

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION 2017

ROBERT WALTERS

SOMMAIRE

Edito 1

PARIS

Assurance 2

Avocats 4

Banque 6

Conseil 8

Finance 10

Immobilier & Construction 12

Ingénieurs & Supply Chain 14

IT & Digital 16

Juridique & Fiscal 18

Management de Transition 21

Marketing & Commercial 24

Ressources Humaines 26

RÉGIONS

Rhône-Alpes 28

Sud-Ouest 34

Contact 37

FRANCE

EDITO

Après un démarrage lent en 2016, les employeurs français ont commencé à montrer des signes de confiance au second semestre avec une augmentation des embauches en IT et digital. Les entreprises ont toutefois sécurisé leurs recrutements en recherchant des profils experts, et ce dans toutes les disciplines.

De manière générale, le marché du recrutement a connu un plus grand dynamisme en accord avec la reprise annoncée. Dans tous les secteurs, les opportunités d'emploi ont surtout été portées par des projets de digitalisation et d'accompagnement au changement. Les débuts d'un retour de confiance ont permis de dégeler les embauches, une bonne nouvelle puisque les managers préparent plus sereinement leurs plans de succession, une situation qui devrait profiter aux candidats à fort potentiel faisant preuve de leadership.

TENDANCES 2017

Jusqu'ici soucieux de trouver des candidats experts confirmés capables de faire la différence immédiatement dans l'activité de l'entreprise, les recruteurs ont en revanche ouvert leurs recrutements à des profils moins expérimentés, mais à fort potentiel et très agiles.

Ce phénomène se renforcera dans la mesure où les entreprises recommencent à planifier leurs recrutements sur le long terme afin d'être prêtes pour les changements qui s'opéreront dans 5 à 10 ans.

Les recruteurs accueilleront donc plus facilement des profils venant de cursus et d'expériences professionnelles plus variés. Une exposition à un environnement international et la maîtrise de l'anglais constitueront des avantages considérables pour les candidats.

Etant donné la pénurie relative de professionnels répondant à ces critères, les entreprises devront avancer des offres très attractives pour séduire les meilleurs talents.

Alors que les salaires resteront stables dans toutes les disciplines – à part pour les professionnels ayant développé des compétences très spécifiques à une industrie – les opportunités de formation, d'évolution de carrière, de contacts internationaux, et les environnements de travail agiles seront des critères de choix dans la décision des candidats.

Cette année, trois secteurs offriront de nombreuses opportunités d'embauche : la santé, le luxe, et l'ingénierie.

Coralie Rachet

Directrice France

PARIS

ASSURANCE

Marché 2016

En 2016, les entreprises ont eu tendance à privilégier la mobilité en interne, notamment sur les postes de management. L'entrée en vigueur de l'accord national interprofessionnel (ANI) a influencé à la hausse le recrutement de commerciaux, de souscripteurs et de gestionnaires qualifiés. De même, les actuaires possédant des compétences transverses et relationnelles en plus d'une expertise technique forte ont également été plébiscités.

Tendances 2017

Cette année, les besoins de plus en plus nombreux pour les compagnies d'assurance, les mutuelles, et les IP comme les courtiers, donneront une nouvelle impulsion aux recrutements du secteur. Par ailleurs, de nouveaux métiers devraient émerger dans les entreprises liées aux transformations digitales.

De manière générale, les candidats à l'écoute du marché se montreront plus exigeants, et s'orienteront plus naturellement vers des structures ayant investi dans une marque employeur attractive et proposant des perspectives d'évolution intéressantes.



De nouveaux métiers devraient émerger dans les entreprises liées aux transformations digitales.



Chiffres clés

+32%

volume d'offres d'emploi Q4 2016 vs Q4 2015

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

+5 à 10%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2017)

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Actuaire	55 - 70k	55 - 70k	70 - 100k	70 - 100k	100k+	110k+
Souscripteur	45 - 60k	45 - 60k	60 - 90k	70 - 100k	90k+	100k+
Responsable comptes clés	40 - 50k	50 - 60k	45 - 60k	60 - 80k		
Responsable back office			40 - 55k	45 - 55k	60 - 70k	60 - 70k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.



PARIS

AVOCATS

Marché 2016

Nous avons noté un marché resté très actif en particulier sur le secteur du corporate dans les domaines du *M&A*, du *private equity* et du droit boursier, et un début d'essoufflement de la forte demande en droit social que nous observons depuis plusieurs années.

Tendances 2017

En 2017, de nombreux cabinets de premier plan chercheront encore à renforcer leur positionnement en intégrant des associés disposant d'un portefeuille de clients portable significatif. Cette dynamique se vérifiera également en

fiscalité, secteur dans lequel les équipes se consolideront toutefois davantage par le recrutement de collaborateurs expérimentés.

La création de nouvelles structures -- en création pure, sous forme de *spin-off*, ou par l'ouverture de bureaux à l'étranger -- devrait se poursuivre, à un rythme toutefois plus modéré. Enfin, le vote du Brexit, qui a déjà commencé à peser sur le financement des opérations internationales, pourrait avoir un impact sur les décisions de recrutement.



De nombreux cabinets de premier plan chercheront à renforcer leur positionnement en intégrant des associés disposant d'un portefeuille de clients portable significatif.

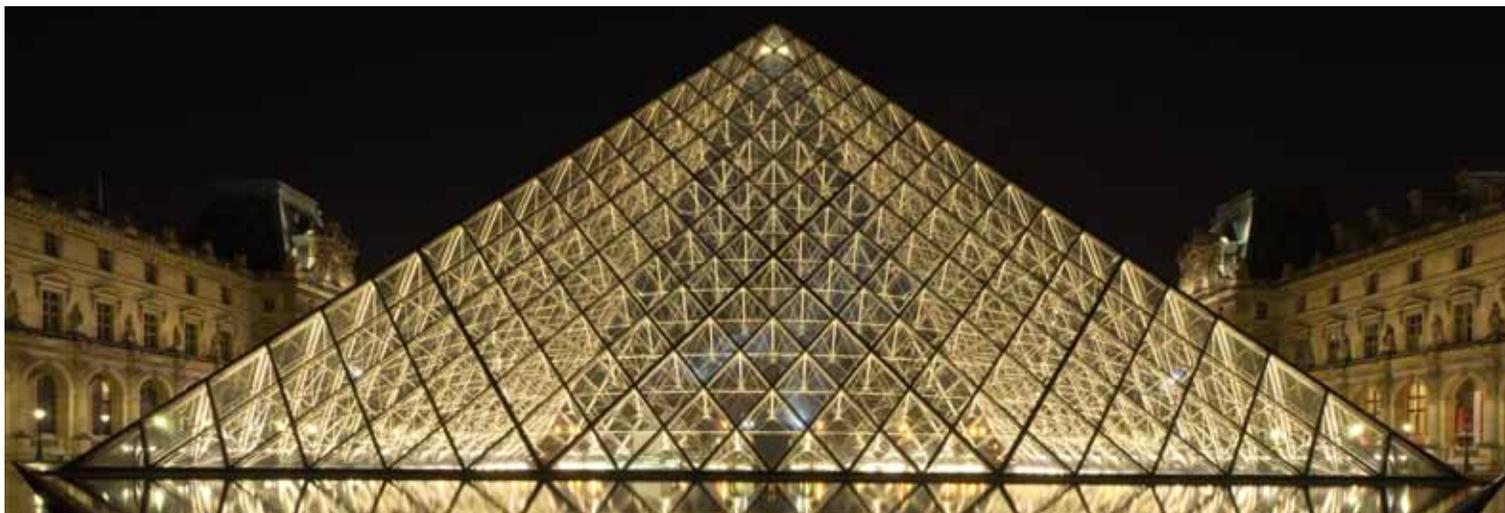


Chiffre clé

+5%

hausse maximale prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2017)



PARIS

AVOCATS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)	
	2016	2017
Cabinets d'avocats américains		
Equity partner (+8 ans d'expérience)	500k+	500k+
Associé/counsel (+8 ans d'expérience)	160 - 450k	160 - 450k
Collaborateur (+8 ans d'expérience)	160k+	160k+
Collaborateur (5 - 7 ans d'expérience)	115 - 210k	115 - 210k
Collaborateur (2 - 4 ans d'expérience)	85 - 160k	85 - 160k
Cabinets d'avocats anglo-saxons		
Equity partner (+8 ans d'expérience)	400k+	400k+
Associé/counsel (+8 ans d'expérience)	150 - 300k	150 - 300k
Collaborateur (+8 ans d'expérience)	150k+	150k+
Collaborateur (5 - 7 ans d'expérience)	110 - 155k	110 - 155k
Collaborateur (2 - 4 ans d'expérience)	80 - 110k	80 - 110k
Cabinets d'avocats français		
Equity partner (+8 ans d'expérience)	150k+	150k+
Collaborateur (+8 ans d'expérience)	120k+	120k+
Collaborateur (5 - 7 ans d'expérience)	90 - 160k	90 - 160k
Collaborateur (2 - 4 ans d'expérience)	65 - 130k	65 - 130k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

BANQUE

Marché 2016

Si le volume de recrutements en banque d'investissement est resté stable en 2016 avec la recherche de profils experts, ce sont principalement les lignes métiers transverses (direction des *risks*, conformité, direction financière...) qui ont été renforcées. En banque de détail, les recrutements en *front office* ont été prépondérants. Les entreprises du réseau bancaire ont essentiellement courtisé les candidats au profil commercial. Les grands groupes se sont également appuyés sur les profils IT avec une spécialisation bancaire pour répondre aux besoins de la nouvelle génération de clients, plus mobiles, plus connectés, et pour accélérer la transformation digitale de leur structure.

Tendances 2017

La conjoncture sera toujours aussi propice aux candidats expérimentés et techniques : après avoir mis un frein à leurs recrutements suite aux crises financières, les banques, assainies, reprendront les embauches de cadres.

En effet, les exigences réglementaires européennes et locales demanderont une forte mobilisation au sein des banques et imposeront un niveau technique très élevé. Les établissements afficheront donc une préférence marquée pour les profils experts, notamment dans les métiers du *risk management* afin de faire face à la réglementation prudentielle. De manière générale, qu'il s'agisse de renforcer ou de renouveler les équipes, les institutions financières privilégieront les professionnels apportant une complémentarité aux compétences existantes en interne et sachant insuffler une nouvelle vision métier.



Après avoir mis un frein à leurs recrutements suite aux crises financières, les banques, assainies, reprendront les embauches de cadres.



Chiffre clé

+16%

volume d'offres d'emploi risk management Q4 2016 vs Q4 2015

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

PARIS

BANQUE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Banque d'investissement						
C.O.O					150k+	150k+
Private equity	60 - 80k	60 - 80k	80 - 150k	80 - 150k	150k+	150k+
Asset manager	50 - 85k	50 - 85k	95 - 130k	95 - 130k	140k+	140k+
M&A	60 - 85k	60 - 85k	80 - 140k	80 - 140k	140k+	140k+
Coverage/corporate banking	55 - 90k	55 - 90k	85 - 130k	85 - 130k	130k+	130k+
Direction de la conformité et du contrôle interne	40 - 65k	40 - 65k	70 - 110k	70 - 110k	120k+	120k+
Product specialist			65 - 90k	65 - 90k	95k+	95k+
Direction financière	50 - 65k	50 - 65k	60 - 95k	60 - 95k	90k+	90k+
Banque de détail						
Risk manager	50 - 65k	50 - 65k	65 - 90k	65 - 90k		
Directeur d'agence	45 - 60k	45 - 60k	60 - 75k	60 - 75k		
Conseiller entreprise	45 - 60k	55 - 65k	55 - 75k	55 - 75k		
Responsable private banking	45 - 55k	45 - 65k	55 - 70k	55 - 80k		
Chargé d'affaires private banking	45 - 60k	45 - 60k	60 - 70k	60 - 70k		
Analyste crédit	45 - 55k	45 - 55k	55 - 65k	60 - 70k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

CONSEIL

Marché 2016

Portée par une croissance record estimée entre 8 et 9%, l'année 2016 a vu le recrutement devenir un enjeu majeur dans le secteur du conseil.

Ce dynamisme est particulièrement remarqué dans le secteur des services financiers qui fait face à des problématiques multiples au niveau réglementaire, sécurité, *Big Data* et transformation digitale.

Tendances 2017

Les cabinets de conseil anticipent un volume de recrutements conduisant à une augmentation de plus de 25% de leurs effectifs. La moitié des nouvelles recrues seront des jeunes diplômés. Côté candidats, le marché restera particulièrement tendu sur les profils entre 3 et 9 ans d'expérience. Cette concurrence incitera les cabinets à considérer l'intégration de profils issus de l'entreprise et d'autres métiers de services.

L'effort de rétention constituera l'enjeu principal pour les cabinets qui consacreront des moyens toujours plus importants pour attirer et conserver les meilleurs talents.



Les cabinets envisageront l'intégration de profils issus de l'entreprise et d'autres métiers de services.



Chiffres clés

3 à 9 ans d'expérience

tranche d'expérience la plus recherchée

(source : Salary Survey 2017)

+25%

hausse potentielle des effectifs en 2017

(source : Salary Survey 2017)

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Stratégie	60 - 80k	60 - 80k	90 - 150k	90 - 150k	160k+	160k+
Organisation & management	50 - 65k	50 - 65k	65 - 110k	65 - 110k	120k+	120k+

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.



Les opportunités de formation, d'évolution de carrière, de contacts internationaux, et les environnements de travail agiles seront des critères de choix dans la décision des candidats.

Coralie Racht
Directrice France



PARIS

FINANCE

Marché 2016

La demande d'experts tels que les consolidateurs et les auditeurs internes certifiés CISA a été soutenue en 2016, tout comme la recherche de profils internationaux.

Tendances 2017

En 2017, nous devrions observer une demande particulièrement marquée sur les fonctions de contrôle de gestion pour lesquelles les profils adaptables ayant eu des expériences à l'étranger seront recherchés, notamment s'ils restent mobiles. Les candidats se positionnant en *business partners*, capables d'accompagner les opérationnels (industriels, commerciaux ou support) seront les plus demandés.

En audit, les profils présentant une expérience multiculturelle et dotés d'un tempérament très opérationnel seront prisés.

Les secteurs du *retail*, de la grande consommation et de l'industrie seront cette année encore les plus demandeurs.

L'évolution de la pyramide des âges favorisera logiquement la préparation de plans de succession au sein des directions financières qui anticiperont des départs en retraite : les candidats à haut potentiel pourront ainsi tirer leur épingle du jeu.



Les candidats se positionnant en *business partners*, capables d'accompagner les opérationnels, seront les plus demandés.



Chiffre clé

+5%

hausse potentielle des rémunérations

(source : Salary Survey 2017)



PARIS

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 12 ANS D'EXPERIENCE		12+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Généraliste						
CFO					200 - 350k	200 - 370k
Directeur financier - PME					120 - 200k	120 - 200k
Directeur financier - BU			80 - 100k	80 - 100k	100 - 130k	100 - 130k
Responsable/directeur audit interne	50 - 70k	50 - 70k	75 - 110k	75 - 110k	110 - 150k	110 - 150k
Responsable/directeur contrôle de gestion	50 - 70k	50 - 70k	70 - 100k	70 - 100k	100 - 150k	100 - 150k
Responsable/directeur comptabilité	50 - 75k	50 - 75k	75 - 100k	75 - 100k	90 - 150k	90 - 150k
Responsable/directeur FP&A	45 - 65k	45 - 65k	60 - 90k	60 - 90k	90 - 110k	90 - 110k
Spécialiste						
Responsable/directeur M&A	50 - 80k	50 - 80k	90 - 130k	90 - 130k	130 - 200k	130 - 200k
Responsable/directeur trésorerie	45 - 65k	45 - 65k	65 - 100k	65 - 100k	110 - 160k	110 - 160k
Responsable/directeur consolidation	55 - 80k	55 - 80k	80 - 110k	80 - 110k	110 - 130k	110 - 130k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

IMMOBILIER & CONSTRUCTION

Marché 2016

La promotion immobilière résidentielle a connu une forte hausse de ses recrutements en 2016, particulièrement en développement, en programme et technique. Les acteurs de la promotion immobilière tertiaire se sont ouverts à la promotion immobilière résidentielle, ce qui a ouvert la voie à des créations de postes. Les volumes d'investissement, toujours élevés, ont engendré de nombreuses opportunités en Acquisition, Asset, et Property Management. L'année 2016 fut globalement très porteuse.

Tendances 2017

Le contexte restera favorable aux candidats qui seront encore courtisés par les entreprises. Ils pourront avoir des exigences plus fortes en termes de rémunération, même lorsqu'il s'agit de professionnels en reconversion de carrière. De nouvelles structures émergent dans la promotion immobilière, et se fixent des objectifs ambitieux en venant challenger les Majors. En parallèle, les niveaux élevés en investissement engendreront toujours de fortes demandes en Asset et Property Management.



Les candidats pourront avoir des exigences plus fortes en termes de rémunération.



Chiffre clé

+10 à 15%

exigence salariale des candidats

(source : Salary Survey 2017)



PARIS

IMMOBILIER & CONSTRUCTION

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPERIENCE		6 - 10 ANS D'EXPERIENCE		10+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Asset management						
Responsable/directeur investissements	45 - 75k	45 - 75k	70 - 110k	70 - 110k	110 - 200k	110 - 200k
Responsable/directeur asset management	45 - 60k	45 - 60k	75 - 120k	75 - 120k	100 - 180k	100 - 180k
Responsable/directeur property management	45 - 55k	45 - 55k	55 - 75k	55 - 75k	80 - 120k	80 - 120k
Promotion immobilière						
Responsable/directeur programmes	45 - 55k	45 - 55k	65 - 115k	65 - 115k	100 - 130k	100 - 130k
Responsable/directeur développement	55 - 60k	55 - 60k	60 - 65k	60 - 65k	85 - 100k	85 - 100k
Directeur technique					70k+	70k+
Directeur commercial	45 - 75k	45 - 75k	55 - 90k	55 - 90k	70 - 120k	70 - 120k
Transactions						
Responsable/directeur immobilier	45 - 65k	45 - 65k	55 - 75k	55 - 75k	100 - 170k	100 - 170k
Broker	25 - 60k	25 - 60k	60 - 90k	60 - 90k	90 - 150k	90 - 150k
Broker investissement	30 - 60k	30 - 60k	60 - 90k	60 - 90k	90 - 150k	90 - 150k
Consultant corporate	45 - 65k	45 - 65k	55 - 80k	55 - 80k		
Construction						
Ingénieur principal/directeur travaux	45 - 60k	50 - 65k	65 - 85k	65 - 90k	90 - 140k	95 - 145k
Responsable/directeur technique	45 - 60k	50 - 65k	60 - 80k	65 - 85k	85 - 145k	90 - 150k
Ingénieur/responsable études-méthodes et prix-planification	45 - 55k	45 - 55k	55 - 65k	60 - 70k	65 - 95k	70 - 100k
Ingénieur matériel-achats/directeur matériel-achats	45 - 55k	45 - 55k	55 - 75k	55 - 75k	75 - 95k	75 - 95k
Ingénieur QSE/responsable QSE	45 - 55k	45 - 55k	55 - 70k	55 - 70k	70 - 90k	70 - 90k
Ingénieur géomètre/responsable géomètre	45 - 55k	45 - 55k	55 - 65k	55 - 65k	65 - 75k	65 - 75k
Ingénieur commercial/directeur commercial	45 - 55k	45 - 55k	55 - 65k	55 - 65k	65 - 145k	65 - 145k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN

Marché 2016

Porté par une demande toujours plus importante dans les principaux secteurs industriels, le recrutement des ingénieurs s'est bien porté en 2016 et les profils d'experts techniques, très plébiscités, ont été les premiers à en profiter.

Tendances 2017

En 2017, les acteurs industriels miseront encore sur l'innovation pour se distinguer de leurs concurrents : de nombreux secteurs comme l'automobile chercheront des ingénieurs riches d'une double culture technique et business. Ainsi, les responsables de programmes/de projets seront les plus recherchés s'ils justifient d'une véritable orientation client, d'un

sens aigu du business et d'une capacité à gérer de grands projets à forte connotation internationale.

La professionnalisation des métiers de la *Supply Chain* se poursuivra dans de nombreux secteurs, permettant aux ingénieurs avides de projets et de complexité de s'épanouir. Les nouveaux modes de commande, de livraison, d'acheminement ont ouvert le champ des possibles au sein des entreprises qui ne rateront pas l'occasion d'intégrer de nouveaux ingénieurs pour piloter ces thématiques.

Ce contexte favorisera également de manière durable la valorisation et la

professionnalisation des métiers liés aux achats, sujets toujours plus attractifs pour les ingénieurs français.



Les profils les plus recherchés justifient d'une véritable orientation client, d'un sens aigu du business et d'une capacité à gérer de grands projets à forte connotation internationale.



Chiffre clé

+30%

volume d'offres d'emploi Q4 2016 vs Q4 2015

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



PARIS

INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Recherche & Développement						
Directeur R&D			80 - 110k	80 - 110k	110k+	110k+
Expert technique			75k+	75k+	80k+	80k+
Manufacturing & projet						
COO			100k+	100k+	130k+	130k+
Responsable maintenance			60 - 90k	60 - 90k	80 - 100k	80 - 100k
Responsable UAP	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k	80k+	80k+
Program manager	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k		
Amélioration continue						
Responsable/directeur qualité			75 - 100k	75 - 100k	95k+	95k+
Responsable/directeur lean manufacturing	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k	80 - 110k	80 - 110k
Responsable/directeur HSE	50 - 65k	50 - 65k	65 - 80k	65 - 80k	75 - 100k	75 - 100k
Logistique & achats						
Responsable/directeur logistique			90k+	90k+	115k+	115k+
Responsable/directeur achats			75 - 95k	75 - 95k	110k+	110k+
Acheteur	45 - 60k	45 - 60k	55 - 75k	55 - 75k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

IT & DIGITAL

Marché 2016

Le marché est resté en hausse en 2016 grâce à l'apparition de nouveaux métiers venus accélérer la transformation digitale des entreprises. Les candidats polyvalents, dotés de compétences techniques et fonctionnelles, ont été les profils les plus chassés grâce à leur compréhension des enjeux métiers qui leur permet d'interagir avec la technique. Le marché a aussi connu une pénurie accrue sur le recrutement de profils d'experts techniques aptes à interagir avec les équipes internationales distribuées, toujours plus nombreuses.

Tendances 2017

Cette année, le marché candidats étant pénurie, les entreprises redoubleront d'efforts afin d'attirer de nouveaux talents déployant ainsi des politiques RH différenciantes, des méthodologies innovantes, et offrant des perspectives d'évolution claires. Les nouveaux besoins liés à la donnée créent par ailleurs de nouvelles typologies de postes (chef de projet *data*, *data analyst*, *responsable cyber-sécurité*...) que les entreprises ont du mal à pourvoir. Pour étoffer leurs équipes, ces dernières n'hésiteront pas à faire venir des compétences d'horizons différents.



Les nouveaux besoins liés à la donnée créent de nouvelles typologies de postes que les entreprises ont du mal à pourvoir.



Chiffre clé

+37%

volume d'offres d'emploi Q4 2016 vs Q4 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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Management						
Directeur des systèmes d'information (DSI)			95 - 140k	90 - 140k	145k+	145k+
Responsable digital/directeur de l'innovation (CDO)			80 - 110k	90 - 120k	100k+	110k+
Responsable de la sécurité et des systèmes d'information (RSSI)	80 - 85k	85 - 90k	85 - 105k	105 - 110k	105k+	110k+
Projet						
Chef de projet BI/data	60 - 65k	60 - 65k	65 - 75k	65 - 75k	75k+	75k+
Chef de projet SI/MOA	52 - 55k	50 - 60k	55 - 65k	55 - 65k	70 - 85k	70 - 85k
Digital						
Chef de projet marketing digital	45 - 55k	50 - 60k	55 - 65k	60 - 70k	70k+	70k+
Responsable SEO	45 - 55k	48 - 58k	55 - 65k	58 - 68k	65k+	70k+
Responsable Data	52 - 58k	55 - 65k	60 - 70k	62 - 70k	70k+	75k+
Chef de projet E-CRM	50 - 55k	50 - 55k	55 - 65k	55 - 65k	65 - 80k	65 - 80k
Data scientist/data analyst	55 - 65k	60 - 68k	60 - 75k	65 - 85k	85k+	85k+
ERP						
Responsable domaine			80 - 85k	80 - 85k	90k+	90k+
Consultant ERP	50 - 60k	50 - 60k	60 - 70k	60 - 70k		
Directeur de centre de compétences			100 - 105k	100 - 105k	100 - 120k	100 - 120k
Technique						
Lead technique	50 - 60k	55 - 65k	70 - 75k	70 - 75k	75k+	75k+
Architecte IT			60 - 80k	65 - 85k	85 - 100k	85 - 100k
Consultant en sécurité informatique	70 - 75k	80 - 85k	80 - 95k	85 - 100k	100k+	100k+
Ingénieur infrastructure	45 - 55k	45 - 60k	50 - 65k	50 - 65k	60k+	65k+
Responsable des services et de l'exploitation			60 - 75k	65 - 75k	80 - 95k	80 - 95k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

JURIDIQUE & FISCAL

Marché 2016

En 2016, les candidats spécialisés sur les secteurs réglementés ont été particulièrement sollicités, et les directions juridiques ont ajusté leurs grilles de rémunération pour sécuriser leurs recrutements.

Tendances 2017

La demande sur ces candidats se confirmera en 2017, ce qui encouragera leur positionnement de *Business Partner*. Outre la demande classique et soutenue de compétences en droit des sociétés et fiscalité des entreprises, certaines

spécialités se sont particulièrement distinguées : droit boursier, droit public et droit des NTIC.

La tendance des recruteurs à la valorisation des profils avocats ou ex-avocats reste forte.

Par ailleurs, le périmètre de la profession de juriste, qui évolue avec l'apparition des nouveaux métiers clés au sein des organigrammes, devrait prendre encore davantage d'ampleur en 2017 : *chief data officer, trade compliance, corporate governance, contract manager...*



Certaines spécialités se sont particulièrement distinguées : droit boursier, droit public et droit des NTIC.



Chiffre clé

+5%

hausse potentielle des rémunérations

(Source : Salary Survey 2017)



PARIS

JURIDIQUE & FISCAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 5 ANS D'EXPERIENCE		5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Juridique						
Directeur juridique			80k+	80k+	100k+	100k+
Counsel corporate M&A	45 - 65k	45 - 65k	65 - 90k	65 - 90k	90k+	90k+
Counsel business/contract	45 - 60k	45 - 60k	65 - 80k	65 - 80k	80k+	80k+
Counsel propriété intellectuelle	40 - 55k	40 - 55k	55 - 75k	55 - 75k	75k+	75k+
Council droit social	45 - 60k	45 - 60k	65 - 85k	65 - 85k	85k+	85k+
Fiscalité						
Directeur fiscal					105k+	105k+
Fiscaliste généraliste	55 - 70k	55 - 70k	75 - 90k	75 - 90k	90k+	90k+
Fiscaliste international	55 - 75k	55 - 75k	75 - 95k	75 - 95k	95k+	95k+
Fiscaliste TVA	55 - 70k	55 - 70k	75 - 85k	75 - 85k	85k+	85k+
Fiscaliste prix de transfert	55 - 75k	55 - 75k	75 - 95k	75 - 95k	95k+	95k+
Compliance						
Compliance officer	55 - 70k	55 - 70k	75 - 95k	75 - 95k	105k+	105k+
Lobbying						
Expert affaires corporate	45 - 60k	45 - 60k	65 - 85k	65 - 85k	85k+	85k+

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.



PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

ASSURANCE

En 2016, le rapprochement des mutuelles entre elles, mais également entre ces dernières et les différentes compagnies d'assurance, a influencé le marché qui s'est concentré. Ces différents mouvements ont permis aux grands groupes d'accroître leurs forces. Cette tendance peut s'expliquer par le renforcement des exigences réglementaires locales et européennes avec notamment les dispositions réglementaires de SOLVENCY 2. La tendance cette année se maintient et s'accélère avec le déploiement des plans d'action. Ainsi, les profils les plus recherchés relèveront donc de la direction conformité, de la direction souscription, de l'audit interne, de l'actuariat et du contrôle de gestion.

BANQUE

En 2016, suite aux contraintes réglementaires locales et européennes prudentielles imposées depuis l'année précédente, les entreprises ont fait face à une urgence d'échéance. Les managers de transition ont été fortement plébiscités afin de faire face au régulateur, notamment dans les métiers risques et conformité, dans le but d'assainir les institutions financières. Cette tendance se confirme en 2017 : les managers de transition continueront à assurer l'ajustement des processus et à suivre l'évolution des normes, tout en offrant des solutions flexibles, rapides et efficaces aux entreprises. Par ailleurs, les fonctions de direction des ressources humaines et de direction financière restent en forte demande.

FINANCE

En 2016, le marché du management de transition a connu une forte affluence de demandes et de candidatures. Les missions ont favorisé les professionnels ayant une expertise dans l'accompagnement du changement dans des contextes de restructuration comme sur des rachats de périmètre.

Cette tendance se poursuivra en 2017, année durant laquelle les managers de transition seront toujours autant sollicités pour effectuer des missions dans les pays émergents, en particulier dans la zone Asie. Le besoin d'expertise pointue sera fort en consolidation, trésorerie, comptabilité IFRS et contrôle de gestion industriel, cependant les profils assurant les directions financière et générale resteront les plus demandés.

Les candidats de haut niveau, très sollicités, favoriseront les missions les plus attractives en termes de contenu, d'enjeux, de rémunération et de durée.

IMMOBILIER

Les principaux acteurs de l'immobilier tels que les fonds d'investissement et les foncières ont réinvesti le marché résidentiel et tertiaire. Les profils recherchés ont donc été essentiellement en direction financière, direction de programme et direction de projet.

En 2017, le marché est porteur pour les profils transverses et polyvalents pouvant soutenir la direction générale, les entreprises étant friandes de la souplesse offerte par ces candidats. La tendance est également propice aux profils techniques, les entreprises cherchant davantage d'expertise dans la gestion locative et dans la gestion des fonds.

INDUSTRIE & OPÉRATIONS

En 2016, les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique, de la pharmaceutique et des *utilities* ont été particulièrement actifs. Qu'il s'agisse de changements d'organisation ou de redressements, les entreprises ont eu énormément recours à des managers de transition pour prendre la direction de sites industriels ou piloter des directions des achats.

La tendance se poursuivra en 2017, avec une demande croissante dans l'automobile et l'aéronautique où toutes les fonctions techniques seront prisées. Par ailleurs, les entreprises du secteur de l'environnement devraient également faire appel à des *project managers* pour gérer leur progression soutenue.

En outre, on attend une croissance des besoins sur des postes à l'international (ouverture de sites en Europe de l'Est, en Asie et au Maghreb), avec davantage de missions sur lesquelles des profils adaptables et pluriculturels seront souhaités.

PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

IT

En 2016, le marché a connu une forte croissance. Au sein de la direction des systèmes informatiques, les missions ont essentiellement porté sur des transferts d'activité (ouverture ou fermeture de filiales) ou sur du déploiement de schéma directeur (avec une forte orientation coût et autour d'axes comme le réinvestissement, l'agilité, et le digital) alors que les missions relais ne représentent désormais plus qu'une mission sur dix.

En 2017, l'accent sera mis sur les directions de programmes avec la mise en place d'infogérance, de centres de compétences, de ré-internalisation, et de révision des processus avec une attention particulière accordée aux appétences métiers des managers de transition. Ces derniers doivent souvent porter des enjeux transverses et être plus proches de leur maîtrise d'ouvrage, conséquence du lien toujours plus fort entre IT et opérations.

JURIDIQUE, FISCAL & COMPLIANCE

En 2016, les entreprises ont été nombreuses à faire appel à des experts juridiques notamment pour traiter des opérations de haut de bilan.

En 2017, les directions juridiques seront surtout sollicitées dans des contextes de conduite du changement ou de transformation, de renforcement de leur politique de *compliance*, voire dans la mise en place de modèles contractuels qui devront être conformes à de nouvelles réglementations législatives.

Les directions fiscales, quant à elles, ont eu recours au management de transition essentiellement dans le cadre de refontes de processus, d'optimisation fiscale ainsi que sur des problématiques de prix de transfert (CBCR, projet BEPS). Cette tendance se confirmera en 2017 : la multiplication des contrôles fiscaux et les contraintes réglementaires accrues accentueront cette demande déjà forte.

RESSOURCES HUMAINES

L'année 2016 a été marquée par de nombreuses conduites de transformation dans le secteur de l'industrie, toujours en quête de performance opérationnelle et de rentabilité (fusions et absorptions, délocalisations, restructurations). De nombreuses actions ont également été menées sur les fonctions supports via la mise en place de structures matricielles, la centralisation et/ou l'externalisation

de certaines expertises métiers (talent sourcing, comp&ben, paie et administration du personnel).

Ces deux tendances ont offert la plupart des opportunités pour les managers de transition et devraient se maintenir en 2017.

Notons enfin la recherche d'experts pour accompagner les entreprises de la distribution et du e-commerce dans la gestion de leur croissance, notamment dans la construction, le renfort et/ou la stabilisation de leur direction des ressources humaines.

PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

FONCTION	TARIF JOUR (€) 2016	TARIF JOUR (€) 2017
Banque & Assurance		
DRH	1000 - 1500	1000 - 1500
Risk & compliance manager	900 - 1400	900 - 1400
Directeur technique	900 - 1400	900 - 1400
Finance		
CFO	1200 - 2000	1200 - 2000
Directeur comptabilité	950 - 1300	950 - 1300
Contrôleur financier	950 - 1300	950 - 1300
Immobilier		
Directeur investissements	1500 - 2200	1500 - 2200
Directeur des programmes	900 - 1600	900 - 1600
Industrie & Opérations		
Chief restructuring officer	1500 - 2500	1500 - 3000
Directeur de site industriel	1200 - 1500	1000 - 1500
Directeur des achats	800 - 1400	900 - 1600
Directeur supply chain	900 - 1300	900 - 1300
IT		
DSI	1200 - 2500	1200 - 3000
Directeur technique	1200 - 1700	1200 - 2000
Responsable programme	900 - 1500	900 - 1500
Juridique, Fiscal & Compliance		
Responsable/directeur juridique	1000 - 2000	1200 - 2300
Responsable/directeur fiscal	1200 - 2300	1400 - 2500
Responsable corporate	1000 - 1500	1100 - 1600
Contract manager	800 - 1200	900 - 1300
Compliance officer	1000 - 2000	1200 - 2200
Ressources Humaines		
DRH Groupe	1200 - 1600	1500 - 1800
DRH restructuring	1000 - 1500	1000 - 1600
Directeur comp&ben	900 - 1500	1000 - 1500
HR Business Partner	800 - 1100	900 - 1200

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

MARKETING & COMMERCIAL

Marché 2016

En 2016, la progression des fonctions liées au digital a logiquement continué, dans les grands groupes pour accompagner leur transformation, comme dans les startups, désireuses de se structurer autour de l'e-commerce.

Tendances 2017

En 2017, la grande consommation et le luxe devraient connaître un rebond.

Le *retail* tirera également son épingle du jeu, en particulier à des postes opérationnels au sein des directions de réseau ou de magasins.

Le niveau d'exigence y sera plus élevé quant à l'expérience client, au cœur de la stratégie des enseignes. Les entreprises

devront se doter de profils capables d'accompagner voire d'anticiper le changement et de former les équipes en place pour atteindre l'excellence du service.

Globalement, la reprise de l'activité devrait permettre à la fonction commerciale de se développer plus largement, en particulier sur les profils de responsables grands comptes. En marketing, les candidats devront faire preuve de créativité, de curiosité et d'adaptabilité pour pouvoir gérer des stratégies digitales complexes, ce qui devrait profiter aux profils spécialisés en marketing digital et en CRM.



Le niveau d'exigence sera plus élevé quant à l'expérience client, au cœur de la stratégie des enseignes.



Chiffre clé

+22%

volume d'offres d'emploi Q4 2016 vs Q4 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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Commercial						
Responsable/directeur commercial/BU			90 - 110k	90 - 110k	90 - 130k	90 - 130k
Responsable/directeur export	45 - 60k	45 - 65k	65 - 80k	65 - 80k	75 - 110k	75 - 110k
Directeur commercial national			70 - 90k	70 - 90k	80 - 110k	80 - 110k
Directeur régional/réseau/retail	40 - 60k	40 - 60k	65 - 90k	65 - 90k	90 - 130k	90 - 130k
Responsable/directeur comptes clés			60 - 80k	60 - 80k	100k+	100k+
Directeur de l'offre produit/achat/e-commerce			65 - 70k	70 - 90k	100k+	100k+
Responsable/directeur flagship/magasin/boutique	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	80 - 110k	80 - 110k
Marketing						
Responsable/directeur marketing et communication	45 - 65k	45 - 65k	65 - 85k	65 - 85k	90 - 140k	90 - 140k
Responsable/directeur marketing digital	40 - 60k	40 - 60k	65 - 85k	65 - 85k	100k+	100k+
Category manager/director	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	90k+	90k+
Chef de produit senior	45 - 55k	45 - 55k	50 - 70k	50 - 70k	60 - 80k	60 - 80k
Responsable trade marketing	45 - 60k	45 - 60k	55 - 75k	55 - 75k		
Spécialiste RP et éditorial	35 - 55k	35 - 55k	50 - 80k	50 - 80k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

RESSOURCES HUMAINES

Marché 2016

En 2016, la tendance annoncée s'est confirmée : les évolutions liées au digital et aux problématiques *big data* ont transformé l'approche des métiers des ressources humaines et ont amené ces directions à travailler dans une dynamique projet avec une véritable orientation business.

Tendances 2017

En 2017, les professionnels des ressources humaines seront encore plus contraints de s'adapter aux attentes des candidats et collaborateurs. En effet, ils ont de plus

en plus un comportement de clients, sont toujours plus volatiles, et cherchent à optimiser leur équilibre vie privée-vie professionnelle. Pour attirer les talents, les ressources humaines devront les soigner, se montrer flexibles, et renforcer leur marque employeur.

La tendance favorisant les *business partners* se confirme par ailleurs, les ressources humaines devront à la fois se positionner comme des gestionnaires et des visionnaires, et faire preuve d'une forte orientation coûts, solutions, et efficacité.



Les ressources humaines devront à la fois se positionner comme des gestionnaires et des visionnaires.



Chiffres clés

+31%

volume d'offres d'emploi Q4 2016 vs Q4 2015

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

+10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2017)



PARIS

RESSOURCES HUMAINES

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Généraliste						
DRH groupe	80 - 100k	80 - 110k	90 - 140k	90 - 140k	120k+	130k+
DRH France	65 - 90k	65 - 95k	90 - 120k	90 - 125k	120k+	130k+
HR Business Partner	55 - 70k	55 - 75k	65 - 85k	65 - 90k	90k+	90k+
Formation & développement						
Responsable développement RH	60 - 75k	60 - 75k	70 - 90k	75 - 90k	90k+	90k+
Responsable recrutement	60 - 70k	60 - 75k	70 - 90k	75 - 95k	90k+	90k+
Responsable formation	55 - 65k	55 - 70k	60 - 80k	65 - 85k	75k+	80k+
Spécialiste						
Responsable/directeur droit social	65 - 80k	70 - 85k	75 - 95k	80 - 95k	100k+	100k+
Responsable comp&ben	60 - 75k	60 - 80k	75 - 90k	80 - 95k	95k+	95k+
Responsable paie	55 - 65k	55 - 75k	60 - 75k	60 - 80k	75 - 90k	75 - 90k
Responsable social business controlling	55 - 65k	55 - 70k	60 - 75k	65 - 75k	75 - 90k	80 - 90k
Juriste droit social	50 - 60k	55 - 65k	60 - 80k	65 - 80k	80k+	80k+
Responsable SIRH	55 - 65k	55 - 65k	60 - 70k	65 - 75k	70k+	75k+

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

RHÔNE-ALPES

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

Marché 2016

La région Rhône-Alpes a ressenti les effets de la reprise de l'emploi cadre en 2016, ce qui, en plus d'offrir davantage d'opportunités aux professionnels déjà sur le marché, a continué à attirer des talents en provenance d'autres régions, en particulier de la région parisienne. Au-delà d'une nouvelle opportunité, ces candidats sont en quête d'un cadre de vie plus qualitatif, sans renoncer pour autant à une carrière de premier ordre et à un niveau de rémunération cohérent. La décote salariale Paris/Lyon tend à se réduire ; elle est même inexistante sur certaines expertises (comp&ben, consolideur, affaires réglementaires).

A cette tendance s'ajoute un contexte démographique de renouvellement lié aux départs en retraite, en majorité remplacés. Avec la réouverture des budgets de recrutement sur des postes clés et dans le top management, les professionnels à fort potentiel ont eu davantage de propositions de poste, y compris en interne, et se sont montrés plus sélectifs. Ce phénomène de candidats disposant de plusieurs opportunités simultanées a constitué un fait marquant du marché des cadres en 2016.

Tendances 2017

Quelle que soit la spécialité dans laquelle ils évoluent, les cadres les plus recherchés en 2017 seront les experts excellant dans leur spécialisation et ayant acquis un pedigree international. Sur un marché déjà traditionnellement en tension, l'année sera dominée par les candidats experts qui

disposeront de plusieurs pistes externes et de possibilités de revalorisation en interne. La compétition pour conserver et attirer les talents ne s'en trouvera que renforcée.

FINANCE

En 2017, les entreprises continueront à embaucher des cadres en finance pour compenser le gel des embauches de ces dernières années. Les candidats se montreront plus confiants pour aborder de nouveaux projets. Les équipes chercheront à grandir en proposant des salaires avantageux aux profils d'experts tels que les consolideurs et les FP&A managers (Financial Planning & Analysis), des candidats rares, courtisés et de plus en plus nécessaires pour des sociétés cotées en bourse et possédant des filiales de groupes étrangers présentes en région Rhône-Alpes.

La fonction aura toujours un besoin soutenu de contrôleurs de gestion industriels avec une forte sensibilité terrain leur conférant une approche business en prise totale avec la réalité de leur secteur et de leur entreprise.

INGÉNIEURS – SUPPLY CHAIN

Pour les ingénieurs, nous prévoyons comme chaque année des besoins importants sur les métiers en tension, comme les responsables maintenance. Cette année, la demande s'intensifiera pour les ingénieurs avec de fortes compétences techniques couplées à une aisance dans la gestion de la relation client ou le développement commercial.

En maîtrisant les enjeux techniques des produits, ils seront un atout indéniable dans la croissance des sociétés, notamment à l'export.

La recherche de candidats achats et *supply chain* s'est accélérée en raison de créations de postes sur de nouveaux portefeuilles et de mise en place de nouveaux projets. A ce titre, la fonction achat devient de plus en plus stratégique et créatrice de valeur. Les achats transports et IT sont en pleine mutation et nécessitent une solide expertise technique. Pour la partie *supply chain*, les entreprises rechercheront des professionnels à qui l'on demandera une vision globale (amont et aval) sur l'ensemble des processus de la *supply*. Il sera également indispensable d'identifier des candidats qui sauront mener des projets de transformation (digitalisation, orientation clients plus forte...).

IT

Les entreprises ont de gros enjeux de recrutement pour leur direction IT en 2017. Que ceux-ci soient liés à des programmes de transformation digitale ou à la nécessité d'avoir une DSI davantage orientée métiers, les équipes IT vont accélérer leur développement en s'étoffant et en se structurant. Dans un marché pénurie de candidats, les entreprises devront faire la différence pour attirer des talents, en particulier sur des sujets stratégiques comme la sécurité et le *data management*. Ils devront notamment raccourcir leurs process de recrutement, souvent trop longs pour un marché aussi tendu.

RHÔNE-ALPES

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

Les profils IT à haut potentiel souhaitent rejoindre des entreprises où l'IT est fortement associé aux métiers et n'est plus considéré comme une fonction support. Les CIO notamment recherchent des projets de transformation digitale où ils s'imposeront comme des chefs d'orchestre, afin de proposer une meilleure offre de valeur aux clients, mais aussi pour asseoir leur légitimité au sein des comités de direction.

Les profils IT les plus recherchés seront ceux capables de faire le lien entre la direction IT et les équipes métiers, et de traduire les problématiques d'entreprise en projet IT, donc avec une compétence BRM (*business relationship management*). Les experts ayant une double compétence, à la fois technique & fonctionnelle, voire sectorielle, devraient pouvoir négocier de belles augmentations de salaire.

JURIDIQUE & FISCAL

En 2017, dans le bassin rhônalpin, les recrutements de juristes devraient se poursuivre à un rythme plus soutenu que celui de l'année précédente. Se verront offrir des opportunités intéressantes les profils possédant une expertise particulière, notamment en droit de l'énergie, de l'environnement, mais aussi les experts en droit boursier.

L'industrie sera encore aux premières places pour attirer les meilleurs profils afin d'étoffer leurs équipes juridiques. Concernant des profils plus transverses comme les juristes en droit des affaires, la

dimension internationale restera primordiale (idéalement complétée par une formation de type LLM).

MARKETING & COMMERCIAL

C'est surtout l'industrie qui fournira le plus grand nombre d'opportunités dans le marketing et la vente en région Rhône-Alpes. Ces métiers s'ouvrent toutefois à des profils moins expérimentés ou venant de cursus plus diversifiés, avec une forte capacité d'adaptation. Pour compenser cette potentielle prise de risque, les entreprises augmentent la part de rémunération variable.

Les cadres commerciaux les plus recherchés seront ceux qui pourront apporter leur expertise dans le référencement auprès de groupements d'achat ainsi que pour des problématiques liées à l'export/international.

Ainsi, parmi les compétences clés, nous pouvons citer : une excellente pratique de l'anglais permettant d'influer sur la signature d'accords stratégiques, une capacité à négocier des contrats sur plusieurs canaux de distribution et l'agilité, une qualité requise dans tous les secteurs.

En marketing, les *business partners* capables d'accompagner les fonctions ventes dans l'identification et la conquête de nouveaux marchés pourront espérer des majorations de salaire de 5 à 10%. Les profils conjuguant créativité, esprit d'analyse et capacité managériale devraient tirer leur épingle du jeu en 2017. Les passerelles

vers une PME/ETI permettant d'accéder à un poste de directeur marketing sont prisées par les professionnels évoluant au sein de multinationales à des postes de Brand Manager.

RESSOURCES HUMAINES

Dans les ressources humaines, nous prévoyons une hausse des recrutements de responsables RH de site industriel. Les candidats apportant une sensibilité industrielle et un parcours complet, autant relations sociales que développement RH, seront les plus courtisés. En parallèle, les DRH concentreront aussi leurs efforts de recrutement sur des professionnels pouvant aider à valoriser et différencier la marque employeur, en externe et en interne, en particulier auprès des *millennials*, mais aussi de la génération Z arrivant sur le marché du travail cadre. Notons aussi que, de manière générale, les employeurs favorisent les candidats ayant une bonne connaissance du droit social, même pour les profils généralistes.



Les cadres les plus recherchés en 2017 seront les experts excellent dans leur spécialisation et ayant acquis un pedigree international.



RHÔNE-ALPES

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

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 10 ANS D'EXPERIENCE		10 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
CFO CA > 500M°			100 - 150k	100 - 150k	130k+	130k+
CFO CA < 500M°			70 - 90k	80 - 120k	120k+	120k+
Responsable consolidation	60 - 90k	60 - 90k	70 - 100k	70 - 100k	90 - 130k	90 - 130k
Responsable comptabilité	50 - 60k	50 - 60k	60 - 90k	60 - 90k	70 - 110k	70 - 110k
Responsable trésorerie	50 - 70k	50 - 70k	60 - 85k	60 - 85k	70 - 100k	75 - 100k
Auditeur interne	50 - 70k	50 - 70k	70 - 90k	70 - 90k	80 - 110k	80 - 110k
Business controller	50 - 70k	50 - 70k	60 - 80k	60 - 85k	80k+	80k+

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.



RHÔNE-ALPES

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

INGÉNIEURS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Recherche & développement						
Directeur R&D			80k+	80k+	90k+	90k+
Expert technique			65k+	70k+	80k+	80k+
Manufacturing & projets						
COO			80k+	80k+	110k+	110k+
Responsable maintenance	45 - 60k	45 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	80 - 100k	80 - 100k
Responsable UAP	45 - 65k	45 - 65k	65 - 80k	65 - 85k	70 - 95k	75 - 95k
Amélioration continue						
Directeur qualité			65 - 80k	65 - 80k	85k+	85k+
Responsable lean manufacturing	45 - 60k	50 - 60k	60 - 70k	60 - 70k	75 - 90k	75 - 95k
Responsable HSE	45 - 60k	45 - 60k	60 - 70k	60 - 70k	75 - 85k	75 - 85k
Logistique & achats						
Directeur supply chain			75 - 90k	75 - 90k	100k+	100k+
Directeur achats			75 - 85k	75 - 85k	90k+	90k+
Acheteur	45 - 55k	45 - 55k	50 - 65k	55 - 65k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

IT

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
DSI			90 - 120k	90 - 120k	120k+	120k+
Responsable applicatif			70 - 90k	70 - 90k	90k+	90k+
Responsable infrastructure			60 - 80k	60 - 80k	80k+	80k+
Responsable sécurité	45 - 65k	45 - 65k	70 - 80k	70 - 80k	80 - 120k	80 - 120k
Responsable programmes			70 - 95k	70 - 95k	85 - 120k	85 - 120k
Project manager	50 - 65k	50 - 65k	65 - 80k	65 - 80k	80 - 100k	80 - 100k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

RHÔNE-ALPES

FINANCE / INGÉNIEURS / 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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Directeur juridique			70 - 90k	70 - 100k	100k+	100k+
Responsable juridique	50 - 60k	50 - 60k	55 - 65k	55 - 65k	70 - 80k	70 - 80k
Juriste	45 - 60k	45 - 55k	60 - 70k	55 - 70k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

MARKETING & COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Commercial						
Directeur commercial	70 - 80k	70 - 90k	80 - 100k	80 - 100k	110k+	110k+
Responsable business development	60 - 70k	50 - 70k	70 - 80k	70 - 80k	90k+	90k+
Responsable comptes clés	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	65 - 80k	65 - 80k
Marketing						
Directeur marketing	60 - 70k	70 - 80k	70 - 90k	80 - 100k	90k+	100k+
Chef de produit	45 - 60k	45 - 60k	60 - 80k	60 - 80k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

RHÔNE-ALPES

FINANCE / INGÉNIEURS / 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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
DRH			90 - 120k	100 - 120k	100 - 150k	100 - 150k
Responsable ressources humaines	50 - 65k	50 - 65k	60 - 85k	60 - 85k	70 - 90k	70 - 100k
Expert droit social	50 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	70 - 100k	70 - 100k
Expert comp&ben	50 - 65k	50 - 85k	60 - 80k	70 - 85k		
Talent manager	40 - 60k	40 - 60k	55 - 75k	60 - 80k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

SANTÉ

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Responsable affaires réglementaires	60 - 70k	60 - 75k	70 - 75k	75 - 80k	75 - 100k	75 - 100k
Responsable assurance qualité	60 - 70k	60 - 75k	70 - 75k	75 - 80k	75 - 100k	75 - 100k
Responsable projet R&D	50 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	80 - 90k	80 - 90k
Responsable recherche clinique	50 - 60k	55 - 65k	60 - 80k	65 - 80k	80 - 100k	80 - 100k
Responsable marketing médical	55 - 70k	60 - 75k	70 - 80k	75 - 90k	80 - 100k	80 - 100k
Business developer	50 - 70k	60 - 80k	70 - 90k	80 - 100k	90 - 120k	90 - 120k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

SUD-OUEST

COMMERCIAL / FINANCE / MANUFACTURING & SUPPLY CHAIN / IT / RESSOURCES HUMAINES / R&D & ENGINEERING

Marché 2016

La hausse des recrutements observée dans le quart sud-ouest sur les postes cadres ne s'est pas démentie en 2016. Le marché a été porté par le secteur aéronautique en grande partie, cependant les équipementiers automobiles, l'agroalimentaire, les biotechs et l'internet des objets ont aussi été de forts relais de croissance. La qualité de vie proposée sur la zone associée à des salaires de moins

en moins décalés par rapport à ceux de Paris et la taille conséquente des bassins d'emploi permettant d'envisager des belles évolutions de carrières expliquent ce dynamisme.

Tendances 2017

Cette année encore, les cadres commerciaux, tout spécifiquement à l'export, seront à l'honneur : les structures fortes d'une plus grande maturité se

lancent à la conquête de nouveaux marchés internationaux. De même, les ingénieurs spécialisés seront recherchés afin d'asseoir des domaines d'expertises reconnus dans cette zone. Avec une augmentation de 5% prévue, le niveau de rémunération est légèrement à la hausse, les profils les plus experts pouvant prétendre à +25-30%.

COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Responsable/directeur commercial	70 - 80k	70 - 80k	80 - 100k	80 - 110k	110k+	110k+
Responsable/directeur business development	60 - 70k	60 - 70k	70 - 80k	70 - 90k	90k+	90k+
Responsable/directeur commercial export			70 - 90k	70 - 90k	90 - 120k	90k+
Responsable comptes clés	50 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k		
Ingénieur commercial	45 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 90k		

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
DAF Groupe			80 - 120k	80 - 120k	120k+	120k+
DAF PME			65 - 85k	60 - 85k	80 - 110k	80 - 110k
Responsable/directeur comptable	45 - 60k	40 - 55k	60 - 85k	55 - 70k	70 - 95k	70 - 95k
CDG Corporate/business analyst	40 - 55k	40 - 55k	50 - 65k	50 - 65k	60 - 75k	60 - 75k
CDG industriel	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	65 - 80k	65 - 80k
Référent comptable	35 - 40k	35 - 40k	40 - 50k	40 - 50k	50 - 60k	50 - 60k
Trésorier			60 - 70k	60 - 70k	70 - 90k	70 - 90k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

MANUFACTURING/SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Manufacturing						
Responsable/ directeur UAP	45 - 60k	45 - 60k	60 - 75k	60 - 75k	70 - 90k	70 - 90k
Responsable/directeur maintenance			55 - 75k	60 - 75k	75 - 85k	75 - 90k
Directeur de production			65 - 80k	65 - 80k	75 - 90k	75 - 90k
Directeur d'usine					80 - 100k	80 - 110k
Supply Chain						
Responsable/directeur supply chain			65 - 75k	65 - 75k	80k+	80k+
Responsable/directeur des achats			65 - 75k	65 - 75k	75k+	75k+

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

IT

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Data scientist	45 - 55k	50 - 60k	55 - 80k	75 - 100k	80 - 110k	130k+
Architecte système/logiciel			60 - 70k	65 - 75k	70 - 90k	80 - 100k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

RESSOURCES HUMAINES

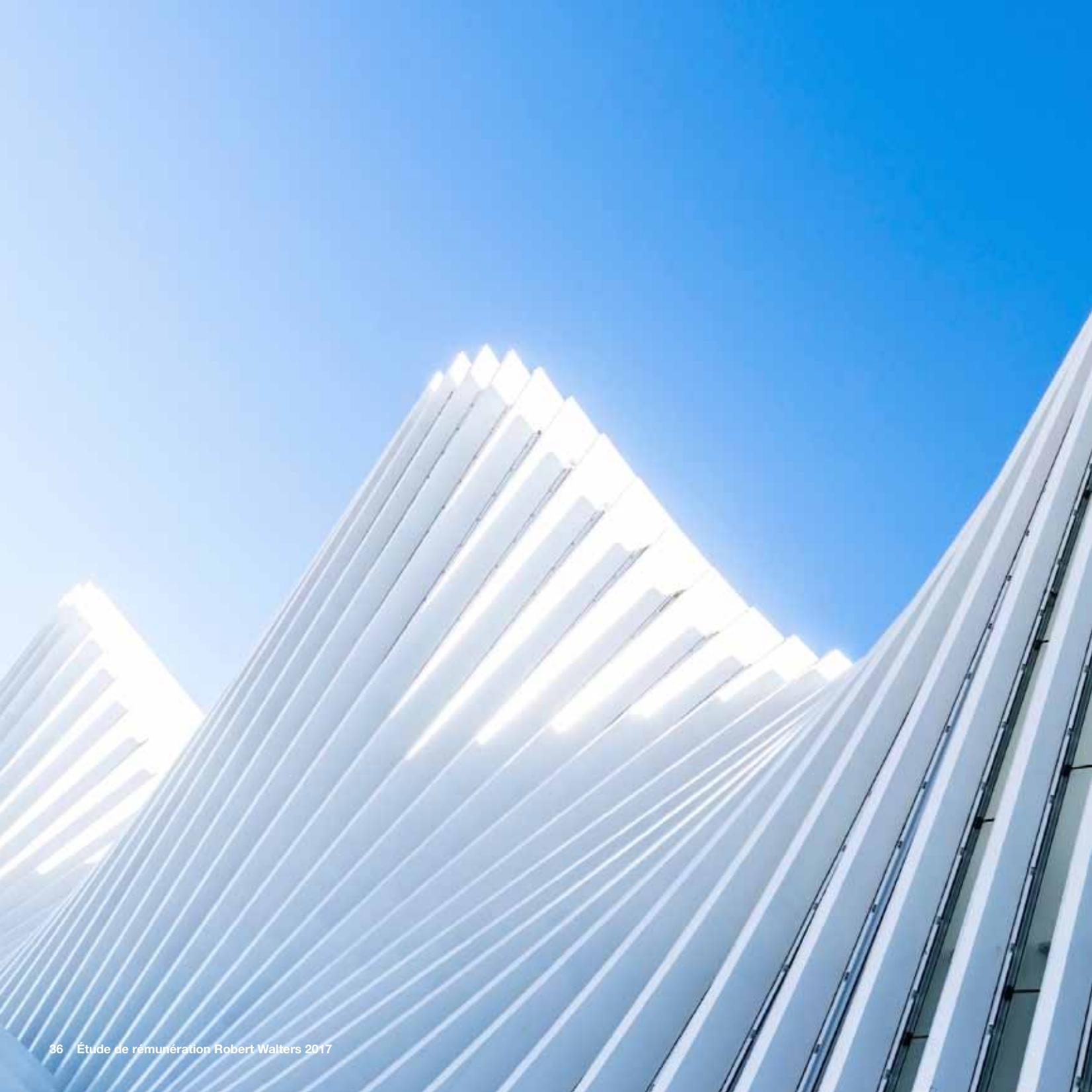
FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
DRH			80 - 100k	80 - 100k	100 - 130k	100 - 130k
Responsable RH	50 - 60k	50 - 60k	60 - 85k	60 - 85k	70 - 90k	70 - 90k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.

R&D ENGINEERING

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPERIENCE		8 - 15 ANS D'EXPERIENCE		15+ ANS D'EXPERIENCE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Directeur/responsable R&D - Engineering			70 - 90k	70 - 90k	100 - 130k	110 - 140k
Expert technique			65 - 75k	65 - 75k	80k+	80k+
Chef de projet/programme			60 - 80k	60 - 80k	80 - 100k	80 - 100k

NB : sauf mention contraire, ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime
Tous les postes sont entendus H/F.



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

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

Toulouse

Îlot Alsace
56-58 rue d'Alsace-Lorraine
31000 Toulouse
France

T : +33 6 50 17 88 10
E : toulouse@robertwalters.com

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



www.robertwalters.fr