/process/amélioration continue   | 28 - 34 | 34 - 44 | 44 - 55  | ★ ★ ★        |
| Responsable méthodes/process/amélioration continue | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Technicien maintenance/travaux neufs               | 25 - 30 | 30 - 37 | 37 - 45  | ★ ★ ★        |
| Responsable maintenance/travaux neufs              | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 75  | ★ ★ ★        |
| Directeur technique                                | 65 - 70 | 70 - 80 | 80 - 90  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PRODUCTION/EXPLOITATION                        | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien de production - Conducteur de ligne | 22 - 25 | 25 - 28 | 28 - 32  | ★ ★ ★        |
| Chef d'atelier/d'équipe                        | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 45  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur de production/d'exploitation         | 30 - 35 | 35 - 45 | 44 - 50  | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PRODUCTION/EXPLOITATION                  | 0-2 ans  | 2-5 ans   | 5-15 ans  | Attractivité |
|------------------------------------------|----------|-----------|-----------|--------------|
| Responsable de production/d'exploitation | 40 - 50  | 50 - 60   | 60 - 75   | ★ ★ ★        |
| Directeur technique/des opérations       | 70 - 75  | 75 - 80   | 80 - 90   | ★ ★ ★        |
| Directeur d'usine                        | 80 - 90  | 90 - 100  | 100 - 130 | ★ ★ ★        |
| Directeur industriel                     | 90 - 100 | 100 - 120 | 120 - 150 | ★ ★ ★        |
| Directeur excellence opérationnelle      | 80 - 90  | 90 - 100  | 100 - 130 | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| QUALITÉ/HSE         | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien HSE      | 24 - 26 | 26 - 29 | 29 - 33  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur HSSE      | 27 - 33 | 33 - 40 | 40 - 50  | ★ ★ ★        |
| Responsable HSSE    | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 60  | ★ ★ ★        |
| Technicien qualité  | 24 - 26 | 26 - 29 | 29 - 33  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur qualité   | 28 - 35 | 35 - 45 | 45 - 50  | ★ ★ ★        |
| Responsable qualité | 40 - 50 | 50 - 55 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| APPELS D'OFFRES/DEVIS/SUPPORT TECHNIQUE | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien devis/chiffrage              | 24 - 26 | 26 - 30 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur appels d'offres/avant-vente   | 28 - 34 | 34 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Formateur/Rédacteur technique           | 24 - 26 | 26 - 30 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |
| Technicien support technique/hotline    | 24 - 26 | 26 - 30 | 30 - 35  | ★ ★ ★        |
| Responsable formation technique         | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| APRÈS-VENTE/INSTALLATION/COMMISSIONING | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien SAV régional                | 25 - 28 | 28 - 31 | 31 - 37  | ★ ★ ★        |
| Technicien SAV national                | 26 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Technicien SAV international           | 31 - 34 | 34 - 45 | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Coordinateur/Responsable SAV           | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| MÉTIERS RARES & EN PLEIN ESSOR           | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien automatisme/robotique         | 26 - 29 | 29 - 33 | 33 - 45  | ★ ★ ★        |
| Technicien conception d'objets connectés | 26 - 28 | 28 - 32 | 32 - 38  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur automatisme/robotique          | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 65  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur électronique embarquée         | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 65  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur cybersécurité industrielle     | 30 - 40 | 40 - 50 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Energy manager (efficacité énergétique)  | 35 - 42 | 42 - 55 | 55 - 75  | ★ ★ ★        |



# Juridique & Fiscal



## NOTRE EXPERTISE

**5 000**

entretiens réalisés  
chaque année

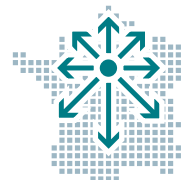
**300**

recrutements  
par an

**100 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim, management de transition, freelance et en collaboration libérale** sur **l'ensemble des métiers du Juridique & Fiscal** :

- Droit immobilier/de la construction
- Compliance et GDPR
- Droit bancaire/des assurances
- Droit de la santé
- Propriété intellectuelle/NTIC
- Corporate/M&A
- Droit social
- Droit des affaires/économique
- Droit public/Droit public des affaires
- Fiscalité

Nos équipes recrutent pour des **cabinets d'avocats** et des **entreprises de toutes tailles** (start-up, PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Industrie
- Grande distribution
- Banque
- NTIC/Télécom
- Immobilier & construction
- Énergies
- Digital & médias

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ Contrairement à la plupart des secteurs, la crise sanitaire a eu un effet catalytique considérable pour les fonctions juridiques & fiscales depuis fin 2020. Que ce soit en entreprise ou en cabinet d'avocats, les différents acteurs ont des besoins en recrutement croissants et multiplient les **ouvertures de postes**, notamment **sur les Practices M&A et droit social**.
- ▶ Au vu de la dynamique très positive du marché, les profils juridiques sont extrêmement sollicités et ont souvent le choix entre plusieurs offres d'emploi. Pour attirer et fidéliser ces talents, charge aux cabinets et aux entreprises de faire la différence en proposant des avantages : rémunération attractive, flexibilité, télétravail, poste évolutif, ...
- ▶ Les **profils de juristes et fiscalistes** recherchés par les cabinets et entreprises disposent majoritairement de **3 à 6 ans d'expérience**.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 10%

d'augmentation minimum estimée pour les juristes juniors et middle dans les mois à venir\*

# 75%

des recrutements sont en CDI et en collaboration libérale (par opposition aux missions temporaires)\*\*

# + 5 pts

en 5 ans : la passerelle entre les professions d'avocat et de juriste d'entreprise est de plus en plus empruntée \*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Juriste immobilier/construction
- Avocat corporate/M&A
- Avocat droit social



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Assistante juridique/paralégal
- Juriste droit social
- Juriste propriété intellectuelle/indus
- Juriste droit des sociétés



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Juriste affaires internationales
- Juriste compliance/GDPR
- Fiscaliste



### MÉTIERS QUI ONT ÉMERGÉ AVEC LA CRISE

- Juriste unique
- Juriste immobilier/construction
- Contract manager

# Juridique & Fiscal

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| POSTES EN ENTREPRISE                              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans | 15 ans et + | Attractivité |
|---------------------------------------------------|---------|---------|----------|-----------|-------------|--------------|
| Paralégal                                         | 28 - 33 | 33 - 40 | 40 - 50  | 50 - 60   | 60 - 70     | ★ ★ ★        |
| Juriste corporate/droit des sociétés              | 35 - 37 | 38 - 45 | 45 - 65  | 65 - 75   | 75 - 90     | ★ ★ ★        |
| Juriste M&A                                       | 38 - 40 | 40 - 55 | 55 - 80  | 80 - 100  | 100 - 130   | ★ ★ ★        |
| Juriste droit des contrats France & international | 30 - 38 | 38 - 50 | 50 - 80  | 80 - 100  | 100 - 120   | ★ ★ ★        |
| Juriste droit social                              | 33 - 38 | 38 - 45 | 45 - 70  | 70 - 85   | 85 - 100    | ★ ★ ★        |
| Juriste propriété intellectuelle/industrielle     | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 70  | 70 - 80   | 80 - 90     | ★ ★ ★        |
| Juriste compliance                                | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 80  | 80 - 110  | 110 - 140   | ★ ★ ★        |
| Juriste généraliste/unique                        | 30 - 35 | 35 - 50 | 50 - 75  | 75 - 90   | 90 - 130    | ★ ★ ★        |
| Juriste contentieux                               | 28 - 32 | 32 - 35 | 35 - 55  | 55 - 65   | 65 - 85     | ★ ★ ★        |
| Juriste NTIC                                      | 33 - 37 | 37 - 50 | 50 - 80  | 80 - 90   | 90 - 120    | ★ ★ ★        |
| Fiscaliste France & international                 | 33 - 37 | 37 - 50 | 50 - 80  | 80 - 100  | 100 - 130   | ★ ★ ★        |
| Contract manager                                  | 35 - 40 | 40 - 55 | 55 - 80  | 80 - 95   | 95 - 120    | ★ ★ ★        |
| Juriste bancaire                                  | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 70  | 70 - 90   | 90 - 110    | ★ ★ ★        |
| Juriste financier                                 | 30 - 35 | 35 - 50 | 50 - 80  | 80 - 100  | 100 - 120   | ★ ★ ★        |
| Juriste OPCVM                                     | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 65  | 65 - 75   | 75 - 90     | ★ ★ ★        |
| Juriste assurances                                | 30 - 32 | 32 - 50 | 50 - 80  | 80 - 90   | 90 - 100    | ★ ★ ★        |
| Juriste sinistres                                 | 28 - 33 | 33 - 40 | 40 - 55  | 55 - 65   | 65 - 80     | ★ ★ ★        |
| Juriste construction/immobilier                   | 32 - 35 | 35 - 50 | 50 - 75  | 75 - 90   | 90 - 110    | ★ ★ ★        |
| Juriste santé/pharmaceutique                      | 32 - 38 | 38 - 50 | 50 - 80  | 80 - 90   | 90 - 120    | ★ ★ ★        |
| Juriste droit économique                          | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 65  | 65 - 85   | 85 - 100    | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS DE DIRECTION           | PME      | ETI      | GE        | Attractivité |
|----------------------------------|----------|----------|-----------|--------------|
| Responsable/Directeur juridique  | 70 - 90  | 80 - 130 | 100 - 250 | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur fiscal     | 70 - 100 | 80 - 140 | 100 - 300 | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur compliance | 70 - 100 | 80 - 150 | 100 - 300 | ★ ★ ★        |
| Secrétaire général               | 80 - 110 | 90 - 200 | 150 - 400 | ★ ★ ★        |

# Life Sciences



## NOTRE EXPERTISE

**3 100**

entretiens réalisés  
chaque année

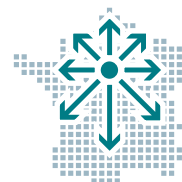
**650**

recrutements  
par an

**330 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur **l'ensemble des métiers en Life Sciences** :

- R&D
- Production
- Affaires réglementaires
- Qualité
- Affaires pharmaceutiques
- Compliance-DMOS
- Marketing
- Ventés

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Laboratoires pharmaceutiques
- Sociétés de biotechnologies
- CRO

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- La crise du Covid-19 et les risques de pénurie de certains produits pharmaceutiques ont mis en lumière le besoin de sécuriser en France ou en Europe la fabrication de principes actifs ou de médicaments. **De nombreux projets de relocalisation ont déjà été initiés avec le soutien de l'Etat, ce qui relance des recrutements massifs sur tout le territoire.**
- Les nouvelles réglementations et normes qualité des industries pharmaceutiques (ISO 14001/9001) devenant de plus en plus drastiques, **les métiers de coordinateurs et de responsables des affaires réglementaires et qualité sont de plus en plus recherchés.**
- Indispensables à la recherche, au développement, à la promotion et à la fabrication de produits pharmaceutiques, les **Pharmaciens industriels sont particulièrement prisés sur le marché.** Les profils de **Pharmaciens responsables, PR et PRI section B/C, verront leur salaire augmenter** en moyenne de 20% sur l'année à venir.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**83%**

des principes actifs des médicaments produits par les sociétés du G5 Santé ont au moins 1 localisation de leur production en Europe\*

**10 000**

recrutements/an en moyenne depuis 10 ans dans l'industrie pharmaceutique en France\*\*

**3 à 6%**

de croissance estimée d'ici à fin 2022 pour le marché pharmaceutique mondial\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Pharmacien qualité
- Pharmacien affaires réglementaires
- Commercial



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Assistant d'affaires réglementaires
- Technicien contrôle qualité
- Technicien laboratoire
- Pharmacien



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Assistant d'affaires réglementaires
- Technicien contrôle laboratoire
- Technicien laboratoire



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Pharmacien responsable intérimaire
- Responsable affaires réglementaires
- Responsable affaires scientifiques



# Life Sciences

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT CLINIQUE           | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------------|---------|----------|----------|--------------|
| Directeur R&D                                | 65 - 80 | 80 - 100 | > 110    | ★ ★ ★        |
| Responsable de laboratoire R&D               | 37 - 40 | 45 - 60  | > 80     | ★ ★ ★        |
| Technicien R&D                               | 22 - 26 | 24 - 30  | 30 - 33  | ★ ★ ★        |
| Directeur du développement                   | 65 - 80 | 80 - 100 | > 100    | ★ ★ ★        |
| Pharmacien développement galénique           | 35 - 38 | 37 - 50  | > 60     | ★ ★ ★        |
| Technicien chimiste/développement analytique | 22 - 26 | 26 - 30  | 30 - 33  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet études cliniques              | 40 - 45 | 45 - 60  | > 70     | ★ ★ ★        |
| ARC                                          | 30 - 33 | 33 - 45  | 45 - 55  | ★ ★ ★        |
| Responsable biométrie/Biostatisticien        | 35 - 40 | 38 - 55  | > 50     | ★ ★ ★        |
| Assistant études cliniques                   | 26 - 30 | 28 - 35  | 35 - 40  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| AFFAIRES MÉDICALES             | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------|---------|----------|----------|--------------|
| Directeur médical              | 70 - 80 | 80 - 110 | > 120    | ★ ★ ★        |
| Medical science liaison/MSL    | 55 - 70 | 70 - 90  | > 90     | ★ ★ ★        |
| Médecin produit                | 48 - 60 | 55 - 75  | > 75     | ★ ★ ★        |
| Assistant d'affaires médicales | 28 - 30 | 30 - 35  | 38 - 45  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| AFFAIRES PHARMACEUTIQUES                         | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------------|---------|----------|----------|--------------|
| Pharmacien responsable                           | 40 - 42 | 60 - 80  | > 80     | ★ ★ ★        |
| Directeur d'affaires réglementaires              | 65 - 80 | 80 - 100 | > 110    | ★ ★ ★        |
| Pharmacien affaires réglementaires               | 38 - 43 | 45 - 60  | 80 - 90  | ★ ★ ★        |
| Pharmacien technico-réglementaires/CMC           | 38 - 43 | 45 - 60  | 60 - 90  | ★ ★ ★        |
| Pharmacien contrôle publicité                    | 38 - 43 | 45 - 60  | 60 - 90  | ★ ★ ★        |
| Assistant d'affaires réglementaires              | 28 - 32 | 32 - 36  | 36 - 45  | ★ ★ ★        |
| Pharmacien assurance qualité produit             | 40 - 42 | 47 - 55  | 55 - 90  | ★ ★ ★        |
| Médecin pharmacovigilance                        | 50 - 60 | 55 - 70  | > 80     | ★ ★ ★        |
| Pharmacien pharmacovigilance                     | 36 - 40 | 40 - 55  | 70 - 90  | ★ ★ ★        |
| Assistant pharmacovigilance/information médicale | 28 - 32 | 32 - 36  | 38 - 42  | ★ ★ ★        |
| Pharmacien                                       | 36 - 40 | 40 - 55  | 55 - 90  | ★ ★ ★        |
| Assistant information médicale                   | 36 - 40 | 28 - 35  | 35 - 40  | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| COMPLIANCE/TRANSPARENCE/DMOS | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Responsable transparence     | 35 - 40 | 40 - 55 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |
| Chargé DMOS                  | 30 - 35 | 35 - 40 | 38 - 42  | ★ ★ ★        |
| Assistant DMOS               | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Responsable market access    | 50 - 60 | 65 - 80 | > 115    | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| MARKETING/COMMERCIAL               | 0-2 ans  | 2-5 ans   | 5-15 ans | Attractivité |
|------------------------------------|----------|-----------|----------|--------------|
| Directeur marketing                | 70 - 80  | 80 - 120  | > 120    | ★ ★ ★        |
| Chef de gamme                      | 50 - 65  | 65 - 80   | > 80     | ★ ★ ★        |
| Chef de produit                    | 33 - 38  | 38 - 50   | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Assistant chef de produits         | 28 - 30  | 30 - 35   | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Directeur des ventes               | 80 - 100 | 100 - 120 | > 120    | ★ ★ ★        |
| Directeur de zone                  | 60 - 70  | 70 - 90   | > 90     | ★ ★ ★        |
| Directeur régional                 | 50 - 60  | 60 - 80   | > 80     | ★ ★ ★        |
| Délégué hospitalier                | 30 - 35  | 35 - 50   | 45 - 70  | ★ ★ ★        |
| Délégué médical                    | 24 - 27  | 28 - 40   | 35 - 50  | ★ ★ ★        |
| Délégué pharmaceutique             | 25 - 28  | 28 - 35   | 35 - 45  | ★ ★ ★        |
| Assistant vie des réseaux/vente/BU | 28 - 30  | 30 - 36   | 36 - 42  | ★ ★ ★        |
| Business analyst                   | 35 - 38  | 38 - 45   | 42 - 70  | ★ ★ ★        |
| Gestionnaire base de données       | 28 - 32  | 32 - 35   | 35 - 45  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PRODUCTION                              | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------------------|---------|----------|----------|--------------|
| Directeur industriel                    | 50 - 70 | 70 - 100 | > 110    | ★ ★ ★        |
| Pharmacien production                   | 35 - 40 | 40 - 55  | 55 - 90  | ★ ★ ★        |
| Technicien production                   | 20 - 22 | 21 - 26  | 26 - 30  | ★ ★ ★        |
| Conducteur de ligne                     | 18 - 20 | 20 - 23  | 23 - 26  | ★ ★ ★        |
| Technicien répartition                  | 22 - 25 | 24 - 28  | 28 - 33  | ★ ★ ★        |
| Responsable fabrication/conditionnement | 32 - 38 | 35 - 45  | 45 - 60  | ★ ★ ★        |
| Technicien fabrication/conditionnement  | 22 - 26 | 24 - 30  | 30 - 33  | ★ ★ ★        |
| Pharmacien contrôle/assurance qualité   | 38 - 42 | 47 - 55  | 70 - 95  | ★ ★ ★        |
| Technicien contrôle qualité             | 22 - 26 | 24 - 30  | 30 - 33  | ★ ★ ★        |
| Technicien biologiste                   | 22 - 24 | 24 - 28  | 28 - 33  | ★ ★ ★        |

# Medical Devices



## NOTRE EXPERTISE

**4500**

entretiens réalisés  
chaque année

**650**

recrutements  
par an

**335 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim et management de transition** sur l'**ensemble des métiers en Medical Devices** :

- R&D
- Production
- Réglementaire
- Qualité
- Sales
- Marketing
- Ventes
- Ingénierie Biomédicale

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Dispositifs médicaux
- Instrumentation
- Diagnostic
- E-santé
- Santé connectée
- Dispositifs médicaux implantables

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ En réponse à la crise, de nombreuses **entreprises hors secteur** ont contribué à l'effort sanitaire et se sont lancées dans la **fabrication de produits medical devices** pour lutter contre la pandémie. **Les recrutements de profils en R&D, qualité et production ont fortement augmenté.**
- ▶ La crise sanitaire a suscité des **vellétés croissantes de la part d'entreprises étrangères** cherchant à **conquérir le marché français** avec des produits innovants et compétitifs.
- ▶ La reprise des rendez-vous commerciaux physiques incitent les différentes entreprises du secteur à renforcer leurs forces de vente et à recruter de **nombreux profils de commerciaux.**
- ▶ L'entrée en application depuis le 26 mai 2021 du nouveau règlement européen relatif aux dispositifs médicaux renforce les **besoins d'expertise en affaires réglementaires et qualité** chez l'ensemble des acteurs du marché.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**6 220**

offres d'emploi avec les mots clés "dispositifs médicaux" ont été relevées en juin 2021\*

**1 200**

entreprises en France sont spécialisées dans les dispositifs médicaux \*\*

**1 502**

entreprises dans le secteur, dont 10% ont été créées ces 2 dernières années. La filière emploie 90 000 personnes en France\*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Spécialiste produit diagnostic
- Expert AQ/RA
- Commercial



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Technicien d'installation
- Technicien biomédical
- Pharmacien production/réglementaire/qualité



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Ingénieur d'applications
- Technicien d'installation
- Technicien biomédical



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE MICHAEL PAGE

- Field service engineer
- Manager R&D
- Manager qualité

# Medical Devices

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| COMMERCIAUX                   | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technico-commercial           | 22 - 26 | 35 - 38 | 40 - 45  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur technico-commercial | 30 - 40 | 40 - 60 | > 60     | ★ ★ ★        |
| Responsable export            | 35 - 40 | 40 - 55 | > 60     | ★ ★ ★        |
| Directeur régional            | 40 - 45 | 50 - 60 | > 65     | ★ ★ ★        |
| Directeur des ventes          | 50 - 60 | 60 - 70 | > 70     | ★ ★ ★        |
| Directeur commercial          | 50 - 65 | 65 - 75 | > 80     | ★ ★ ★        |
| Directeurs grands comptes     | 45 - 50 | 50 - 65 | > 70     | ★ ★ ★        |
| KAM                           | 40 - 45 | 40 - 65 | > 60     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| MARKETING                  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Assistant chef de produits | 26 - 28 | 28 - 35 | 32 - 40  | ★ ★ ★        |
| Spécialiste produits       | 38 - 40 | 45 - 60 | > 60     | ★ ★ ★        |
| Chef de produits           | 35 - 40 | 38 - 45 | > 50     | ★ ★ ★        |
| Chef de gamme              | 38 - 40 | 40 - 50 | > 55     | ★ ★ ★        |
| Directeur marketing        | 45 - 50 | 50 - 65 | > 70     | ★ ★ ★        |
| Data scientist             | 35 - 38 | 38 - 45 | > 60     | ★ ★ ★        |
| Chargé d'accès au marché   | 35 - 42 | 42 - 60 | > 60     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| TECHNIQUES                            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien d'installation/application | 25 - 27 | 30 - 35 | 38 - 45  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur d'application               | 35 - 40 | 40 - 45 | > 50     | ★ ★ ★        |
| Ingénieur biomédical SAV/maintenance  | 35 - 40 | 40 - 45 | > 50     | ★ ★ ★        |
| Ingénieur hotline                     | 26 - 30 | 30 - 33 | 33 - 37  | ★ ★ ★        |
| Formateur/IBODE                       | 35 - 38 | 38 - 45 | 45 - 55  | ★ ★ ★        |



# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| R&D                                 | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien biomédical               | 24 - 27 | 26 - 34 | 32 - 40  | ★ ★ ★        |
| Directeur R&D                       | 50 - 60 | 60 - 70 | > 80     | ★ ★ ★        |
| Chef de projet R&D/études cliniques | 35 - 40 | 40 - 50 | > 65     | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| RÉGLEMENTAIRE ET QUALITÉ            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Assistant affaires réglementaires   | 26 - 28 | 30 - 35 | 40 - 42  | ★ ★ ★        |
| Responsable affaires réglementaires | 35 - 45 | 45 - 75 | > 85     | ★ ★ ★        |
| Responsable matériovigilance        | 35 - 45 | 45 - 65 | > 70     | ★ ★ ★        |
| Responsable assurance qualité       | 35 - 45 | 45 - 65 | > 70     | ★ ★ ★        |
| Responsable contrôle qualité        | 37 - 50 | 45 - 65 | > 65     | ★ ★ ★        |



# Ressources Humaines



## NOTRE EXPERTISE

**25 400**

entretiens réalisés  
chaque année

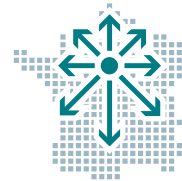
**1 100**

recrutements  
par an

**280 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **6 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : Lille, Lyon, Nantes, Toulouse et à Neuilly-sur-Seine, Bordeaux.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim, management de transition et contrat freelance** sur **l'ensemble des métiers des Ressources Humaines** :

- Paie & administration du personnel
- Recrutement & relations écoles
- Formation
- Développement RH, RRH & HRBP
- Contrôle de gestion sociale
- SIRH
- Compensation & benefits
- Relations sociales

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Agroalimentaire
- Santé
- Industrie
- Transport
- Retail
- Banque
- Services
- BTP

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ En réaction aux contraintes distanciées imposées par la crise, les entreprises ont dû rapidement **adapter leurs processus de recrutement**, de **formation** et d'intégration des candidats. Cette digitalisation forcée a mis en exergue le besoin de **compétences techniques nouvelles** et de nouveaux métiers. La **formation** et les **recrutements** sont plus que jamais au cœur des **sujets de transformation**.
- ▶ Les candidats ne sont plus autant sensibles à la situation géographique et à la rémunération d'un poste qu'avant la crise. Aujourd'hui, ils ont besoin de s'**inscrire dans une culture d'entreprise génératrice de sens** pour eux : équilibre entre vie professionnelle et personnelle, diversité & inclusion, responsabilité sociale de l'entreprise, ... De nouveaux enjeux pour les entreprises qui doivent **soigner leur marque employeur** pour rester attractives.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 55%

des professionnels RH indiquent que la crise a amené leur organisation à faire évoluer la culture managériale\*

# 76%

des DRH sont prêts à faciliter le télétravail pour les collaborateurs qui souhaitent habiter dans une région différente\*\*

# 9 sur 10

décisionnaires RH estiment que les entreprises ont une responsabilité importante dans l'élaboration d'un monde plus responsable\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Chargé de formation
- Gestionnaire paie
- Chargé de recrutement



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Assistant RH
- Généraliste RH
- Chargé de Compensation & Benefits



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Généraliste RH bilingue
- Gestionnaire paie SIRH
- Chargé des relations sociales



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Responsable paie
- Compensation & Benefits manager
- Responsable des relations sociales

# Ressources Humaines

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| DÉVELOPPEMENT RH                    | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans | 15 ans et + | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|---------|----------|-----------|-------------|--------------|
| Chargé du recrutement               | 30 - 35 | 35 - 40 | 38 - 45  | 45 - 55   | -           | ★ ★ ★        |
| Responsable du recrutement          | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 65  | 65 - 75   | 75 - 90     | ★ ★ ★        |
| Chargé de formation                 | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45   | 45 - 55     | ★ ★ ★        |
| Responsable de la formation         | 38 - 45 | 45 - 50 | 50 - 60  | 55 - 65   | 65 - 80     | ★ ★ ★        |
| Chargé de communication RH          | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45   | 45 - 50     | ★ ★ ★        |
| Chargé de mobilité internationale   | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45  | 45 - 50   | 50 - 55     | ★ ★ ★        |
| Responsable mobilité internationale | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 70  | 70 - 100  | >100        | ★ ★ ★        |
| Chargé de développement RH          | 30 - 35 | 35 - 40 | 38 - 45  | 45 - 50   | -           | ★ ★ ★        |
| Responsable développement RH        | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80   | 80 - 120    | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| GÉNÉRALISTE RH      | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans | 15 ans et + | Attractivité |
|---------------------|---------|---------|----------|-----------|-------------|--------------|
| Assistant RH        | 25 - 28 | 28 - 35 | 35 - 40  | -         | -           | ★ ★ ★        |
| Chargé RH           | 30 - 35 | 35 - 40 | 38 - 45  | 42 - 50   | 50 - 55     | ★ ★ ★        |
| RRH/HR manager      | 40 - 50 | 50 - 55 | 55 - 60  | 60 - 70   | 70 - 80     | ★ ★ ★        |
| HR BP               | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 70  | 70 - 80   | 80 - 100    | ★ ★ ★        |
| DRH                 | 65 - 75 | 75 - 85 | 85 - 100 | 100 - 120 | 120 - 200   | ★ ★ ★        |
| RRH site industriel | 45 - 55 | 55 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80   | 80 - 100    | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| AFFAIRES SOCIALES                  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans | 15 ans et + | Attractivité |
|------------------------------------|---------|---------|----------|-----------|-------------|--------------|
| Gestionnaire paie                  | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45   | 45 - 50     | ★ ★ ★        |
| Responsable paie                   | 42 - 50 | 50 - 55 | 55 - 60  | 60 - 65   | 65 - 85     | ★ ★ ★        |
| Juriste droit social               | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45  | 45 - 50   | 50 - 70     | ★ ★ ★        |
| Responsable des relations sociales | 55 - 60 | 60 - 65 | 65 - 75  | 75 - 90   | 90 - 120    | ★ ★ ★        |
| Chargé de compensation & benefits  | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | -         | -           | ★ ★ ★        |
| Compensation & benefits manager    | 55 - 65 | 65 - 75 | 75 - 90  | 90 - 120  | 120 - 150   | ★ ★ ★        |
| Contrôleur de gestion sociale      | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 55   | 55 - 65     | ★ ★ ★        |
| Chargé SIRH                        | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 55   | -           | ★ ★ ★        |
| Responsable SIRH                   | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75  | 75 - 90   | 90 - 120    | ★ ★ ★        |



## NOTRE EXPERTISE

**3 100**

entretiens réalisés  
chaque année

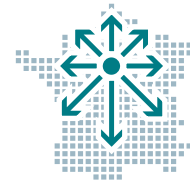
**400**

recrutements  
par an

**250 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD et en intérim** sur **l'ensemble des métiers de la Santé** :

- Praticien
- Cadre de santé
- Infirmier
- Aide-soignant
- Pharmacien
- Éducateur de jeunes enfants
- Assistant médical
- Technicien de laboratoire

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Hôpitaux
- Cliniques
- Ehpad
- HAD
- Crèches
- Laboratoires d'analyses médicales
- Santé au travail
- Santé à domicile et services à la personne



# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Conséquence de la crise sanitaire, les **tensions de recrutement** qui existaient déjà sur les professionnels de la santé se sont encore **accrues**. Depuis mars 2020, la mise en lumière du manque de moyens et des conditions de travail (pression, horaires, ...) à l'hôpital n'a pas été de nature à susciter de nouvelles vocations parmi les étudiants.
- Les **Praticiens et Infirmiers demeurent des postes en tension, compliqués à pourvoir** du fait du fort décalage entre les candidats disponibles sur le marché et de la forte demande des établissements de soin.
- Depuis les mesures liées au Ségur de la santé, l'écart de salaire qui existait en faveur du privé (par exemple pour les Infirmiers) tend à se réduire. Certains établissements privés revoient donc à la hausse leurs grilles de rémunérations pour se réaligner avec celles du secteur public.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**30%**

des jeunes Infirmiers abandonnent la profession dans les 5 premières années\*

**744 000**

Infirmiers sont en exercice en France en 2020\*\*

**19 Mrd d'€**

seront injectés dans le système de la santé sur 10 ans\*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Infirmier
- Infirmier santé au travail
- Médecin du travail
- Biologiste médical



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Infirmier
- Auxiliaire de puériculture
- Biologiste médical



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Infirmier
- Infirmier santé au travail
- Manipulateur radio



### MÉTIERS QUI ONT ÉMERGÉ AVEC LA CRISE

- Infirmier en Ehpad
- Infirmier en réanimation
- Infirmier santé au travail

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ÉTABLISSEMENT DE SOINS              | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|-------------------------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| Directeur d'établissement           | 55 - 65 | 60 - 90  | > 90      | ★ ★ ★        |
| Directeur des soins infirmiers      | 40 - 48 | 45 - 60  | 60 - 80   | ★ ★ ★        |
| Praticien/Médecin                   | 70 - 90 | 80 - 120 | 100 - 130 | ★ ★ ★        |
| Cadre de santé                      | 35 - 42 | 40 - 48  | 48 - 55   | ★ ★ ★        |
| Infirmier coordinateur/ldec         | 35 - 37 | 37 - 40  | 42 - 48   | ★ ★ ★        |
| Infirmier en soins                  | 28 - 30 | 30 - 35  | 35 - 42   | ★ ★ ★        |
| Chef de bloc                        | 45 - 50 | 50 - 60  | 60 - 70   | ★ ★ ★        |
| Infirmier bloc opératoire           | 30 - 34 | 34 - 40  | 40 - 50   | ★ ★ ★        |
| Infirmier en dialyse                | 28 - 32 | 32 - 35  | 35 - 45   | ★ ★ ★        |
| Aide-soignant                       | 20 - 23 | 24 - 27  | 27 - 35   | ★ ★ ★        |
| Responsable qualité                 | 35 - 38 | 36 - 42  | 42 - 50   | ★ ★ ★        |
| Directeur Ehpad                     | 35 - 38 | 38 - 50  | 50 - 70   | ★ ★ ★        |
| Pharmacien                          | 38 - 42 | 42 - 50  | 50 - 60   | ★ ★ ★        |
| Préparateur en pharmacie            | 18 - 20 | 20 - 25  | 25 - 30   | ★ ★ ★        |
| Kinésithérapeute                    | 26 - 28 | 28 - 35  | 35 - 45   | ★ ★ ★        |
| Ergothérapeute                      | 19 - 22 | 22 - 28  | 28 - 32   | ★ ★ ★        |
| Psychomotricien                     | 28 - 30 | 30 - 35  | 35 - 40   | ★ ★ ★        |
| Manipulateur en électroradiologie   | 25 - 28 | 28 - 32  | 32 - 36   | ★ ★ ★        |
| Technicien de laboratoire           | 23 - 25 | 25 - 28  | 28 - 32   | ★ ★ ★        |
| Assistant/Secrétaire médical        | 21 - 23 | 23 - 25  | 25 - 30   | ★ ★ ★        |
| Technicien information médicale/TIM | 25 - 28 | 28 - 31  | 31 - 36   | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| LABORATOIRE D'ANALYSES MÉDICALES                 | 0-2 ans  | 2-5 ans   | 5-15 ans  | Attractivité |
|--------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|--------------|
| Infirmier préleveur                              | 27 - 31  | 32 - 34   | 34 - 39   | ★ ★ ★        |
| Technicien d'analyses médicales                  | 23 - 25  | 25 - 28   | 28 - 32   | ★ ★ ★        |
| Secrétaire médical spécialisé laboratoire        | 21 - 23  | 23 - 25   | 25 - 32   | ★ ★ ★        |
| Biologiste médical (établissement public)        | 60 - 80  | 70 - 90   | 80 - 110  | ★ ★ ★        |
| Biologiste médical (secteur privé en statut TNS) | 70 - 100 | 100 - 130 | 120 - 200 | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PETITE ENFANCE              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-----------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Directeur de crèche         | 35 - 38 | 38 - 42 | 42 - 50  | ★ ★ ★        |
| Éducateur de jeunes enfants | 23 - 25 | 23 - 27 | 28 - 32  | ★ ★ ★        |
| Auxiliaire puériculture     | 21 - 23 | 23 - 26 | 26 - 27  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| MÉDECINE DU TRAVAIL                    | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|----------------------------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| Médecin du travail                     | 60 - 70 | 70 - 110 | 110 - 130 | ★ ★ ★        |
| Infirmier en santé au travail          | 29 - 32 | 30 - 40  | 40 - 50   | ★ ★ ★        |
| Secrétaire médical en santé au travail | 21 - 23 | 23 - 25  | 25 - 32   | ★ ★ ★        |
| Infirmier en chantier                  | 29 - 33 | 32 - 40  | 35 - 55   | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| PRESTATIONS DE SANTÉ À DOMICILE | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|---------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Infirmier conseil               | 27 - 30 | 30 - 38 | 35 - 42  | ★ ★ ★        |
| Technicien installation         | 19 - 21 | 21 - 26 | 26 - 32  | ★ ★ ★        |
| Assistante médicale agence      | 19 - 21 | 21 - 23 | 23 - 26  | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| SOCIAL           | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Référent social  | 26 - 28 | 30 - 35 | 35 - 40  | ★ ★ ★        |
| Assistant social | 22 - 25 | 25 - 28 | 28 - 35  | ★ ★ ★        |



# Secteur Non-profit



## NOTRE EXPERTISE

**7 000**

entretiens réalisés  
chaque année

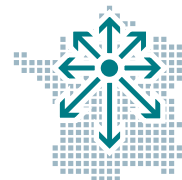
**1 050**

recrutements  
par an

**230 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim et management de transition** sur l'ensemble **des métiers des secteurs de l'ESS et de la santé publique** :

- Directions supports
- Directions techniques
- Directions opérationnelles

Nos équipes recrutent pour des **organisations et des institutions sans but lucratif de toutes tailles** dans des **domaines variés** tels que :

- Social/médico-social/sanitaire
- Santé publique (GHT, CHU, CH, financeurs) et numérique
- Organisations professionnelles, paritaires et consulaires
- Culture
- Éducation/emploi/formation/OPCO
- Sport

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Pour faire face à la baisse importante et continue des subventions publiques, **les structures diversifient leurs moyens de financements** : collectes de dons, donations, legs, mécénats, appels à projets...
- Les **acteurs de l'ESS** (Économie Sociale et Solidaire) **se regroupent** et créent des sièges associatifs ou « têtes de réseaux » afin de **mutualiser ressources, moyens financiers ou systèmes d'information**. Cette stratégie leur permet d'**apporter un support efficient aux directions opérationnelles**.
- Dans un **contexte de transformation**, une stratégie de gestion et de développement RH est nécessaire afin d'utiliser au mieux les **compétences** et de permettre la mise en place d'**outils mutualisés** (ERP, SIRH, BI...).
- Avec la crise sanitaire, la **quête de sens des salariés** (impact sociétal, environnemental, valeurs, vision, responsabilité) **s'est renforcée**. Les associations attirent de nouveaux talents grâce à ce levier.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 87%

des entreprises du secteur comptent moins de 20 salariés\*

# 10%

c'est la part du secteur associatif dans l'emploi en France\*\*

# 68%

de femmes, qui restent largement représentées dans le secteur ESS\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Directeur systèmes d'information
- Chef de projets systèmes d'information
- Responsable libéralités



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Comptable
- Assistante formation
- Gestionnaire de paie



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Contrôleur de gestion
- Juriste
- Chef de projet



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022 MICHAEL PAGE

- Directeur des systèmes d'information
- Responsable/Directeur du digital
- Responsable des relations sociales



# Secteur Public



## NOTRE EXPERTISE

**4 000**

entretiens réalisés  
chaque année

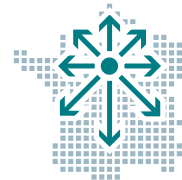
**1 050**

recrutements  
par an

**190 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie du secteur Public et du monde HLM, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** depuis nos bureaux d'Île-de-France. Nos consultants, issus du secteur Public, maîtrisent l'ensemble des spécificités statutaires et culturelles propres au secteur (gestion du champ local, politiques publiques, ...).



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nous vous accompagnons dans vos **recrutements en CDI, CDD, intérim, management de transition et de fonctionnaires** sur l'**ensemble des métiers du secteur Public et du logement social** :

- Direction générale
- Ressources humaines
- Finances
- Systèmes d'information
- Services techniques
- Services à la population

Nos équipes recrutent pour l'ensemble des **acteurs du secteur public (cadre A+, A et B) titulaires ou contractuels** dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Collectivités locales
- État
- Hôpitaux
- SEM
- OPH
- Établissements publics administratifs, industriels et commerciaux

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- Les différentes réformes et la digitalisation accrue des services transforment en profondeur l'organisation de l'Etat et des Etablissements publics. De nouvelles compétences sont nécessaires (gestion d'environnements complexes, sens du service public, culture générale), et face aux difficultés à recruter les bons profils, **les administrations externalisent davantage leurs recrutements**.
- Les métiers de la transformation et de la performance, autrefois confidentiels, réservés à l'Etat ou aux cellules interministérielles, deviennent clés. **Les besoins en audit interne augmentent**.
- Les bailleurs sociaux doivent se réinventer pour relever les défis de demain. Les profils techniques (Directeur du patrimoine, Responsable d'opérations, Chargé d'opérations, ...) sont en tension.
- Suite aux élections municipales, départementales et régionales, **les collectivités locales connaissent des mobilités post-électorales**. Les techniciens et cadres « techniques » et « ressources » dans les Systèmes d'Information ou les finances sont particulièrement demandés.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

**42%**

des corps et emplois A+ sont occupés par des femmes\*

**36%**

des agents de la fonction publique relèvent de la catégorie hiérarchique A (dont 2,0 % A+) et 19% de la B\*

**7,2**

candidats présents pour un admis : c'est le taux de sélectivité des concours de l'État\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 PAGE PERSONNEL

- Gestionnaire carrière et paie
- Comptable/Ordonnateur
- Technicien informatique



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Juriste
- Comptable
- Technicien informatique
- Acheteur
- Chef de projet MOA



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022 MICHAEL PAGE

- Directeur des finances
- Directeur Général adjoint services à la population
- Directeur des Ressources Humaines



### MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE, MICHAEL PAGE

- Responsable RSE
- Responsable production SI
- Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)

# Technology



## NOTRE EXPERTISE

**11 000**

entretiens réalisés  
chaque année

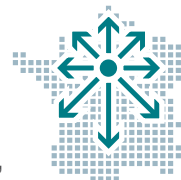
**960**

recrutements  
par an

**400 000**

profils dans notre base  
de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **10 bureaux**, nous vous aidons à **recruter rapidement** les meilleurs candidats qualifiés **sur l'ensemble du territoire** : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Neuilly-sur-Seine, Nice, Rennes, Strasbourg, Toulouse.



## NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Grâce à l'expertise de nos consultants spécialisés IT et à la qualité des relations que nous entretenons avec nos candidats, nous accompagnons vos **recrutements des meilleurs experts IT en CDI, CDD, intérim, management de transition et contrat freelance** :

- Infrastructures & réseaux
- Études & développement
- Data & intelligence artificielle
- ERP & business solutions
- Sécurité/cybersécurité
- Digital & IOT

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (start-up, PME, ETI et grands groupes) dans des **secteurs d'activité** et des **domaines variés**, tels que :

- Retail/distribution/agroalimentaire
- Industries
- Énergies
- Supply chain & Transport
- Édition de logiciel
- Infogérance/ESN
- Cabinet de conseil
- Banque & Finance
- Juridique
- Pharmacie & santé

# Étude de rémunérations 2022

## MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2022 ?

- ▶ Avec la crise, de nombreux recrutements ont été gelés. Aujourd'hui, le **marché** est à nouveau **dynamique** et reste très **favorable aux candidats**. Une tendance qui devrait se poursuivre en 2022, les entreprises prévoyant de **créer 200 000 postes**.
- ▶ Très sollicités, les candidats actifs poursuivent en moyenne entre **4 et 5 processus de recrutement simultanément** et reçoivent au moins 2 propositions fermes. Ce constat pousse les recruteurs à revoir leurs solutions de sourcing et à **se réinventer**.
- ▶ Pour pallier la **pénurie de profils IT** et réussir à **attirer** ces experts, **certaines entreprises bousculent leurs grilles de rémunérations** habituelles ou **proposent de nouvelles initiatives en matière de Qualité de Vie au Travail et d'équilibre pro/perso** pour tenter de se différencier.
- ▶ A l'exception des métiers du web design, les profils en **architecture logicielle** et **infrastructure cloud**, en **ingénierie de la data** et surtout en **cybersécurité sont en tension**.

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

# 61%

des dirigeants d'entreprise prévoient une augmentation de leurs effectifs en cybersécurité suite à une augmentation de 30 000% de cyberattaques en 2020\*

# 20%

des postes IT sont occupés par des femmes\*\*

# 22%

d'augmentation prévue pour les recrutements de cadres IT en 2022\*\*\*



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Technicien support
- Administrateur systèmes & réseaux
- Développeur



### MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Technicien et Administrateur
- Développeur
- Chef de projets



### PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2022

- Expert cybersécurité
- Expert data
- Expert et Architecte Cloud/Devops



### MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2022

- Expert cybersécurité
- Architecte Cloud/AWS/Azure
- Devops

# Technology

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

La colonne "Attractivité" indique le niveau d'attractivité d'un poste en fonction du volume d'offres disponibles : une étoile représentant les métiers sur lesquels on enregistre une faible demande de la part des entreprises, trois étoiles indiquant une demande élevée.

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS DE DIRECTION                              | 10 ans et + | Attractivité |
|-----------------------------------------------------|-------------|--------------|
| Directeur des systèmes d'information                | 90 - 250    | ★ ★ ★        |
| Responsable/Directeur informatique                  | 70 - 100+   | ★ ★ ★        |
| Directeur des études                                | 80 - 150    | ★ ★ ★        |
| Directeur des infrastructures et de la production   | 80 - 150+   | ★ ★ ★        |
| Directeur du digital/de la transformation numérique | 80 - 150    | ★ ★ ★        |
| Directeur data/Chief data officer                   | 80 - 150+   | ★ ★ ★        |
| Directeur de programme                              | 80 - 120+   | ★ ★ ★        |
| Directeur de la sécurité des systèmes d'information | 100 - 200   | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| INFRASTRUCTURES ET PRODUCTION                              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien support (helpdesk/infrastructures/de proximité) | 18 - 26 | 24 - 33 | 30 - 45  | ★ ★ ★        |
| Technicien d'exploitation                                  | 23 - 27 | 26 - 30 | 30 - 50  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur poste de travail                                 | 40 - 50 | 40 - 50 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |
| Administrateur systèmes/réseaux                            | 30 - 36 | 34 - 40 | 40 - 55  | ★ ★ ★        |
| DBA                                                        | 37 - 45 | 42 - 55 | 50 - 70  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur/Responsable systèmes                             | 35 - 45 | 40 - 60 | 60 - 90  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur DevOps                                           | 40 - 45 | 45 - 60 | 60+      | ★ ★ ★        |
| Ingénieur cloud                                            | 40 - 50 | 50 - 65 | 65+      | ★ ★ ★        |
| Ingénieur/Responsable réseaux                              | 35 - 45 | 45 - 60 | 60 - 90  | ★ ★ ★        |
| Service delivery manager                                   | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 90  | ★ ★ ★        |
| Responsable support/helpdesk                               | 38 - 45 | 45 - 55 | 55 - 80  | ★ ★ ★        |
| Architecte technique                                       | 65 - 75 | 75 - 85 | 85 - 100 | ★ ★ ★        |

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ÉTUDES & DÉVELOPPEMENT                                             | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|--------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Technicien support applicatif                                      | 27 - 35 | 30 - 40 | 38 - 55  | ★ ★ ★        |
| Ingénieur d'études et développement (C#/.Net, Java, Php, JS, etc.) | 38 - 45 | 40 - 60 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |
| Business analyst                                                   | 35 - 42 | 40 - 55 | 50 - 65  | ★ ★ ★        |



# Étude de rémunérations 2022

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| ÉTUDES & DÉVELOPPEMENT                          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|-------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| Ingénieur tests/recettes                        | 35 - 42 | 40 - 55 | 50 - 60  | ★ ★ ★        |
| AMOA                                            | 35 - 45 | 45 - 55 | 50 - 75  | ★ ★ ★        |
| Product owner                                   | 38 - 45 | 45 - 60 | 60 - 75  | ★ ★ ★        |
| Scrum master                                    | 38 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet fonctionnel (ERP, CRM, BI, etc.) | 36 - 45 | 45 - 60 | 60 - 75  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet technique                        | 45 - 50 | 50 - 65 | 60 - 80  | ★ ★ ★        |
| Responsable de domaine - Responsable SI métier  | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 90  | ★ ★ ★        |
| Architecte logiciel                             | 65 - 75 | 75 - 85 | 85 - 100 | ★ ★ ★        |

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| DATA/IA                                                     | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans   | Attractivité |
|-------------------------------------------------------------|---------|----------|------------|--------------|
| Computational linguist/Ingénieur programmation linguistique | 30 - 35 | 35 - 45  | 45 - 55    | ★ ★ ★        |
| Développeur BI                                              | 35 - 45 | 45 - 60  | 60 - 80    | ★ ★ ★        |
| Data engineer/Data scientist                                | 35 - 45 | 45 - 60  | 60 - 80    | ★ ★ ★        |
| DataOps engineer                                            | 38 - 50 | 50 - 60  | 60 - 80+   | ★ ★ ★        |
| Analyst BI/Data analyst/Data steward                        | 35 - 45 | 45 - 60  | 60 - 80    | ★ ★ ★        |
| Chef de projet BI/Big data                                  | 40 - 45 | 45 - 55  | 55 - 75    | ★ ★ ★        |
| Architecte data                                             | 80 - 90 | 90 - 110 | 110 - 150+ | ★ ★ ★        |
| DBA                                                         | 40 - 45 | 45 - 55  | 50 - 70    | ★ ★ ★        |
| Ingénieur IA/Développeur IA                                 | 36 - 45 | 45 - 60  | 60 - 80+   | ★ ★ ★        |
| Data protection officer                                     | 38 - 45 | 40 - 60  | 55 - 85+   | ★ ★ ★        |
| Machine learning engineer                                   | 40 - 50 | 50 - 60  | 60 - 90+   | ★ ★ ★        |
| Data visualisation consultant                               | 38 - 50 | 45 - 60  | 60 - 100   | ★ ★ ★        |

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| SÉCURITÉ/CYBERSÉCURITÉ                                   | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  | Attractivité |
|----------------------------------------------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| Pentester                                                | 35 - 40 | 40 - 50  | 50 - 70+  | ★ ★ ★        |
| Auditeur sécurité IT                                     | 38 - 45 | 45 - 60  | 60 - 85   | ★ ★ ★        |
| Analyste sécurité/SOC                                    | 40 - 55 | 55 - 70  | 70+       | ★ ★ ★        |
| Ingénieur sécurité et cybersécurité                      | 40 - 50 | 45 - 70  | 70 - 90+  | ★ ★ ★        |
| Chef de projet sécurité                                  | 45 - 55 | 55 - 70  | 70 - 90+  | ★ ★ ★        |
| Architecte sécurité et cybersécurité                     | 65 - 75 | 75 - 85  | 85 - 100+ | ★ ★ ★        |
| Responsable de la sécurité et des systèmes d'information | 65 - 80 | 80 - 95  | 95 - 120+ | ★ ★ ★        |
| Responsable de la gouvernance sécurité                   | 70 - 90 | 90 - 110 | 110 - 150 | ★ ★ ★        |

# Étude de rémunérations 2022

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

| FONCTIONS TRANSVERSES                              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans | Attractivité |
|----------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------------|
| PMO - Responsable PMO (Project management officer) | 40 - 50 | 50 - 70 | 60 - 80+ | ★ ★ ★        |
| Auditeur IT/Responsable audit IT                   | 38 - 45 | 45 - 60 | 60 - 90+ | ★ ★ ★        |
| Architecte d'entreprise/Urbaniste                  | 65 - 75 | 75 - 85 | 85+      | ★ ★ ★        |



# Technology - Freelancing

## Focus «Freelancing» by Michael Page Technology

**Michael Page Technology** vous apporte une flexibilité totale pour recruter les meilleurs experts IT en fonction de votre contexte d'entreprise. CDI, CDD, Interim ou Freelance, Michael Page Technology s'adapte à vos besoins et vous accompagne sur des **missions de conseil opérationnel** et/ou de **management de transition** dans le domaine de l'IT. En relation directe et privilégiée avec nos meilleurs profils Freelance ou Managers de Transition, **nous identifions sous 48h les meilleurs profils** pour répondre rapidement et précisément aux attentes de nos clients.

## NOTRE EXPERTISE

**3 000**

freelances et managers de transition rencontrés chaque année

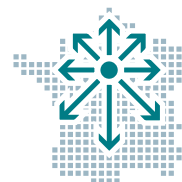
**200**

missions de conseil par an

**400 000**

profils dans notre base de données

Grâce à notre connaissance approfondie des spécificités locales et à nos **10 bureaux**, nous vous aidons à **identifier rapidement** les meilleurs freelances et managers de transition **sur l'ensemble du territoire** : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Neuilly-sur-Seine, Nice, Rennes, Strasbourg et Toulouse.



## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

- Avec une baisse des missions en prestation durant la crise et un CA en baisse de 40%, selon l'Union des Entrepreneurs, l'**hyperflexibilité et la compétence des freelances IT** devraient revenir sur le devant de la scène tant les **besoins de transformation des entreprises sont forts**. Les freelances IT devraient donc rapidement retrouver la dynamique d'avant crise.

**69%**

des freelances ont moins de 35 ans\*

**49%**

des freelances travaillent dans l'IT\*

**11%**

d'augmentation du nombre de freelances sur les 2 dernières années, la barre symbolique du million est dépassée en France\*

# Étude de rémunérations 2022

Le TJM (Taux Journalier Moyen) indiqué est le montant HT perçu par le freelance dans le cadre de sa mission en région parisienne. Ces montants ne comprennent pas les frais annexes (repas, transport, frais de portage, ...) et sont basés sur le nombre d'années d'expérience sur la fonction.

Les TJM en région sont de 7 à 10% inférieurs par rapport à l'Île-de-France.

## TAUX JOURNALIER MOYEN

| POSTES EN FREELANCE ET MANAGEMENT DE TRANSITION LES + RECHERCHÉS | TAUX JOURNALIER MOYEN |           |            |              |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------|------------|--------------|
|                                                                  | 0-2 ans               | 2-5 ans   | 5-10 ans   | 10 ans et +  |
| Directeur des systèmes d'information/Manager de transition       | 600 - 750             | 750 - 900 | 900 - 1200 | 1200 - 2000+ |
| Manager de transition (études, infrastructures...)               | 600 - 700             | 700 - 800 | 800 - 1000 | 1000 - 1200  |
| RSSI                                                             | 600 - 700             | 700 - 800 | 800 - 1000 | 1000 - 1200  |
| Devops                                                           | 400 - 500             | 500 - 700 | 700 - 850  | 850 - 1000   |
| PMO                                                              | 400 - 500             | 500 - 600 | 600 - 800  | 800 - 1000   |
| Ingénieur sécurité/cybersécurité                                 | 350 - 500             | 500 - 650 | 650 - 750  | 750 - 950    |
| Architecte                                                       | 450 - 550             | 550 - 650 | 650 - 750  | 750 - 950    |
| Lead développeur/Tech Lead                                       | 450 - 550             | 550 - 650 | 650 - 750  | 750 - 950    |
| Chef de projet MOA/Product owner                                 | 350 - 450             | 450 - 550 | 550 - 600  | 600 - 750    |
| Chef de projet MOE/Scrum master                                  | 350 - 450             | 450 - 550 | 550 - 600  | 600 - 750    |
| BI/Data (analyste, data architect, data engineer...)             | 350 - 500             | 500 - 650 | 650 - 800  | 800 - 950    |
| Ingénieur tests/recettes/QA                                      | 300 - 400             | 400 - 500 | 500 - 600  | 600 - 700    |
| Business analyst                                                 | 300 - 400             | 400 - 500 | 500 - 600  | 600 - 700    |
| Ingenieur études et développement (C#/.Net, Java, Angular...)    | 250 - 400             | 400 - 550 | 550 - 650  | 650 - 700    |
| Ingénieur systèmes & réseaux                                     | 400 - 500             | 500 - 600 | 600 - 650  | 650 - 700    |
| Administrateur systèmes/réseaux                                  | 300 - 400             | 400 - 550 | 550 - 550  | 550 - 600    |
| Technicien support (applicatif, exploitation, VIP)               | 150 - 300             | 300 - 400 | 400 - 500  | 500 - 550    |



Quelles sont les expertises IT les plus recherchées aujourd'hui ?

Téléchargez l'étude sur notre site



---

# CONTACT

---

**Vous avez un projet de recrutement ?  
Contactez-nous !**

## Nos bureaux à Paris et en région

### Île-de-France

#### Cergy

Immeuble Grand Axe  
10, boulevard de l'Oise  
95000 Cergy  
01 30 75 31 32

#### Massy

Immeuble Odyssée – Bâtiment E  
2-12, chemin des Femmes  
91300 Massy  
01 64 86 47 70

#### Neuilly-sur-Seine

164, avenue Achille Peretti  
92200 Neuilly-sur-Seine  
01 41 92 70 70  
01 78 99 48 48

#### Noisy-le-Grand

16, boulevard du Mont d'Est  
Bâtiment Maille Nord 4  
93160 Noisy-le-Grand  
01 55 85 12 85

#### Paris Bercy

Bâtiment Vivacity  
151-155, rue de Bercy  
75012 Paris  
01 44 75 25 97  
01 44 75 25 40

#### Roissy

Paris Nord 2 – Immeuble Le Cézanne  
35, allée des Impressionnistes  
93420 Villepinte  
01 48 17 92 70

#### Montigny-le-Bretonneux

Immeuble Le Sésame  
8, rue Germain-Soufflot  
78180 Montigny-le-Bretonneux  
01 30 84 10 84

### Province

#### Bordeaux

Bâtiment Le Cap Horn  
123 rue Lucien Faure  
33300 Bordeaux  
05 56 90 26 50

#### Grenoble

Immeuble « Les Reflets du Drac »  
1er étage du Pavillon B  
32-34, rue Gustave Eiffel  
38000 Grenoble  
04 76 70 94 00

#### Lille

1, rue Esquermoise  
59800 Lille  
03 28 04 56 20  
03 20 16 10 60

#### Lyon

48, rue de la République  
69002 Lyon  
04 78 92 30 00  
04 72 77 38 40

#### Marseille

Immeuble Astrolabe  
Place Henri-Verneuil  
79, boulevard de Dunkerque  
13002 Marseille  
04 86 94 78 50

#### Monaco

Talaria Business Center – Le Mercator  
7, rue de l'Industrie, Fontvieille  
98000 Monaco  
+377 99 99 47 38

#### Nantes

3, rue Menou  
44000 Nantes  
02 72 22 98 60  
02 72 22 98 80

#### Nice

Arenas-Immeuble l'Aéropôle-Hall A  
455, Promenade des Anglais  
06200 Nice  
04 89 41 01 80  
04 86 94 78 50

#### Orléans

12, rue de la République  
45000 Orléans  
02 34 59 33 44

#### Rennes

13 ter, place des Lices  
35065 Rennes  
02 99 78 00 10

#### Rouen

43 bis, rue Jeanne d'Arc  
76178 Rouen  
02 32 10 21 60

#### Strasbourg

1, place Gutenberg  
67000 Strasbourg  
03 90 22 70 00  
03 88 22 82 30

#### Toulouse

36, rue d'Alsace-Lorraine  
31000 Toulouse  
05 34 25 56 25  
05 82 74 00 10



RETROUVEZ-NOUS  
SUR :

[www.pagepersonnel.fr](http://www.pagepersonnel.fr)  
[www.michaelpage.fr](http://www.michaelpage.fr)  
[www.pageexecutive.com](http://www.pageexecutive.com)  
[www.pageoutsourcing.com](http://www.pageoutsourcing.com)



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup