

# ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION 2016

ROBERT WALTERS

# SOMMAIRE

---

Edito 1

## PARIS

Assurance 2

Avocats 4

Banque 6

Conseil 8

Finance 10

Immobilier 12

Ingénieurs & Supply Chain 14

IT & digital 16

Juridique & Fiscal 20

Management de Transition 22

Marketing & Commercial 24

Ressources Humaines 26

## RÉGIONS

Rhône-Alpes 29

Sud-Ouest 34

Contact 37





# FRANCE

## EDITO

Avec une hausse de 4% des recrutements en 2015, l'emploi cadre se porte mieux. Dans les secteurs porteurs tels que l'industrie, la grande consommation, la banque, l'assurance et le digital, les entreprises relancent leurs recrutements sur les candidats capables de combiner connaissance métier et savoir-être.

Sans surprise, les profils les plus en vogue restent les experts : *M&A*, *risk*, *compliance*, *comp & ben*, audit interne, consolidation, trésorerie, R&D, QHSE, SAP, data science, SIRH, recherche clinique, *business development* et affaires règlementaires. Sur l'ensemble de ces lignes métiers, les candidats au changement peuvent prétendre à une hausse de leur rémunération fixe de 10 à 15%.

Cette reprise est toutefois freinée par des processus de recrutement trop longs. Les grandes entreprises sont encore nombreuses à retarder leurs prises de décision. A l'inverse, les PME, PMI et start-up se montrent plus dynamiques, attirant de plus en plus de talents séduits par la réactivité de leurs méthodes. Face à ce constat, l'intermédiation gagne du terrain pour accompagner ces entreprises dans la structuration de leurs équipes autour des talents présents sur le marché.

De manière plus transverse, les cadres sont enclins au changement. Selon notre dernière enquête candidat, près de 70% estiment que la durée idéale pour rester dans un même emploi est de 3 à 5 ans. Ce désir de mobilité s'explique par la volonté de trouver un travail capable de répondre à leurs attentes en termes de polyvalence, de contenu de mission, de perspectives d'évolution, d'autonomie, de flexibilité et de qualité de vie. Ce n'est pas un hasard si nous observons aujourd'hui une vague de migration vers les grandes villes de France, Bordeaux en tête, plus à même de satisfaire l'étendue de ces exigences.

En 2016, le marché sera porté par un nouvel élan insufflé par la transformation digitale et des investissements croissants dans l'innovation française.

**Coralie Rachet**  
Directrice France

# PARIS

## ASSURANCE

### Marché 2015

2015 aura vu des recrutements sur une grande diversité de métiers au sein des compagnies d'assurance, des mutuelles, des IP et des sociétés de courtage. Trois profils en particulier ont été prisés : les gestionnaires sinistres, les actuaires et les commerciaux. Pour ces derniers, en particulier les commerciaux grands comptes qui ont démontré une forte capacité de fidélisation, l'année passée a été plutôt favorable.

### Tendances 2016

En 2016, dans le contexte de la loi ANI (Accord national interprofessionnel) qui continuera la transformation du cadre réglementaire du secteur, les entreprises

renforceront leurs équipes commerciales pour conquérir de nouveaux clients et développer les comptes existants. Les cadres commerciaux pourront ainsi bénéficier d'augmentations de salaire de 10 à 15% en changeant d'employeur.

Afin de respecter les exigences de contrôle des secteurs assurantiels, l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) devrait procéder au recrutement de contrôleurs en assurance.

De manière générale, les candidats en recherche de stabilité se tourneront vers les grandes structures qui présentent des opportunités plus attractives en terme d'évolution de carrière.



Les entreprises renforceront leurs équipes commerciales.



## Chiffres clés

# +58%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi; Robert Walters)

# +10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Actuaire	55 - 75k	<b>55 - 70k</b>	70 - 100k	<b>70 - 100k</b>	90k+	<b>100k+</b>
Risk manager	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	60 - 85k	<b>60 - 90k</b>	90k+	<b>100k+</b>
Souscripteur	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	60 - 85k	<b>60 - 90k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Responsable comptes clés	35 - 50k	<b>35 - 50k</b>	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>		
Responsable back office			40 - 55k	<b>40 - 55k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime



# PARIS

## AVOCATS

### Marché 2015

Les recrutements se sont maintenus en 2015, surtout en droit du travail et en corporate. Les profils spécialisés en droit boursier ont commencé à devenir pénuriques.

### Tendances 2016

En 2016, la création de nouvelles structures se poursuivra, ce qui continuera d'insuffler davantage de dynamisme au marché. Face à la pénurie de certains profils, les cabinets assouplissent leurs exigences et donnent leur chance à des candidats moins expérimentés pouvant réaliser leur potentiel sur un plus long terme.

Les écarts de rétrocession entre les cabinets de premier plan et les autres continuent à se creuser. Les cabinets accordent aussi une considération croissante à des leviers de motivation non financiers qui pèsent de plus en plus lourd dans la décision des candidats, comme la possibilité de faire du télétravail ou un accès facilité à la formation.



La création de nouvelles structures continuera d'insuffler davantage de dynamisme au marché.



## Chiffre clé

# +5%

hausse maximale prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)



# PARIS

## AVOCATS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)	
	2015	2016
<b>Cabinets d'avocats américains</b>		
Equity partner (+8 ans d'expérience)	500k+	<b>500k+</b>
Associé/counsel (+8 ans d'expérience)	160 - 450k	<b>160 - 450k</b>
Collaborateur (+8 ans d'expérience)	160k+	<b>160k+</b>
Collaborateur (5 - 7 ans d'expérience)	110 - 205k	<b>115 - 210k</b>
Collaborateur (2 - 4 ans d'expérience)	85 - 150k	<b>85 - 160k</b>
<b>Cabinets d'avocats anglo-saxons</b>		
Equity partner (+8 ans d'expérience)	400k+	<b>400k+</b>
Associé/counsel (+8 ans d'expérience)	150 - 300k	<b>150 - 300k</b>
Collaborateur (+8 ans d'expérience)	150k+	<b>150k+</b>
Collaborateur (5 - 7 ans d'expérience)	110 - 150k	<b>110 - 155k</b>
Collaborateur (2 - 4 ans d'expérience)	80 - 100k	<b>80 - 110k</b>
<b>Cabinets d'avocats français</b>		
Equity partner (+8 ans d'expérience)	150k+	<b>150k+</b>
Collaborateur (+8 ans d'expérience)	120k+	<b>120k+</b>
Collaborateur (5 - 7 ans d'expérience)	90 - 150k	<b>90 - 160k</b>
Collaborateur (2 - 4 ans d'expérience)	65 - 120k	<b>65 - 130k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## BANQUE

### Marché 2015

En 2015, les recrutements externes au sein des banques de financement et d'investissement sur les lignes haut de bilan se sont poursuivis, aussi les profils *M&A*, *relationship manager*, et *risk & compliance* ont-ils été très demandés. Dans le même temps, la banque de détail a procédé au dégel des embauches sur les fonctions du front office comme les chargés de clientèle (particuliers, professionnels, entreprises) mais aussi les responsables d'agences et les directeurs commerciaux.

### Tendances 2016

Avec une confirmation du succès et des investissements sur la banque en ligne, la transformation digitale restera en 2016 un enjeu majeur pour les institutions financières qui chercheront plus activement encore des profils spécialisés dans le digital et l'IT.

Après des niveaux de rémunération restés dans une relative stagflation, les banques ne devraient pas s'adonner cette année à de la surenchère mais seront toutefois prêtes à faire un effort pour attirer les talents avec des augmentations de 5 à 7%.

Les établissements bancaires seront plus nombreux aussi en 2016 à appliquer des mécanismes de bonus différé comme élément de motivation durable.

L'évolution du cadre légal devrait se traduire par une demande accrue pour les profils *risk & compliance* en 2016.



Les banques seront prêtes à faire un effort de 5 à 7% pour attirer les talents.



## Chiffres clés

# +10,5%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q2 2015

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

# +5 à 7%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

# PARIS

## BANQUE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Banque de financement et d'investissement</b>						
Private equity	50 - 95k	<b>50 - 100k</b>	95 - 140k	<b>100 - 150k</b>	140k+	<b>150k+</b>
Risk management	55 - 85k	<b>55 - 90k</b>	80 - 115k	<b>85 - 120k</b>	120k+	<b>130k+</b>
M&A	50 - 95k	<b>50 - 100k</b>	70 - 125k	<b>75 - 130k</b>	120k+	<b>125k+</b>
COO					145k+	<b>150k+</b>
Coverage/corporage banking	55 - 85k	<b>55 - 90k</b>	85 - 130k	<b>85 - 130k</b>	125k+	<b>130k+</b>
Asset management	55 - 90k	<b>55 - 90k</b>	95 - 130k	<b>95 - 130k</b>	115k+	<b>115k+</b>
Compliance	50 - 75k	<b>50 - 75k</b>	75 - 110k	<b>75 - 110k</b>	130k+	<b>140k+</b>
Analyse financière	55 - 95k	<b>55 - 95k</b>	70 - 115k	<b>70 - 115k</b>	110k+	<b>110k+</b>
Direction financière	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	60 - 95k	<b>60 - 95k</b>	80 - 110k	<b>80 - 120k</b>
<b>Banque de détail</b>						
Risk manager	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	65 - 85k	<b>65 - 90k</b>		
Directeur d'agence	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	60 - 75k	<b>60 - 75k</b>		
Compliance officer	45 - 55k	<b>45 - 55k</b>	55 - 80k	<b>55 - 80k</b>		
Conseiller entreprise	45 - 55k	<b>45 - 60k</b>	55 - 70k	<b>55 - 75k</b>		
Responsable private banking	45 - 55k	<b>45 - 55k</b>	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>		
Analyste crédit	45 - 50k	<b>45 - 55k</b>	55 - 65k	<b>55 - 65k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## CONSEIL

### Marché 2015

Le marché 2015 a montré un dynamisme certain avec une nette reprise des besoins en recrutement au sein des cabinets de conseil, tous secteurs confondus, permettant des opérations intéressantes pour les candidats, notamment les profils spécialisés en stratégie financière qui ont permis aux entreprises de se préparer aux évolutions du cadre réglementaire.

### Tendances 2016

Parmi les principaux moteurs d'emploi, citons le numérique d'une part, avec la nécessité de recruter pour accompagner la transformation digitale des entreprises, et les services financiers d'autre part qui

permettront de faire face aux problématiques réglementaires. Cette année encore, les cabinets de conseil devront faire des efforts financiers et proposer jusqu'à 10, voire 15% d'augmentation pour attirer les meilleurs dans un contexte de guerre des talents alors que, cette année encore, le marché s'attend à une pénurie de candidats possédant entre 3 et 9 ans d'expérience professionnelle.

Ces entreprises devront aussi réfléchir à une offre plus globale pour attirer des collaborateurs très sollicités et motivés non seulement par le salaire, mais aussi par la marque employeur, le contenu de la mission et les perspectives d'évolution au sein du cabinet.



Les cabinets de conseil devront faire des efforts financiers pour attirer les meilleurs candidats dans un contexte de guerre des talents.



## Chiffres clés

# 3 à 9 ans d'expérience

tranche d'expérience la plus recherchée

# +10 à 15%

hausse potentielle des rémunérations en 2016

(source : Salary Survey 2016)

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Stratégie	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>	90 - 150k	<b>90 - 150k</b>	160k+	<b>160k+</b>
Organisation & management	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	65 - 110k	<b>65 - 110k</b>	120k+	<b>120k+</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime



# PARIS

## FINANCE

### Marché 2015

Le dynamisme de l'industrie et de la grande consommation – en particulier dans l'agroalimentaire, l'hygiène et la beauté – a donné le ton à la fonction finance en 2015. Sur des profils experts comme les consolideurs, trésoriers et auditeurs internes certifiés CISA (*Certified Information Systems Auditor*), les besoins se sont maintenus à un bon niveau.

### Tendances 2016

Les directeurs financiers, soucieux d'établir un plan de succession, voudront s'adjoindre les talents de candidats qu'ils positionneront en bras droits. Cette orientation devrait profiter aux forts potentiels capables de monter en compétence rapidement et montrant des aptitudes au management d'équipe.

Parmi les autres grandes tendances qui marqueront 2016, notons un dégel des remplacements sur les postes d'experts mais aussi pour les profils généralistes. Nous prévoyons également la reprise des plans de « pépinière ».

Les profils spécialisés en FP&A, contrôle de gestion industriel et audit interne, dotés d'une dimension internationale, qu'il s'agisse de la maîtrise de l'anglais ou des normes comptables internationales, déjà très recherchés tout au long de 2015, seront encore courtisés en 2016.

En cas de changement de poste, la rémunération des profils experts (consolidation, CISA...) pourra connaître jusqu'à 15% d'augmentation.



Les profils spécialisés dotés d'une dimension internationale seront encore courtisés en 2016.



## Chiffres clés

# +5%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters)

# +10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

# PARIS

## FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Généraliste</b>						
CFO					200 - 350k	<b>200 - 350k</b>
Directeur financier – grand groupe					150 - 230k	<b>150 - 230k</b>
Directeur financier – PME					120 - 200k	<b>120 - 200k</b>
Responsable/directeur audit interne	50 - 70k	<b>50 - 70k</b>	70 - 110k	<b>75 - 110k</b>	110 - 150k	<b>110 - 150k</b>
Responsable/directeur contrôle de gestion	50 - 70k	<b>50 - 70k</b>	70 - 100k	<b>70 - 100k</b>	100 - 130k	<b>100 - 150k</b>
Responsable/directeur comptabilité	50 - 75k	<b>50 - 75k</b>	75 - 100k	<b>75 - 100k</b>	90 - 150k	<b>90 - 150k</b>
Responsable/directeur contrôle financier	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	90 - 130k	<b>90 - 130k</b>
Responsable/directeur FP&A	45 - 65k	<b>45 - 65k</b>	60 - 90k	<b>60 - 90k</b>	90 - 110k	<b>90 - 110k</b>
<b>Spécialiste</b>						
Responsable/directeur M&A	50 - 80k	<b>50 - 80k</b>	90 - 130k	<b>90 - 130k</b>	130 - 200k	<b>130 - 200k</b>
Responsable/directeur trésorerie	45 - 65k	<b>45 - 65k</b>	65 - 100k	<b>65 - 100k</b>	100 - 160k	<b>110 - 160k</b>
Responsable/directeur consolidation	55 - 80k	<b>55 - 80k</b>	80 - 110k	<b>80 - 110k</b>	100 - 130k	<b>110 - 130k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## IMMOBILIER

### Marché 2015

Les métiers du programme et du développement ont connu des volumes de recrutement élevés chez les promoteurs nationaux et régionaux. Quant à l'immobilier d'entreprise, il a été dynamisé par le phénomène de concentration et de réorganisation que connaissent les acteurs de ce marché.

### Perspectives 2016

Dans un contexte qui leur est plutôt favorable, les candidats se montreront plus exigeants et se tourneront vers les entreprises offrant des niveaux de rémunération de 10 à 15% supérieurs à ceux qu'ils connaissent. Face à la croissance des volumes d'investissement dans l'immobilier tertiaire, la recherche d'experts va s'accroître. De nombreux mouvements sont aussi attendus sur les métiers de la transaction immobilière.



Dans un contexte favorable, les candidats se tourneront vers les entreprises qui leur offriront 10 à 15% d'augmentation.



## Chiffres clés

# +7%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters)

# +10 à 15%

exigence salariale des candidats

(source : Salary Survey 2016)



# PARIS

## IMMOBILIER

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 10 ANS D'EXPERIENCE		10+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Asset management</b>						
Responsable/directeur investissements	45 - 70k	<b>45 - 75k</b>	70 - 110k	<b>70 - 110k</b>	110 - 190k	<b>110 - 200k</b>
Responsable/directeur asset management	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	75 - 120k	<b>75 - 120k</b>	100 - 170k	<b>100 - 180k</b>
Responsable/directeur property	40 - 50k	<b>45 - 55k</b>	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>	80 - 110k	<b>80 - 120k</b>
<b>Promotion immobilière</b>						
Responsable/directeur programme	45 - 55k	<b>45 - 55k</b>	65 - 115k	<b>65 - 115k</b>	100 - 130k	<b>100 - 130k</b>
Responsable/directeur développement	45 - 50k	<b>55 - 60k</b>	60 - 65k	<b>60 - 65k</b>	85 - 90k	<b>85 - 100k</b>
Directeur technique					70k+	<b>70k+</b>
Directeur commercial	40 - 70k	<b>45 - 75k</b>	55 - 80k	<b>55 - 90k</b>	70 - 120k	<b>70 - 120k</b>
<b>Transactions</b>						
Responsable/directeur immobilier	45 - 65k	<b>45 - 65k</b>	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>	90 - 160k	<b>100 - 170k</b>
Broker	25 - 60k	<b>25 - 60k</b>	60 - 90k	<b>60 - 90k</b>	80 - 150k	<b>90 - 150k</b>
Broker investissement	30 - 60k	<b>30 - 60k</b>	60 - 90k	<b>60 - 90k</b>	80 - 150k	<b>90 - 150k</b>
Consultant corporate	45 - 65k	<b>45 - 65k</b>	55 - 80k	<b>55 - 80k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN

### Marché 2015

Les volumes de recrutement sur les ingénieurs R&D ont augmenté en 2015 pour soutenir les investissements dans les secteurs centrés autour de l'innovation comme l'aéronautique, l'automobile, les *medical devices* et les biotechs.

### Tendances 2016

En quête de projets dans lesquels ils pourront s'impliquer, les ingénieurs orienteront leurs recherches en fonction de plusieurs critères : l'attractivité du secteur d'activité, les perspectives d'évolution,

l'intérêt des missions qui leur seront confiées. 2016 verra l'émergence de rôles transverses et agiles faisant l'interface entre la production, la *supply chain* et les métiers en vue d'optimiser la chaîne de valeur et le suivi de la relation client.

Une tension de 10 à 15% pourra se faire sentir sur les salaires des profils les plus rares (les bilingues en allemand ou en anglais par exemple) et les plus expérimentés (+10 ans d'expérience).



2016 verra l'émergence de rôles transverses et agiles faisant l'interface entre la production, la *supply chain* et les métiers.



## Chiffre clé

# +10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)



# PARIS

## INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Recherche &amp; développement</b>						
Directeur R&D			80 - 100k	<b>80 - 110k</b>	110k+	<b>110k+</b>
Expert technique			70k+	<b>75k+</b>	80k+	<b>80k+</b>
<b>Manufacturing &amp; projet</b>						
COO			100k+	<b>100k+</b>	130k+	<b>130k+</b>
Responsable/directeur maintenance			60 - 90k	<b>60 - 90k</b>	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>
Responsable/directeur UAP	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	65 - 85k	<b>65 - 85k</b>	80k+	<b>80k+</b>
Responsable/directeur opérations	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	65 - 85k	<b>65 - 85k</b>		
<b>Amélioration continue</b>						
Responsable/directeur qualité			75 - 100k	<b>75 - 100k</b>	95k+	<b>95k+</b>
Responsable/directeur lean manufacturing	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	65 - 85k	<b>65 - 85k</b>	80 - 110k	<b>80 - 110k</b>
Responsable/directeur HSE	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	65 - 80k	<b>65 - 80k</b>	75 - 100k	<b>75 - 100k</b>
<b>Logistique &amp; achats</b>						
Responsable/directeur logistique			90k+	<b>90k+</b>	110k+	<b>115k+</b>
Responsable/directeur achats			75 - 95k	<b>75 - 95k</b>	110k+	<b>110k+</b>
Acheteur	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## IT & DIGITAL

### Marché 2015

La fonction IT a bénéficié d'un regain d'activité pour accompagner les initiatives de transformation digitale dans des secteurs comme l'industrie, l'agro-alimentaire, la banque et l'assurance. Les métiers techniques (MCO, production, infrastructure) ont entamé leur sectorisation pour opérer une meilleure synergie avec les compétences amenées par le digital.

### Tendances 2016

2016 verra une accentuation de l'internalisation des compétences clés au sein des DSI en entreprise : CTO, responsable domaine, expert SAP.

Les équipes se renforceront sur les nouveaux métiers du digital : *data scientist*, *data miner*, *traffic manager*, et se mettront en recherche de profils polyvalents (compétences techniques et managériales) pour assurer le succès des transformations IT qu'elles porteront.



2016 verra une accentuation de l'internalisation des compétences clés au sein des DSI.



## Chiffre clé

# 47 296

offres d'emploi IT au Q3 2015

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)



# PARIS

## IT & DIGITAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Management</b>						
DSI			95 - 145k	<b>95 - 145k</b>	145k+	<b>145k+</b>
Directeur opérations			80 - 125k	<b>80 - 125k</b>	125k+	<b>125k+</b>
Directeur production			75 - 110k	<b>75 - 110k</b>	110k+	<b>110k+</b>
Directeur applications			70 - 110k	<b>70 - 110k</b>	115k+	<b>115k+</b>
Directeur infrastructures			70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	85 - 115k	<b>85 - 115k</b>
Directeur BI & CRM			75 - 100k	<b>75 - 100k</b>	100k+	<b>100k+</b>
IT business partner			80 - 90k	<b>80 - 90k</b>	95k+	<b>95k+</b>
<b>Projet</b>						
Directeur programme			75 - 90k	<b>75 - 90k</b>	90 - 120k	<b>90 - 120k</b>
Responsable delivery			60 - 75k	<b>60 - 75k</b>	80k+	<b>80k+</b>
Consultant SI	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>		
<b>Digital</b>						
Chief digital officer			110 - 140k	<b>120 - 150k</b>		
Data scientist	50 - 60k	<b>55 - 65k</b>	55 - 70k	<b>60 - 75k</b>		
<b>ERP</b>						
Directeur centre de compétences			90 - 100k	<b>100 - 105k</b>	95 - 115k	<b>100 - 120k</b>
Responsable SAP			80 - 85k	<b>80 - 85k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Responsable PMO	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	65 - 75k	<b>65 - 75k</b>	75 - 85k	<b>75 - 85k</b>
Consultant SAP	55 - 65k	<b>55 - 65k</b>	65 - 70k	<b>65 - 70k</b>		
<b>Technique</b>						
Expert CISO	75 - 80k	<b>80 - 85k</b>	80 - 95k	<b>85 - 105k</b>	100k+	<b>100k+</b>
Architecte SI			60 - 90k	<b>60 - 90k</b>	90k+	<b>90k</b>
Ingénieur DBA/application	45 - 55k	<b>45 - 60k</b>	50 - 70k	<b>55 - 75k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime





---

En 2016, le marché sera porté par un nouvel élan qui viendra de la transformation digitale et des investissements croissants dans l'innovation française.

**Coralie Rachet**  
Directrice France

---



# PARIS

## JURIDIQUE & FISCAL

### Marché 2015

Si les besoins en recrutement sur les profils corporate, conformité et concurrence se sont maintenus, la demande de candidats spécialisés s'est en revanche accrue pour faire face à l'augmentation des obligations qui touchent les secteurs réglementés comme la banque, l'assurance et l'automobile.

### Tendances 2016

Afin de sécuriser leurs recrutements, les directions juridiques vont ajuster leurs grilles de rémunération.

En 2016, la disparité dans la durée des processus de recrutement profitera aux entreprises les plus réactives : 30% des candidats estiment que le processus de recrutement ne devrait pas dépasser 4 semaines, et 60% qu'il ne devrait pas aller au-delà de 2 mois.

La frontière entre le juriste et le *contract manager* devient de plus en plus poreuse, ce qui augmente les responsabilités pour ces rôles.



En 2016, la disparité dans la durée des processus de recrutement profitera aux entreprises les plus réactives.



## Chiffre clé

# +6%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q3 2014

(Source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)



# PARIS

## JURIDIQUE & FISCAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 5 ANS D'EXPERIENCE		5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Juridique</b>						
Directeur juridique			80k+	<b>80k+</b>	100k+	<b>100k+</b>
Counsel corporate M&A	45 - 65k	<b>45 - 65k</b>	65 - 90k	<b>65 - 90k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Counsel business/Contract	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	65 - 80k	<b>65 - 80k</b>	80k+	<b>80k+</b>
Counsel propriété intellectuelle	40 - 55k	<b>40 - 55k</b>	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>	75k+	<b>75k+</b>
Counsel droit social	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	65 - 85k	<b>65 - 85k</b>	85k+	<b>85k+</b>
<b>Fiscalité</b>						
Directeur fiscal					105k+	<b>105k+</b>
Fiscaliste généraliste	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	75 - 90k	<b>75 - 90k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Fiscaliste international	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>	75 - 95k	<b>75 - 95k</b>	95k+	<b>95k+</b>
Fiscaliste TVA	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	75 - 85k	<b>75 - 85k</b>	85k+	<b>85k+</b>
Fiscaliste prix de transfert	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>	75 - 95k	<b>75 - 95k</b>	95k+	<b>95k+</b>
<b>Compliance</b>						
Compliance officer	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	75 - 95k	<b>75 - 95k</b>	105k+	<b>105k+</b>
<b>Lobbying</b>						
Expert affaires corporate	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	65 - 85k	<b>65 - 85k</b>	85k+	<b>85k+</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## MANAGEMENT DE TRANSITION

### Marché 2015

Le management de transition est un marché concurrentiel qui a connu une forte affluence de candidatures, tous secteurs confondus, en 2015. En IT comme en finance, le volume de missions a augmenté suite à la reprise des projets SI autour de la réorganisation des entreprises et de leur transformation digitale.

### Tendances 2016

La banque et l'assurance seront encore des secteurs porteurs. Les expertises en fiscalité, comptabilité et consolidation seront très prisées. Les profils financiers et les métiers de l'ingénierie ayant une bonne maîtrise de l'anglais et des projets internationaux auront des perspectives de missions en Allemagne, aux Etats-Unis et en Asie (Thaïlande, Chine) notamment. En dehors des expertises pointues, les managers de transition pourront s'attendre à une relative stagnation des salaires.

### ASSURANCE

Face aux nouvelles contraintes réglementaires que sont Solvency II et la loi ANI (Accord National Interprofessionnel) le secteur de l'assurance a besoin de recourir à des expertises ciblées. Ainsi, les acteurs de ce marché demanderont à être accompagnés notamment sur les fonctions supports : responsable financier, directeur des opérations, RH *business partner* et fiscaliste.

### BANQUE

Avec la mise en place du nouveau cadre légal (Bâle III), les banques doivent entamer une nouvelle transformation. Dans une optique de réduction de coûts, le management de transition apparaît comme une solution adaptée pour optimiser la réorganisation des réseaux

de distribution. L'harmonisation de la stratégie commerciale et les nouveaux canaux d'approche client seront des sujets stratégiques. Les experts *risk*, *compliance*, ressources humaines accompagneront de la transformation seront plébiscités par les banques.

### FINANCE

La recherche de managers de transition ayant une expérience dans l'accompagnement du changement a augmenté avec le nombre de programmes de restructuration et de LBO que traversent les entreprises. Cela se traduira vraisemblablement par une pénurie de candidats en 2016. Les profils spécialisés en direction financière, audit, consolidation, comptabilité et fiscalité seront les profils les plus demandés. Cette année, nous nous attendons également à voir davantage de managers de transition venant d'entreprises françaises partir sur des missions aux Etats-Unis, en Russie et en Asie.

### IMMOBILIER

Le secteur bénéficie quant à lui d'un regain d'appétit notamment sur le tertiaire avec le retour des investisseurs étrangers à Paris et en régions. Cet engouement génère un besoin accru de responsables *asset management* et de directeurs immobiliers pour définir de nouveaux schémas directeurs. Les spécialistes *asset management*, *fund management* et fonctions supports (finance, maîtrise d'ouvrage, droit immobilier) seront sollicités. Nous nous attendons aussi à un rebond dans le *retail* qui devrait bénéficier de la reprise de la consommation des ménages.

### INGÉNIEURS

En 2015, les managers de transition ont été prisés par de nombreuses entreprises, notamment dans le secteur automobile où ils ont occupé la direction de sites ou de la *supply chain*. Cette année, les programmes de qualité et de lean

manufacturing dans le secteur aéronautique conduiront encore les entreprises à rechercher des compétences dans l'amélioration continue. Nous verrons aussi le renforcement du besoin d'accompagnement dans les entreprises dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et des transports. 2016 devrait voir une augmentation significative du nombre de managers de transition au sein des fonds d'investissement qui mettront l'accent sur les professionnels possédant une solide expérience en management, en direction de site et en gestion de projets d'envergure.

### IT

Le recours aux managers de transition s'est étendu en 2015 sous l'impulsion de sociétés cherchant à être accompagnées dans leurs plans de transformation digitale ou dans l'externalisation de leur infrastructure IT. Cette situation a en effet profité aux professionnels les plus opérationnels, et ceux capables de s'adapter et de s'impliquer complètement dans leurs missions. En 2016, les talents qui feront la différence sauront porter des projets critiques et prouveront que la fonction IT dépasse les silos d'une organisation. Parmi les compétences les plus prisées cette année, citons la capacité à remettre à plat la politique de sourcing, à orienter une stratégie ERP et à déployer des solutions logicielles spécifiques à un secteur.

### JURIDIQUE & FISCAL

Dans le domaine juridique et fiscal, les managers de transition possédant une expérience dans les fusions-acquisitions, la mise en place de documentation de prix de transfert et les audits fiscaux ont été les plus demandés en 2015. Avec une année 2016 qui apporte son lot de contraintes réglementaires dans de multiples secteurs, nombreuses seront les entreprises qui feront appel à des experts en fiscalité pour les accompagner sur des sujets

# PARIS

## MANAGEMENT DE TRANSITION

techniques et/ou nouveaux, qu'il s'agisse d'accompagner des opérations de haut de bilan avec des rapprochements, de procéder à la refonte de processus, ou de gérer des problématiques de CBCR (country by country reporting) par exemple.

## RESSOURCES HUMAINES

Le management de transition dans les ressources humaines a été marqué par deux tendances en 2015. D'une part, les entreprises industrielles ont eu recours à cette solution pour les aider à gérer les relations sociales après des phases de restructuration. L'autre grand mouvement a consisté à confier les fonctions support –

y compris l'administration de la paie et du personnel – à des managers de transition. En 2016, les structures industrielles feront plus encore appel à des experts en accompagnement du changement et en gestion de projet RH dans l'optique d'améliorer leur compétitivité et de fluidifier leurs opérations.

FONCTION	TARIF JOUR (€) 2015	TARIF JOUR (€) 2016
<b>Banque &amp; Assurance</b>		
DRH	1000 - 1500	<b>1000 - 1500</b>
Risk & compliance directeur	900 - 1400	<b>900 - 1400</b>
<b>Finance</b>		
CFO	1200 - 2000	<b>1200 - 2000</b>
Directeur comptabilité	950 - 1200	<b>950 - 1300</b>
Contrôleur financier	900 - 1200	<b>950 - 1300</b>
<b>Immobilier</b>		
CFO	1300 - 2000	<b>1300 - 2000</b>
<b>Ingénierie</b>		
Chief restructuring officer	1500 - 2300	<b>1500 - 2500</b>
Directeur site industriel	1100 - 1450	<b>1200 - 1500</b>
Responsable supply chain	900 - 1300	<b>900 - 1300</b>
<b>IT</b>		
DSI	1200 - 2300	<b>1200 - 2500</b>
Directeur des opérations	1100 - 1500	<b>1200 - 1700</b>
Responsable programme	900 - 1300	<b>900 - 1500</b>
<b>Juridique &amp; fiscal</b>		
Directeur fiscal	1700 - 1900	<b>1700 - 2300</b>
Directeur juridique	1500 - 1700	<b>1500 - 2000</b>
Responsable risk/fiscalité	900 - 1500	<b>1000 - 1700</b>
<b>Ressources humaines</b>		
DRH	1000 - 1500	<b>1000 - 1500</b>
Responsable restructuring	900 - 1500	<b>1000 - 1500</b>
Responsable comp & ben	900 - 1500	<b>900 - 1500</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## MARKETING & COMMERCIAL

### Marché 2015

Les tendances de l'économie ont influé sur l'état du marché du travail des cadres en marketing et ventes en 2015. Ainsi, l'an passé a été marqué par une forme d'essoufflement du *retail* et de la grande consommation largement compensée par le dynamisme des sociétés B2B, en particulier dans les SSII et l'industrie. Dans la banque et l'assurance, le succès grandissant des fonctions digitales, en particulier dans le CRM et l'e-commerce, ne s'est pas démenti.

### Tendances 2016

Cette année encore, une excellente connaissance de leur secteur constituera une compétence clé aux yeux des recruteurs. Nous nous attendons à voir une montée des fonctions touchant au développement commercial, à la stratégie digitale et à la communication, les entreprises souhaitant en effet relancer une promotion plus agressive de leurs produits et services. Nous prévoyons aussi une reprise des recrutements dans le *retail*.



Une excellente connaissance de leur secteur constituera une compétence clé aux yeux des recruteurs.



## Chiffres clés

# +7%

volume d'offres d'emploi commercial Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

# +2%

volume d'offres d'emploi marketing Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

# 107 983

offres d'emploi commercial au Q3 2015

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

# PARIS

## MARKETING & COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Commercial</b>						
Responsable/directeur commercial			90 - 110k	<b>90 - 110k</b>	90 - 130k	<b>90 - 130k</b>
Responsable/directeur export			65 - 80k	<b>65 - 80k</b>	75 - 110k	<b>75 - 110k</b>
Directeur commercial national			70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	80 - 110k	<b>80 - 110k</b>
Responsable commercial régional	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>		
Responsable/directeur retail	40 - 60k	<b>40 - 60k</b>	65 - 85k	<b>65 - 90k</b>	85 - 120k	<b>90 - 130k</b>
Responsable/directeur comptes clés			60 - 80k	<b>60 - 80k</b>	90k+	<b>100k+</b>
Responsable/directeur e-commerce	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	65 - 70k	<b>65 - 70k</b>	100k+	<b>100k+</b>
Responsable/directeur technique	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	100k+	<b>100k+</b>
Responsable/directeur flagship	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	80 - 110k	<b>80 - 110k</b>
<b>Marketing</b>						
Responsable/directeur marcom	45 - 60k	<b>45 - 65k</b>	65 - 85k	<b>65 - 85k</b>	90 - 130k	<b>90 - 140k</b>
Responsable/directeur marketing digital	40 - 60k	<b>40 - 60k</b>	60 - 80k	<b>65 - 85k</b>	100k+	<b>100k+</b>
Category manager/director	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	85k+	<b>90k+</b>
Responsable/directeur produit	45 - 55k	<b>45 - 55k</b>	50 - 70k	<b>50 - 70k</b>	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>
Responsable trade marketing	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>		
Spécialiste RP et éditorial	35 - 55k	<b>35 - 55k</b>	50 - 80k	<b>50 - 80k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# PARIS

## RESSOURCES HUMAINES

### Marché 2015

La segmentation des métiers RH par expertise suite au renforcement du cadre législatif est une tendance qui s'est confirmée en 2015. Par conséquent, le rôle du DRH s'apparente de plus en plus à celui d'un chef d'orchestre à la tête d'une équipe composée d'experts : paie, formation, *talent acquisition*, *comp & ben*...

### Tendances 2016

Cette spécialisation continuera en 2016 et les recruteurs seront à la recherche de candidats possédant une expertise RH précise, ce qui contribuera à l'augmentation

des salaires à hauteur de 10 à 15% pour les spécialistes, notamment en SIRH (systèmes d'information des ressources humaines) et *comp & ben*. Les candidats bilingues français-anglais, sur l'ensemble des métiers, auront un avantage certain dans les recrutements de cette année.

2016 sera une année où les ressources humaines pourront conforter leur position de business partner dans les entreprises qui font de l'implication de leurs salariés et de leur marque employeur des piliers de leur stratégie, principalement dans des situations de croissance ou de restructuration.



En 2016, les ressources humaines conforteront leur position de business partner.



## Chiffres clés

# +12%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

# +10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

# PARIS

## RESSOURCES HUMAINES

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Généraliste</b>						
DRH groupe	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>	85 - 135k	<b>90 - 140k</b>	115k+	<b>120k+</b>
DRH France	65 - 90k	<b>65 - 90k</b>	85 - 120k	<b>90 - 120k</b>	120k+	<b>120k+</b>
HR business partner	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	65 - 85k	<b>65 - 85k</b>	85k+	<b>90k+</b>
<b>Formation &amp; développement</b>						
Responsable développement RH	60 - 75k	<b>60 - 75k</b>	70 - 85k	<b>70 - 90k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Responsable talent acquisition	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	70 - 85k	<b>70 - 90k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Responsable recrutement	55 - 65k	<b>55 - 65k</b>	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>	80k+	<b>80k+</b>
Responsable formation	55 - 65k	<b>55 - 65k</b>	60 - 75k	<b>60 - 80k</b>	75k+	<b>75k+</b>
<b>Spécialiste</b>						
Responsable/directeur droit social	65 - 80k	<b>65 - 80k</b>	75 - 95k	<b>75 - 95k</b>	100k+	<b>100k+</b>
Responsable comp&ben	60 - 75k	<b>60 - 75k</b>	75 - 90k	<b>75 - 90k</b>	95k+	<b>95k+</b>
Responsable paie	55 - 65k	<b>55 - 65k</b>	60 - 75k	<b>60 - 75k</b>	75 - 85k	<b>75 - 90k</b>
Responsable social business controlling	55 - 65k	<b>55 - 65k</b>	60 - 70k	<b>60 - 75k</b>	75 - 90k	<b>75 - 90k</b>
Juriste droit social	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	55 - 75k	<b>60 - 80k</b>	80k+	<b>80k+</b>
Responsable RHSI	55 - 65k	<b>55 - 65k</b>	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	70k+	<b>70k+</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime



# RHÔNE-ALPES

FINANCE / INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN / IT / JURIDIQUE & FISCAL / MARKETING & COMMERCIAL / RESSOURCES HUMAINES / SANTÉ

## Marché 2015

A la faveur d'un rétablissement progressif de la confiance dans le marché, les cadres rhônalpins se sont montrés plus mobiles et plus à l'écoute de nouvelles opportunités. Le dynamisme de la région Rhône-Alpes a contribué à une hausse significative des volumes de missions pour les cadres, tous secteurs confondus. Lyon et sa proche banlieue, qui ont tout particulièrement bénéficié du nombre croissant des recrutements, continuent de séduire les candidats attirés par des contenus riches de mission et la promesse d'un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.

## Tendances 2016

En 2016, nous prévoyons une croissance du recours à l'intermédiation de la part des entreprises de la région pour assurer

le succès de leurs recrutements en top management (direction générale, direction administrative et financière...) et d'experts (directeur du contrôle de gestion industriel, directeur QHSE, responsable recherche clinique...).

Nous devrions assister à une réouverture des budgets de recrutement sur certains postes clés : contrôleurs financiers dans l'industrie, les responsables *supply chain* dans la distribution, et les responsables affaires réglementaires dans les dispositifs médicaux et les biotechs.

Les rémunérations en revanche, resteront relativement stables, néanmoins, des augmentations de la part variable étroitement liées aux résultats individuels resteront envisageables.



Les rémunérations resteront relativement stables, mais des augmentations de la part variable resteront envisageables.



## Chiffres clés

+17.5%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

+41%

volume d'offres d'emploi en ingénierie Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

+43%

volume d'offres d'emploi banque et services financiers Q3 2015 vs Q3 2014

(source : Baromètre Européen de l'Emploi, Robert Walters)

# RHÔNE-ALPES

FINANCE / INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN / IT / JURIDIQUE & FISCAL / MARKETING & COMMERCIAL /  
RESSOURCES HUMAINES / SANTÉ

## FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
CFO			100 - 150k	<b>100 - 150k</b>	120k+	<b>120k+</b>
Contrôleur financier	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	100 - 150k	<b>100 - 150k</b>
Consolidation	60 - 90k	<b>60 - 90k</b>	70 - 100k	<b>70 - 100k</b>	80 - 110k	<b>90 - 130k</b>
Responsable comptabilité	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	60 - 90k	<b>60 - 90k</b>	70 - 100k	<b>70 - 110k</b>
Responsable trésorerie & cash	50 - 70k	<b>50 - 70k</b>	55 - 80k	<b>60 - 85k</b>	75 - 110k	<b>70 - 100k</b>
Auditeur interne	50 - 70k	<b>50 - 70k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	80 - 100k	<b>80 - 110k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime



# RHÔNE-ALPES

FINANCE / INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN / IT / JURIDIQUE & FISCAL / MARKETING & COMMERCIAL / RESSOURCES HUMAINES / SANTÉ

## INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Recherche &amp; développement</b>						
Directeur R&D			80k+	<b>80k+</b>	90k+	<b>90k+</b>
Expert technique			65k+	<b>65k+</b>	80k+	<b>80k+</b>
<b>Manufacturing</b>						
Plant manager			70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	100k+	<b>100k+</b>
Responsable maintenance	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	55 - 70k	<b>60 - 80k</b>	70 - 85k	<b>80 - 100k</b>
Responsable UAP	45 - 65k	<b>45 - 65k</b>	60 - 75k	<b>65 - 80k</b>	70 - 90k	<b>70 - 95k</b>
<b>Amélioration continue</b>						
Directeur qualité			65 - 75k	<b>65 - 80k</b>	85k+	<b>85k+</b>
Responsable lean manufacturing	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	75 - 90k	<b>75 - 90k</b>
Responsable HSE	45 - 55k	<b>45 - 60k</b>	50 - 70k	<b>60 - 70k</b>	70 - 85k	<b>70 - 85k</b>
<b>Logistique &amp; achats</b>						
Directeur supply chain			60 - 85k	<b>75 - 90k</b>	90k+	<b>100k+</b>
Directeur achats			75 - 85k	<b>75 - 85k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Ingénieurs achats	40 - 50k	<b>45 - 55k</b>	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

## IT

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
DSI			90 - 120k	<b>90 - 120k</b>	120k+	<b>120k+</b>
Responsable sécurité	45 - 65k	<b>45 - 65k</b>	70 - 80k	<b>70 - 80k</b>	80 - 120k	<b>80 - 120k</b>
Responsable programmes	50 - 70k	<b>50 - 70k</b>	65 - 90k	<b>65 - 90k</b>	85 - 100k	<b>85 - 100k</b>
Responsable projet SAP	45 - 60k	<b>50 - 65k</b>	65 - 80k	<b>65 - 80k</b>	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>
Responsable projet CRM	45 - 60k	<b>50 - 65k</b>	65 - 80k	<b>70 - 85k</b>	80 - 100k	<b>90 - 110k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# RHÔNE-ALPES

FINANCE / INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN / IT / JURIDIQUE & FISCAL / MARKETING & COMMERCIAL / RESSOURCES HUMAINES / SANTÉ

## JURIDIQUE & FISCAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Responsable/directeur juridique	50 - 60k	<b>60 - 70k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	90k+	<b>100k+</b>
Compliance officer	50 - 70k	<b>50 - 70k</b>	70 - 80k	<b>70 - 80k</b>		
Expert technique	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

## MARKETING & COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Commercial</b>						
Responsable/directeur commercial	70 - 80k	<b>70 - 80k</b>	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>	110k+	<b>110k+</b>
Responsable business development	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	70 - 80k	<b>70 - 80k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Responsable comptes clés	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	65 - 80k	<b>65 - 80k</b>
<b>Marketing</b>						
Responsable/directeur marketing	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Responsable produit	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>	75k+	<b>75k+</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# RHÔNE-ALPES

FINANCE / INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN / IT / JURIDIQUE & FISCAL / MARKETING & COMMERCIAL /  
RESSOURCES HUMAINES / SANTÉ

## RESSOURCES HUMAINES

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
DRH			90 - 120k	<b>90 - 120k</b>	100 - 150k	<b>100 - 150k</b>
Expert RH	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	60 - 85k	<b>60 - 85k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>
Expert droit social	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>	70 - 100k	<b>70 - 100k</b>
Expert comp&ben	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	65 - 80k	<b>65 - 80k</b>		
Talent manager	40 - 60k	<b>40 - 60k</b>	55 - 75k	<b>55 - 75k</b>		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

## SANTE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Responsable affaires réglementaires	55 - 65k	<b>60 - 70k</b>	65 - 70k	<b>70 - 75k</b>	70 - 100k	<b>75 - 100k</b>
Responsable assurance qualité	55 - 65k	<b>60 - 70k</b>	65 - 70k	<b>70 - 75k</b>	70 - 100k	<b>75 - 100k</b>
Responsable projet R&D	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	60 - 75k	<b>60 - 80k</b>	75 - 90k	<b>80 - 90k</b>
Responsable recherche clinique	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	60 - 80k	<b>60 - 80k</b>	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>
Responsable marketing médical	50 - 65k	<b>55 - 70k</b>	65 - 80k	<b>70 - 80k</b>	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>
Business developer	50 - 65k	<b>50 - 70k</b>	65 - 90k	<b>70 - 90k</b>	90 - 120k	<b>90 - 120k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# SUD-OUEST

COMMERCIAL / FINANCE / MANUFACTURING / QHSE / RESSOURCES HUMAINES / SUPPLY CHAIN

## Marché 2015

Le quart sud-ouest a connu une hausse des recrutements sur les postes de cadres généralistes tout comme sur les experts. La région bénéficie d'un certain dynamisme multi-sectoriel qui concerne l'aéronautique, les équipementiers, l'agroalimentaire, les biotechs, et les dispositifs médicaux. Toulouse, Bordeaux

et Montpellier ont constitué des pôles d'attractivité pour les cadres notamment pour la qualité de vie proposée par ces villes.

## Tendances 2016

Cette année, afin d'accroître le rayonnement des savoir-faire du sud-ouest, nous nous attendons à une augmentation des recrutements des cadres commerciaux

à l'export et des ingénieurs spécialisés. Les PME et ETI de la région seront prêtes à mettre le prix pour s'entourer des meilleurs talents, ainsi le niveau de rémunération sera-t-il légèrement à la hausse (+5%) avec une augmentation significative pour les profils les plus experts pouvant aller jusqu'à 25-30%.

## Chiffre clé

# +25 à 30%

hausse prévisionnelle des rémunérations pour les plus experts

(source : Salary Survey 2016)

## COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Responsable/directeur commercial	70 - 80k	<b>70 - 80k</b>	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>	110k+	<b>110k+</b>
Responsable/directeur business development	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	70 - 80k	<b>70 - 80k</b>	90k+	<b>90k+</b>
Responsable/directeur commercial export	-	-	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>	90 - 120k	<b>90 - 120k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

## FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
DAF Groupe			80 - 120k	<b>80 - 120k</b>	120k+	<b>120k+</b>
DAF PME			65 - 85k	<b>65 - 85k</b>	80 - 110k	<b>80 - 110k</b>
Responsable/Directeur Comptable	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	60 - 80k	<b>60 - 85k</b>	70 - 90k	<b>70 - 95k</b>
CDG Corporate/Business Analyst	40 - 55k	<b>40 - 55k</b>	50 - 65k	<b>50 - 65k</b>	60 - 75k	<b>60 - 75k</b>
CDG Industriel	45 - 60k	<b>45 - 60k</b>	55 - 70k	<b>55 - 70k</b>	65 - 80k	<b>65 - 80k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

# SUD-OUEST

COMMERCIAL/ FINANCE / MANUFACTURING / QHSE / RESSOURCES HUMAINES / SUPPLY CHAIN

## MANUFACTURING

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Responsable/directeur UAP	45 - 55k	<b>45 - 60k</b>	60 - 75k	<b>60 - 75k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>
Responsable/directeur maintenance	-	-	50 - 70k	<b>55 - 75k</b>	70 - 80k	<b>75 - 85k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

## QHSE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Responsable/directeur qualité	-	-	60 - 70k	<b>60 - 70k</b>	70 - 85k	<b>70 - 85k</b>
Responsable/directeur HSE	-	-	55 - 65k	<b>60 - 70k</b>	65 - 80k	<b>70 - 90k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

## RESSOURCES HUMAINES

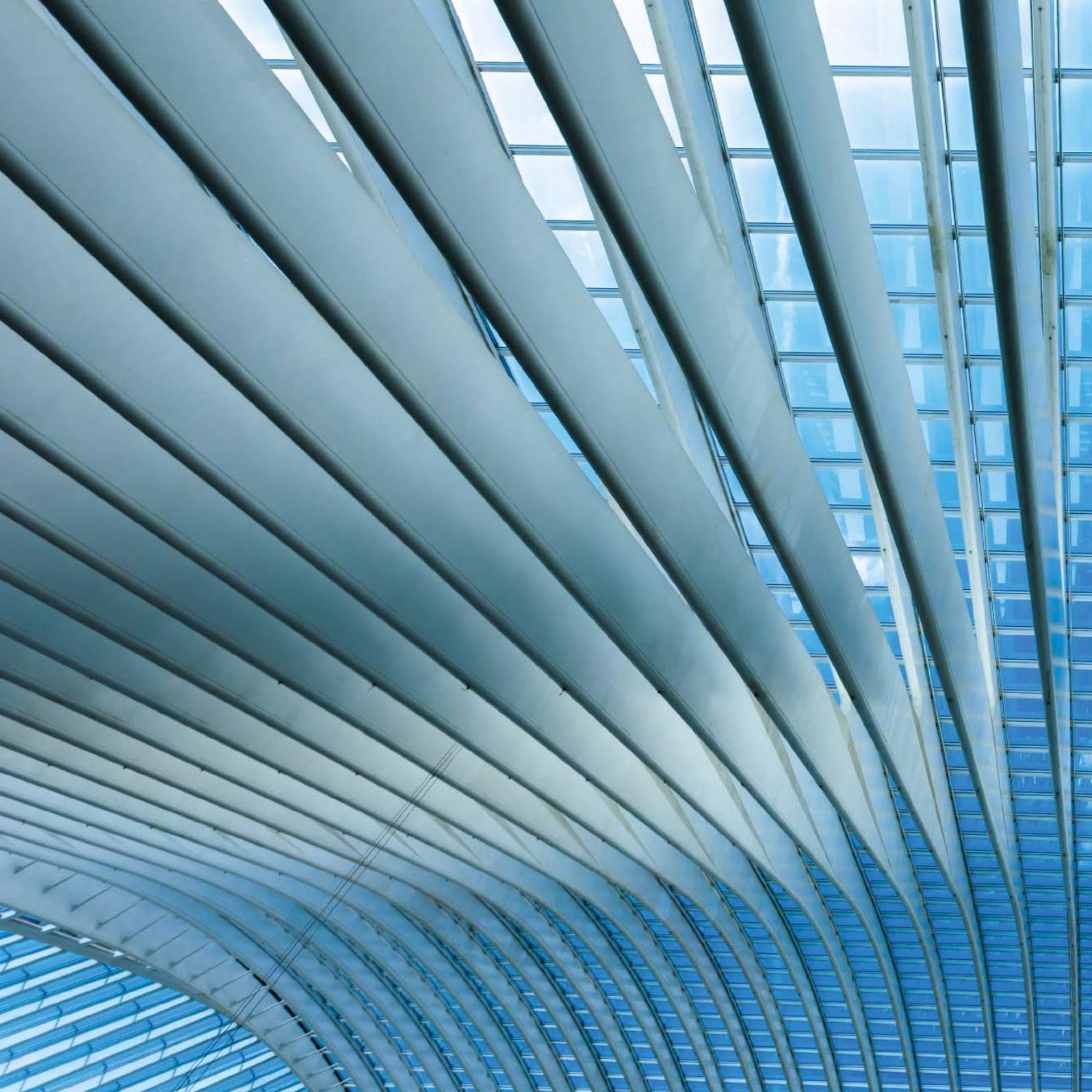
FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
DRH	-	-	80 - 100k	<b>80 - 100k</b>	100 - 130k	<b>100 - 130k</b>
Responsable RH	50 - 60k	<b>50 - 60k</b>	60 - 85k	<b>60 - 85k</b>	70 - 90k	<b>70 - 90k</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime

## SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Responsable/directeur supply chain	-	-	60 - 70k	<b>65 - 75k</b>	75k+	<b>80k+</b>
Responsable/directeur achats	-	-	60 - 70k	<b>65 - 75k</b>	70k+	<b>75k+</b>

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime





# CONTACT

## Paris

25 rue Balzac  
75008 Paris  
France

T : +33 1 40 67 88 00  
F : +33 1 40 67 88 09  
[paris@robertwalters.com](mailto:paris@robertwalters.com)

## Lyon

63 quai Charles de Gaulle  
69006 Lyon  
France

T : +33 4 72 44 04 18  
F : +33 4 72 69 71 18  
[lyon@robertwalters.com](mailto:lyon@robertwalters.com)

## Toulouse

8 esplanade Compans Caffarelli  
31000 Toulouse  
France

T : +33 5 62 30 50 70  
F : +33 5 62 30 50 00  
[toulouse@robertwalters.com](mailto:toulouse@robertwalters.com)

AFRIQUE DU SUD  
ALLEMAGNE  
AUSTRALIE  
BELGIQUE  
BRÉSIL  
CHINE  
CORÉE DU SUD  
ÉMIRATS ARABES UNIS  
ESPAGNE  
FRANCE  
HONG KONG  
INDONÉSIE  
IRLANDE  
JAPON  
LUXEMBOURG  
MALAISIE  
NOUVELLE-ZÉLANDE  
PAYS-BAS  
ROYAUME-UNI  
SINGAPOUR  
SUISSE  
TAÏWAN  
THAÏLANDE  
USA  
VIETNAM



[www.robertwalters.fr](http://www.robertwalters.fr)