

COMMUNIQUÉ DE PRESSE / SALARY SURVEY 2012

ROBERT WALTERS / Présentation Salary Survey 2012

1/3

Considérée comme l'enquête de rémunération la plus exhaustive du marché, la Salary Survey de Robert Walters décrypte les salaires et les tendances du marché à l'échelle mondiale.

Pour la treizième année consécutive, Robert Walters publie cette enquête afin de fournir une analyse exclusive des dernières tendances du recrutement (évolution des rémunérations, secteurs porteurs, métiers en vogue, aspirations des candidats, etc.) par zone géographique, fonction, année d'expérience et domaine d'activité :



Finance, Banque, Conseil, Juridique & Fiscal, Ressources Humaines, Ingénierie, Supply Chain, Systèmes d'information, Assurance, Immobilier, Marketing & Commercial

PARIS

ACCOUNTING & FINANCE

Our finance & accounting division results for France rises across a broad range of sectors. Although companies continued hiring in 2011 for high skilled roles (consolidation, accounting managers and treasurer), demand was more focused on high calibre finance candidates. As hiring treasurers were flat and companies started to rebuild their teams, we saw a new wave of recruitment for internal auditors and financial controllers on an international level. Due to this demand, salaries increased for these professionals in some cases.

In the first half of 2011, finance directors were in significant demand as at the heart of business and decision-making, their role grew and expectations changed.

These professionals were crucial to aiming senior management with important information. In addition to strong technical skills, firms were routinely seeking individuals with a strong personality and the ability to communicate with key stakeholders and also offer value-added financing, structuring and change management advice to non-finance professionals.

Due to the shortages of high calibre finance candidates in the market, competition for the best talent intensified. As a result, these professionals received multiple job offers in some cases.

While salaries continued to be a key element of the hiring process, an increasing number of candidates were equally interested in future potential for career development, the working environment and the corporate culture.

Outlook for 2012

The volume of accounting and finance vacancies should remain consistent moving into 2012. Finance roles that are strategic in nature will continue to be recruited as firms look to remain competitive and gain market share. Natural turnover will lead the majority of recruitment and candidates will remain open to considering a career move despite challenging market conditions.

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM € 3 - 6 YRS' EXP		6 - 10 YRS' EXP		10+ YRS' EXP	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Chief Financial Officer			€130 - 200k	€130 - 200k	€130 - 250k	€130 - 250k
Finance Director			€100 - 160k	€100 - 160k	€120 - 200k	€120 - 200k
M&A			€90 - 150k	€90 - 150k	€130 - 200k	€130 - 200k
Finance Controller	€55 - 80k	€55 - 80k	€70 - 95k	€75 - 100k	€85 - 125k	€90 - 130k
Consolidation Reporting	€50 - 80k	€50 - 80k	€60 - 100k	€60 - 110k	€85 - 125k	€90 - 130k
Internal Audit	€50 - 80k	€50 - 80k	€75 - 120k	€75 - 120k	€90 - 150k	€90 - 150k
Risk Manager	€50 - 70k	€50 - 70k	€60 - 85k	€60 - 85k	€90 - 125k	€90 - 125k
Accounting Manager	€50 - 70k	€50 - 70k	€65 - 100k	€65 - 100k	€90 - 125k	€90 - 125k
Treasurer	€45 - 80k	€45 - 80k	€60 - 90k	€70 - 100k	€90 - 100k	€90 - 100k
Business Analyst	€45 - 70k	€45 - 70k	€60 - 90k	€60 - 90k	€75 - 100k	€75 - 100k
Credit Manager	€35 - 70k	€35 - 70k	€55 - 90k	€55 - 90k	€70 - 100k	€70 - 100k

NB: Figures are base salaries exclusive of benefits/bonus unless otherwise specified.



PARIS

BANKING & FINANCIAL SERVICES

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM € 5 - 7 YRS' EXP		7 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Investment Banking			€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€110 - 150k
Debt and Sales	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Arbitrage/Trader	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Asset Manager	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Self/Buy Side Analyst	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Audit	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Accounting/Commercials	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Risk Manager	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
M&A/Capital Rais/Project Finance	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Quantitative Research	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Compliance	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Finance Controller	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Private Banking	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Middle Office	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Back Office	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Retail Banking			€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Enterprise Advisor	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Agency Director	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k
Private Client Advisor	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 130k	€90 - 150k	€90 - 150k

NB: Figures are base salaries exclusive of benefits/bonus unless otherwise specified.

Pour obtenir une version numérique de la Salary Survey 2012 de Robert Walters, nous vous invitons à vous rendre sur le lien suivant : www.robertwalters.fr/etudederemuneration

Contact Presse : Agence Cap & Cime PR

Annabelle Ledoux +33 (0)1 55 35 07 72 aledoux@capetcimepr.fr

Marine Fillaut +33 (0)1 44 50 57 23 mfillaut@capetcimepr.fr



Depuis plusieurs années, le marché économique est dominé par l'incertitude. Les entreprises ont tendance à recruter a minima. Les managers doivent apprendre à gérer l'instant et à s'adapter à une actualité en constant changement. Cette atmosphère a imposé un pilotage au plus près des besoins en ressources humaines et est à l'origine des tensions paradoxales rencontrées sur le marché. La demande en recrutement n'est plus aussi conjoncturelle qu'avant, elle est devenue structurelle.

2011, un début d'année euphorique...

L'année 2011 s'est caractérisée par un effet de balancier très fort. Les six premiers mois ont été marqués par une réelle inflation des salaires des cadres confirmés, qui a rattrapé deux années de stagnation sur les niveaux de rémunération et les bonus. Dans cette euphorie, il n'y a pas eu d'exclus : tous les métiers, fonctions et secteurs, ont profité d'un regain d'optimisme.

... suivi d'un ralentissement

Au plus haut de cet enthousiasme, lorsque le marché semblait enfin sourire à tous les candidats au changement, la bourse a viré au rouge. A partir de septembre, l'incertitude s'est installée et le rattrapage s'est interrompu. En d'autres temps, la brutalité de ce revirement aurait probablement affecté les plans d'embauche. Mais curieusement, le volume des recrutements est resté soutenu jusqu'en décembre en raison de trois facteurs :

- Une pyramide des âges vieillissante qui crée un déficit structurel de cadres.
- Des entreprises en sous-effectif suite aux trois dernières crises – 2003, 2009, été 2011.
- Une perméabilité des marchés qui crée des appels d'air internationaux sur les expertises.

Des experts valorisés

Le marché du recrutement est resté relativement solide par rapport au reste de l'Europe. Certaines expertises - consolidateur, auditeur interne, risk manager, actuaire, compliance, spécialiste SAP -, ont vu leur salaire progresser jusqu'à 25% à la fin 2011. Les rémunérations des experts du «middle management» ont en moyenne augmenté de 10% sur l'ensemble de l'année, contrairement aux autres fonctions cadres qui ont fini sur une note plate.

2012, une année qui s'annonce incertaine

Au vu de l'incertitude économique et des élections à venir, le début de l'année s'annonce peu généreux sur les salaires : la prudence est de mise en termes de promotion, de bonus et de création de postes. Ce ralentissement va surtout toucher les postes de direction et les postes moins qualifiées, incluant les débutants. Certaines entreprises risquent de suspendre leurs projets d'investissement et de profiter de l'incertitude pour justifier des mesures économiques.

Cette situation va pousser à la contraction des objectifs de recrutement au détriment des grands projets. La tendance va aller de la stratégie vers l'organisation, du marketing vers la vente, de la grande finance vers la gestion des coûts, en somme du macro au micro-management. Le plus étonnant dans tout ça, c'est que pour la première fois, le mouvement est incertain. D'un côté, la crise peut s'aggraver, de l'autre le marché peut repartir en forte croissance si la confiance revient.

Robert Walters prévoit une individualisation accentuée des salaires

Le marché de l'emploi des cadres que nous connaissons depuis maintenant 2002 est caractérisé par une volatilité extrême mais sous-jacente, où s'applanissent les effets de variation. Ce genre de marché est surtout propice à l'individualisation des salaires : les écarts de rémunération entre les cadres ont tendance à augmenter et les plus gâtés dans les années à venir seront les experts.

Antoine Morgaut
CEO Europe Continentale & LatAm
Robert Walters



A propos de Robert Walters – www.robertwalters.fr

Référence mondiale du recrutement spécialisé, Robert Walters intervient en recrutement permanent, en management de transition et en gestion de carrière dans les domaines d'activité suivants : Finance d'entreprise, Banque, Conseil, Juridique & Fiscal, Ressources Humaines, Ingénieur & Supply Chain, Systèmes d'Information, Assurance, Immobilier, Marketing & Commercial. Créé à Londres en 1985, le Groupe est coté au London Stock Exchange depuis 2000 et dispose d'une présence internationale avec 47 bureaux répartis dans 23 pays.