

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2023



PageExecutive MichaelPage PagePersonnel PageOutsourcing

Part of PageGroup

Sommaire

À PROPOS DE PAGEGROUP	3
ÉDITORIAL	8
TENDANCES DE MARCHÉ	12
A quoi ressemble le job idéal des Français ?	13
Les évolutions du métier de recruteur en entreprise	19
MÉTHODOLOGIE	26
ANALYSES SECTORIELLES	27
Accueil & Services	28
Achats & Supply Chain	31
ADV & Relation Clients	35
Assistanat & Office Management	38
Assurance	42
Audit, Conseil & Expertise	46
Banque	50
Commercial	55
Construction	59
Digital, Marketing & Communication	63
Distribution & Commerce	67
Facility Management & Services Généraux	71
Finance & Comptabilité	75
Hôtellerie, Restauration & Tourisme	80
Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage	85
Ingénieurs & Techniciens	90
Juridique & Fiscal	95
Life Sciences	99
Medical Devices	104
Ressources Humaines	108
Santé	112
Secteur Non-Profit	116
Secteur Public	118
Technology	120
Technology - Freelancing	125
CONTACT	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 24 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

Dirigeants

Cadres confirmés

Cadres 1^{er} niveau, techniciens et employés qualifiés

Employés non qualifiés

PageOutsourcing

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

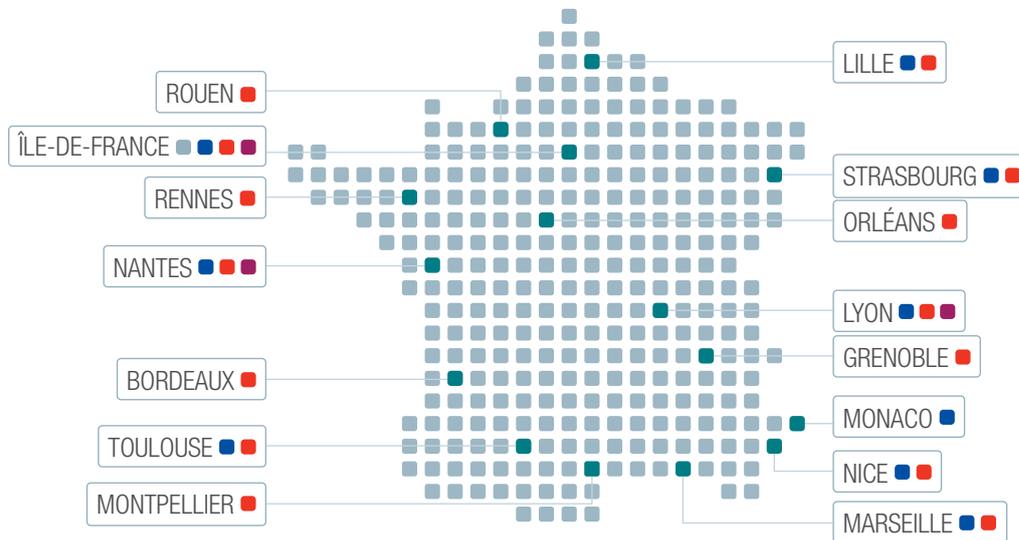
Conseil RH et accompagnement des enjeux de transformation RH : recrutement, intégration, rétention et développement des collaborateurs et du top management.

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, Montigny-
le-Bretonneux,
Montpellier, Neuilly-sur-
Seine, Noisy-le-Grand,
Paris 12^e et Saint-Denis

10 bureaux
Michael Page

dont 2 en Île-de-France :
Paris 12^e et
Neuilly-sur-Seine

1 bureau
Page Executive

qui interviennent sur toute la France

3 bureaux
Page Outsourcing

DES ÉQUIPES SPÉCIALISÉES PAR MÉTIERS OU SECTEURS

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

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

Étude de rémunérations 2023

VOTRE SATISFACTION AU CŒUR DE NOS ACTIONS



95% de clients • **92%** de candidats
satisfaits ou très satisfaits*

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**.

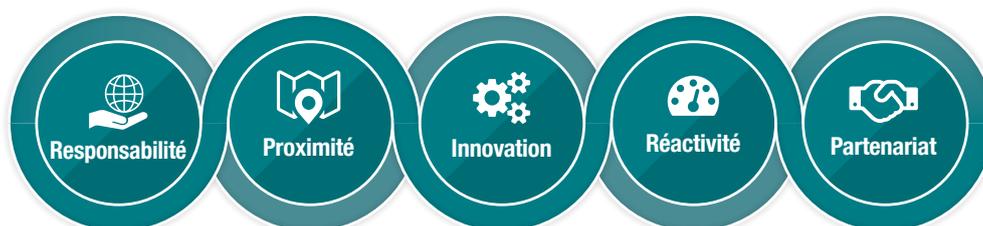
Innovation & Réactivité

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.

NOS 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

NOTRE ENGAGEMENT RSE

PAGEGROUP, RECRUTEUR ENGAGÉ POUR UN IMPACT POSITIF DURABLE

Face à une prise de conscience globale sur les enjeux environnementaux mais aussi sur les sujets de diversité et inclusion, de réduction des inégalités ou encore de bien-être au travail, les attentes des candidats changent. **En tant qu'entreprises et employeurs, nous pouvons et devons agir pour faire partie de la solution.**

Leaders du recrutement spécialisé, nous nous engageons chaque jour, à travers nos marques Michael Page, Page Personnel, Page Executive et Page Outsourcing, à apporter **une contribution sociétale et environnementale à la fois positive et durable**. Depuis 2014, nous sommes d'ailleurs adhérents **du projet Global Compact des Nations unies (ONU)**, qui encourage les entreprises à adopter une politique durable et socialement responsable par l'intermédiaire d'**Objectifs de Développement Durable (ODD)**.

NOTRE VISION, NOS ACTIONS RSE



Changer positivement 1 million de vies

Grâce aux compétences de nos équipes et à notre savoir-faire en recrutement. Voilà notre raison d'être, celle qui nous motive et guide nos actions chaque jour. **En 2021 nos collaborateurs ont ainsi accompagné le parcours professionnel de 114 000 personnes : 101 000 d'entre elles ont trouvé un emploi et 13 000 ont bénéficié de nos programmes d'impact social et de nos conseils de carrière.**



Redoubler d'efforts pour créer une société plus inclusive et équitable

Conscients de notre position unique sur le marché de l'emploi, nous agissons pour **éliminer toutes les barrières à l'emploi, quels que soit l'origine, l'âge, ou la religion**. Nous collaborons aussi très régulièrement avec des organisations caritatives afin de partager nos connaissances du marché de l'emploi à celles et ceux qui en ont besoin.



Accompagner la transition écologique

Le changement climatique est l'un des plus grands défis de notre époque. En tant que cabinet de recrutement, nous avons un rôle crucial à jouer pour identifier et recruter les talents qui viendront soutenir la transition vers une économie soutenable et durable. En tant qu'entreprise, **nous nous engageons à réduire notre propre empreinte carbone pour atteindre l'objectif zéro en 2026.**

Étude de rémunérations 2023

Cliquez sur les icônes ci-dessous pour découvrir le détail de nos actions RSE auprès de nos salariés, clients, candidats, partenaires et pouvoirs publics :



Vous souhaitez en savoir plus sur les bonnes pratiques en matière de développement durable ou les compétences nécessaires à votre entreprise pour aborder plus aisément le virage de la transition écologique ?

Partenaires 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 2023, secteur par secteur et poste par poste.

ÉDITORIAL

Septembre 2022

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

par Isabelle Bastide, Présidente de PageGroup France

L'année 2022, dans la continuité de la reprise enregistrée en 2021, aura marqué le **retour de tensions fortes sur le marché de l'emploi**. Des tensions provoquées tant par l'effet de rattrapage des recrutements non réalisés durant la crise sanitaire – mais nécessaires pour soutenir l'activité dans un contexte plus positif –, que par une **pénurie de compétences** structurelle sur de nombreux métiers et un **changement de la relation sociale au travail**. Si la situation géopolitique n'a, à l'aube du second semestre 2022, pas eu d'impact notable sur le dynamisme du marché de l'emploi, elle invite à la vigilance. Elle entraîne en effet dans son sillage un **choc inflationniste global** dont on ne mesure pas encore tous les effets, mais qui pourrait inciter les entreprises à une plus grande réserve si un ralentissement économique durable devait se matérialiser.

A l'heure où j'écris ces lignes, le dynamisme du marché de l'emploi se situe toujours au-delà de son niveau tendanciel d'avant crise. Une raison de **faire preuve d'optimisme** mais aussi, dans ce contexte, une opportunité de **prendre du recul sur le marché tel que nous le connaissons** aujourd'hui, afin d'y **apporter une plus grande diversité** et un vent nouveau de performance.



© Jérémie Lamarch

Étude de rémunérations 2023

Un marché sous tension, marqué par un contexte inflationniste inédit

Forte reprise des recrutements, pénurie de compétences amplifiée par une période de crise sanitaire prolongée, changement du rapport au travail : les difficultés de recrutement sont en 2022 plus prononcées que jamais. Selon Pôle Emploi, 86% des recruteurs pensent qu'il y a un nombre insuffisant de candidats en 2022, et selon une étude récente¹, la quasi-totalité des dirigeants (95%) et la grande majorité des recruteurs (82%) reconnaissent des difficultés de recrutement dans le quotidien de leur entreprise.

Selon la DARES, le nombre d'emplois vacants au 1^{er} semestre 2022 était déjà en augmentation de 2% par rapport à fin 2021. Un chiffre que l'on pourrait voir augmenter encore d'ici la fin d'année. Une récente note d'analyse rédigée par l'IFOP² montre notamment que l'importance accordée à l'emploi tend à baisser sur le long terme. Si auparavant le travail arrivait en seconde position des activités les plus importantes dans la vie des Français, après la famille mais loin devant les amis et les loisirs, **aujourd'hui il se place en 4^e position** derrière les trois autres.

À ces difficultés s'ajoute le retour d'une inflation qui a atteint le taux record de 6,1% en juillet 2022 selon l'INSEE, malgré le bouclier tarifaire énergétique et les actions visant à préserver le pouvoir d'achat mis en place par le gouvernement. La France, grâce à ces mesures, se situe parmi les pays de l'OCDE les moins impactés par la hausse de l'inflation³. Malgré cela, du commerce à l'aérien en passant par le secteur de l'énergie, l'augmentation des coûts se traduit par une érosion des marges et une tension salariale au sein des entreprises. En miroir, les négociations sur le thème de la revalorisation salariale



1 Etude PageGroup, menée avec l'IFOP et CleverConnect

2 Etude IFOP « Plus rien ne sera jamais plus comme avant dans sa vie au travail »

3 OCDE Projection d'inflation annuelle pour 2022

(en réponse notamment à la hausse des prix à la consommation) continuent de croître au sein des branches professionnelles et des entreprises. Après une revalorisation de 2,65% du SMIC au 1^{er} mai 2022 et le déblocage du point d'indice dans la Fonction Publique en juin, une étude de la Banque de France révèle une hausse de 2,5% à 3,5% des salaires dans de nombreuses branches en 2022 alors que les augmentations oscillaient en moyenne autour de 1% depuis 2014.

Les indicateurs de l'emploi restent au vert

Malgré un contexte économique sous tension, l'emploi salarié a continué à progresser au premier semestre 2022 en France. Les offres d'emploi publiées en ligne entre janvier et juin ont augmenté de 59% sur la même période en 2021⁴.

Fin juin 2022, **l'emploi salarié a même dépassé son niveau d'avant la crise sanitaire**. Près d'un tiers de cette hausse s'explique par le dynamisme des contrats en alternance, notamment en apprentissage, selon l'INSEE. Véritable moteur de l'insertion professionnelle, l'alternance est largement plébiscitée par les entreprises qui misent de plus en plus sur la formation professionnelle pour acquérir les compétences dont elles ont besoin. On enregistre ainsi plus de 270 000 offres de contrats d'alternance publiées au 1^{er} semestre 2022, soit une croissance de près de 100% sur un an. Ce signal positif, déjà émergent en 2021, se confirme.

De très nombreux secteurs d'activité sont concernés par cette croissance conséquente des offres d'emploi. En tête, le secteur du Transport et de la Logistique avec une hausse de 85%, devant le secteur Finance-Assurance qui enregistre un rebond de 77%. Sans surprise, la recherche de professionnels de Santé est en très forte progression avec une dynamique positive (+75%) au même titre que le secteur de l'Industrie déjà très porteur avant crise, ou encore l'Informatique et les Télécommunications (+63,8%). Tous les types de contrats bénéficient de cette progression. Les CDI et les CDD enregistrent une nette évolution positive, avec respectivement plus de 3,9 millions et 890 000 offres en ligne au 1^{er} semestre 2022⁴.

Le secteur du travail temporaire, boussole du marché de l'emploi, se maintient malgré les conséquences des événements géopolitiques qui ont terni l'activité du premier semestre 2022. En effet, de nombreuses entreprises, industrielles notamment, ont été confrontées à une baisse de leur activité en raison des difficultés d'approvisionnement en matières premières et de la flambée des prix de l'énergie. Cependant, le baromètre Prism'emploi indique que la croissance récemment retrouvée dans l'intérim ne s'essouffle pas, avec en mai une hausse de 6,7% par rapport à 2021⁵.

Les enjeux émergents du marché de l'emploi, sources d'ouverture et d'optimisme

Le marché de l'emploi est également traversé par l'émergence de plus en plus prononcée de nouvelles tendances. L'**inclusion des talents cachés**, l'**upskilling** (montée en compétence) et le **reskilling** (requalification) des employés, l'appétence des jeunes diplômés pour la **responsabilité sociétale des entreprises** ou encore les **métiers nés de la transition écologique ou technologique** sont autant d'évolutions qui modèlent ce marché et créent des opportunités nouvelles, parfois très prometteuses. Pour cette nouvelle édition, j'identifie **quatre priorités pour l'année à venir**.

4 Source Pagelnsights

5 Baromètre Prism'emploi Juin 2022

Étude de rémunérations 2023

- 1** La **meilleure considération des salariés seniors** sera un défi et un enjeu d'autant plus important que l'âge légal de départ à la retraite devrait passer progressivement de 62 à 64, voire 65 ans, avec la réforme à venir. Dans un contexte de pénurie de compétences, il est **crucial de s'appuyer sur l'ensemble des talents disponibles** sur le marché pour permettre aux entreprises de pleinement exprimer leur potentiel de développement. L'Apec rappelle que « 100 000 cadres de plus de 55 ans sont inscrits à Pôle Emploi ». Or, encore trop d'entreprises s'interrogent avant de faire appel à ce vivier de candidats expérimentés. Sur cette question, la France semble en retard par rapport à ses voisins européens. Fin 2021, le taux d'emploi des personnes, entre 55 et 64 ans, a atteint 56,2% en France alors que la moyenne de la zone Euro était de 61,3%. Le taux d'emploi des 60-64 ans en France chute même à 33,1%, l'un des plus faibles en Europe⁶.
- 2** Il devient également fondamental d'adopter une **approche fondée sur l'éclosion et le développement de nouveaux talents**, qui n'ont peut-être pas encore toutes les compétences attendues mais présentent la capacité d'évolution et l'engagement nécessaires. L'apprentissage est une partie de la réponse à apporter par la formation, qui prend le dessus lorsque le traditionnel recrutement devient trop difficile. C'est également le cas lorsque l'on veut agir en responsabilité sociale, préserver l'emploi et capitaliser sur la culture d'entreprise et les compétences des personnes déjà présentes dans l'organisation. Les **démarches d'upskilling et de reskilling**, visant à anticiper les risques d'obsolescence des compétences, à réussir les mutations ou à **capitaliser sur les soft skills** de candidats embauchés sans avoir au départ toutes les qualifications requises pour le poste, sont des facteurs clés de succès et des leviers de performance.
- 3** Dans les prochains mois également, les dirigeants vont devoir **mieux appréhender les aspirations environnementales des jeunes diplômés**. Cet impératif s'exprime à un double niveau : la volonté de rejoindre une entreprise engagée dans la transition écologique et l'intérêt pour les nouveaux métiers liés à cette transition. La dernière enquête de la CGE a d'ailleurs mis en lumière les très fortes attentes des étudiants quant à la formation aux enjeux environnementaux et sociaux. Ils aspirent à une formation plus en cohérence avec leurs convictions et les nouveaux modes de vie, nés de la révolution écologique.
- 4** Enfin, **il est intéressant de souligner l'émergence de nouveaux métiers liés aux avancées technologiques**. Aujourd'hui, les dix professions les plus recherchées sur le marché français sont issues du secteur IT⁷. Le recrutement se concentre aujourd'hui sur des profils encore rares et hautement qualifiés d'ingénieurs, de développeurs spécialisés, d'experts en Intelligence Artificielle, et sur des profils spécialisés dans la blockchain et la cybersécurité. Des métiers plébiscités notamment pour soutenir le développement du métavers⁸ que l'on imagine porteur de nouvelles opportunités professionnelles. Cette possible nouvelle révolution technologique pourrait également permettre de penser des expériences candidats augmentées et absolument inédites. Un développement que nous suivrons de près dans les mois à venir.

C'est avec un très grand plaisir que je vous invite à découvrir la nouvelle édition de l'étude de rémunérations PageGroup, qui traduit une fois de plus notre ambition et notre mission : permettre à chacun, candidat à l'emploi, professionnel en poste, recruteur, dirigeant, de mieux appréhender les mutations du marché de l'emploi pour accompagner le développement et la performance de tous.

6 www.apec.fr

7 <https://www.linkedin.com/pulse/what-would-recruitment-like-metaverse-isabelle-bastide>

8 <https://www.linkedin.com/pulse/metaverse-new-job-generator-isabelle-bastide>

TENDANCES DE MARCHÉ

En 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 d'identifier – ou de confirmer – les tendances clés et problématiques émergentes du marché de l'emploi.



TENDANCES DE MARCHÉ

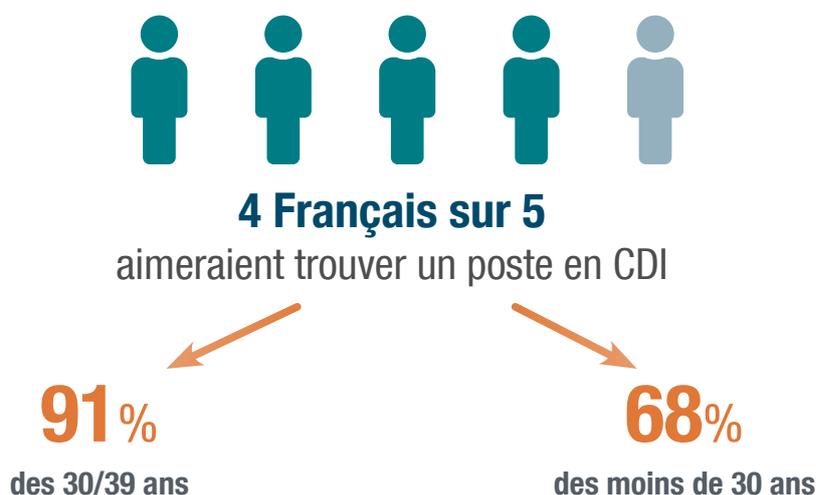
À QUOI RESSEMBLE LE JOB IDÉAL DES FRANÇAIS ?



Alors que la crise sanitaire a opéré comme un catalyseur de changements profonds affectant le rapport au travail pour une majorité de salariés français, **PageGroup a interrogé les professionnels en recherche d'emploi* sur leur vision du job de rêve :**

- Quel(s) type(s) de contrat(s) recherchent-ils ?
- Préfèrent-ils travailler dans une petite ou une grande entreprise ?
- Quelle importance accordent-ils aux engagements en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ?
- Quelles sont leurs attentes en matière de management ou les avantages les plus recherchés ?

> LE CDI : TOUJOURS PLÉBISCITÉ



Après 2 ans de crise due à la pandémie de Covid-19, on s'aperçoit assez logiquement que **la majorité des candidats aspirent à la sécurité de l'emploi et souhaitent trouver un poste en CDI**. Néanmoins, chez les plus jeunes, les confinements et la crise sanitaire ont bel et bien servi de déclic pour se lancer dans d'autres **modes de travail plus flexibles**, comme le freelancing ou l'auto-entrepreneuriat. D'ailleurs selon l'Insee, en 2020, 41% des créateurs d'entreprises individuelles avaient moins de 30 ans, contre 38% un an plus tôt.

* Etude PageGroup réalisée auprès de 630 actifs français entre janvier et avril 2022 quant à leurs attentes en matière d'emploi.

Étude de rémunérations 2023

> LES PME TOUJOURS APPRÉCIÉES, REGAIN D'INTÉRÊT POUR LES GRANDS GROUPES



36%

des Français préféreraient rejoindre une PME/TPE
(- 7 points vs 2019)



30%

des Français souhaiteraient travailler dans un groupe
(+15 points vs 2019)

Avantages perçus à rejoindre

une PME/TPE :

Intégration d'une entreprise
à taille humaine

49%

Autonomie et polyvalence des missions

45%

Souplesse et
réactivité

38%

Qualité de vie
au travail

35%

un groupe :

Opportunités de carrière ou possibilité de
promotion interne

40%

Rémunérations et avantages

30%

Opportunités de se former et de développer
une réelle expertise

25%

Organisation plus structurée qu'une entreprise
de plus petite taille

25%



TENDANCES DE MARCHÉ

> LES AVANTAGES QUI SÉDUISENT LES TALENTS

Outre un salaire compétitif par rapport aux standards du marché, les candidats plébiscitent :



63% Avantages financiers (PEE, intéressement, participation, ...)



33% Voiture de fonction



60% Plans de formation et de développement de carrière



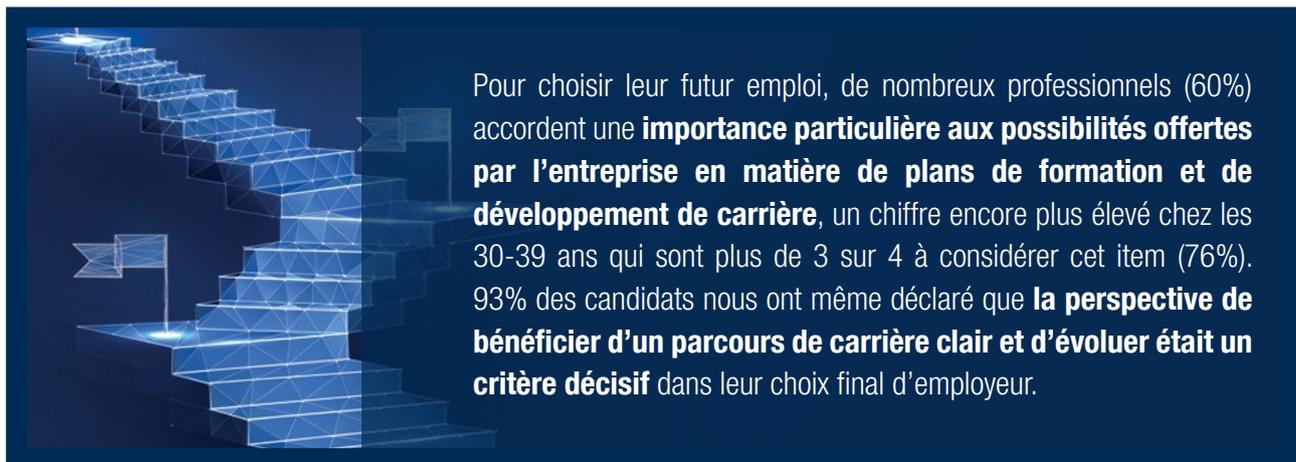
32% Équipement informatique (ordinateur, smartphone, ...)



50% Mutuelle avantageuse pour eux et leurs proches



31% Plan d'Épargne Retraite Entreprise



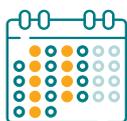
> LE TÉLÉTRAVAIL, UN ACQUIS POUR LA MAJORITÉ DES FRANÇAIS



58%

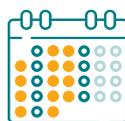
des candidats recherchent un emploi avec la possibilité de travailler à distance (+ 9 points vs 2019)

A quel rythme hebdomadaire ?



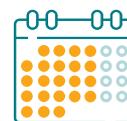
46%

2 jours



20%

3 jours



10%

Temps plein

Étude de rémunérations 2023

> LE BUREAU RESTE CEPENDANT (ENCORE) UN LIEU IMPORTANT POUR :



70%

Faciliter les **échanges informels** de travail avec les collègues



56%

Conserver un **lien social** et profiter de moments de détente avec les collègues
(*pause, déjeuner, afterwork*)



41%

Participer en présentiel aux **réunions**

> VERS UNE AUTRE FORME DE FLEXIBILITÉ ?

52% souhaiteraient avoir l'opportunité de faire du **flex-office***



48% émettent de réelles réserves sur ce format de travail

Avantages :

76% Bénéficier d'un cadre de travail adapté aux différents projets (*espaces calmes ou collaboratifs, interlocuteurs, ...*)

60% Avoir la possibilité de travailler en dehors des locaux de l'entreprise

58% Être en contact avec davantage de collègues

Inconvénients :

78% Renoncer à un espace de travail attitré

41% Perdre du temps pour réserver un bureau

32% Risquer de ne pas avoir de bureau disponible certains jours

* Flex-office : désigne l'absence de bureau attitré et fermé. Ainsi, les collaborateurs peuvent s'installer à n'importe quel poste de travail lorsqu'ils se rendent dans les locaux de leur entreprise.

TENDANCES DE MARCHÉ

> L'ENGAGEMENT RSE : UN CRITÈRE DÉCISIF POUR REJOINDRE UNE ENTREPRISE

Face aux nombreux enjeux sociétaux et environnementaux accentués par la pandémie, les salariés sont convaincus que **les entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration d'un monde meilleur**. Aussi, ils ne recherchent plus seulement une bonne rémunération et des possibilités d'évolution de carrière :



69%

déclarent qu'il est (très) important pour eux de travailler pour **une entreprise engagée dans une démarche RSE** (Responsabilité Sociale et Environnementale)

Top 3 des enjeux jugés importants :



94%

Responsabilité environnementale
(réduction des déchets, empreinte carbone, transition écologique, ...)



90%

Responsabilité sociale
(égalité salariale, diversité & inclusion, ...)



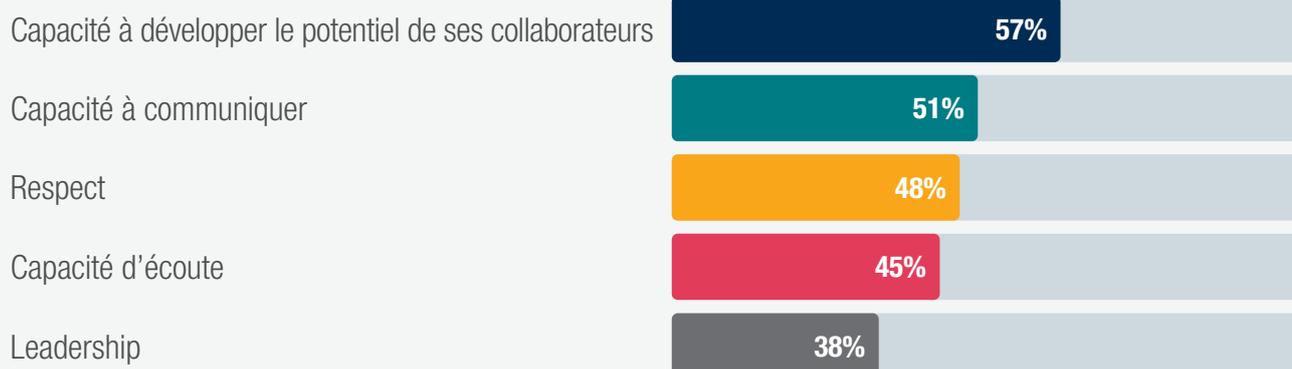
89%

Responsabilité économique
(prestataires engagés, évolution du processus de production, ...)

Étude de rémunérations 2023

> MANAGEMENT : VERS UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL ET LE DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS

Top 5 des qualités recherchées chez un manager :



La reconnaissance au travail s'exprime par :



63%

Félicitations et reconnaissance
du travail accompli



58%

Promotion et évolution
de carrière



55%

Récompenses financières
(primes, bonus ou
augmentation)

Les salariés attendent de leur manager qu'il les aide à développer leur potentiel et reconnaisse leur travail à sa juste valeur mais aussi qu'il les motive et les inspire. Cela passe notamment par un partage de la vision de l'entreprise et par une communication transparente quant à certaines difficultés afin de créer de la confiance.

Vous êtes à la recherche du job de vos rêves ?

Vous êtes technicien, employé ou
cadre débutant ?

[Retrouvez toutes nos offres Page Personnel](#)

Vous êtes cadre confirmé ?

[Découvrez nos offres Michael Page](#)

TENDANCES DE MARCHÉ

LES ÉVOLUTIONS DU MÉTIER DE RECRUTEUR EN ENTREPRISE



Zoom sur une fonction indispensable à la croissance des entreprises

Dans un contexte de reprise économique post-covid (100% des structures interrogées nous ont avoué avoir cherché à recruter sur les 6 derniers mois), **la quasi-totalité des entreprises sont aujourd'hui confrontées à une forte pénurie de main d'œuvre.**

Marché ultra dynamique, talents sur-sollicités et de plus en plus difficiles à capter, aspirations professionnelles et personnelles qui évoluent : **plus que jamais, les recruteurs internes occupent un rôle de liaison stratégique entre professionnels en recherche d'emploi et employeurs.**

Conjointement avec CleverConnect et en partenariat avec l'IFOP, nous avons décidé de nous pencher sur **le quotidien, les évolutions et les enjeux de ce métier clé** en interrogeant 400 professionnels dont 200 chefs d'entreprises (entreprises des secteurs public et privé, de plus de 100 salariés) et 200 recruteurs (recruteurs, responsables RH et DRH).

> UN MARCHÉ EN TENSION INÉDITE : DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI TOUCHENT TOUS LES MÉTIERS ET SECTEURS



95%

des dirigeants



82%

des recruteurs

reconnaissent que leur entreprise connaît des difficultés de recrutement

Malgré ce contexte tendu, **seules 30% des entreprises ont augmenté leur budget recrutement** entre 2021 et 2022.

Étude de rémunérations 2023

➤ QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS IDENTIFIÉES ?

Le **manque de candidats qualifiés** est la principale difficulté identifiée par les deux profils. Pourtant, elle semble plus importante du point de vue des **dirigeants qui analysent le marché plus globalement que les recruteurs**. Le sujet des rémunérations est partagé mais davantage présent chez les recruteurs dont la vision est plus opérationnelle.

TOP 3 des difficultés externes rencontrées

RECRUTEURS

1. Manque de candidats qualifiés
44%
2. Rémunérations peu attractives
40%
3. Décalage entre les attentes des managers et la réalité du marché
31%

DIRIGEANTS

1. Manque de candidats qualifiés
65%
2. Manque d'attractivité de la localisation géographique de l'entreprise
32%
3. Rémunérations peu attractives
27%



Les candidats qualifiés disponibles sont sur-sollicités et ont souvent le choix entre plusieurs offres d'emploi équivalentes. Assez logiquement, ils se montrent donc plus exigeants qu'avant en matière de niveau de rémunération, d'intérêt des missions ou d'équilibre de vie. Ils sont également assez regardants en termes de marque employeur et d'engagements RSE de leur future organisation.



Fatine Dallet,
Directrice Exécutive
PageGroup

TENDANCES DE MARCHÉ

Sur la question des difficultés liées à **l'organisation de l'entreprise**, recruteurs et dirigeants se rejoignent sur les principales raisons même si un décalage existe concernant l'importance de chacun des items cités. Les dirigeants identifient davantage l'item générique du **manque de moyens humains** quand les recruteurs identifient plutôt la complexité générale de leurs missions quotidiennes (évaluation des candidats/processus trop longs).

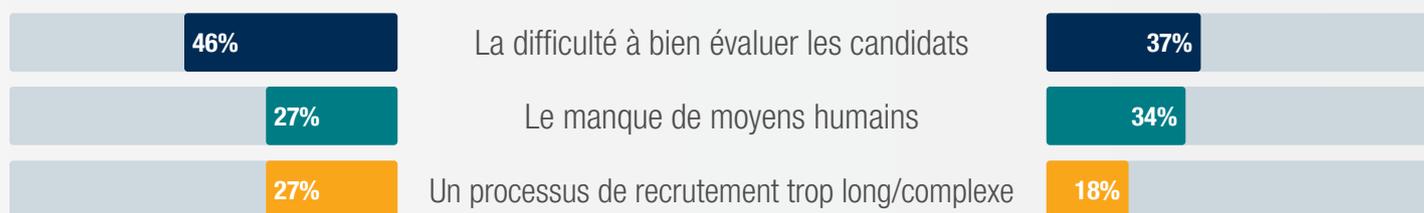
TOP 3 des difficultés internes rencontrées



RECRUTEURS



DIRIGEANTS



De nombreuses solutions peuvent être envisagées pour pallier les difficultés de recrutement aujourd'hui rencontrées par les entreprises : automatiser certaines étapes, se doter d'outils facilitant l'évaluation des profils, définir une nouvelle stratégie de recrutement, sensibiliser les différentes parties prenantes internes sur la définition des profils et la durée des processus de recrutement.



Fatine Dallet,
Directrice Exécutive
PageGroup

Les difficultés de recrutement existent à deux niveaux : les nouvelles attentes des candidats auxquelles il faut apprendre à répondre et l'organisation interne qui peut être optimisée pour améliorer les process de recrutement.

Étude de rémunérations 2023

> RECRUTEUR : UN MÉTIER CHRONOPHAGE AU QUOTIDIEN ET SOUVENT COMPLEXE

Interrogés sur leurs missions, les recruteurs pointent du doigt **l'aspect chronophage de la majorité de leurs tâches quotidiennes y compris celles à faible valeur ajoutée** comme le sourcing de candidats, le tri des candidatures ou la rédaction et la diffusion d'offres. Un **manque d'optimisation de leur temps qui les empêche de se concentrer sur des missions plus valorisantes** comme les entretiens ou les interactions avec les managers qui recrutent.

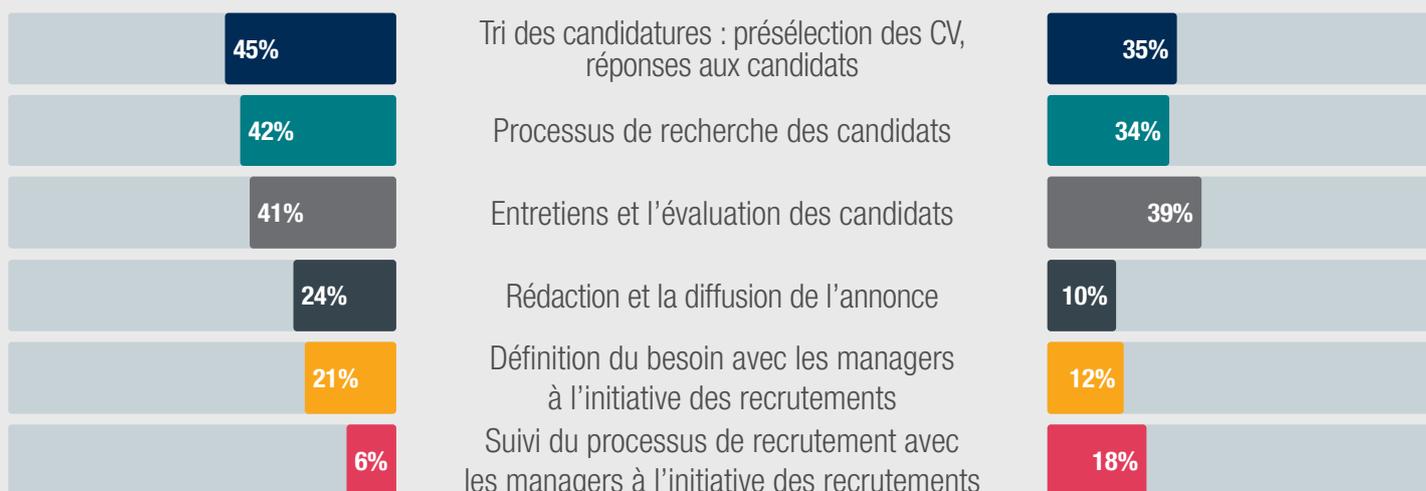
Tâches quotidiennes les plus chronophages



RECRUTEURS



DIRIGEANTS



Si les recruteurs sont 20% ou plus à citer 5 tâches comme chronophages (cf ci-dessus), 3 d'entre elles étant même citées par plus de 40% des répondants, **les dirigeants semblent eux sous-estimer le temps réellement passé sur les différentes étapes du recrutement**. Seul environ un tiers d'entre eux identifie 3 tâches comme réellement consommatrices de temps.

TENDANCES DE MARCHÉ

> LE DÉSIR DE MOBILITÉ/CHANGEMENT DES RECRUTEURS SOUS-ESTIMÉ PAR LES DIRIGEANTS



40%

des recruteurs ont au moins un **souhait de changement professionnel** dans l'année



32%

des recruteurs souhaitent même **changer de métier**



70%

des dirigeants considèrent le **risque de démission** de leurs recruteurs comme **faible**

> PÉNURIE DES RECRUTEURS : UN RISQUE RÉEL POUR L'ENTREPRISE

Sans action d'amélioration du quotidien des recruteurs, les entreprises risquent de nombreux départs. Il serait alors plus complexe d'attirer de nouveaux recruteurs car il s'agit d'un poste de plus en plus demandé sur le marché.



Bon à savoir : en Europe en juin 2021, il y avait 7 fois plus d'offres d'emploi ouvertes pour des postes de recruteurs par rapport à juin 2020 sur LinkedIn.

Étude de rémunérations 2023

➤ COMMENT AIDER LES RECRUTEURS ?

L'image que renvoie le dirigeant au recruteur est importante. Aujourd'hui, si ces premiers semblent avoir conscience des difficultés des seconds, cela doit se traduire par **des actes permettant d'alléger les tâches chronophages** en investissant dans plus d'outils et de ressources.

Les solutions attendues par les recruteurs

Mettre en place des actions pour que leur entreprise soit plus attractive

30%

Pouvoir recruter davantage de personnes en contrats courts

24%

Miser davantage sur les collaborateurs de leur entreprise et leur réseau

21%

Gagner en réactivité dans les processus internes de recrutement

19%

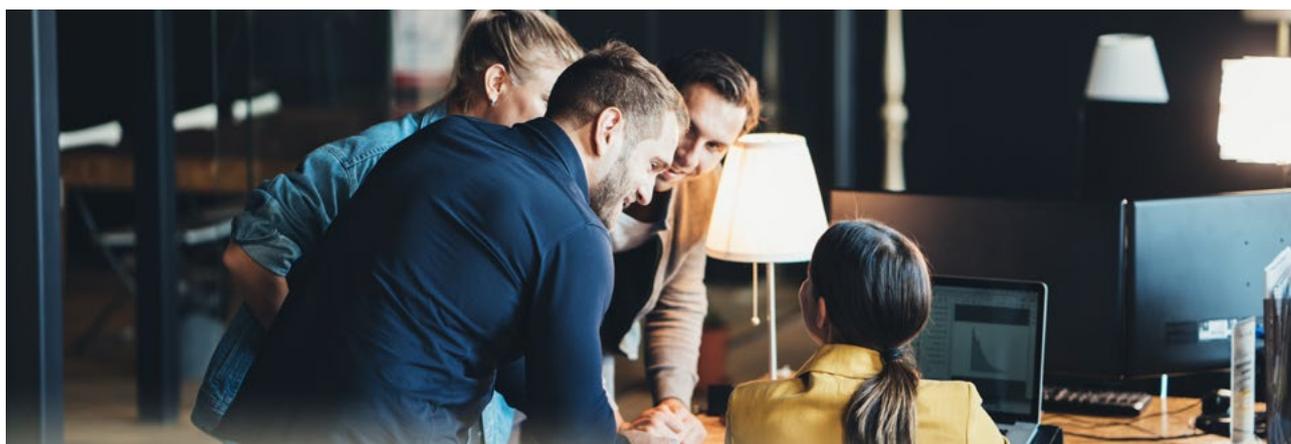
Externaliser le recrutement de certains profils

18%

Former davantage les managers à l'initiative des recrutements aux entretiens et bonnes pratiques

18%

Le quotidien des recruteurs est complexe mais peut s'améliorer grâce à la définition d'une stratégie de recrutement, la mise en place d'outils pertinents et leur diffusion via des actions de conduite du changement.



TENDANCES DE MARCHÉ

LES DIRIGEANTS RECONNAISSENT LE RÔLE ESSENTIEL DES RECRUTEURS



98% des dirigeants

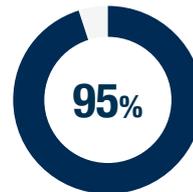
estiment que le **rôle de recruteur** est devenu **plus important** ces dernières années.



Les recruteurs jouent un vrai **rôle stratégique** pour l'entreprise



Les recruteurs contribuent à la **performance globale** de l'entreprise

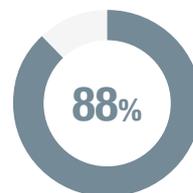


Le **recrutement** de talents est vu comme une **priorité** de l'entreprise

D'ailleurs malgré un contexte compliqué, **une large majorité des recruteurs se sentent soutenus par leurs dirigeants** et ont confiance en leur capacité de réaction. Plus les difficultés sont régulières, plus cette confiance semble être accentuée.



Des recruteurs rencontrant des difficultés considèrent que leur direction en a conscience



Des recruteurs affirment que leur direction propose des solutions face aux difficultés de recrutement qu'ils rencontrent

L'importance des recruteurs aux yeux des dirigeants doit déclencher des souhaits d'investissement dans des outils qui répondent aux besoins des équipes de recrutement.

Étude "Regards croisés dirigeants et recruteurs sur les évolutions du métier de recruteur"

Zoom sur cette fonction indispensable à la croissance des entreprises

Clever Connect | PageGroup | 
- JUILLET 2022



Retrouvez tous les **résultats de l'étude** ainsi que nos pistes d'actions et recommandations.

Téléchargez l'intégralité de l'étude sur notre site

MÉTHODOLOGIE

Cette étude de fonctions et de rémunérations s'appuie sur les missions réalisées pour nos clients sur l'ensemble de l'année 2021 jusqu'au 30 juin 2022, sur les entretiens effectués avec les candidats par nos 750 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

720

entretiens réalisés
chaque année

200

recrutements
par an

8500

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.**



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 physique et téléphonique
- Gestion documentaire
- Services aux entreprises
- Conciergerie d'entreprise

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

- Industrie (BTP, grande distribution, pharmaceutique ...)
- Banques d'affaires
- Cabinets d'avocat
- Technologie
- Luxe

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- ▶ Avec l'accélération de la transformation numérique et de la migration des données sur le cloud, **les métiers de la Gestion de l'Information** (*Archiviste, Documentaliste, Document Controller*) sont **de plus en plus recherchés** par les entreprises pour leurs compétences en indexation, stockage et archivage.
- ▶ Avec une période de **conservation des données** rallongée (15 à 30 ans contre 3 à 5 ans), la maîtrise des **outils de gestion électronique des documents** est un atout sur le marché. Les talents doivent faire preuve d'**agilité** et d'**adaptabilité** face à ces **nouveaux logiciels**.
- ▶ Les **Assistants d'accueil polyglottes** sont **plébiscités** pour leur capacité à offrir un accueil personnalisé aux clients et voient en conséquence leur rémunération augmenter significativement.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

15%

de croissance prévue pour le marché de la gestion électronique de documents en 2024 *

49%

des salariés estiment que le système de stockage et d'archivage des données de leur entreprise est saturé **

7,5%

des documents en moyenne sont perdus car mal archivés***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- Assistant d'accueil
- Documentaliste
- Archiviste



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Opérateur de saisie
- Hôte d'accueil
- Archiviste



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Assistant d'accueil
- Document Controller
- Opérateur de saisie



SOFT SKILLS LES + RECHERCHÉES

- Sens du service
- Rigueur
- Réactivité
- Excellent relationnel

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

HÔTESSARIAT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			
	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
Hôte d'accueil - Standardiste anglais courant/bilingue	24 - 26	27 - 30	31 - 33	★ ★ ★
Chef hôte - Responsable accueil	25 - 27	28 - 32	32 - 35	★ ★ ★
Chef hôte - Responsable accueil anglais courant/bilingue	28 - 30	30 - 35	35 - 37	★ ★ ★

GESTION & TRAITEMENT DE L'INFORMATION	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			
	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
Archiviste	20 - 22	23 - 26	27 - 32	★ ★ ★
Documentaliste - Data manager	27 - 32	33 - 35	35 - 40	★ ★ ★
Reprographe	20 - 24	22 - 28	28 - 36	★ ★ ★
E-archiviste (cloud)	25 - 30	28 - 35	35 - 48	★ ★ ★
Document controller	30 - 33	34 - 37	38 - 42	★ ★ ★
Traducteur	25 - 28	29 - 35	36 - 50	★ ★ ★

FONCTIONS DE SERVICES	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			
	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
Agent de courrier	20 - 24	25 - 27	28 - 32	★ ★ ★
Responsable service courrier	25 - 30	30 - 33	34 - 36	★ ★ ★
Opérateur de saisie	20 - 24	25 - 27	28 - 32	★ ★ ★
Concierge d'entreprise	20 - 22	23 - 25	26 - 36	★ ★ ★
Chauffeur de maître/de direction	28 - 30	31 - 35	36 - 40	★ ★ ★

FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Les **tensions relatives** à la disponibilité et au coût d'**achat des matières premières** entraînent une forte demande sur les **fonctions d'approvisionnement** et de **demand planning**.
- En **quête de sens**, de plus en plus de **jeunes diplômés** sont sensibles à la relocalisation de la production et à la refonte de la chaîne logistique. Au cœur de leurs préoccupations : la rationalisation énergétique, la neutralité carbone et le développement d'une politique de transport durable.
- Pour accompagner les évolutions, les **directions de la transformation** se tournent vers des **experts Supply Chain** avec une expérience en **gestion de projets IT**. Le poste de *Digital Supply Chain Specialist* émerge.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

50%

des organisations souhaitent relocaliser leurs achats en Europe en 2023 *

27%

des dirigeants affirment disposer des talents nécessaires pour répondre aux exigences de performance de la chaîne d'approvisionnement **

175 Mio

d'€ supplémentaires investis par l'État en soutien aux voies navigables de France *



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Supply & Demand Planner
- Acheteur
- Approvisionneur



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

- Responsable/Directeur d'exploitation
- Directeur de site
- Responsable transport



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Planificateur de production
- Approvisionneur
- Supply & Demand Planner
- Chef d'équipe



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE

- Responsable/Directeur d'exploitation
- Chef de projet Supply Chain
- Acheteur/Expert Achats

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS DE DIRECTION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Directeur achats	75 - 90	75 - 130	85 - 150	90 - 200+	10 - 30%	★ ★ ★
Directeur supply chain	75 - 100	75 - 130	90 - 150	90 - 200+	10 - 25%	★ ★ ★
Distribution manager	65 - 100	70 - 120	80 - 130	80 - 130+	10 - 20%	★ ★ ★
Directeur de la relation clients	60 - 90	70 - 100	80 - 130	80 - 130+	10 - 30%	★ ★ ★
Directeur de site logistique	60 - 80	70 - 110	70 - 130	70 - 130+	5 - 30%	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

BUYING & PROCUREMENT	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Responsable performance fournisseurs	45 - 60	55 - 75	60 - 90	60 - 90	10 - 25%	★ ★ ★
Commodity manager - Lead buyer	40 - 65	50 - 75	57 - 90	60 - 90	10 - 25%	★ ★ ★
Responsable achats site	37 - 45	40 - 55	43 - 65	45 - 70	5 - 15%	★ ★ ★
Acheteur investissement CAPEX	38 - 50	40 - 55	50 - 65	57 - 85	10 - 20%	★ ★ ★
Acheteur IT & télécoms	40 - 55	43 - 70	55 - 80	60 - 95	10 - 25%	★ ★ ★
Acheteur prestations intellectuelles	40 - 45	42 - 60	45 - 80	50 - 85	10 - 20%	★ ★ ★
Acheteur industriel/matières premières	40 - 45	40 - 65	45 - 75	50 - 85	10 - 25%	★ ★ ★
Acheteur travaux	38 - 45	40 - 60	45 - 70	48 - 75	5 - 20%	★ ★ ★
Acheteur projets	40 - 45	40 - 55	45 - 70	55 - 90	5 - 15%	★ ★ ★
Acheteur services/FM	37 - 42	42 - 57	43 - 75	45 - 80	5 - 15%	★ ★ ★
Acheteur transport/logistique	38 - 45	40 - 60	48 - 80	53 - 90	5 - 20%	★ ★ ★
Acheteur hors production/indirect	37 - 45	40 - 60	42 - 75	43 - 75	5 - 20%	★ ★ ★
Acheteur - Ingénieur qualité fournisseur	38 - 42	38 - 52	43 - 70	45 - 70	0 - 10%	★ ★ ★
Gestionnaire - Assistant achats	26 - 30	28 - 32	35 - 40	35 - 40	-	★ ★ ★
Gestionnaire base de données fournisseurs	26 - 30	30 - 35	35 - 40	35 - 40	-	★ ★ ★
Acheteur public	36 - 42	38 - 50	40 - 60	40 - 65	-	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

TRANSPORT	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Directeur d'agence	42 - 53	43 - 55	45 - 70	50 - 80	5 - 25%	★ ★ ★
Directeur - Responsable transports	37 - 70	43 - 75	48 - 90	53 - 120+	5 - 20%	★ ★ ★
Affréteur - Agent de transit	27 - 34	30 - 35	35 - 40	35 - 40	-	★ ★ ★
Responsable - Déclarant douanes	30 - 42	32 - 55	38 - 60	43 - 90	0 - 10%	★ ★ ★
Gestionnaire litiges transports	27 - 32	28 - 33	30 - 35	30 - 35	-	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

LOGISTICS & SUPPLY CHAIN	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Contract manager	52 - 75	55 - 80	60 - 90	70 - 100	5 - 20%	★ ★ ★
Responsable supply chain	53 - 80	57 - 90	63 - 100	65 - 105	5 - 20%	★ ★ ★
Chef de projet ingénierie & implémentation	45 - 70	48 - 75	55 - 80	65 - 90	10 - 20%	★ ★ ★
Chef de projet SI/SC	45 - 70	53 - 75	65 - 90	70 - 95	10 - 20%	★ ★ ★
Responsable S&OP	48 - 60	52 - 75	60 - 90	80 - 120	10 - 20%	★ ★ ★
Responsable prévisions des ventes - Business analyst	42 - 53	44 - 57	48 - 65	58 - 75	5 - 15%	★ ★ ★
Demand planner - Customer planner	38 - 45	40 - 55	48 - 65	55 - 70	5 - 15%	★ ★ ★
Responsable/Ingénieur méthodes logistique/process - Lean manager	38 - 65	45 - 75	50 - 75	55 - 80	5 - 15%	★ ★ ★
Coordinateur logistique/Supply chain	37 - 40	40 - 57	45 - 65	52 - 80	5 - 15%	★ ★ ★
Responsable exploitation	35 - 48	38 - 60	45 - 70	50 - 80	5 - 20%	★ ★ ★
Responsable - Gestionnaire approvisionnements	35 - 52	38 - 60	43 - 70	50 - 75	5 - 10%	★ ★ ★
Responsable - Gestionnaire planification/ordonnancement	32 - 40	35 - 48	40 - 65	42 - 70	0 - 10%	★ ★ ★
Chef d'équipe	26 - 30	28 - 32	30 - 38	32 - 40	-	★ ★ ★
Gestionnaire logistique/flux/stocks	26 - 30	28 - 35	33 - 40	33 - 40	-	★ ★ ★
Magasinier - Manutentionnaire	20 - 24	22 - 26	26 - 30	26 - 30	-	★ ★ ★

FOCUS RÉGIONS

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

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.

Auvergne Rhône-Alpes	entre -5% et -10%
Bretagne	entre -15% et -20%
Centre-Val de Loire	entre -12% et -20%
Grand Est	entre -10% et -18%
Hauts-de-France	entre -10% et -20%
Normandie	entre -10% et -20%
Nouvelle-Aquitaine	entre -7% et -15%
Occitanie	entre -10% et -15%
Pays de la Loire	entre -10% et -20%
PACA	entre -10% et -15%

ADV & Relation Clients



NOTRE EXPERTISE

13 000

entretiens réalisés
chaque année

2 600

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 grâce à nos **19 bureaux**, 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
- Service master data
- 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Afin d'optimiser **la connaissance de leurs clients** ainsi que leur performance, les entreprises capitalisent sur l'**Intelligence Artificielle** et le **Big Data**. Les recrutements de **Chargés d'analyse** et **Gestionnaires base de données** sont en forte hausse.
- Toujours en croissance, le **E-commerce** impose une réduction des délais de traitement et de distribution des commandes. Il impacte de fait directement les **services clients qui doivent se réinventer pour satisfaire les demandes et attentes**.
- Certaines entreprises commencent à investir dans le **métavers** et parient sur le lancement en 2023 de nouveaux espaces d'achat et de consommation : centres commerciaux, boutiques et magasins virtuels. Cette tendance va **transformer l'expérience client** ainsi que le quotidien des **Conseillers de clientèle**.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

59%

des sociétés françaises établissent un lien direct entre leurs performances commerciales et leur service clients *

3%

de hausse moyenne constatée sur la rémunération des métiers de l'ADV & Relation Clients en 1 an **

61%

des consommateurs déclarent avoir des attentes plus strictes en matière de service clients aujourd'hui ***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- Gestionnaire export
- Chargé d'analyse
- Conseiller de clientèle
- Responsable service clients (*projet de transformation de l'ADV*)



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Chargé d'analyse/Prévisionniste des ventes
- Chargé de clientèle
- Gestionnaire SAV/litige



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Gestionnaire ADV
- Gestionnaire base de données
- Assistant grands comptes
- Responsable service clients



SOFT SKILLS LES + RECHERCHÉES

- Relationnel
- Écoute
- Sens du service
- Proactivité
- Empathie

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

SALES SUPPORT	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Prévisionniste des ventes - Chargé d'analyse	34 - 38	35 - 42	42 - 47	45 - 65	0 - 10%	★ ★ ★
Assistant commercial	27 - 30	30 - 35	34 - 38	38 - 42	-	★ ★ ★
Assistant/Gestionnaire grands comptes	28 - 32	32 - 37	35 - 40	38 - 45	0 - 5%	★ ★ ★
Assistant/Gestionnaire appels d'offres	28 - 32	32 - 38	36 - 40	40 - 45	-	★ ★ ★
Gestionnaire base de données clients/produits	26 - 30	30 - 35	33 - 38	38 - 45	-	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

SALES ADMINISTRATION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Responsable ADV/service clients	35 - 40	40 - 45	45 - 55	50 - 80	5 - 15%	★ ★ ★
Gestionnaire ADV/service clients	28 - 30	30 - 35	35 - 40	38 - 42	-	★ ★ ★
Gestionnaire ADV international	30 - 34	32 - 38	36 - 42	38 - 45	-	★ ★ ★
Gestionnaire SAV/litiges/pénalités	26 - 30	28 - 34	32 - 38	38 - 42	-	★ ★ ★
Gestionnaire litiges clients	26 - 30	28 - 34	32 - 38	38 - 42	-	★ ★ ★
Opérateur de saisie	21 - 23	23 - 25	25 - 27	27 - 28	-	★ ★ ★
Responsable/Superviseur call center	29 - 33	32 - 36	36 - 42	40 - 75	0 - 15%	★ ★ ★
Chargé de clientèle BtoB ou BtoC	23 - 26	26 - 29	29 - 31	30 - 33	0 - 5%	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

IMPORT/EXPORT	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	Attractivité
Responsable ADV export	36 - 40	40 - 45	42 - 65	50 - 85	5 - 15%	★ ★ ★
Gestionnaire export	30 - 35	35 - 38	38 - 42	40 - 48	-	★ ★ ★
Gestionnaire import	30 - 35	35 - 38	38 - 42	40 - 48	-	★ ★ ★

FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Assistanat & Office Management



NOTRE EXPERTISE

6500

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, nous vous aidons à recruter rapidement les meilleurs candidats qualifiés sur l'ensemble du territoire **grâce à nos 15 bureaux**, 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Le métier d'**Assistant** se **transforme** et son rôle se complexifie. **Pluridisciplinarité des tâches, opérationnalité** et approche **stratégique** sont de plus en plus attendues pour assister les équipes sur des projets tels que : déménagement de locaux, onboarding de nouveaux collaborateurs, accompagnement dans la communication interne, ...
- Sur un marché français constitué à **99,8% de PME**, les profils d'**Office managers** ayant des compétences en **ressources humaines** et **financières** sont très plébiscités.
- En pleine expansion, le secteur du **BTP** cherche de nombreux **profils spécialisés en Assistantat technique/travaux**. L'attrait de ces profils s'est confirmé sur l'année 2022 avec une augmentation des recrutements de près de 10%.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

+ de **40%**

des recrutements d'Office managers concernent les secteurs des technologies et des services *

73%

des Assistants de direction affirment que le travail à distance est un critère important pour leur choix d'emploi *

6%

d'augmentation moyenne des salaires constatée sur les recrutements en 2022 **



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

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



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Assistant administratif
- Assistant d'équipe/de service
- Assistant de direction junior



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

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



SOFT SKILLS LES + RECHERCHÉES

- Intelligence situationnelle
- Proactivité
- Polyvalence
- Sens des priorités

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ASSISTANAT DE HAUT NIVEAU & OFFICE MANAGEMENT	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Office manager	30 - 33	33 - 38	39 - 45	45 - 48	★ ★ ★
Office manager anglais courant/bilingue	32 - 35	35 - 39	40 - 49	50 - 60	★ ★ ★
Assistant de président/direction générale	-	38 - 43	43 - 50	50 - 57	★ ★ ★
Assistant de président/direction générale anglais courant/bilingue	-	40 - 45	46 - 52	53 - 70	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ASSISTANAT DE DIRECTION OPÉRATIONNELLE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Assistant de direction	26 - 30	30 - 35	36 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Assistant de direction anglais courant/bilingue	28 - 32	33 - 39	40 - 48	49 - 60	★ ★ ★
Assistant de business unit/département/équipe	25 - 29	30 - 35	32 - 36	36 - 42	★ ★ ★
Assistant de business unit/département/équipe anglais courant/bilingue	30 - 33	30 - 36	35 - 45	40 - 48	★ ★ ★
Assistant polyvalent PME	22 - 25	25 - 29	28 - 32	30 - 35	★ ★ ★
Assistant polyvalent PME anglais courant/bilingue	25 - 29	28 - 32	30 - 35	35 - 40	★ ★ ★
Assistant administratif	21 - 24	22 - 26	26 - 28	25 - 29	★ ★ ★
Assistant administratif anglais courant/bilingue	24 - 27	26 - 30	29 - 32	30 - 35	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ASSISTANAT SPÉCIALISÉ	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Assistant travaux/chantier	24 - 27	28 - 32	30 - 33	32 - 36	★ ★ ★
Assistant travaux/chantier anglais courant/bilingue	28 - 32	32 - 36	36 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Assistant technique	25 - 27	28 - 32	30 - 34	34 - 38	★ ★ ★
Assistant technique anglais courant/bilingue	27 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42	★ ★ ★
Assistant/Secrétaire RH	25 - 28	28 - 32	30 - 35	32 - 36	★ ★ ★
Assistant/Secrétaire RH anglais courant/bilingue	28 - 30	30 - 33	32 - 36	36 - 42	★ ★ ★
Assistant/Secrétaire juridique	25 - 27	27 - 33	34 - 38	38 - 42	★ ★ ★
Assistant/Secrétaire juridique anglais courant/bilingue	28 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Assistant/Secrétaire marketing/communication	25 - 27	27 - 30	29 - 33	32 - 36	★ ★ ★
Assistant/Secrétaire marketing/communication - anglais courant/bilingue	25 - 28	28 - 32	32 - 35	35 - 38	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Assurance



NOTRE EXPERTISE

1 500

entretiens réalisés
chaque année

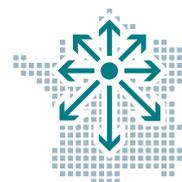
330

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**.



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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- L'intensification des **aléas climatiques** engendre chaque année 4 milliards d'€ de dégâts, montant qui devrait tripler d'ici 2050. Face à cette substantielle augmentation, les assureurs devront **clarifier leurs contrats et garanties** afin d'éviter les clauses litigieuses et mieux préciser les cas d'exonérations.
- La transformation digitale accélère l'**arrivée de nouveaux acteurs** sur le marché tels que les **Insurtech**. Ces start-ups révolutionnent le secteur avec des **parcours 100% digitalisés**, des **offres personnalisées** et des **prix compétitifs** qui inspirent les compagnies traditionnelles.
- L'entrée en vigueur en janvier 2023 de la **norme IFRS 17** va imposer aux assureurs de nombreux ajustements : révision des **systèmes d'information**, efficacité **opérationnelle**, contrôle **financier**, réorganisation des services, ...

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

4%

de croissance prévue pour les cotisations perçues en 2022, soit 249 milliards d'€ *

25%

des Français sont prêts payer un surcoût de 10% pour s'assurer auprès d'un acteur responsable et engagé *

70%

des alternants du secteur sont embauchés en CDI *



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- Actuaire
- Expert IFRS 17
- Directeur relations clients
- Chargé de clientèle
- Gestionnaire de sinistres



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Téléconseiller
- Conseiller mutualiste
- Gestionnaire assurance vie



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Comptable
- Gestionnaire de sinistres
- Gestionnaire assurance vie



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

- Actuaire
- Chef de projets (orienté transformation digitale)

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS COMMERCIALES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur commercial	80-90	90-100	100-120	> 120	★ ★ ★
Directeur régional	60-70	70-80	80-90	90-100	★ ★ ★
Responsable grands comptes	45-50	45-55	55-65	65-80	★ ★ ★
Commercial particuliers	30-35	35-40	40-50	50-60	★ ★ ★
Commercial professionnels	30-35	35-40	40-55	55-70	★ ★ ★
Commercial PME/PMI	30-35	35-42	40-55	55-80	★ ★ ★
Commercial assurance collective	35-40	40-50	50-60	60-70	★ ★ ★
Technico-commercial	30-33	33-40	40-50	50-60	★ ★ ★
Téléconseiller	23-25	25-29	30-35	35-45	★ ★ ★
Assistant commercial/d'agence	24-26	27-30	30-35	30-40	★ ★ ★
Inspecteur	45-55	55-65	65-70	70-90	★ ★ ★
Conseiller commercial	24-26	27-30	30-35	35-40	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS SUPPORTS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur financier	100-110	110-120	120-150	> 150	★ ★ ★
Contrôleur de gestion	34-38	38-45	45-65	65-75	★ ★ ★
Responsable comptable	50-60	60-65	65-75	75-80	★ ★ ★
Comptable technique	36-38	38-45	45-60	45-60	★ ★ ★
Trésorier	36-42	42-50	50-60	60-70	★ ★ ★
Responsable marketing	50-55	55-60	60-75	75-90	★ ★ ★
Chef de produits	33-38	38-50	50-60	60-70	★ ★ ★
Chargé d'études marketing	32-35	35-42	42-50	50-60	★ ★ ★
Chef de projet	35-42	42-48	48-60	60-75	★ ★ ★
Responsable conformité	45-50	55-60	60-80	80-100	★ ★ ★
Chargé de conformité	32-36	36-45	45-65	65-80	★ ★ ★
Responsable risques	60-75	75-90	90-110	> 110	★ ★ ★
Auditeur interne	35-40	40-50	50-70	70-80	★ ★ ★
Organisateur	40-42	42-48	48-55	55-60	★ ★ ★
Chargé d'études statistiques/de reporting	35-45	45-50	50-80	80-100	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS TECHNIQUES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Actuaire diplômé	45-55	55-70	70-90	90-110	★★★
Chargé d'études actuarielles	35-45	45-50	50-60	60-70	★★★
Assistant souscription	32-37	37-50	50-60	50-60	★★★
Comptable technique	32-36	36-45	45-55	55-65	★★★
Directeur technique	65-85	80-100	100-110	> 110	★★★
Souscripteur technique	35-45	45-55	55-70	70-85	★★★
Gestionnaire santé-prévoyance	24-26	26-32	30-45	45-55	★★★
Gestionnaire de production IARD	24-28	28-35	35-45	45-55	★★★
Gestionnaire de production DAB	25-29	29-35	35-45	45-55	★★★
Gestionnaire de risques techniques	33-36	36-45	45-55	55-60	★★★
Gestionnaire de sinistres corporels	30-32	32-45	45-55	55-60	★★★
Gestionnaire de sinistres DAB	28-32	32-38	38-45	45-55	★★★
Gestionnaire de sinistres IARD	27-30	30-35	35-45	45-55	★★★
Tarificateur	26-28	29-35	35-40	40-50	★★★
Ingénieur préventionniste	40-45	50-55	55-60	60-70	★★★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	entre -5% et -10%
BRETAGNE	entre -8% et -20%
CENTRE-VAL DE LOIRE	entre -12% et -20%
GRAND EST	entre -10% et -18%
HAUTS-DE-FRANCE	entre -10% et -20%
NORMANDIE	entre -10% et -20%
NOUVELLE-AQUITAINE	entre -12% et -20%
OCCITANIE	entre -5% et -10%
PAYS DE LA LOIRE	entre -5% et -20%
PACA	entre -10% et -13%

Audit, Conseil & Expertise



NOTRE EXPERTISE

9600

entretiens réalisés
chaque année

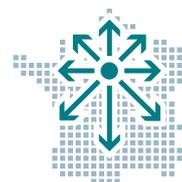
770

recrutements
par an

200 000

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** grâce à nos **18 bureaux**, 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** 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Dans un contexte pénurique, les salaires en forte hausse ne suffisent plus à attirer de nouveaux profils en **quête de sens** et à la recherche de **flexibilité** et d'**équilibre**.
- Avec la montée en puissance de la **facturation électronique** et des **impératifs réglementaires**, la **digitalisation** reste au cœur des projets et axes d'évolution des acteurs du secteur. Les profils disposant d'une **appétence pour les outils informatiques** sont très demandés.
- Les cartes commencent à se redistribuer : certains cabinets séparent leurs activités d'audit de leurs activités de conseil, d'autres se développent par **croissance externe**, **fusion** ou **acquisition** afin de s'implanter sur de nouveaux marchés ou de **renforcer leur expertise en data, stratégie** ou **cybersécurité**.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

2/3

des décideurs RH sont prêts à faciliter le télétravail pour les salariés désireux de vivre dans une nouvelle région *

12670

collaborateurs supplémentaires pourraient être embauchés dans le secteur de l'expertise comptable d'ici 2025 **

90%

des salariés du secteur occupent un CDI ***



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Auditeur junior
- Collaborateur comptable
- Gestionnaire de paie



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS MICHAEL PAGE

- Consultant junior Big 4
- Auditeur junior Big 4
- Consultant junior data/transformation



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Chef de mission
- Collaborateur comptable
- Auditeur



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

- Manager CIO advisory
- Manager data
- Expert comptable

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

BIG 4	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€		
	Fixe	Variable	
Auditeur junior (A1) - 1 an d'expérience	37 - 40	5%	★ ★ ★
Auditeur confirmé (A2) - 2 ans d'expérience	40 - 45	10%	★ ★ ★
Senior 1 - 3 ans d'expérience	45 - 50	10%	★ ★ ★
Senior 2 - 4 ans d'expérience	50 - 55	12%	★ ★ ★
Manager - 6/9 ans d'expérience	61 - 74	15%	★ ★ ★
Senior Manager - > 10 ans d'expérience	81 - 96	20%	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

CABINETS D'AUDIT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			
	Rang 1 (+ de 50 collaborateurs)	Rang 2 (de 10 à 50 collaborateurs)	Rang 3 (moins de 10 collaborateurs)	
Auditeur - 1 an d'expérience	37 - 40	33 - 37	30 - 35	★ ★ ★
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	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			
	Stratégie	Organisation	Systèmes d'information	
Consultant junior/analyste	45 - 55	38 - 47	38 - 47	★ ★ ★
Consultant confirmé (C2, C3)	60 - 80	43 - 53	43 - 53	★ ★ ★
Senior consultant (SC1, SC2, SC3)	85 - 100	50 - 62	50 - 62	★ ★ ★
Manager (M1, M2, M3)	100 - 120	60 - 75	60 - 75	★ ★ ★
Senior manager	120 - 150	75 - 100	75 - 100	★ ★ ★
Directeur - Principal	150 - 200	90 - 130	90 - 130	★ ★ ★
Associé - Partner	> 200	> 120	> 120	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ESN	MOE	AMOA	Transfo. Digitale	
Consultant - Ingénieur	35 - 50	38 - 50	40 - 55	★ ★ ★
Consultant senior	45 - 65	45 - 60	50 - 70	★ ★ ★
Manager - Architecte	55 - 80	60 - 80	65 - 85	★ ★ ★
Directeur de projet/de programme	75 - 90	80 - 100	85 - 110	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
Assistant comptable	24 - 28	30 - 35	-	★ ★ ★
Collaborateur comptable	30 - 35	35 - 50	38 - 50	★ ★ ★
Chef de mission	42 - 45	45 - 55	50 - 60	★ ★ ★
Expert-comptable	50 - 65	60 - 70	> 70	★ ★ ★
Assistant juridique	28 - 32	32 - 40	40 - 50	★ ★ ★
Collaborateur juridique	30 - 32	32 - 40	> 40	★ ★ ★
Collaborateur paie	32 - 35	35 - 45	> 45	★ ★ ★
Collaborateur mixte (paie/expertise)	30 - 35	35 - 42	> 45	★ ★ ★
Collaborateur mixte (audit/expertise)	35 - 40	40 - 45	> 45	★ ★ ★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Banque



NOTRE EXPERTISE

5 350

entretiens réalisés
chaque année

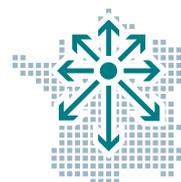
1 900

recrutements
par an

425 000

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.**



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 **les acteurs suivants** :

- Banques de financements & d'investissements
- Sociétés de gestion
- Sociétés de *Private Equity*
- Banques privées et 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- La **rentabilité** des acteurs du secteur a été **favorisée** par la hausse des taux d'intérêt à l'échelle mondiale. Néanmoins, l'**inflation** et la guerre en Ukraine pourraient **gommer cette euphorie** bancaire.
- Le marché de l'emploi reste en tension avec un **besoin fortement supérieur à la demande**. Les banques et les sociétés de gestion redoublent d'efforts pour **attirer des profils juniors et expérimentés** et mettent l'accent sur l'impact des financements pour une économie réelle et durable.
- Les acteurs du secteur anticipent de **nouvelles évolutions réglementaires** notamment autour de la **cryptomonnaie**. Même si certaines voient leur cours chahuté, nombre d'**épargnants** et **investisseurs** sont disposés à les intégrer dans **leurs stratégies**.
- Le **secteur continue à se transformer** et intègre l'**intelligence artificielle** et la **data** au cœur de l'expérience client, désormais basée sur une relation hybride (en agence et en ligne).

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

2,9%

d'augmentation des prêts bancaires nets aux entreprises françaises en 2023 *

87%

des Français ont une bonne image de leur banque **

85%

des commerçants sont favorables aux paiements en cryptomonnaie ***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Chargé de conformité
- Analyste risques
- Chargé d'affaires entreprises



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE

- Relationship/Front-office/ Structuration manager
- Senior compliance officer
- Risks manager



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Analyste de risques
- Gestionnaire middle-office titres
- Comptable bancaire



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

- Directeur conformité & contrôle interne
- Directeur financier
- Auditeur senior

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

BANQUE DE DÉTAIL/EN LIGNE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Téléconseiller	25 - 28	28 - 32	32 - 40	35 - 40	★ ★ ★
Conseiller clientèle particuliers	30 - 32	32 - 36	37 - 45	37 - 45	★ ★ ★
Conseiller en gestion de patrimoine	38 - 42	42 - 46	46 - 55	46 - 55	★ ★ ★
Banquier privé	45 - 48	48 - 52	52 - 70	> 70	★ ★ ★
Directeur d'agence (7 à 12 personnes dans l'agence en moyenne)	40 - 44	44 - 48	50 - 55	> 55	★ ★ ★
Conseiller clientèle professionnels	38 - 42	42 - 45	45 - 50	45 - 50	★ ★ ★
Chargé d'affaires entreprises	38 - 45	45 - 52	52 - 60	> 60	★ ★ ★
Chargé d'affaires grandes entreprises	48 - 52	52 - 60	60 - 70	> 70	★ ★ ★
Directeur centre d'affaires entreprises	58 - 62	62 - 65	65 - 70	> 70	★ ★ ★
Gestionnaire back-office moyens de paiement	30 - 32	32 - 36	36 - 42	42 - 50	★ ★ ★
Gestionnaire crédits documentaires	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 65	★ ★ ★
Analyste crédit	33 - 36	36 - 42	42 - 55	55 - 70	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

BANQUE PRIVÉE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Assistant banquier privé	42 - 45	45 - 50	50 - 60	> 60	★ ★ ★
Banquier privé	45 - 50	50 - 70	70 - 90	> 90	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FINANCEMENTS SPÉCIALISÉS (Leasing, Affacturage, ...)	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Gestionnaire leasing/affacturage	30 - 32	32 - 35	34 - 40	40 - 50	★ ★ ★
Chargé de clientèle leasing/affacturage	32 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 65	★ ★ ★
Commercial sédentaire	35 - 38	38 - 45	45 - 55	55 - 65	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MARCHÉ & FINANCEMENT (BFI & Asset management)	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Analyste quantitatif	40 - 55	50 - 65	65 - 85	90 - 100	★ ★ ★
Data scientist	45 - 55	55 - 70	70 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Assistant gérant	35 - 40	40 - 50	40 - 50	40 - 50	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MARCHÉ & FINANCEMENT (BFI & Asset management)	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Gérant privé	40 - 45	45 - 60	60 - 100	> 100	★ ★ ★
Gérant sous mandat	45 - 50	50 - 70	70 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Directeur d'investissement/fonds	100 - 120	120 - 150	150 - 170	170 - 210	★ ★ ★
M&A - ECM - DCM (Associate - VP - Director)	60 - 70	70 - 110	110 - 150	> 150	★ ★ ★
Analyste coverage	40 - 50	50 - 65	65 - 100	65 - 100	★ ★ ★
Structureur - Originateur	50 - 70	70 - 90	90 - 120	120 - 200	★ ★ ★
Relationship manager/Chargé d'affaires	40 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 100	★ ★ ★
Analyste marché (buy side/sell side)	40 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 90	★ ★ ★
Responsable back/middle-office	50 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 85	★ ★ ★
Gestionnaire middle-office marchés	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 70	★ ★ ★
Gestionnaire back-office marchés	30 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 70	★ ★ ★
Chargé de référentiels valeurs	32 - 35	36 - 40	40 - 50	50 - 60	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS SUPPORTS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur conformité & contrôle interne	90 - 110	110 - 130	130 - 150	> 150	★ ★ ★
RCCI/RCSI	60 - 75	75 - 90	90 - 110	> 110	★ ★ ★
Compliance officer/manager	35 - 42	42 - 50	50 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Contrôleur interne/permanent	38 - 42	42 - 50	50 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Auditeur interne et externe	35 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 85	★ ★ ★
Gestionnaire KYC LAB	33 - 36	36 - 42	42 - 50	50 - 60	★ ★ ★
Contrôleur de fonds	35 - 42	42 - 50	50 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Directeur des risques	90 - 110	110 - 130	130 - 150	> 150	★ ★ ★
Analyste risques	35 - 40	40 - 50	50 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Directeur administratif et financier	90 - 110	110 - 130	130 - 150	> 150	★ ★ ★
Gestionnaire ALM/actif-passif	38 - 42	42 - 60	60 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Contrôleur financier	35 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Responsable comptable	65 - 75	75 - 85	85 - 100	> 100	★ ★ ★
Comptable OPCVM	30 - 35	35 - 42	42 - 50	50 - 60	★ ★ ★
Comptable activités de marchés	30 - 35	35 - 42	42 - 50	50 - 60	★ ★ ★
Comptable bancaire	38 - 42	42 - 55	55 - 65	65 - 80	★ ★ ★
Comptable réglementaire (Corep/Finrep/Ruba/Surfi)	38 - 42	42 - 55	55 - 65	65 - 80	★ ★ ★
Consolideur	38 - 42	42 - 55	55 - 75	75 - 100	★ ★ ★
Contrôleur de gestion	35 - 40	40 - 50	50 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Directeur marketing	70 - 80	80 - 90	90 - 100	100 - 110	★ ★ ★
Chef de produits	35 - 42	42 - 55	55 - 65	65 - 75	★ ★ ★



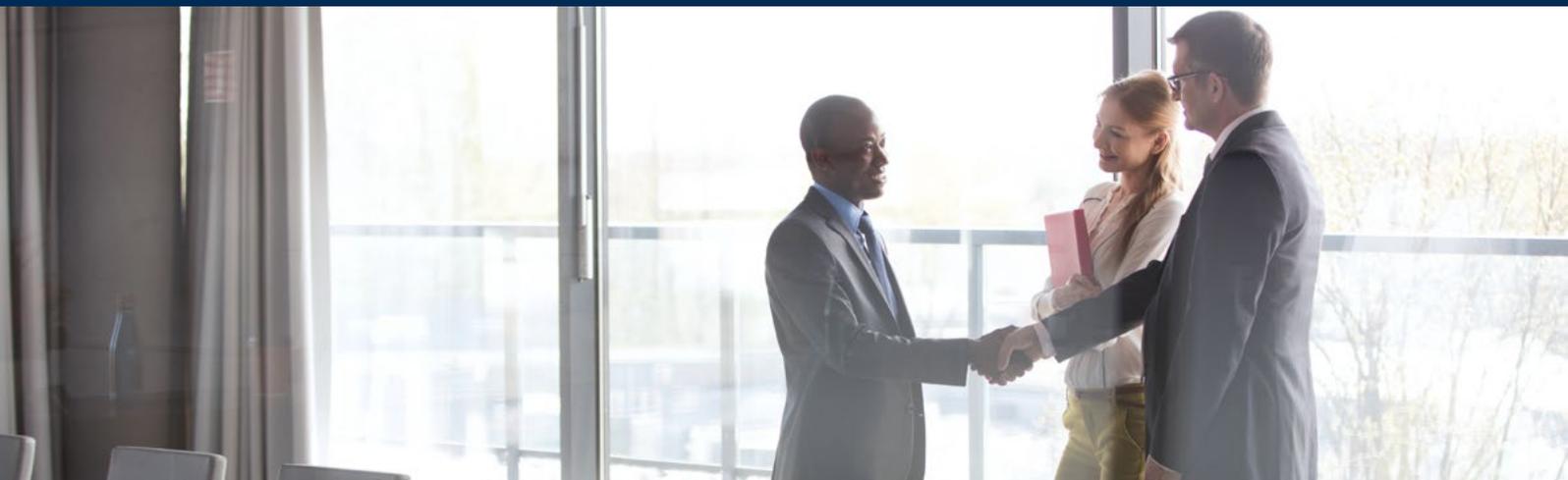
FOCUS RÉGIONS

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

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.

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	entre -5% et -10%
BRETAGNE	entre -8% et -20%
CENTRE-VAL DE LOIRE	entre -12% et -20%
GRAND EST	entre -10% et -18%
HAUTS-DE-FRANCE	entre -10% et -20%
NORMANDIE	entre -10% et -20%
NOUVELLE-AQUITAINE	entre -12% et -20%
OCCITANIE	entre -5% et -10%
PAYS DE LA LOIRE	entre -5% et -20%
PACA	entre -10% et -13%

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 Bercy, 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
- Directeur commercial

Nos équipes recrutent pour des **entreprises de toutes tailles** (start up, PME, ETI et grands groupes) grâce à des consultants experts sur leurs **secteurs d'activités** :

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

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- ▶ Le marché de l'emploi de la **fonction commerciale est en tension** : si 100 000 Commerciaux manquaient à l'appel avant la crise, aujourd'hui, le nombre de **e-recrutements a déjà dépassé de plus de 50% le niveau de 2019**. Les Commerciaux se retrouvent donc en véritable position de force sur le marché du travail.
- ▶ Les métiers de **cadres commerciaux** (Responsables des opérations commerciales, Responsables du développement et Conseillers clientèle) ainsi que les **métiers industriels** (Technico-commerciaux et Chargés d'affaires) figurent parmi les **métiers les plus demandés**.
- ▶ Les jeunes Commerciaux ne sont pas en reste puisque **50% des intentions d'embauches** des entreprises sur l'année à venir concernent des profils disposant **de moins de 5 ans d'expérience**. Toutefois, dans la majorité des cas, un niveau bac +4/5 est requis.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

20%

des métiers les plus recherchés en 2022 sont des métiers de Commerciaux *

1 sur 2

Commercial est satisfait de son package salarial et de ses avantages **

76%

des métiers commerciaux sont en CDI (contre 63% tous secteurs confondus) ***

PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023



- Technico-commercial sédentaire (industrie, BTP)
- Commercial sédentaire B2B spécialisé en IT
- Business Developer

PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023



- KAM e-commerce (grande consommation)
- Ingénieur technico-commercial (industrie)
- Ingénieur d'affaires (services digitaux)

MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023



- Business developer
- Commercial grand compte
- Technico-commercial

MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023



- Key account manager (KAM)
- Ingénieur d'affaires en ESN
- Business developer

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

GRANDE CONSOMMATION/GMS/CHR/RHF	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Merchandiser - Promoteur des ventes	23 - 26	26 - 30	30 - 35	35 - 40	0 - 5%	★ ★ ★
Chef de secteur GMS/CHR/GSB/GSA/GSS	28 - 38	30 - 42	35 - 45	40 - 50	10 - 15%	★ ★ ★
Chef des ventes régional GMS/CHD	40 - 45	45 - 55	55 - 65	60 - 80	15 - 25%	★ ★ ★
Compte clé régional GMS/CHD	40 - 45	45 - 50	50 - 60	55 - 65	15 - 25%	★ ★ ★
Compte clé national GMS/CHD	55 - 65	65 - 80	75 - 90	85 - 100	15 - 25%	★ ★ ★
Compte clé e-commerce	50 - 65	65 - 75	70 - 80	80 - 90	15 - 25%	★ ★ ★
Directeur de zone	75 - 85	80 - 90	85 - 90	90 - 100	15 - 20%	★ ★ ★
Directeur national des ventes	80 - 90	85 - 95	95 - 100	100 - 115	15 - 25%	★ ★ ★
Directeur d'enseigne/clients nationaux	80 - 90	90 - 95	95 - 100	100 - 115	15 - 25%	★ ★ ★
Directeur commercial	90 - 100	95 - 110	110 - 120	120 - 130	15 - 25%	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

INDUSTRIE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Technico-commercial sédentaire	24 - 35	26 - 40	30 - 45	40 - 60	0 - 25%	★ ★ ★
Technico-commercial	28 - 40	35 - 50	40 - 60	45 - 60	0 - 25%	★ ★ ★
Ingénieur commercial	35 - 45	40 - 50	50 - 70	55 - 75	15 - 30%	★ ★ ★
Prescripteur/Chargé d'affaires	35 - 45	40 - 50	45 - 55	55 - 65	15 - 30%	★ ★ ★
Responsable grands comptes	40 - 50	50 - 65	55 - 75	65 - 90	15 - 30%	★ ★ ★
Chef de zone export	35 - 45	45 - 55	50 - 60	55 - 65	15 - 30%	★ ★ ★
Responsable/Directeur export	60 - 70	65 - 75	70 - 80	80 - 90	15 - 40%	★ ★ ★
Directeur régional/national des ventes	65 - 80	70 - 90	75 - 95	85 - 105	10 - 30%	★ ★ ★
Directeur commercial	75 - 90	80 - 100	90 - 120	100 - 140	10 - 40%	★ ★ ★

FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

SERVICES/BTOB/MÉDIAS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Télévendeur/Téléprospecteur	18 - 26	22 - 28	24 - 30	28 - 35	10 - 20%	★ ★ ★
Commercial BtoC	22 - 50	24 - 60	26 - 70	40 - 70	50 - 100%	★ ★ ★
Commercial sédentaire - cycle court	26 - 40	28 - 45	30 - 50	40 - 60	15 - 30%	★ ★ ★
Commercial sédentaire - cycle long	28 - 40	30 - 45	35 - 50	40 - 60	5 - 20%	★ ★ ★
Attaché/Délégué/Commercial BtoB	24 - 36	30 - 45	38 - 50	50 - 70	15 - 30%	★ ★ ★
Chef de publicité	30 - 36	36 - 45	40 - 55	50 - 70	20 - 30%	★ ★ ★
Ingénieur commercial/Business developer	32 - 40	35 - 60	45 - 70	50 - 70	20 - 50%	★ ★ ★
Consultant - Directeur de clientèle	40 - 45	45 - 55	50 - 70	60 - 70	15 - 25%	★ ★ ★
Commercial grands comptes	45 - 50	50 - 60	55 - 70	55 - 70	15 - 30%	★ ★ ★
Responsable télévente/Superviseur	35 - 40	40 - 50	45 - 60	50 - 70	15 - 30%	★ ★ ★
Chef des ventes - Animateur des ventes	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 70	15 - 30%	★ ★ ★
Directeur régional/national des ventes	55 - 60	60 - 65	65 - 70	70 - 80	15 - 30%	★ ★ ★
Directeur commercial	75 - 90	80 - 95	85 - 100+	85 - 100+	15 - 25%	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

HIGH TECH/SOFTWARE/HARDWARE/WEB	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	Variable	
Sales/Business development representative	24 - 30	26 - 35	30 - 40	-	15 - 20%	★ ★ ★
Commercial sédentaire/Inside sales	26 - 35	32 - 45	35 - 50	40 - 60	20 - 30%	★ ★ ★
Customer success manager	35 - 45	37 - 55	50 - 65	60 - 80	0 - 10%	★ ★ ★
Business developer - Ingénieur commercial	30 - 40	35 - 55	40 - 70	60 - 80	20 - 50%	★ ★ ★
Commercial vente indirecte - Channel sales	30 - 40	35 - 55	40 - 70	60 - 80	10 - 30%	★ ★ ★
Account/sales executive	30 - 40	40 - 55	55 - 75	75 - 85	10 - 40%	★ ★ ★
Commercial grands comptes/Account manager	30 - 40	40 - 55	55 - 75	75 - 90	10 - 40%	★ ★ ★
Chef des ventes/Sales manager	30 - 40	40 - 55	55 - 75	75 - 90	10 - 40%	★ ★ ★
Directeur commercial	40 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 120	10 - 30%	★ ★ ★



Découvrez notre analyse inédite de la rémunération variable par métier et secteur

Téléchargez l'étude sur notre site



Construction



NOTRE EXPERTISE

11 000

entretiens réalisés
chaque année

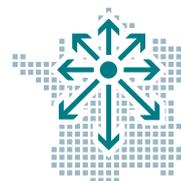
1 100

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 secteur du bâtiment et des travaux publics** :

- Profils études et d'expertise
- Management 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- L'entrée en vigueur progressive de la RE2020 impose à l'ensemble des acteurs de concevoir des **bâtiments efficaces énergétiquement** en recourant à des matériaux à **faible impact environnemental**. Les bureaux d'études recrutent de nombreux **Thermiciens spécialisés en ACV** (Analyse du Cycle de Vie) pour renforcer leurs effectifs.
- Avec les aménagements du Grand Paris Express (construction soutenue de logements et préparation des JO 2024), les **carnets de commandes** des entreprises d'**Île-de-France** sont **remplis**. Leur capacité à recruter des cadres pour **mettre en œuvre ces chantiers** sera le véritable levier de croissance du secteur.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

65%

des professionnels du BTP s'inquiètent des hausses de prix des matières premières et des énergies *

1 sur 2

des recrutements de profils cadres du secteur a lieu en Île-de-France **

52%

des dirigeants du secteur indiquent être confrontés à une grave pénurie de main-d'œuvre ***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE

- Chargé d'affaires (électricité/CVC)
- Maître d'œuvre d'exécution
- Ingénieur études de prix confirmé



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 2023 PAGE PERSONNEL

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



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

- Directeur de projet TCE
- Ingénieur spécialiste (CVC/électricité/thermique)
- 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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ENTREPRISES GÉNÉRALES (BÂTIMENT ET TP)/CONTRACTANTS	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			
	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
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	36 - 42	42 - 47	47 - 60	★ ★ ★
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	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€			
	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
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	32 - 36	36 - 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 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MAÎTRISE D'ŒUVRE (BÂTIMENT ET TP)/CONTRACTANTS	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
Directeur de travaux	60 - 65	65 - 75	75 - 85	★ ★ ★
Responsable d'agence/bureau d'études	50 - 55	55 - 65	65 - 80	★ ★ ★
Maître d'œuvre d'exécution	36 - 42	42 - 48	48 - 65	★ ★ ★
Chef de projet TCE	36 - 42	42 - 48	48 - 65	★ ★ ★
Ingénieur études spécialiste (structures, CFO/CFA, CVC, VRD)	35 - 42	42 - 48	48 - 62	★ ★ ★
Ingénieur/Responsable commercial	35 - 40	40 - 50	> 50	★ ★ ★
Pilote OPC	35 - 40	38 - 42	42 - 50	★ ★ ★
Économiste	32 - 40	40 - 45	45 - 60	★ ★ ★
Projeteur - Chef de groupe (structures, CFO/CFA, CVC, VRD)	28 - 32	32 - 36	36 - 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 - 45	★ ★ ★
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	
Ingénieur/Chargé d'affaires contrôle technique	33 - 35	35 - 42	42 - 55	★ ★ ★
Expert technique	35 - 40	40 - 48	48 - 60	★ ★ ★
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	
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	38 - 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	★ ★ ★

FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Digital, Marketing & Communication



NOTRE EXPERTISE

5 000

entretiens réalisés
chaque année

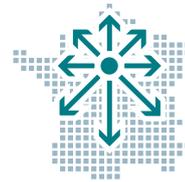
1 000

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 (Corporate, interne)
- Événementiel
- Studio créatif
- Design & graphisme
- Business development
- Commercial

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

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

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- ▶ Les entreprises, quelle que soit leur taille, poursuivent leur **transformation digitale** afin de rester compétitives. Pour continuer sur cette lancée et gagner des parts de marché, les **profils digitaux et marketing** tels que les **experts en développement web**, **data sciences** et **gestion de contenus** (campagnes digitales, inbound marketing, automatisation, e-réputation...) seront très sollicités sur 2023.
- ▶ Dans un **marché en forte tension** où les candidats peuvent choisir entre plusieurs pistes d'emploi, quelques profils très spécialisés dans le **secteur du webmarketing** sont particulièrement recherchés : Account manager e-commerce, Bid manager, Content strategist, Lead generation manager et Product owner.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

1 recrutement sur **3**

dans le secteur de la transformation digitale concerne un jeune diplômé *

+ de **90%**

des entreprises ont adopté des outils digitaux pour atteindre leurs objectifs **

70%

des entreprises peinent à recruter de nouveaux talents dans le secteur du digital ***



PROFILS QUI SERONT LES + **SOLLICITÉS** EN 2023
PAGE PERSONNEL

- E-store manager
- UX designer
- Responsable digital



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

- Chargé de e-commerce
- Chef de projet
- Chargé de communication



PROFILS QUI SERONT LES + **SOLLICITÉS** EN 2023
MICHAEL PAGE

- E-commerce manager
- Traffic manager
- Data analyst



MÉTIERS DONT LE **SALAIRE** VA LE + **AUGMENTER** EN 2023

- UI designer
- UX designer
- Traffic manager
- 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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

DIGITAL	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
Chargé de webmarketing/e-commerce	26 - 32	30 - 38	35 - 45	★ ★ ★
E-merchandiser	28 - 34	32 - 40	38 - 45	★ ★ ★
Concepteur/Rédacteur web/Webmaster	25 - 30	28 - 35	34 - 42	★ ★ ★
Community manager/Social media manager	30 - 35	35 - 42	40 - 70	★ ★ ★
Brand content manager/Content strategist	32 - 36	35 - 45	40 - 60	★ ★ ★
Traffic manager/Chargé d'acquisition/Growth hacker	35 - 42	40 - 55	45 - 65	★ ★ ★
Lead Generation Manager	32 - 36	35 - 45	42 - 60	★ ★ ★
Consultant/Responsable SEA/SEO/SEM	28 - 35	35 - 45	40 - 60	★ ★ ★
Responsable affiliation/partenariats	35 - 42	40 - 55	50 - 65	★ ★ ★
Responsable CRM	34 - 40	40 - 55	50 - 70	★ ★ ★
Chef de projet web/digital	35 - 40	38 - 50	45 - 60	★ ★ ★
Product owner	38 - 45	45 - 55	50 - 70	★ ★ ★
UX designer	40 - 50	45 - 60	60 - 80	★ ★ ★
Data/web analyst	38 - 45	42 - 55	50 - 75	★ ★ ★
Account manager e-commerce	35 - 42	40 - 50	45 - 70	★ ★ ★
Responsable e-commerce/marketplace/digital	40 - 50	50 - 80	60 - 100	★ ★ ★
Chief digital officer/Head of digital	60 - 90	80 - 120	100 - 150	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

DESIGN & CRÉATION	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	
Infographiste	24 - 28	26 - 32	32 - 38	★ ★ ★
Webdesigner/Motion designer	28 - 32	30 - 38	36 - 45	★ ★ ★
UI Designer	32 - 38	36 - 46	45 - 60	★ ★ ★
Directeur artistique	35 - 40	40 - 50	50 - 70	★ ★ ★
Coordinateur packaging	26 - 32	30 - 38	36 - 45	★ ★ ★
Chef de projet print	30 - 35	35 - 40	40 - 50	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MARKETING	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	🔍
Assistant marketing	24 - 28	28 - 32	30 - 36	★ ★ ★
Chargé d'études marketing	28 - 32	30 - 36	35 - 42	★ ★ ★
Chef de produit	30 - 35	35 - 45	45 - 55	★ ★ ★
Chargé de trade marketing	30 - 35	35 - 45	42 - 50	★ ★ ★
Category manager/Chef de marché	40 - 45	45 - 50	50 - 70	★ ★ ★
Chef de groupe	50 - 60	60 - 80	70 - 90	★ ★ ★
Directeur marketing	70 - 90	80 - 150	120 - 180	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

COMMUNICATION & PUBLICITÉ	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans	🔍
Chargé des relations presse et influence	28 - 32	30 - 40	40 - 50	★ ★ ★
Mediaplanneur/Chargé de programmation	26 - 32	30 - 36	35 - 42	★ ★ ★
Chargé de communication	26 - 34	32 - 40	38 - 50	★ ★ ★
Chargé d'événementiel	24 - 30	30 - 35	35 - 45	★ ★ ★
Responsable communication	45 - 60	50 - 70	60 - 85	★ ★ ★
Directeur communication	70 - 100	90 - 120	120 - 150	★ ★ ★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	entre -5% et -15%
BRETAGNE	entre -10% et -20%
CENTRE-VAL DE LOIRE	entre -12% et -20%
GRAND EST	entre -10% et -18%
HAUTS-DE-FRANCE	entre -10% et -20%
NORMANDIE	entre -10% et -20%
NOUVELLE-AQUITAINE	entre -12% et -20%
OCCITANIE	entre -8% et -12%
PAYS DE LA LOIRE	entre -10% et -20%
PACA	entre -10% et -13%

Distribution & Commerce



NOTRE EXPERTISE

6 000

entretiens réalisés
chaque année

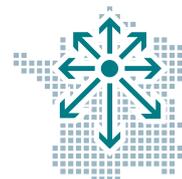
500

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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- L'**omnicanalité** est un enjeu majeur pour les acteurs du commerce, afin de garder une interaction continue avec le client. De nombreux retailers ont déjà entamé leur transformation digitale et développement, entre autres, des systèmes de livraison ou click&collect en recrutant plus de **Préparateurs de commandes**.
- En réponse à la pandémie et aux attentes clients toujours plus élevées, la **flexibilité** et l'**agilité** des outils et des organisations sont désormais fondamentales pour **planifier** et **gérer au mieux les stocks/commandes/livraisons**, quel que soit le canal de distribution.
- Face aux **difficultés de recrutement**, les acteurs du Retail développent leur marque employeur pour proposer un cadre de travail plus agréable (réaménagement des magasins, choix des lumières et de l'ambiance sonore) et **de nouveaux avantages** (flexibilité horaire, équilibre temps de travail).

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

90%

des consommateurs attendent des marques qu'elles s'engagent pour une ou plusieurs causes pour les aider à mieux consommer *

70%

des consommateurs se rendent en magasin avec leur smartphone pour comparer les prix *

82%

attendent plus de digitalisation de la part de leurs points de vente *



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Vendeur conseil
- Resp. de département/de boutique
- Directeur (adjoint) magasin
- Manager de rayon



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Vendeur conseil
- Responsable de département
- Responsable adjoint boutique



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Vendeur conseil
- Responsable de département
- Responsable de boutique
- Directeur de magasin



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE

- Directeur de magasin
- Responsable de département
- Manager de rayon

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

GRANDE DISTRIBUTION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Hôte de caisse	19 - 20	20 - 21	21 - 22	22 - 23	★ ★ ★
Employé libre service	19 - 20	20 - 21	21 - 22	22 - 23	★ ★ ★
Chef de rayon - Manager commerce	26 - 30	30 - 35	35 - 45	> 45	★ ★ ★
Chef de département - Chef de secteur	30 - 35	35 - 45	45 - 50	> 50	★ ★ ★
Directeur de magasin (proximité)	27 - 29	29 - 31	31 - 35	> 35	★ ★ ★
Directeur de magasin (supermarché)	30 - 35	35 - 40	40 - 50	> 50	★ ★ ★
Directeur de magasin (hypermarché)	60 - 70	70 - 80	80 - 90	> 90	★ ★ ★
Directeur régional	50 - 55	55 - 65	65 - 80	> 80	★ ★ ★
Directeur de réseau/exploitation	80 - 100	100 - 120	120 - 150	> 150	★ ★ ★
Responsable d'expansion	50 - 55	55 - 60	60 - 70	> 70	★ ★ ★
Directeur du développement	80 - 90	90 - 100	100 - 110	> 110	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

RETAIL SPÉCIALISÉ	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Vendeur conseil	21 - 24	24 - 26	26 - 28	> 28	★ ★ ★
Responsable de département	30 - 34	34 - 36	36 - 38	> 38	★ ★ ★
Responsable adjoint de boutique	26 - 28	28 - 30	30 - 32	> 32	★ ★ ★
Responsable de boutique	28 - 30	30 - 32	32 - 34	> 34	★ ★ ★
Directeur adjoint de magasin	28 - 30	30 - 32	32 - 34	> 34	★ ★ ★
Directeur de magasin	32 - 34	34 - 36	36 - 38	> 38	★ ★ ★
District manager	34 - 36	36 - 38	38 - 40	> 40	★ ★ ★
Animateur de réseau	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60	★ ★ ★
Directeur régional	50 - 55	55 - 65	65 - 80	> 80	★ ★ ★
Country manager	70 - 80	80 - 90	90 - 100	> 100	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

LUXE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Conseiller de vente langues rares	25 - 27	27 - 29	29 - 33	> 33	★ ★ ★
Floor manager - Manager des ventes	27 - 29	29 - 33	33 - 36	> 36	★ ★ ★
Responsable de corner en grand magasin	27 - 29	29 - 35	35 - 38	> 38	★ ★ ★
Responsable des ventes en grand magasin	27 - 29	29 - 33	33 - 36	> 36	★ ★ ★
Directeur des ventes en grand magasin	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65	★ ★ ★
Directeur de grand magasin	70 - 75	75 - 85	85 - 90	> 90	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS SUPPORTS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Assistant achats	24 - 26	26 - 30	30 - 35	> 35	★ ★ ★
Visual merchandiser	25 - 28	28 - 35	35 - 40	> 40	★ ★ ★
Chef de projet merchandising	35 - 40	40 - 44	44 - 50	> 50	★ ★ ★
Acheteur - Chef de produits	32 - 35	35 - 40	40 - 42	> 42	★ ★ ★
Acheteur négoce	35 - 38	38 - 42	42 - 45	> 45	★ ★ ★
Responsable réseau sécurité et sûreté magasin	30 - 35	35 - 40	40 - 45	> 45	★ ★ ★
Responsable inventaire magasin	30 - 32	32 - 35	35 - 37	> 37	★ ★ ★
Responsable des processus et flux retail	30 - 32	32 - 35	35 - 37	> 37	★ ★ ★
Category manager	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65	★ ★ ★
Directeur achats/marketing	70 - 75	75 - 85	85 - 90	> 90	★ ★ ★
Directeur artistique/de collection	50 - 60	60 - 70	70 - 80	> 80	★ ★ ★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Facility Management & Services Généraux



NOTRE EXPERTISE

10 000

entretiens réalisés
chaque année

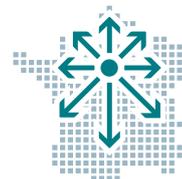
1 100

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

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

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

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- 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 diverses** 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.
- Les entreprises multiplient les initiatives pour **améliorer le bilan énergétique et environnemental de leurs locaux**. Pour répondre à ces enjeux et réduire les coûts, les profils de **Gestionnaires techniques** et d'**Ingénieurs efficacité énergétique** sont très recherchés.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

80%

des candidats souhaitent intégrer le télétravail à leur vie professionnelle *

700 000

m² de surfaces seront exploitées par les leaders du Coworking d'ici 2024 **

61%

des entreprises ont déjà envisagé ou adapté leurs espaces et leurs outils pour favoriser le flex office ***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Coordinateur technique
- Technicien CVC
- Facility Manager



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE

- Ingénieur maintenance multi-technique
- Gestionnaire de contrats FM
- Responsable d'activité FM



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Technicien multi-technique
- Assistant services généraux
- Gestionnaire flotte automobile



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Facility Manager
- Responsable de site/des services généraux
- Chef d'équipe maintenance
- Gestionnaire technique
- Pilote de contrat 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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FM/SERVICES GÉNÉRAUX	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur Facility Management	60-65	65-70	70-80	> 80	★ ★ ★
Responsable de contrats Facility Management	45-50	50-55	55-65	> 65	★ ★ ★
Facility manager - Gestionnaire technique	38-42	42-45	45-55	> 55	★ ★ ★
Building manager - Responsable de site	35-38	38-42	42-45	> 45	★ ★ ★
Responsable des services généraux	35-40	40-45	45-55	> 55	★ ★ ★
Coordinateur des services généraux	30-35	35-40	40-42	> 42	★ ★ ★
Gestionnaire de flotte automobile	28-35	35-40	40-45	45-50	★ ★ ★
Technicien des services généraux	25-28	28-32	32-35	35-40	★ ★ ★
Assistant des services généraux	22-28	28-32	32-35	32-35	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MAINTENANCE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur d'agence	55-65	65-75	75-85	> 85	★ ★ ★
Directeur/Responsable d'exploitation	50-55	55-65	65-80	> 80	★ ★ ★
Chargé d'affaires maintenance multitechnique	37-42	42-48	48-55	> 55	★ ★ ★
Frigoriste	28-32	30-36	36-42	42-45	★ ★ ★
Chauffagiste	28-32	30-36	36-42	42-45	★ ★ ★
Technicien CVC	26-28	28-33	33-35	35-40	★ ★ ★
Technicien CFO/CFA	24-28	28-32	32-38	38-40	★ ★ ★
Technicien de maintenance multitechnique	24-26	26-28	28-32	28-32	★ ★ ★
Factotum	22-26	26-28	28-32	28-32	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS TRANSVERSES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur/Responsable d'études	50-55	55-60	60-65	> 65	★★★
Ingénieur méthodes	37-42	42-48	48-55	> 55	★☆☆
Responsable études de prix	40-45	45-55	55-65	> 65	★★★
Ingénieur commercial maintenance	35-40	40-45	45-60	> 60	★★★
Ingénieur thermicien	36-40	40-42	42-48	> 48	★☆☆
Ingénieur efficacité énergétique	33-35	35-38	38-42	42-50	★☆☆



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Finance & Comptabilité



NOTRE EXPERTISE

24 000

entretiens réalisés
chaque année

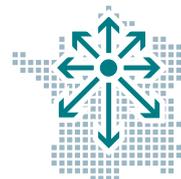
4 000

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 région (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** :

- Distribution
- Industries
- Travaux publics et construction
- Services

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Le **marché de l'emploi reste très dynamique** : le volume de postes à pourvoir a retrouvé son niveau d'avant crise, ce qui entraîne des tensions inédites et amène les entreprises à revoir leur politique d'attractivité pour attirer les **profils qualifiés** tels que **Comptable général**.
- **L'impact de la digitalisation** sur les outils de production, de contrôle financier et sur les modèles économiques des entreprises génère une évolution intrinsèque des postes. Ainsi, les **compétences** en **gestion de projet, transformation et traitement de la data** sont particulièrement attendues.
- L'extra-financier se retrouve au cœur des préoccupations actuelles des DAF et les **enjeux liés à la RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises) les amènent à se doter de nouvelles ressources pour répondre à ces objectifs.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

60%

des professionnels du secteur pensent que l'automatisation rendra leur travail plus intéressant et améliorera leur moral *

85%

des DAF de grands groupes constatent des attentes plus fortes en termes de production et de communication extra-financière **

86%

des Directions Financières estiment que le télétravail n'a pas eu d'impact négatif sur la productivité **



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Contrôleur de gestion
- Gestionnaire de paie
- Comptable général



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Comptable général
- Contrôle de gestion
- Comptable auxiliaire
- Responsable/Directeur comptable



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Comptable général
- Gestionnaire de paie
- Comptable auxiliaire



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE

- Responsable/Directeur comptable
- Contrôleur de gestion
- Contrôleur financier expérimenté
- Responsable administratif et financier

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

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

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS COMPTABLES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Responsable normes et procédures	55 - 65	60 - 75	70 - 100	90 - 120	★ ★ ★
Coordinateur comptable - Contrôleur comptable	55 - 65	60 - 75	70 - 100	90 - 120	★ ★ ★
Responsable de pôle comptabilité générale	45 - 55	55 - 65	65 - 75	65 - 75	★ ★ ★
Chef/Responsable comptable	45 - 55	55 - 65	65 - 75	65 - 75	★ ★ ★
Adjoint Chef comptable	40 - 45	45 - 55	55 - 60	60 - 65	★ ★ ★
Responsable comptabilité tiers	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 80	★ ★ ★
Comptable unique	32 - 35	35 - 40	40 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Comptable général	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 60	★ ★ ★
Comptable fiscaliste	30 - 40	40 - 60	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS COMPTABLES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Comptable analytique	30 - 34	32 - 40	40 - 45	45 - 50	★ ★ ★
Comptable clients	26 - 28	28 - 33	33 - 38	38 - 40*	★ ★ ★
Comptable fournisseurs	26 - 28	28 - 33	33 - 38	38 - 40*	★ ★ ★
Comptable trésorerie/bancaire	26 - 30	30 - 33	33 - 40	40 - 42*	★ ★ ★
Comptable copropriétés	28 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45*	★ ★ ★
Comptable immobilisations	28 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45*	★ ★ ★
Comptable/Gestionnaire paie	28 - 32	32 - 36	36 - 45	45 - 50	★ ★ ★
Aide-comptable	22 - 25	25 - 28	28 - 30	30 - 32*	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION & AUDIT INTERNE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Contrôleur de gestion central/corporate/FP&A	35 - 40	40 - 55	50 - 80	70 - 90	★ ★ ★
Chargé de reporting	30 - 35	32 - 38	35 - 50	45 - 60	★ ★ ★
Assistant de gestion	28 - 30	30 - 32	32 - 36	36 - 40*	★ ★ ★
Contrôleur de gestion commercial et marketing	35 - 40	40 - 55	50 - 80	70 - 90	★ ★ ★
Contrôleur de gestion industriel	35 - 40	40 - 70	60 - 80	70 - 90	★ ★ ★
Contrôleur de gestion projets et SI finance	35 - 45	40 - 55	50 - 80	70 - 90	★ ★ ★
Financial bid manager - Controller	35 - 40	40 - 70	60 - 80	70 - 90	★ ★ ★
Consolidateur	35 - 45	45 - 65	60 - 90	80 - 110	★ ★ ★
Auditeur interne	38 - 50	45 - 70	65 - 80	70 - 120	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS CREDIT MANAGEMENT, TRÉSORERIE ET FINANCEMENT	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Credit manager	35 - 40	40 - 55	50 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Gestionnaire de comptes clients	26 - 30	30 - 34	34 - 40	40 - 42	★ ★ ★
Comptable clients et recouvrement	28 - 32	32 - 38	38 - 42	42 - 45	★ ★ ★
Agent de recouvrement	26 - 28	28 - 35	35 - 40	40 - 42	★ ★ ★
Trésorier	35 - 45	45 - 60	60 - 90	90 - 150	★ ★ ★
Chargé de la communication financière et/ou relation investisseurs	40 - 45	45 - 60	60 - 80	80 - 120	★ ★ ★
Analyste M&A	45 - 55	55 - 70	70 - 100	100 - 150	★ ★ ★

* Ces profils avec 10/15 ans d'expérience ne sont pas ou peu présents sur le marché

Finance & Comptabilité



FOCUS RÉGIONS

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

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.

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	entre -5% et -10%
BRETAGNE	entre -10% et -20%
CENTRE-VAL DE LOIRE	entre -12% et -20%
GRAND EST	entre -10% et -18%
HAUTS-DE-FRANCE	entre -10% et -20%
NORMANDIE	entre -10% et -20%
NOUVELLE-AQUITAINE	entre -10% et -25%
OCCITANIE	entre -5% et -10%
PAYS DE LA LOIRE	entre -5% et -15%
PACA	entre -10% et -15%

Hôtellerie, Restauration & Tourisme



NOTRE EXPERTISE

3 000

entretiens réalisés
chaque année

200

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**.



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
- Résidences de loisirs/villages-vacances
- Complexes hôteliers, hôtellerie de plein-air
- Restauration gastronomique et bistrannique
- Restauration traditionnelle
- Restauration commerciale
- Restauration collective
- Restauration rapide
- Tourisme de loisirs
- Tourisme d'affaires
- Compagnies aériennes/tours operators

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Après plusieurs saisons lourdement impactées par la crise sanitaire, le secteur du voyage-tourisme sera en **pleine expansion en 2023**. Il devrait **dépasser de 2,2% le niveau pré-pandémique** et créer plus de 90 000 nouveaux emplois.
- Certains professionnels du secteur ont choisi de se reconvertir ou se réorienter du fait de la crise. Par conséquent, entre **200 000 et 300 000 offres d'emplois en hôtellerie et restauration ne seraient pas pourvues** en France.
- Les conditions de travail en hôtellerie-tourisme et restauration sont souvent intenses et considérées comme contraignantes. Pour **rester attractifs**, certains restaurateurs **revoient leurs plannings** et réduisent les amplitudes horaires afin d'offrir un **meilleur équilibre de vie personnelle-professionnelle** pour répondre aux nouvelles attentes des salariés.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

16%

d'augmentation moyenne prévue sur les salaires des métiers de l'hôtellerie-restauration *

25%

d'augmentation en 2022 des ventes à emporter **

264 Mrds d'€

estimés de contribution au PIB national par le secteur du voyage-tourisme sur la prochaine décennie, soit 9% de l'économie totale ***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Manager restauration rapide
- Maître d'hôtel
- Chef de rang
- Réceptionniste
- Chargé de voyages d'affaires



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE

- Directeur de restaurant
- Chef de cuisine
- Directeur multisites restauration rapide
- Chef sommelier
- Resp. développement commercial



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Commis de salle/cuisine
- Équipier polyvalent
- Second de cuisine
- Réceptionniste
- Conseiller de voyages



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

- Chef de cuisine
- Second de cuisine
- Directeur de restaurant

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

HÔTELLERIE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Agent de réservation	22 - 25	25 - 27	27 - 30	> 30	★ ★ ★
Responsable de réservation	29 - 32	32 - 40	40 - 48	> 48	★ ★ ★
Réceptionniste	25 - 26	26 - 27	27 - 30	> 30	★ ★ ★
Night audit/Réceptionniste de nuit	25 - 26	26 - 28	28 - 29	> 30	★ ★ ★
Chef de réception	29 - 30	30 - 31	31 - 32	> 32	★ ★ ★
Conciergerie	24 - 25	25 - 27	27 - 29	> 29	★ ★ ★
Responsable de conciergerie	32 - 34	34 - 36	36 - 40	> 40	★ ★ ★
Gouvernant	28 - 29	29 - 31	31 - 35	> 35	★ ★ ★
Gouvernant général	35 - 37	37 - 40	40 - 42	> 45	★ ★ ★
Responsable des séminaires et banquets	30 - 35	35 - 40	40 - 45	> 45	★ ★ ★
Commercial/Account manager	24 - 28	26 - 35	38 - 60	> 60	★ ★ ★
Responsable des ventes/grands comptes	30 - 35	35 - 55	50 - 60	> 60	★ ★ ★
Yield/Revenue manager	30 - 36	36 - 42	42 - 50	> 50	★ ★ ★
Directeur commercial & marketing/ventes	42 - 46	46 - 50	50 - 60	> 60	★ ★ ★
Directeur de l'hébergement	42 - 46	46 - 50	50 - 60	> 60	★ ★ ★
Directeur de la restauration	42 - 46	46 - 50	50 - 60	> 60	★ ★ ★
Directeur des conférences et événements	40 - 44	44 - 48	48 - 52	> 52	★ ★ ★
Directeur d'hôtel - Directeur d'exploitations	40 - 45	45 - 48	48 - 60	> 60	★ ★ ★
Directeur régional des opérations/d'exploitations	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65	★ ★ ★
Directeur de résidence	34 - 36	36 - 38	38 - 40	> 40	★ ★ ★
Directeur de Village Vacances	35 - 37	37 - 40	40 - 42	> 42	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

RESTAURATION COMMERCIALE/ RESTAURATION RAPIDE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Assistant manager de restauration rapide	22 - 24	24 - 26	26 - 28	> 28	★ ★ ★
Manager de restauration rapide	26 - 28	28 - 30	30 - 32	> 32	★ ★ ★
Chef de projet - Traiteur conférences et événements	28 - 35	35 - 40	40 - 50	> 50	★ ★ ★
Directeur de restauration adjoint	36 - 38	38 - 40	40 - 45	> 45	★ ★ ★
Responsable de secteur	35 - 40	40 - 45	45 - 55	> 55	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

RESTAURATION COMMERCIALE/ RESTAURATION RAPIDE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur de restaurant	42 - 45	45 - 50	50 - 55	> 55	★ ★ ★
Responsable grands comptes	36 - 45	45 - 55	55 - 70	> 70	★ ★ ★
Responsable multisites	42 - 45	45 - 50	50 - 55	> 55	★ ★ ★
Responsable réseau/régional	42 - 48	48 - 55	55 - 65	> 65	★ ★ ★
Directeur de clientèle/de développement traiteur	38 - 45	45 - 55	55 - 90	> 90	★ ★ ★
Responsable expansion/ du développement immobilier	40 - 50	50 - 72	60 - 110	> 110	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

RESTAURATION TRADITIONNELLE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Chef de rang	23 - 25	25 - 30	30 - 35	> 35	★ ★ ★
Chef de partie	23 - 25	25 - 30	30 - 35	> 35	★ ★ ★
Sommelier	26 - 30	30 - 32	32 - 40	> 40	★ ★ ★
Second de cuisine	34 - 38	38 - 40	40 - 45	> 45	★ ★ ★
Maître d'hôtel	32 - 35	35 - 38	38 - 40	> 40	★ ★ ★
Responsable de salle	30 - 32	32 - 38	38 - 42	> 42	★ ★ ★
Chef de cuisine	36 - 40	40 - 42	42 - 48	> 48	★ ★ ★
Directeur de restaurant	42 - 45	45 - 50	50 - 55	> 55	★ ★ ★
Chef exécutif	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

RESTAURATION COLLECTIVE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Chef d'équipe	23 - 25	25 - 30	30 - 35	> 35	★ ★ ★
Chef de production	25 - 28	28 - 32	32 - 36	> 36	★ ★ ★
Chef gérant - Directeur de restaurant collectif	38 - 40	40 - 42	42 - 45	> 45	★ ★ ★
Responsable grands comptes	40 - 42	42 - 45	45 - 48	> 48	★ ★ ★
Responsable multisites - Responsable de secteur	42 - 45	45 - 48	48 - 50	> 50	★ ★ ★
Directeur régional	50 - 60	60 - 70	70 - 80	> 80	★ ★ ★
Directeur des ventes/commercial	65 - 80	80 - 90	90 - 120	> 120	★ ★ ★

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 illustrée par 🔍 indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

TOURISME	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	🔍
Téléconseiller - Chargé de clientèle	24 - 26	26 - 28	28 - 30	> 30	★ ★ ★
Conseiller/Agent de voyages	24 - 26	26 - 28	28 - 30	> 30	★ ★ ★
Conseiller voyages d'affaires	24 - 26	26 - 28	28 - 32	> 32	★ ★ ★
Agent back-office/Billetiste	22 - 24	24 - 26	26 - 28	> 28	★ ★ ★
Chargé de production - Forfaitiste	29 - 32	32 - 34	34 - 37	> 37	★ ★ ★
Directeur d'agence - Responsable de plateau	32 - 36	36 - 45	45 - 55	> 55	★ ★ ★
Directeur de réseau - Directeur régional	40 - 44	44 - 48	48 - 52	> 52	★ ★ ★
Responsable des ventes/grands comptes/du développement	40 - 44	44 - 48	48 - 52	> 52	★ ★ ★
Directeur commercial/des ventes	40 - 44	44 - 48	48 - 52	> 52	★ ★ ★
Chargé de voyages/Travel manager	26 - 28	28 - 32	32 - 35	35 - 40	★ ★ ★
Commercial - Account manager travel management	28 - 35	30 - 38	35 - 45	> 45	★ ★ ★
Chef de produits marketing	27 - 35	35 - 45	45 - 60	> 60	★ ★ ★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	entre -5% et -15%
BRETAGNE	entre -8% et -20%
CENTRE-VAL DE LOIRE	entre -12% et -20%
GRAND EST	entre -10% et -18%
HAUTS-DE-FRANCE	entre -10% et -20%
NORMANDIE	entre -10% et -20%
NOUVELLE-AQUITAINE	entre -12% et -20%
OCCITANIE	entre -5% et -10%
PAYS DE LA LOIRE	entre -5% et -20%
PACA	entre -10% et -13%

Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage



NOTRE EXPERTISE

10 000

entretiens réalisés
chaque année

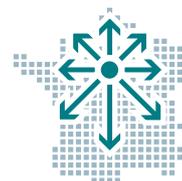
1 100

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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- La sanctuarisation du **télétravail** va permettre aux entreprises de **décentraliser une partie de la chaîne de valeur** (conception, expertise, fonctions supports...), et apporter ainsi une solution à l'augmentation du **coût/collaborateur** (salaires/m²), notamment en zone tendue.
- Le mouvement général engagé par les opérateurs pour améliorer leur **bilan environnemental et social** va générer **beaucoup d'opportunités** depuis l'aménagement urbain jusqu'à la gestion d'actifs (ISR, BIM, ...) en passant par la promotion, avec en toile de fond le développement de la PropTech.
- Dans un contexte proche de la **stagflation**, les fonctions **Achat, Juridique, Environnement de Travail**, ainsi que celles liées à la **renégociation des baux** devraient connaître une forte tension et voir ainsi leur **rémunération augmenter**.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

11%

part de l'immobilier et de la ville dans le PIB français, soit 2,3 millions d'emplois *

76%

des dirigeants sont confrontés à des difficultés de recrutement *

+35%

c'est l'évolution du solde migratoire des espaces ruraux depuis le COVID **



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL

- Assistant gestion locative
- Assistant de copropriété
- Assistant de programmes



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS MICHAEL PAGE

- Analyste asset management
- Property manager
- Ingénieur travaux



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 PAGE PERSONNEL

- Gestionnaire de copropriété
- Property manager
- Responsable de programmes



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

- Responsable ISR
- Technical asset manager
- Energy 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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

UTILISATEURS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Responsable/Directeur immobilier	60 - 70	70 - 80	80 - 110	110 - 180	★ ★ ★
Responsable SG/FM/environnement de travail	38 - 43	43 - 55	55 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Gestionnaire immobilier	37 - 42	42 - 50	50 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Responsable développement/expansion*	38 - 44	44 - 50	50 - 60	60 - 75	★ ★ ★
Gestionnaire/Responsable technique	35 - 38	38 - 50	50 - 70	70 - 80	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

SYNDICS & AGENCES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur d'agence	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Directeur de copropriétés	50 - 55	55 - 65	65 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Gestionnaire de copropriétés	35 - 42	42 - 50	50 - 60	60 - 65	★ ★ ★
Assistant de copropriétés	30 - 32	32 - 35	35 - 38	38 - 42	★ ★ ★
Directeur de gestion locative	38 - 42	42 - 48	48 - 52	52 - 60	★ ★ ★
Gestionnaire locatif	32 - 35	35 - 38	38 - 42	42 - 55	★ ★ ★
Assistant de gestion locative	26 - 28	28 - 32	32 - 38	38 - 40	★ ★ ★
Responsable/Directeur technique	38 - 42	42 - 45	45 - 48	48 - 52	★ ★ ★
Gestionnaire/Inspecteur technique	32 - 34	34 - 38	38 - 42	42 - 45	★ ★ ★
Assistant technique	28 - 30	30 - 32	32 - 36	36 - 38	★ ★ ★
Négociateur location*	18 - 20	20 - 26	26 - 35	35 - 42	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

PROMOTEURS IMMOBILIERS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur d'agence	80 - 90	90 - 110	110 - 120	120 - 180	★ ★ ★
Directeur opérationnel	70 - 80	80 - 90	90 - 95	95 - 110	★ ★ ★
Responsable/Directeur développement*	42 - 45	45 - 70	70 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Prospecteur foncier*	38 - 42	-	-	-	★ ★ ★
Responsable/Directeur études/conception	38 - 42	42 - 50	50 - 60	70 - 80	★ ★ ★

* Salaire brut (hors variable potentiellement significatif)

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

PROMOTEURS IMMOBILIERS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Responsable/Directeur technique	42 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 120	★ ★ ★
Responsable/Directeur de programmes	38 - 42	42 - 60	60 - 80	80 - 110	★ ★ ★
Assistant de programmes	28 - 32	32 - 38	38 - 42	42 - 44	★ ★ ★
Responsable/Directeur commercial*	45 - 50	50 - 60	60 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Commercial/Négociateur Vefa*	18 - 22	22 - 25	25 - 30	30 - 45	★ ★ ★
Attaché de clientèle/SAV	28 - 32	32 - 36	36 - 40	40 - 44	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

AMÉNAGEURS URBAINS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Responsable/Directeur de pôle	50 - 55	55 - 65	65 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Chef/Directeur de projet d'aménagement	36 - 40	40 - 50	50 - 65	65 - 70	★ ★ ★
Chef/Directeur de projet construction	38 - 42	42 - 55	55 - 70	70 - 75	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

BAILLEURS SOCIAUX	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur d'agence/de la maîtrise d'ouvrage	50 - 55	55 - 70	70 - 80	80 - 100	★ ★ ★
Responsable/Directeur technique	40 - 42	42 - 50	50 - 65	65 - 80	★ ★ ★
Chef de projet construction	40 - 42	42 - 50	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Technicien GE/GR	33 - 37	37 - 42	42 - 45	45 - 48	★ ★ ★
Assistant technique	22 - 25	25 - 28	28 - 32	32 - 35	★ ★ ★
Responsable/Directeur développement	38 - 42	42 - 45	45 - 60	60 - 75	★ ★ ★
Chargé/Directeur d'opérations	36 - 42	42 - 50	50 - 65	65 - 70	★ ★ ★
Responsable/Directeur gestion locative	35 - 38	38 - 42	42 - 55	55 - 60	★ ★ ★
Assistant/Gestionnaire locatif	25 - 28	28 - 32	32 - 35	35 - 38	★ ★ ★
Responsable de site - Responsable de secteur	35 - 38	38 - 40	40 - 45	45 - 48	★ ★ ★
Gestionnaire attribution	25 - 28	28 - 33	33 - 38	38 - 40	★ ★ ★
Conseiller en économie sociale & familiale	25 - 28	28 - 33	33 - 38	38 - 40	★ ★ ★
Gardien d'immeuble	17 - 20	20 - 22	22 - 30	30 - 35	★ ★ ★

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCIÈRES & SOCIÉTÉS DE GESTION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Responsable/Directeur asset management*	75 - 90	90 - 110	110 - 150	150 - 180	★ ★ ★
Asset manager*	42 - 50	50 - 80	80 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Directeur investissement*	80 - 90	90 - 110	110 - 140	140 - 150	★ ★ ★
Responsable investissement*	42 - 45	45 - 70	70 - 90	90 - 100	★ ★ ★
Analyste/Expert	38 - 42	42 - 50	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Fund manager*	42 - 48	48 - 70	70 - 100	100 - 130	★ ★ ★
Responsable/Directeur property management	55 - 70	70 - 75	75 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Property manager	38 - 42	42 - 55	55 - 70	70 - 75	★ ★ ★
Responsable/Directeur technique/ Technical asset manager	40 - 50	50 - 70	70 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Gestionnaire/Inspecteur technique	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Project manager & workplace	40 - 42	42 - 55	55 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Assistant technique	28 - 32	32 - 35	35 - 42	42 - 45	★ ★ ★
Consultant en immobilier d'entreprise*	24 - 26	26 - 45	45 - 50	50 - 70	★ ★ ★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

Auvergne Rhône-Alpes	entre -5% et -10%
Bretagne	entre 0% et -10%
Centre-Val de Loire	entre -12% et -20%
Grand Est	entre -10% et -18%
Hauts-de-France	entre -10% et -20%
Normandie	entre -10% et -20%
Nouvelle-Aquitaine	entre -10% et -15%
Occitanie	entre 0% et -5%
Pays de la Loire	entre 0% et -10%
PACA	entre 0% et -5%

* Salaire brut (hors variable potentiellement significatif)

Ingénieurs & Techniciens



NOTRE EXPERTISE

30 000

entretiens réalisés
chaque année

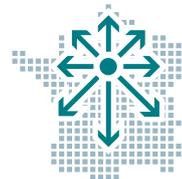
4 830

recrutements
par an

800 000

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, intérim et management de transition** 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- De nouveau très dynamique, le marché du recrutement a dépassé son niveau d'avant crise et les **entreprises**, tous secteurs confondus, sont **en difficulté** pour capter les **profils techniques largement pénuriques**.
- Conscients de leur valeur et rareté, les candidats sont désormais plus exigeants sur les conditions proposées : ils souhaitent des salaires plus élevés et une meilleure qualité de vie au travail. Peu de postes sont aujourd'hui pourvus sans une renégociation préalable.
- Pour **attirer de nouveaux talents**, les entreprises de l'industrie doivent développer leur marque employeur mais aussi faire évoluer leurs processus pour **recruter plus vite** et en misant sur les **soft skills**. Si les équipes RH ont commencé à opérer cette mutation, le changement reste plus compliqué du côté des opérationnels.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

89,8%

taux d'emploi net des étudiants 6 mois après le diplôme d'une grande école (+10,7 pts vs 2021) *

90%

des entreprises de la métallurgie rencontrent des difficultés de recrutement **

72%

des entreprises en difficulté de recrutement jugent inadéquates et en baisse les candidatures reçues vs avant la crise ***



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023
PAGE PERSONNEL

- Technicien maintenance
- Chef de projets
- Ingénieur production



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS
PAGE PERSONNEL

- Ingénieur bureau d'études
- Technicien essais
- Projeteur



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023
PAGE PERSONNEL

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



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023
MICHAEL PAGE

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

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

R&D/BUREAU D'ÉTUDES/ESSAIS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Dessinateur - Projeteur	26 - 28	28 - 32	32 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Technicien bureau d'études	26 - 29	29 - 34	34 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Ingénieur bureau d'études/R&D	29 - 35	35 - 45	45 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Responsable bureau d'études	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Directeur R&D	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 100	★ ★ ★
Ingénieur calculs	30 - 35	35 - 45	45 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Technicien laboratoire/essais	26 - 28	28 - 32	32 - 35	35 - 40	★ ★ ★
Ingénieur laboratoire/essais	29 - 35	35 - 45	45 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Responsable laboratoire/essais	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 70	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

PROJETS/AFFAIRES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Chef de projet	35 - 42	42 - 50	50 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Ingénieur d'affaires	38 - 45	45 - 50	50 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Chef d'agence	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS TRANSVERSES À LA PRODUCTION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien méthodes/process/amélioration continue	26 - 28	28 - 32	32 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Ingénieur méthodes/process/amélioration continue	32 - 35	35 - 45	45 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Responsable méthodes/process/amélioration continue	45 - 50	50 - 55	55 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Technicien maintenance/travaux neufs	27 - 32	32 - 38	38 - 42	42 - 45	★ ★ ★
Responsable maintenance/travaux neufs	50 - 55	55 - 65	65 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Directeur technique	65 - 70	70 - 75	75 - 80	90 - 110	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

PRODUCTION/EXPLOITATION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien de production - Conducteur de ligne	23 - 26	26 - 29	29 - 31	31 - 33	★★★
Chef d'atelier/d'équipe	29 - 31	31 - 37	37 - 40	40 - 45	★★★
Ingénieur de production/d'exploitation	32 - 37	37 - 48	48 - 50	50 - 55	★★★
Responsable de production/d'exploitation	40 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 90	★★★
Directeur technique/des opérations	70 - 80	80 - 90	90 - 100	100 - 120	★★★
Directeur d'usine	80 - 90	90 - 100	100 - 110	110 - 130	★★★
Directeur industriel	90 - 100	100 - 110	110 - 125	125 - 150	★★★
Directeur excellence opérationnelle	80 - 90	90 - 100	100 - 110	110 - 130	★★★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

QUALITÉ/HSE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien HSE	25 - 27	27 - 31	31 - 34	34 - 37	★★★
Ingénieur HSSE	29 - 35	35 - 45	45 - 50	50 - 55	★★★
Responsable HSSE	45 - 50	50 - 55	55 - 60	65 - 75	★★★
Technicien qualité	26 - 28	28 - 30	30 - 32	32 - 35	★★★
Ingénieur qualité	32 - 35	35 - 45	45 - 50	50 - 55	★★★
Responsable qualité	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 - 75	★★★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

APPELS D'OFFRES/DEVIS/SUPPORT TECHNIQUE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien devis/chiffrage	25 - 27	27 - 31	31 - 34	34 - 37	★★★
Ingénieur appels d'offres/avant-vente	29 - 35	35 - 45	45 - 50	50 - 55	★★★
Formateur/Rédacteur technique	25 - 27	27 - 31	31 - 34	34 - 37	★★★
Technicien support technique/hotline	25 - 27	27 - 31	31 - 34	34 - 37	★★★
Responsable formation technique	40 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 80	★★★

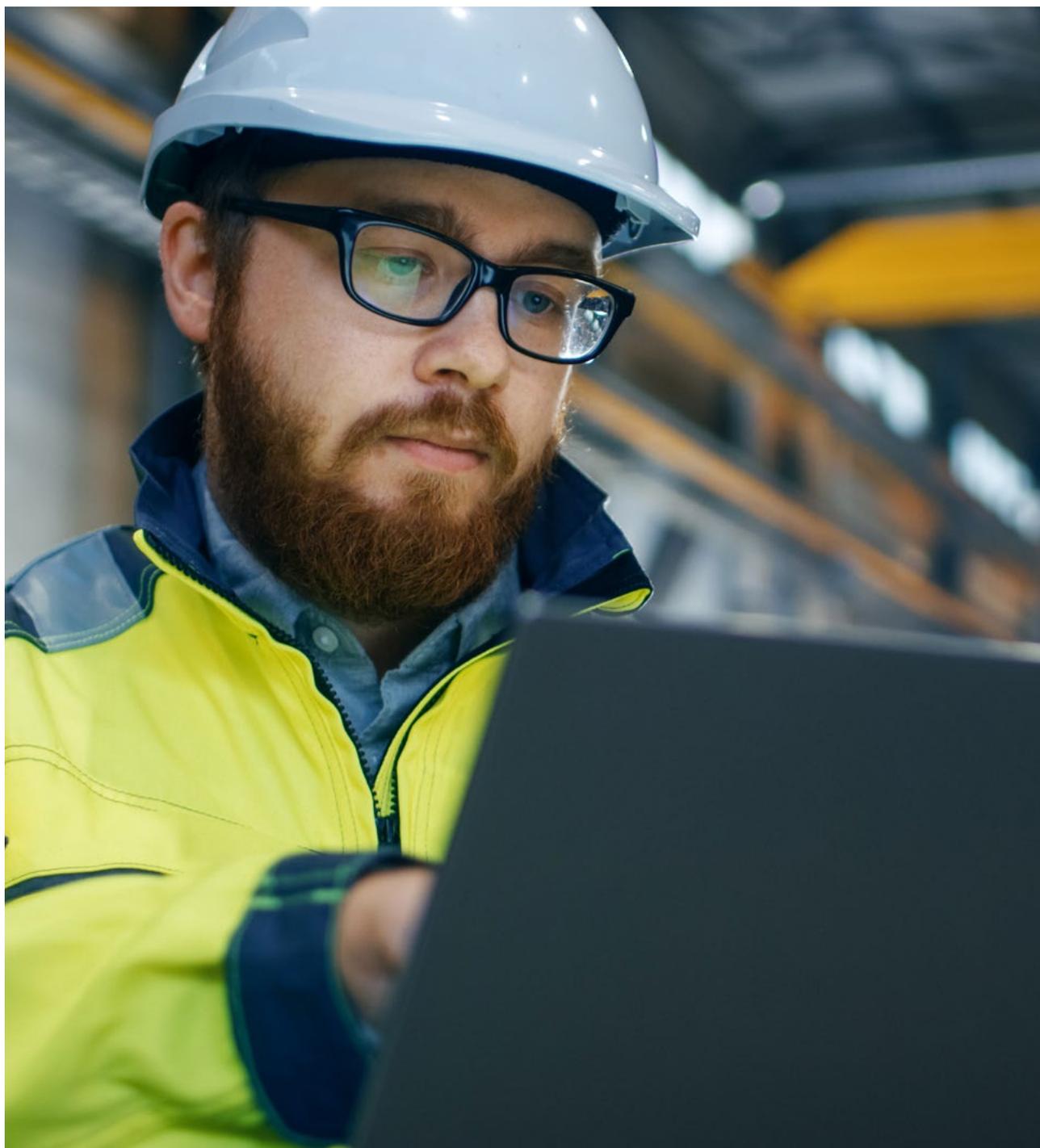
RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

APRÈS-VENTE/INSTALLATION/COMMISSIONING	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien SAV régional	27 - 30	30 - 33	33 - 36	36 - 40	★★★
Technicien SAV national	28 - 31	31 - 36	36 - 38	38 - 45	★★★
Technicien SAV international	32 - 36	36 - 47	47 - 55	55 - 65	★★★
Coordinateur/Responsable SAV	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 70	★★★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MÉTIERS RARES & EN PLEIN ESSOR	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien automatisme/robotique	28 - 31	31 - 35	35 - 42	42 - 48	★★★
Technicien conception d'objets connectés	28 - 30	30 - 34	34 - 37	37 - 40	★★★
Ingénieur automatisme/robotique	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 70	★★★
Ingénieur électronique embarquée	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 70	★★★
Ingénieur cybersécurité industrielle	38 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 70	★★★
Energy manager (efficacité énergétique)	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 80	★★★

Ingénieurs & Techniciens



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

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.**



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 spécialités du droit** telles que :

- Droit immobilier/de la construction
- Compliance et RGPD
- 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
- Retail/Grande distribution
- Banque, assurance & services financiers
- NTIC/Télécom
- Immobilier & construction
- Énergie & transport
- Digital & médias

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Depuis la fin de la pandémie, les profils juridiques sont particulièrement recherchés. En 2023, il faut s'attendre à ce que la **pénurie de candidats** engendre une **forte hausse des rémunérations**. En 2019, nous avons observé des augmentations pouvant aller jusqu'à 20% sur le salaire fixe.
- Dans un contexte où les candidats sont ultra-sollicités, nombre d'entre eux s'engagent simultanément dans plusieurs processus de recrutement sans donner suite, parfois uniquement pour faire réagir leur employeur actuel. **Marque employeur, parcours de recrutement simplifiés et avantages compétitifs** sont autant d'éléments sur lesquels les entreprises doivent travailler pour se démarquer.
- Les **entreprises et les cabinets d'avocats s'arrachent** les profils dotés de **2 à 5 ans d'expérience**.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

1 sur 2

avocat exerce
à Paris *

92%

des directions juridiques ont initié ou renforcé
un projet de transformation digitale de leurs
méthodes de travail (vs 75 % en 2018)*

17%

des effectifs de la profession
juridique sont basés en France (soit
3 000 sur 7 200 à travers le monde) *



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- Juriste corporate/M&A
- Juriste droit des affaires/
des contrats
- Juriste immobilier/construction
- Juriste compliance



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Juriste droit des contrats
- Juriste droit des sociétés
- Juriste droit des affaires



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Avocat (toutes spécialités)
- Compliance officer
- Juriste construction



SOFT SKILLS LES + RECHERCHÉES

- Priorisation business
- Capacité d'adaptation
- Aisance relationnelle
- Communication

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

POSTES EN ENTREPRISE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +	
Paralégal	28 - 33	33 - 40	40 - 50	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Juriste corporate/droit des sociétés	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Juriste M&A	40 - 45	45 - 60	60 - 80	80 - 110	110 - 130	★ ★ ★
Juriste droit des contrats France & international	40 - 45	45 - 55	55 - 75	75 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Juriste droit social	40 - 45	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Juriste propriété intellectuelle/industrielle	40 - 45	45 - 50	50 - 75	75 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Juriste compliance	40 - 45	45 - 55	55 - 90	90 - 120	120 - 150	★ ★ ★
Juriste généraliste/unique	40 - 45	45 - 55	55 - 80	80 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Juriste contentieux	30 - 35	35 - 40	40 - 55	55 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Juriste NTIC	40 - 45	45 - 55	55 - 80	80 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Fiscalité France & international	40 - 45	45 - 55	55 - 90	90 - 110	110 - 130	★ ★ ★
Contract manager	40 - 45	45 - 55	55 - 80	80 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Juriste bancaire	40 - 45	45 - 55	55 - 75	75 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Juriste financier	40 - 45	45 - 60	60 - 80	80 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Juriste OPCVM	40 - 45	45 - 60	60 - 80	80 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Juriste assurances	40 - 45	45 - 50	50 - 75	75 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Juriste sinistres	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Juriste construction/immobilier	40 - 45	45 - 55	55 - 80	80 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Juriste santé/pharmaceutique	40 - 45	45 - 55	55 - 80	80 - 100	100 - 120	★ ★ ★
Juriste droit économique	40 - 45	45 - 55	55 - 75	75 - 90	90 - 110	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS DE DIRECTION	PME	ETI	GE	
Responsable/Directeur juridique	80 - 100	90 - 150	> 140	★ ★ ★
Responsable/Directeur fiscal	90 - 110	100 - 160	> 150	★ ★ ★
Responsable/Directeur compliance	90 - 110	100 - 160	> 150	★ ★ ★
Secrétaire général	100 - 120	110 - 200	> 150	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Life Sciences



NOTRE EXPERTISE

3500

entretiens réalisés
chaque année

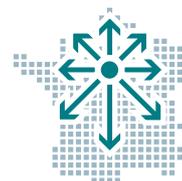
700

recrutements
par an

350 000

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.**



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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- La **filière pharmaceutique** conserve une **image positive** auprès des candidats (rémunérations avantageuses, missions attractives) et représente **125 000 emplois en France**. La moitié se trouve dans quatre régions de Polepharma (groupement d'entreprises en Normandie, Île-de-France, Centre-Val de Loire et Auvergne-Rhône Alpes).
- L'industrie pharmaceutique **peine pourtant à recruter**. En début d'année, 11% des offres d'emplois n'étaient pas pourvues, essentiellement dans les secteurs de la **R&D et de la qualité**. Pourtant, la pénurie de talents conjuguée à l'attractivité du secteur entraînent une généralisation de la hausse des rémunérations (jusqu'à 30% sur des postes spécifiques).
- En tension, les **profils de l'IT**, des **affaires réglementaires**, de **pharmacovigilance** et spécialisés en **marketing** sont particulièrement demandés.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

4200

départs en retraite sont prévus d'ici 2025 dans les établissements fabriquant nos médicaments *

79%

des entreprises de HealthTech ont recruté de nouveaux collaborateurs pour la plupart hautement qualifiés en 2021 **

4000

offres sont actuellement à pourvoir dans les entreprises du médicament ***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- 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 2023 PAGE PERSONNEL

- Technicien de production
- Responsable fabrication/conditionnement
- Pharmacien pharmacovigilance



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE

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

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT CLINIQUE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur R&D	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 120	★ ★ ★
Responsable de laboratoire R&D	42 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 80	★ ★ ★
Technicien R&D	23 - 27	27 - 30	30 - 32	32 - 34	★ ★ ★
Directeur du développement	65 - 80	80 - 90	90 - 105	105 - 120	★ ★ ★
Pharmacien développement galénique	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 65	★ ★ ★
Technicien chimiste/développement analytique	23 - 27	27 - 30	30 - 32	32 - 34	★ ★ ★
Chef de projet études cliniques	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 80	★ ★ ★
ARC	40 - 45	45 - 55	55 - 60	60 - 65	★ ★ ★
Responsable biométrie	45 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90	★ ★ ★
Assistant études cliniques	26 - 30	30 - 33	33 - 36	36 - 42	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

AFFAIRES MÉDICALES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur médical	70 - 80	80 - 110	110 - 125	125 - 150	★ ★ ★
Medical science liaison/MSL	60 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130	★ ★ ★
Médecin produit	55 - 60	60 - 70	70 - 75	75 - 85	★ ★ ★
Assistant d'affaires médicales	28 - 31	31 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

AFFAIRES PHARMACEUTIQUES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Pharmacien responsable	50 - 60	60 - 75	75 - 100	100 - 130	★ ★ ★
Directeur des affaires réglementaires	65 - 80	80 - 90	90 - 105	105 - 120	★ ★ ★
Pharmacien d'affaires réglementaires	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Pharmacien technico - réglementaires/CMC	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Pharmacien contrôle publicité	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Assistant d'affaires réglementaires	28 - 31	31 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Pharmacien assurance qualité produit	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Médecin pharmacovigilance	55 - 60	60 - 80	80 - 100	100 - 130	★ ★ ★
Pharmacien pharmacovigilance	42 - 48	48 - 60	60 - 75	75 - 90	★ ★ ★
Assistant pharmacovigilance	28 - 31	31 - 35	35 - 40	40 - 43	★ ★ ★
Assistant information médicale	35 - 38	38 - 40	40 - 42	42 - 43	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

COMPLIANCE/TRANSPARENCE/DMOS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Responsable transparence	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Chargé DMOS	31 - 33	33 - 36	36 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Assistant DMOS	27 - 29	29 - 31	31 - 33	33 - 34	★ ★ ★
Responsable market access	48 - 58	58 - 70	70 - 90	90 - 110	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MARKETING/COMMERCIAL	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur marketing	65 - 70	70 - 85	85 - 120	120 - 130	★ ★ ★
Chef de gamme	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Chef de produit	33 - 35	35 - 45	45 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Assistant chef de produits	27 - 29	29 - 31	31 - 33	33 - 34	★ ★ ★
Directeur des ventes	70 - 80	80 - 100	100 - 120	120 - 130	★ ★ ★
Directeur de zone	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Directeur régional	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Délégué hospitalier	30 - 35	35 - 40	40 - 55	55 - 70	★ ★ ★
Délégué médical	28 - 31	31 - 35	35 - 40	40 - 50	★ ★ ★
Délégué pharmaceutique	28 - 31	31 - 35	35 - 40	40 - 50	★ ★ ★
Business analyst	38 - 42	42 - 45	45 - 55	55 - 70	★ ★ ★
Gestionnaire base de données	27 - 29	29 - 31	31 - 33	33 - 34	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

PRODUCTION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur industriel	90 - 100	100 - 110	110 - 125	125 - 150	★ ★ ★
Pharmacien production	45 - 52	52 - 60	60 - 80	80 - 110	★ ★ ★
Technicien production	23 - 26	26 - 29	29 - 31	31 - 33	★ ★ ★
Conducteur de ligne	23 - 26	26 - 29	29 - 31	31 - 33	★ ★ ★
Responsable fabrication/conditionnement	40 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Technicien fabrication/conditionnement	23 - 26	26 - 29	29 - 31	31 - 33	★ ★ ★
Pharmacien contrôle/assurance qualité	43 - 48	48 - 60	60 - 80	80 - 110	★ ★ ★
Technicien contrôle qualité	26 - 28	28 - 30	30 - 32	32 - 35	★ ★ ★
Technicien biologiste	26 - 28	28 - 31	31 - 33	33 - 36	★ ★ ★



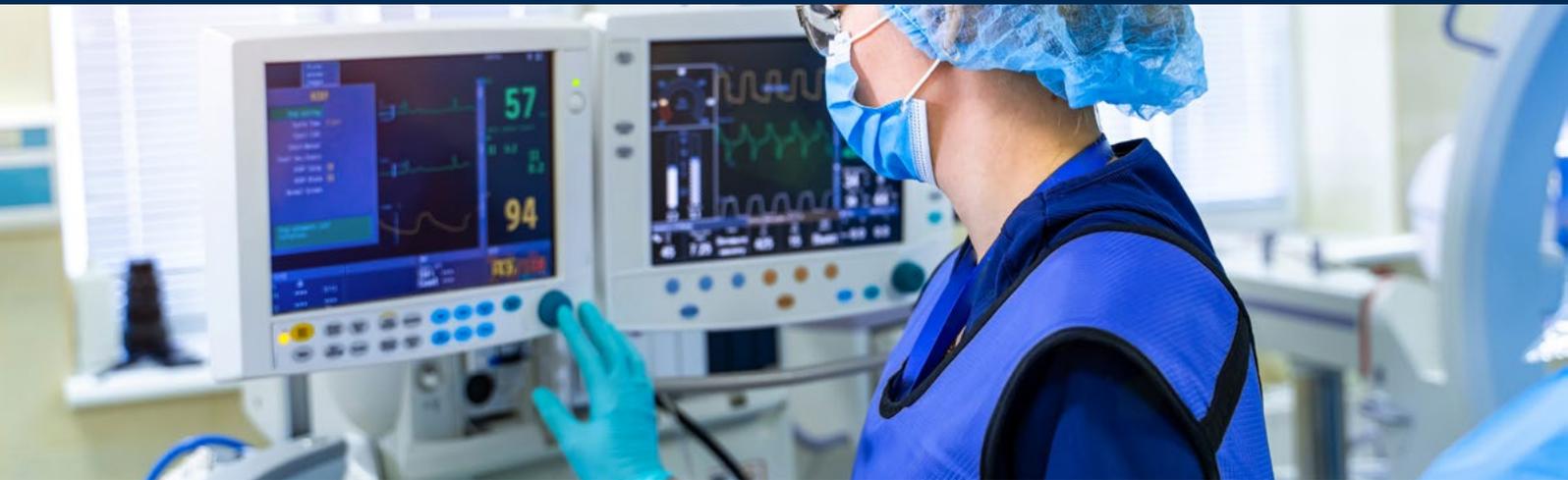
FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Medical Devices



NOTRE EXPERTISE

3500

entretiens réalisés
chaque année

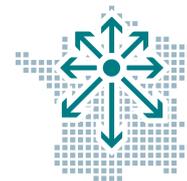
700

recrutements
par an

350 000

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.**



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
- Ventés
- 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Le marché de la **MedTech est particulièrement dynamique** et connaît un essor constant depuis plus de 10 ans. Il devrait générer près de 600 milliards de dollars de revenus en 2024.
- Pour répondre aux nombreux défis du secteur, un virage numérique d'envergure est en cours et la e-santé se développe de manière exponentielle. Les **Commerciaux spécialisés e-santé** et les **profils spécialisés en IT** tel qu'**Ingénieur applications** sont très recherchés.
- Face à la pénurie de profils experts en recherche, biotech, R&D et développement clinique, de plus en plus d'entreprises de la Medtech créent leur propre centre de formation et des programmes de mentoring afin de former des profils non spécialisés aux métiers "experts" qu'ils ne trouvent pas sur le marché.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

32 Mrds \$

de revenu estimé pour le marché des thérapies digitales en 2024 *

24%

c'est la part européenne sur le marché mondial des dispositifs médicaux **

88%

des Français ayant pratiqué la téléconsultation ont apprécié l'expérience ***



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- Commercial
- Ingénieur application e-santé
- Chef de projet R&D e-santé



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Ingénieur d'application
- Commercial terrain
- Spécialiste produit



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Commercial spécialisé e-santé
- Ingénieur support client
- Spécialiste technique e-santé



MÉTIERS QUI ONT EMERGÉ AVEC LA CRISE

- 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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

COMMERCIAUX	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technico-commercial	35 - 38	39 - 41	40 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Ingénieur technico-commercial	35 - 38	39 - 41	40 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Responsable export	37 - 39	40 - 42	40 - 50	55 - 65	★ ★ ★
Directeur régional	45 - 50	50 - 55	55 - 65	65 - 80	★ ★ ★
Directeur des ventes	50 - 60	60 - 70	70 - 80	< 90	★ ★ ★
Directeur commercial	50 - 60	60 - 70	70 - 80	80 - 100	★ ★ ★
Directeur grands comptes	50 - 60	60 - 70	70 - 80	80 - 100	★ ★ ★
Key account manager	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 80	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MARKETING	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Assistant chef de produits	27 - 29	29 - 31	31 - 33	33 - 34	★ ★ ★
Spécialiste produits	40 - 42	42 - 50	50 - 60	< 60	★ ★ ★
Chef de produits	40 - 42	42 - 45	45 - 55	55 - 70	★ ★ ★
Chef de gamme	40 - 42	42 - 45	45 - 55	55 - 70	★ ★ ★
Directeur marketing	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 120	★ ★ ★
Data scientist	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Chargé d'accès au marché	40 - 42	42 - 45	45 - 55	55 - 70	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

TECHNIQUES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien d'installation/application	28 - 31	31 - 36	36 - 38	38 - 45	★ ★ ★
Ingénieur d'application	38 - 42	42 - 50	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Ingénieur biomédical SAV/maintenance	38 - 42	42 - 50	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Ingénieur hotline	32 - 32	32 - 35	35 - 37	37 - 40	★ ★ ★
Formateur/IBODE	32 - 36	36 - 40	40 - 50	50 - 55	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

R&D	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien biomédical	28 - 31	31 - 34	34 - 37	37 - 40	★ ★ ★
Directeur R&D	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 110	★ ★ ★
Chef de projet R&D/études cliniques	40 - 45	45 - 50	55 - 65	65 - 75	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

RÉGLEMENTAIRE ET QUALITÉ	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Assistant affaires réglementaires	27 - 29	29 - 31	31 - 33	33 - 34	★ ★ ★
Responsable affaires réglementaires	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Responsable matériovigilance	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90	★ ★ ★
Responsable assurance qualité	45 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 85	★ ★ ★
Responsable contrôle qualité	45 - 50	50 - 55	55 - 65	65 - 75	★ ★ ★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

Ressources Humaines



NOTRE EXPERTISE

8 000

entretiens réalisés
chaque année

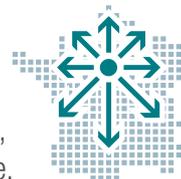
700

recrutements
par an

280 000

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** grâce à nos **10 bureaux** en France : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Neuilly-sur-Seine, Orléans, Rennes, Rouen et 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 des Ressources Humaines** :

- DRH, RRH & HRBP
- Développement RH : gestion des carrières, mobilité internationale
- Recrutement & Relations écoles
- Formation
- RSE : QVT, Handicap, Diversité & Inclusion
- Relations sociales
- Droit social
- Contrôle de gestion sociale
- Paie & Administration du personnel
- SIRH
- Compensation & Benefits

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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Le marché RH est confronté à de **fortes tensions** sur les **métiers d'expertise** et une réelle **pénurie** dans les domaines du **recrutement, Compensation & Benefits, droit social** et **paie**.
- La **flexibilité** au travail est devenue un **critère essentiel** pour les candidats y compris chez les populations RH qui aspirent à un **mode de travail hybride** mixant : présentiel, pour garder la proximité avec les équipes et télétravail, pour un meilleur équilibre de vie. Aujourd'hui, l'absence de télétravail est rédhibitoire pour de nombreux candidats et environ un tiers d'entre eux abandonnent le process en cours si le poste n'offre pas cette possibilité.
- Manque de reconnaissance suite à la crise, accélération des recrutements en entreprise, manque de moyens financiers et humains : les fonctions RH sont touchées par le **phénomène de grande démission**.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

32%

des recruteurs souhaitent changer de métier *

83%

des DRH affirment vouloir renforcer l'évaluation des soft skills (compétences comportementales) en 2022 **

25%

des entreprises souhaitent intégrer une dimension environnementale au cœur des RH en recrutant un Responsable RSE ***

MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023



- Chargé/Responsable de recrutement
- Gestionnaire/Responsable paie
- Chargé RH bilingue
- DRH/Manager de transition RH

MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL



- Chargé de recrutement
- Assistant RH
- Contôleur de gestion sociale

PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 PAGE PERSONNEL



- Chargé de recrutement
- Gestionnaire paie
- Juriste droit social

PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE



- Responsable de recrutement
- Responsable paie
- Responsable des affaires sociales
- DRH/Manager de transition RH

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

DÉVELOPPEMENT RH	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +	
Chargé de recrutement	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 60	-	★ ★ ★
Responsable de recrutement	45 - 50	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 95	★ ★ ★
Chargé de formation	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	★ ★ ★
Responsable de la formation	40 - 45	45 - 50	50 - 60	55 - 65	65 - 85	★ ★ ★
Chargé de communication RH	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	★ ★ ★
Chargé de mobilité internationale	33 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Responsable mobilité internationale	45 - 50	50 - 55	55 - 70	70 - 90	85 - 100	★ ★ ★
Chargé de développement RH	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	-	★ ★ ★
Responsable développement RH	45 - 50	50 - 60	60 - 70	65 - 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 +	
Assistant RH	26 - 28	28 - 35	35 - 40	-	-	★ ★ ★
Chargé RH	33 - 35	35 - 40	38 - 45	42 - 50	50 - 55	★ ★ ★
RRH/HR manager	42 - 50	45 - 55	50 - 65	60 - 75	75 - 90	★ ★ ★
HR BP	40 - 45	45 - 55	50 - 70	60 - 85	80 - 110	★ ★ ★
DRH	65 - 75	75 - 90	85 - 100	100 - 120	120 - 200	★ ★ ★
RRH site industriel	45 - 55	50 - 60	60 - 70	65 - 85	80 - 100	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

AFFAIRES SOCIALES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +	
Gestionnaire paie	28 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	★ ★ ★
Responsable paie	42 - 50	50 - 55	55 - 65	60 - 80	70 - 110	★ ★ ★
Juriste droit social	30 - 35	35 - 40	45 - 55	50 - 65	55 - 70	★ ★ ★
Responsable des relations sociales	50 - 60	60 - 65	65 - 75	70 - 90	80 - 120	★ ★ ★
Chargé de compensation & benefits	35 - 40	40 - 50	50 - 60	55 - 70	-	★ ★ ★
Compensation & benefits manager	50 - 60	60 - 75	75 - 90	85 - 100	100 - 130	★ ★ ★
Contrôleur de gestion sociale	35 - 40	40 - 45	45 - 55	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Chargé SIRH	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 65	★ ★ ★
Responsable SIRH	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90	85 - 120	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023



FOCUS RÉGIONS

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

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.

AUVERGNE RHÔNE-ALPES	entre -10% et -15%
BRETAGNE	entre -10% et -20%
CENTRE-VAL DE LOIRE	entre -12% et -20%
GRAND EST	entre -10% et -18%
HAUTS-DE-FRANCE	entre -10% et -20%
NORMANDIE	entre -10% et -20%
NOUVELLE-AQUITAINE	entre -5% et -15% (profils techniques) entre -15% et -30% (profils généralistes)
OCCITANIE	entre -4% et -10%
PAYS DE LA LOIRE	entre -5% et -10%
PACA	-10%

Étude "Regards croisés dirigeants et recruteurs sur les évolutions du métier de recruteur"

Zoom sur cette fonction indispensable à la croissance des entreprises

CleverConnect | PageGroup | 
- JUILLET 2022



Pour aller plus loin, découvrez les résultats de l'étude «Regards croisés dirigeants et recruteurs sur les évolutions du métier de recruteur

**Télécharger l'étude
sur notre site**



NOTRE EXPERTISE

2000

entretiens réalisés
chaque année

300

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.**



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
- Technicien de laboratoire
- Pharmacien
- Directeur d'établissement
- Éducateur de jeunes enfants
- Assistant médical

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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Le secteur de la santé vit toujours une **crise des talents** et peine à recruter les métiers nécessaires (principalement **Infirmiers** et **Aides-soignants**) pour maintenir ouverts les nombreux services d'urgences et d'EHPAD de France notamment. En 2021, près de 13% des étudiants ont abandonné leur formation dès leur premier stage.
- Les **établissements hospitaliers redoublent d'énergie et d'inventivité** pour séduire leurs futurs collaborateurs (conditions de travail, avantages, esprit d'équipe, ...). On observe même une **professionnalisation de la fonction recrutement** au sein d'établissements "historiques" qui jusque-là jouissaient d'un certain prestige. Il n'est plus rare que des **DRH accompagnent l'arrivée de collaborateurs** : prise en charge du déménagement, recherche de logements et places en crèches, ...

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

135 000

professionnels de santé
manquaient à l'appel
en France fin 2021 *

+ de 30%

sur les salaires des soignants
choisissant l'intérim par rapport à
leurs collègues titulaires **

4 à 7 000€

c'est le montant de la prime
promis aux infirmiers intérimaires
s'engageant pour un CDD
de 6 à 9 mois ***



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Infirmier
- Pharmacien
- Médecin



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- Infirmier
- Pharmacien
- Médecin



QUALITÉS LES + RECHERCHÉES EN 2023

- Disponibilité
- Engagement
- Sens du service "patient"

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ÉTABLISSEMENT DE SOINS	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur d'établissement	55 - 65	60 - 90	90 - 100	100 - 130	★ ★ ★
Directeur des soins infirmiers	42 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90	★ ★ ★
Praticien/Médecin	80 - 90	90 - 105	105 - 120	120 - 135	★ ★ ★
Cadre de santé	35 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 65	★ ★ ★
Infirmier coordinateur/ldec	35 - 38	38 - 42	42 - 45	45 - 52	★ ★ ★
Infirmier en soins	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Chef de bloc	42 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90	★ ★ ★
Infirmier bloc opératoire	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 55	★ ★ ★
Infirmier en dialyse	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Aide-soignant	21 - 24	24 - 28	28 - 32	32 - 36	★ ★ ★
Responsable qualité	35 - 40	40 - 43	43 - 47	47 - 52	★ ★ ★
Directeur Ehpad	38 - 42	42 - 48	48 - 55	55 - 70	★ ★ ★
Pharmacien	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 100	★ ★ ★
Préparateur en pharmacie	20 - 21	21 - 25	25 - 28	28 - 32	★ ★ ★
Kinésithérapeute	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 55	★ ★ ★
Ergothérapeute	21 - 24	24 - 30	30 - 35	35 - 40	★ ★ ★
Psychomotricien	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Manipulateur en électroradiologie	25 - 27	27 - 30	30 - 34	34 - 38	★ ★ ★
Technicien de laboratoire	23 - 25	25 - 29	29 - 31	31 - 34	★ ★ ★
Assistant/Secrétaire médical	20 - 21	21 - 25	25 - 28	28 - 32	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

LABORATOIRE D'ANALYSES MÉDICALES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Infirmier préleveur	30 - 32	32 - 35	35 - 38	38 - 40	★ ★ ★
Technicien d'analyses médicales	23 - 25	25 - 29	29 - 31	31 - 34	★ ★ ★
Secrétaire médical spécialisé laboratoire	20 - 21	21 - 25	25 - 28	28 - 33	★ ★ ★
Biologiste médical (établissement public)	60 - 70	70 - 80	80 - 100	100 - 110	★ ★ ★
Biologiste médical (secteur privé en statut TNS)	70 - 100	100 - 120	120 - 150	150 - 200	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

PETITE ENFANCE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Directeur de crèche	36 - 39	39 - 45	45 - 50	50 - 55	★ ★ ★
Éducateur de jeunes enfants	23 - 25	25 - 29	29 - 31	31 - 34	★ ★ ★
Auxiliaire puériculture	21 - 23	23 - 26	26 - 27	27 - 28	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

MÉDECINE DU TRAVAIL	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Médecin du travail	60 - 70	70 - 100	100 - 120	120 - 150	★ ★ ★
Infirmier en santé au travail	31 - 33	33 - 39	39 - 45	45 - 52	★ ★ ★
Secrétaire médical en santé au travail	20 - 21	21 - 25	25 - 28	28 - 32	★ ★ ★
Infirmier en chantier	31 - 33	33 - 39	39 - 45	45 - 52	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

PRESTATIONS DE SANTÉ À DOMICILE	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Infirmier conseil	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Technicien installation	20 - 24	24 - 28	28 - 31	31 - 34	★ ★ ★
Assistant médical agence	20 - 21	21 - 24	24 - 26	26 - 28	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

SOCIAL	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Référent social	26 - 28	30 - 35	35 - 38	38 - 41	★ ★ ★
Assistant social	23 - 25	25 - 29	29 - 31	31 - 35	★ ★ ★

FOCUS RÉGIONS

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

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.

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

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.**



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** :

- Métiers supports
- Métiers techniques
- Métiers opérationnels

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
- Protection sociale

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Le **secteur associatif tente de professionnaliser ses fonctions supports** (RH, Finance, ...) et de plus en plus de structures les **centralisent** au sein de sièges administratifs afin de piloter les différents pôles uniformément.
- Sur un marché de l'emploi en tension et malgré des salaires toujours inférieurs à ceux du privé, le secteur Non-Profit **fait preuve d'agilité et d'innovation** pour attirer de nouveaux talents : flexibilité horaire, développement d'une politique RSE et de la marque employeur, ...
- Afin de **diversifier les sources de financement** et **développer des marques fortes** auprès du grand public, certaines structures se regroupent entre elles ou s'entourent d'acteurs ayant les capacités financières et humaines pour les soutenir dans le développement de nouveaux services adaptés aux besoins territoriaux recensés, notamment dans les domaines sanitaire et médico-social.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

157 000

employeurs dans
le secteur
associatif *

1 835 000

salariés, soit 9,3%
des salariés
du secteur privé *

60 000

emplois en moins dans les
effectifs salariés des associations
depuis la pandémie *

PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023 MICHAEL PAGE



- Métiers des systèmes d'information
- Métiers opérationnels d'établissements
- Métiers techniques à forte expertise

MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS PAGE PERSONNEL



- Chargé de recrutement
- Comptable
- Formateur

MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 PAGE PERSONNEL



- Comptable
- Gestionnaire de paie
- Chef de projets

DOMAINES DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023 MICHAEL PAGE



- Direction systèmes d'information
- Direction opérationnelle
- Direction financière

Secteur Public



NOTRE EXPERTISE

4 000

entretiens réalisés
chaque année

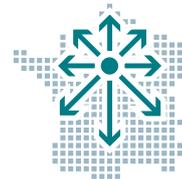
1 050

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**. Nos consultants, issus du secteur Public, connaissent vos spécificités statutaires et culturelles (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
- Finance
- 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 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- Les **collectivités territoriales font face à de nombreux défis** : désintérêt pour les concours de la fonction publique, process de recrutement décourageants, proposition de CDD en dehors des concours... Leur capacité à s'adapter aux évolutions actuelles du marché du travail sera clé pour leur futur.
- Les bailleurs sociaux doivent eux aussi se réinventer, notamment sur les métiers de la gestion locative et de la copropriété car les **profils techniques** (Directeur du patrimoine, Responsable d'opérations, Chargé d'opérations, ...) **restent toujours en tension**.
- Pour pouvoir faire face à l'accélération des réformes menées, la fonction publique internalise de plus en plus les **métiers de la transformation et de la performance**.

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

71%

des employeurs publics locaux ressentent une baisse d'attractivité des postes qu'ils cherchent à pourvoir *

42%

des corps et emplois A+ (haut-fonctionnaire) sont occupés par des femmes **

18%

des effectifs de la fonction publique sont contractuels ***



MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS

- Juriste marchés publics
- Chef de projets MOA/MOE SI
- Acheteur public
- Développeur informatique
- Conducteur d'opérations



PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023

- Directeur des systèmes d'information
- Directeur du développement économique
- Directeur des RH
- Directeur des finances et du contrôle de gestion
- Chef de service carrière et paie



MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023

- Responsable de la sécurité des systèmes d'information
- Responsable RH
- Responsable de la données

* Source : * Enquête Harris Interactive pour l'Association des DRH des Grandes Collectivités

** Ministère de la fonction publique / *** Rapport de la Cour des Comptes

Technology



NOTRE EXPERTISE

17 000

entretiens réalisés
chaque année

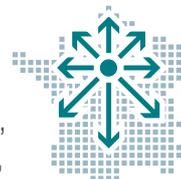
1 100

recrutements
par an

450 000

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

Avec Michael Page Technology, nous investissons sur l'expertise de nos consultants spécialisés IT ainsi que sur la qualité de la relation avec nos candidats pour vous permettre de **recruter les 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** :

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

Étude de rémunérations 2023

MARCHÉ DE L'EMPLOI : À QUOI S'ATTENDRE EN 2023 ?

- **Toutes les fonctions IT seront en tension** en 2023. Le **déficit de candidats** est particulièrement notable sur les métiers en ingénierie systèmes, architecture technique et Cloud ou Data où l'on recense 2 à 4 fois plus d'offres que de candidats.
- En 2021, 49% des entreprises françaises ont été visées par une cyberattaque. Pour faire face à ces **menaces de plus en plus nombreuses et sophistiquées**, les **métiers de la cybersécurité seront très disputés**, notamment par les grands groupes. Une augmentation du nombre d'offres d'emploi de plus de 30% a été enregistrée entre 2022 et 2021.
- Face à la pénurie de talents, de nombreux **candidats se reconvertissent dans les métiers de l'IT**. Ainsi, 38% des femmes travaillant dans la cybersécurité ont débuté leur carrière dans un autre milieu.
- En position de force sur le marché, les **candidats sont très exigeants** lors d'une prise de poste : flexibilité horaire, télétravail, congés, niveau de salaire, ...

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

210 000

postes dans l'informatique devraient être créés dans les 8 prochaines années *

51%

des dépenses IT des entreprises seront consacrées au Cloud d'ici 2025 **

83%

des professionnels de l'IT en France ont déclaré que le multcloud hybride était leur modèle opérationnel préféré ***

PROFILS QUI SERONT LES + SOLLICITÉS EN 2023



- Chef de projet
- Administrateur système et réseau
- Développeur
- DevOps
- Architecte Cloud

MÉTIERS QUI RECRUTENT LE + DE JEUNES DIPLOMÉS



- Chef de projet MOA
- Ingénieur système et réseau
- Technicien support
- Chef de projet Data/BI
- Développeur

SECTEURS LES + CIBLÉS PAR DES CYBERATTQUES EN 2023



- IT/Media/Télécom
- Finance
- Énergie
- Construction
- Logistique

MÉTIERS DONT LE SALAIRE VA LE + AUGMENTER EN 2023



- Chef de projet
- Développeur
- Ingénieur Data
- Consultant cybersécurité

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 illustrée par  indique les profils en tension sur le marché : 3 étoiles désignant un profil pénurique, 1 étoile un profil répandu.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS DE DIRECTION	10-15 ans et +	
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	70 - 150+	★ ★ ★
Directeur data/Chief data officer	80 - 150+	★ ★ ★
Directeur de programme	80 - 110+	★ ★ ★
Directeur de la sécurité des systèmes d'information	100 - 200+	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

INFRASTRUCTURES & PRODUCTION	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien support (helpdesk/ infrastructures/de proximité)	18 - 26	24 - 35	35 - 40	40 - 45	★ ★ ★
Technicien d'exploitation	24 - 28	28 - 32	32 - 38	38 - 45	★ ★ ★
Ingénieur poste de travail	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Administrateur systèmes/réseaux	32 - 35	35 - 42	42 - 50	50 - 55	★ ★ ★
DBA	37 - 45	45 - 55	55 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Ingénieur/Responsable systèmes	40 - 45	45 - 60	60 - 70	70+	★ ★ ★
Ingénieur DevOps	42 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 85	★ ★ ★
Ingénieur cloud	40 - 50	50 - 65	65 - 75	75+	★ ★ ★
Ingénieur/Responsable réseaux	40 - 45	45 - 60	60 - 75	75 - 90	★ ★ ★
Service delivery manager	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70+	★ ★ ★
Responsable support/helpdesk	38 - 45	45 - 55	55 - 70	60 - 80	★ ★ ★
Architecte technique	65 - 75	75 - 85	85 - 95	95 - 120	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS TRANSVERSES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
PMO - Responsable PMO (Project management officer)	43 - 48	50 - 70	60 - 80	70 - 80+	★ ★ ★
Auditeur IT/Responsable audit IT	40 - 45	45 - 60	60 - 80	80 - 90+	★ ★ ★
Architecte d'entreprise/Urbaniste	65 - 75	75 - 85	85 - 100	100+	★ ★ ★

Étude de rémunérations 2023

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ÉTUDES & DÉVELOPPEMENT	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Technicien support applicatif	28 - 35	33 - 40	40 - 45	45 - 50	★ ★ ★
Ingénieur d'études et développement (C#/.Net, Java, Php, JS, etc.)	38 - 45	45 - 60	55 - 65	60 - 70	★ ★ ★
Business analyst	38 - 43	43 - 50	50 - 60	55 - 65	★ ★ ★
Ingénieur tests/recettes	38 - 43	40 - 55	50 - 60	50 - 60	★ ★ ★
AMOA	35 - 45	45 - 55	50 - 65	65 - 75	★ ★ ★
Product owner	40 - 45	45 - 60	60 - 70	65 - 75	★ ★ ★
Scrum master	40 - 45	45 - 60	60 - 70	65 - 75	★ ★ ★
Chef de projet fonctionnel (ERP, CRM, BI, ...)	38 - 45	45 - 60	60 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Chef de projet technique	45 - 50	50 - 65	60 - 70	70 - 90	★ ★ ★
Responsable de domaine/SI métier	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 100	★ ★ ★
Architecte logiciel	65 - 75	75 - 85	85 - 95	95+	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

DATA/IA	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Développeur BI	35 - 45	45 - 60	60 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Data engineer/Data scientist	38 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 85	★ ★ ★
DataOps engineer	38 - 50	50 - 65	65 - 75	75 - 85+	★ ★ ★
Analyst BI/Data analyst/Data steward	38 - 48	45 - 60	60 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Chef de projet BI/Big data	40 - 45	45 - 60	60 - 70	70 - 80	★ ★ ★
Architecte data	80 - 90	90 - 110	110 - 130	130 - 150+	★ ★ ★
DBA	40 - 45	45 - 55	50 - 60	60 - 70	★ ★ ★
Ingénieur IA/Développeur IA	40 - 45	45 - 60	60 - 70	70 - 80+	★ ★ ★
Data protection officer	38 - 45	40 - 60	55 - 75	75 - 85+	★ ★ ★
Machine learning engineer	40 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90+	★ ★ ★
Data visualisation consultant	38 - 48	50 - 60	60 - 70	70 - 90+	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

SÉCURITÉ/CYBERSÉCURITÉ	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Pentester	35 - 40	40 - 55	55 - 70	70+	★ ★ ★
Auditeur sécurité IT	38 - 45	45 - 60	60 - 75	75 - 85	★ ★ ★
Analyste sécurité/SOC	40 - 55	55 - 65	65 - 70	70+	★ ★ ★
Ingénieur sécurité et cybersécurité	40 - 50	45 - 60	60 - 70	70 - 90	★ ★ ★

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

SÉCURITÉ/CYBERSÉCURITÉ	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +	
Chef de projet sécurité	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75+	★ ★ ★
Architecte sécurité et cybersécurité	60 - 65	65 - 75	75 - 85	85+	★ ★ ★
Responsable de la sécurité et des systèmes d'information	65 - 80	80 - 90	90 - 100	100+	★ ★ ★
Responsable de la gouvernance sécurité	70 - 85	85 - 95	95 - 105	105 - 150	★ ★ ★



FOCUS RÉGIONS

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

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.

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



Experts de la cybersécurité : les profils et les compétences à recruter pour sécuriser votre entreprise

[Télécharger le livre blanc](#)



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.



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

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

CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LE SECTEUR

- L'accroissement des cyberattaques pousse les entreprises à investir dans **la sécurisation de leurs environnements SI et à recruter des experts de l'architecture technique et de la sécurité**. Un fort attrait qui se poursuivra en 2023. A l'inverse, depuis la crise, on observe une chute inédite des demandes sur les profils d'études et développement.
- En 2023, le profil le plus recherché par les entreprises reste celui de **Développeur** devant Consultant AMOA, Ingénieur test, Business analyst et Chef de projet.
- Si l'emploi salarié reste le statut ultradominant sur le marché du travail en France, le freelancing se développe de plus en plus. Ces deux formes d'activité, qui répondent à des situations différentes, sont complémentaires et ne doivent pas être appréhendées dans un rapport d'opposition.

1,3 Mrd d'€

estimés pour les dépenses d'externalisation information d'ici fin 2023 (vs 1.2 en 2022)*

83%

des responsables informatiques souhaitent externaliser la sécurité **

25%

des solutions de Supply Chain pourront recourir à une intelligence artificielle en 2023 ***

Étude de rémunérations 2023

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 régions 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	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +
Directeur des systèmes d'information/ Manager de transition	-	600 - 800	800 - 1000	1000 - 1200
Manager de transition (études, infrastructures...)	-	600 - 800	800 - 1000	1000 - 1200
RSSI	-	550 - 650	650 - 750	750 - 850
DevOps	400 - 550	550 - 650	650 - 750	750 - 850
PMO	-	550 - 650	650 - 750	750 - 850
Ingénieur sécurité/cybersécurité	400 - 500	500 - 600	600 - 700	700 - 800
Architecte d'entreprise/Urbaniste	-	550 - 650	650 - 750	750 - 950
Architecte (Lead/Système/Infra/Solution/Data)	-	500 - 600	600 - 700	700 - 850
Lead développeur/Tech Lead	-	500 - 600	600 - 650	650 - 700
Chef de projet MOA/Product owner	-	450 - 550	550 - 600	600 - 700
Chef de projet MOE/Scrum master	-	450 - 550	550 - 600	600 - 700
Data Analyst/Data Scientist/Data Engineer	450 - 550	550 - 600	600 - 650	650 - 700
DBA	400 - 500	500 - 550	550 - 600	600 - 650
Ingénieur tests/recettes/QA	350 - 400	400 - 500	500 - 600	600 - 750
Business analyst	350 - 400	400 - 500	500 - 600	600 - 750
Ingenieur études et développement (C#/.Net, Java, Angular...)	350 - 450	450 - 550	550 - 650	650 - 700
Ingénieur systèmes & réseaux	400 - 500	500 - 550	550 - 600	600 - 650
Administrateur systèmes/réseaux	300 - 350	350 - 400	400 - 450	450 - 500
Technicien support (applicatif, exploitation, VIP)	200 - 250	250 - 300	300 - 350	350 - 400



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

Montigny-le-Bretonneux

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

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

Saint-Denis

10 avenue du Stade de France
93210 Saint-Denis

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

14-16-18 Place du Général de Gaulle
59000 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

Montpellier

1095, rue Henri Becquerel
34000 Montpellier

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
www.michaelpage.fr
www.pageexecutive.com
www.pageoutsourcing.com



PageExecutive

Michael Page

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup