ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION 2019

ROBERT WALTERS

SOMMAIRE

PARIS

Achats & Supply Chain.....04
Assurance 06
Avocats 08
Banque.....10
Conseil.....12
Finance.....14
Immobilier & Construction.....16
Ingénieurs.....18
IT & Digital.....20
Juridique, Fiscal & Conformité.....22
Ressources Humaines.....24
Retail & Grande Consommation.....26
Santé.....28

MANAGEMENT DE TRANSITION 31

LYON 36

Finance.....40
Ingénieurs.....40
IT & Digital.....41
Marketing & Commercial.....41
Ressources Humaines & Juridique...42
Santé.....42
Supply Chain.....43

TOULOUSE 44

Commercial.....46
Finance.....46
Manufacturing & Supply Chain.....47
R&D Engineering.....48
Ressources Humaines.....24

CONTACT 51

TÉLÉCHARGEZ NOTRE ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION

TÉLÉCHARGEZ NOS ÉTUDES DE RÉMUNÉRATION :

- Australie & Nouvelle-Zélande
- Brésil
- Canada
- Chine & Asie du Sud-Est
- Corée
- Europe
- Japon
- Moyen-Orient & Afrique
- Royaume-Uni

Téléchargez votre exemplaire :
www.robertwalters.com/salary-survey

CORALIE RACHET MANAGING DIRECTOR, FRANCE

L'année 2018 a connu une belle dynamique sur le plan économique. Les volumes de recrutement ont continué de croître et une grande majorité des secteurs d'activité ont atteint le plein emploi sur le marché des cadres.

« L'effet Brexit », conjugué à « l'effet Macron », a été bénéfique à l'attractivité de la France et a incité un grand nombre d'entreprises, et notamment de banques internationales, à venir s'y implanter. Cela a également poussé le recrutement de certains profils pour construire de nouvelles équipes front et back office.

Les investissements sur de grands projets d'infrastructure, comme ceux des Jeux Olympiques 2024 ou du Grand Paris, ont conduit à une croissance des volumes de recrutement en construction et en immobilier. En outre, l'accélération de la consommation et des processus logistiques a fait évoluer les recrutements, avec une demande plus forte de professionnels expérimentés en capacité de structurer la supply chain.

La mise en place du RGPD a demandé aux entreprises de prêter une attention toute particulière à leur informatique, notamment en cybersécurité, ERP et data, mais aussi de s'entourer de spécialistes en *data protection* sur les plans juridiques et conformité. Les conséquences du RGPD se sont fait sentir au-delà du cadre légal et IT : les équipes marketing et ressources humaines ont également été impliquées dans la consolidation de grands projets de transformation.

Enfin, 2018 a été l'année d'une certaine tension sur les salaires, et les entreprises ont du faire face à des mécanismes de surenchère et de contre-offres, témoignant du retour du salaire au centre du processus de décision des candidats.

TENDANCES 2019

Même si un ralentissement de la croissance se dessine, les prévisions restent optimistes pour 2019.

Les entreprises auront des besoins en expertises pointues pour anticiper la progressive transformation des métiers sous l'influence du numérique.

L'impact sur le recrutement et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences redonnera aux ressources humaines une place centrale dans la stratégie des entreprises.

Un véritable enjeu se profile avec l'utilisation de l'innovation dans les stratégies de recrutement, notamment via l'intelligence artificielle, qui peut effrayer candidats comme recruteurs. Pourtant, en épargnant du temps à faible valeur ajoutée aux recruteurs, ces méthodes leur permettent de consacrer plus de temps au contact humain, seul capable de créer une relation de confiance et de comprendre les motivations profondes. D'ailleurs, sans l'humain, comment identifier et évaluer les compétences tout en garantissant la transparence et l'objectivité du recrutement ?

Au cœur des enjeux d'attraction et de rétention des talents, on verra croître l'importance de la marque employeur et de son authenticité. Les entreprises devront encore fluidifier leurs processus de recrutement sans oublier de soigner leurs process d'on-boarding, période clé pour la rétention des talents.

Le management devra poursuivre sa mutation pour prendre une dimension plus collaborative. La transversalité des compétences devenant stratégique, les candidats auront pour enjeu de montrer leur capacité à apprendre, désapprendre, s'adapter aux environnements, et se montrer disruptifs. La vision du manager, sa capacité à projeter un candidat, à savoir cerner ses motivations seront également clés. Ainsi, les cabinets de recrutement devront s'orienter vers toujours plus de conseil dans la stratégie des compétences, et prendre plus de risques avec les candidats comme les entreprises en osant se positionner sur des profils qui diffèrent.

PARIS - ACHATS & SUPPLY CHAIN

MARCHÉ 2018

En 2018, la professionnalisation sur les métiers des achats et de la *supply chain* s'est poursuivie et les formations spécifiques à ces métiers ont été de plus en plus demandées.

Le renouvellement générationnel a continué d'accentuer le besoin de renforcer le middle management pour anticiper les départs en retraite.

De manière générale, les personnes ayant changé de poste en 2018 ont vu leur rémunération augmenter de plus de 10%.

TENDANCES 2019

En *supply chain*, on assistera à une pénurie de profils de chefs de projets supply chain intervenant sur l'amélioration des flux physiques et d'informations.

Il y aura également une forte demande de profils d'encadrement au niveau des entrepôts pour gérer des équipes de taille toujours plus conséquente.

En achats, la poursuite de la professionnalisation des acheteurs indirects/hors production entraînera la recherche de profils spécialisés sur ces sujets, comme par exemple sur le poste d'acheteur IT.

Les salaires vont continuer à évoluer à la hausse notamment sur les profils rares, ayant une vision globale et capables de travailler dans un environnement international.

> "De manière générale, les personnes ayant changé de poste en 2018 ont vu leur rémunération augmenter de plus de 10%."

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters (évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

PARIS

ACHATS & SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur/responsable supply chain			90k+	**95k+**	115k+	**120k+**
Responsable supply chain usine			55 - 75k	**55 - 75k**	70 - 95k	**70 - 95k**
Directeur/responsable logistique et transport			55 - 75k	**55 - 75k**	70 - 95k	**70 - 95k**
Directeur/responsable Demand/Supply Planning	45 - 60k	**45 - 60k**	55 - 75k	**55 - 75k**	70 - 90k	**70 - 90k**
Directeur/responsable d'entrepôt	45 - 60k	**45 - 60k**	55 - 75k	**55 - 75k**	70 - 95k	**70 - 95k**
Responsable projet supply chain	45 - 60k	**45 - 60k**	55 - 75k	**55 - 75k**	75k+	**75k+**
Responsable service client	45 - 60k	**45 - 60k**	55 - 75k	**55 - 75k**	70 - 95k	**70 - 95k**
BPO Business Process Owner	55 - 70k	**55 - 70k**	70 - 90k	**70 - 90k**	90k+	**90k+**
Directeur/responsable des achats			75 - 95k	**75 - 100k**	110k+	**115k+**
Acheteur famille/commodités	50 - 70k	**50 - 70k**	65 - 85k	**65 - 85k**	70 - 95k	**70 - 95k**
Acheteur projet	45 - 60k	**45 - 65k**	55 - 80k	**60 - 80k**		

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

PARIS – ASSURANCE

MARCHÉ 2018

En 2018, le secteur a fait preuve d'un dynamisme encourageant et a connu à nouveau une année dense pour accompagner les évolutions réglementaires par des créations de postes, souvent liées à la transformation digitale.

TENDANCES 2019

La progression des recrutements de cadres de l'assurance se poursuivra en 2019 : le marché s'ouvrant, les candidats seront prêts à prendre des risques et à quitter des fonctions « confortables » afin d'oser de nouveaux challenges.

Les commerciaux qualifiés comme les souscripteurs spécialisés seront toujours autant demandés, car ils restent directement liés au développement commercial. La capacité à rendre l'expérience client la plus transparente et la plus fluide possible fera partie des priorités des acteurs du secteur.

Le dynamisme profitera également aux fonctions supports (comptabilité, contrôle de gestion…).

Enfin, les besoins en actuariat étant toujours aussi forts, les clients vont naturellement rechercher les profils les plus polyvalents, adaptables et surtout avec de bonnes qualités relationnelles.

ASSURANCE

+6%

OFFRES D'EMPLOI CADRES EN 2018*

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters
(évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur assurance groupe			60 - 80k	**60 - 90k**	80 - 120k	**80 - 120k**
Actuaire	50 - 70k	**50 - 70k**	70 - 100k	**70 - 100k**	110k+	**110k+**
Souscripteur	45 - 65k	**45 - 65k**	70 - 100k	**70 - 100k**	80k+	**80k+**
Responsable comptes clés	50 - 60k	**50 - 60k**	60 - 80k	**60 - 90k**	70 - 100k	**70 - 110k**
Responsable back-office			45 - 60k	**45 - 60k**	60 - 70k	**60 - 70k**

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

> Les besoins en actuariat étant toujours aussi forts, les clients vont naturellement rechercher les profils les plus polyvalents, adaptables et surtout avec de bonnes qualités relationnelles.

PARIS – AVOCATS

MARCHÉ 2018

En 2018, les mouvements d'associés ont continué de façon classique, les cabinets d'affaires continuant à étoffer et à renouveler leurs départements corporate et fiscal notamment, mais aussi en raison de la conjoncture en immobilier et *data protection*/RGPD.

Côté collaborateurs, les grilles de rémunération ont été substantiellement réévaluées en cours d'année ou au moment des évaluations de fin d'année par les cabinets Magic Circle et équivalents, afin de diminuer les écarts existants avec certains cabinets américains.

Parallèlement aux mouvements classiques, nous avons observé davantage de promotions internes annoncées dans des départements variés de certains grands cabinets : arbitrage, financement, social, restructuring, ECM, etc.

TENDANCES 2019

En 2019, les cabinets d'affaires confirmeront leur intérêt pour des associés expérimentés en corporate, en fiscalité et en financement/restructuring.

De nombreux cabinets de premier plan favoriseront le recrutement d'associés disposant d'un portefeuille de clients portable significatif afin de renforcer leur positionnement, toutes spécialités confondues, mais de manière prioritaire pour les secteurs où ils bénéficient déjà d'une forte notoriété.

En interne, les évolutions vers des associations resteront limitées, en particulier dans les cabinets de premier plan, sauf lors de départs ou dans les cabinets en très forte croissance.

Enfin, la mise en œuvre du Brexit, qui a déjà commencé à peser sur le financement des opérations internationales, pourrait avoir un impact sur les recrutements.

> « Les cabinets d'affaires confirmeront leur intérêt pour des associés expérimentés en corporate, en fiscalité et en financement/ restructuring. »

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters (évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

PARIS

AVOCATS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL	
	2018	2019
Cabinets d'avocats américains		
Equity Partner	420k+	**420k+**
Counsel/Partner	150 - 240k	**150 - 240k**
Senior Associate (+7 ans d'expérience)	115k+	**120k+**
Mid-level Associate (3 - 6 ans d'expérience)	83 - 125k	**88 - 155k**
Junior Associate (1 - 2 ans d'expérience)	65 - 100k	**70 - 110k**
Cabinets d'avocats anglo-saxons		
Equity Partner	350k+	**350k+**
Counsel/Partner	130 - 240k	**130 - 240k**
Senior Associate (+7 ans d'expérience)	100k+	**105k+**
Mid-level Associate (3 - 6 ans d'expérience)	70 - 115k	**75 - 125k**
Junior Associate (1 - 2 ans d'expérience)	60 - 85k	**65 - 90k**
Cabinets d'avocats français		
Partner	140k+	**140k+**
Counsel	120 - 150k	**120 - 150k**
Senior Associate (+7 ans d'expérience)	90k+	**95k+**
Mid-level Associate (3 - 6 ans d'expérience)	60 - 110k	**65 - 120k**
Junior Associate (1 - 2 ans d'expérience)	50 - 80k	**55 - 85k**

NB: Ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime. Tous les postes sont entendus H/F.
Certains cabinets français classés Tier 1 dans le Chambers & Partners ainsi que les cabinets du Magic Circle sont hors grilles FR et UK.

PARIS – BANQUE

MARCHÉ 2018

En banque de détail, les recrutements en *front* ont été importants, en particulier sur les profils confirmés (chargé d'affaires, conseillers et banquiers privés…).

Le *risk management* a été soutenu par les évolutions réglementaires, et l'implémentation de la norme IFRS9.

TENDANCES 2019

Dans le cadre des réflexions pré-Brexit, la place financière parisienne est au cœur des négociations et de nombreuses banques internationales prennent d'ores et déjà des dispositions pour s'y inscrire (US, UK, Moyen-Orient, Australie...).

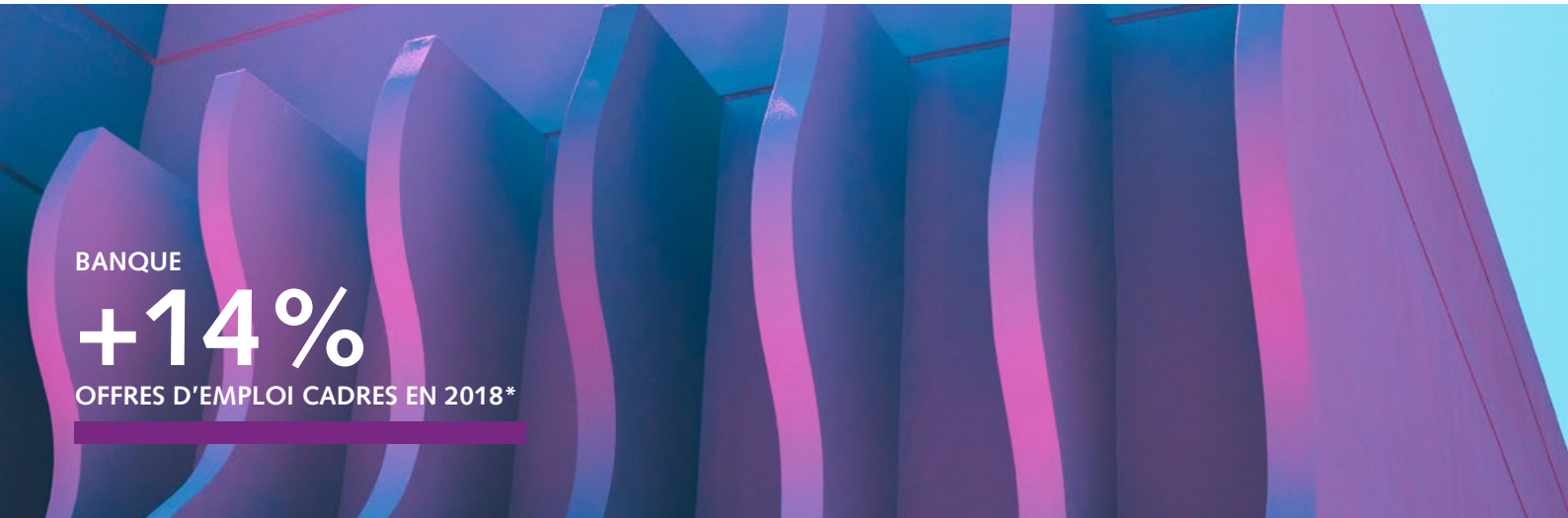
Par conséquent, des volumes de recrutements importants sont à prévoir en 2019, notamment sur les fonctions *back-office* (HR, juridique, IT, marketing…) mais aussi les fonctions *front office* (commercial, analystes), même s'il reste, à l'heure où les dispositions du Brexit sont encore en négociation, prématuré d'évaluer les évolutions salariales potentielles.

Le marché sera toujours propice pour les candidats expérimentés avec des compétences techniques pointues, cependant un accent fort sera mis sur la recherche de candidat qui sauront rester polyvalents et flexibles.

A noter l'influence des fintech : les profils capables de mixer expertise bancaire et agilité digitale seront fortement plébiscités.

> “Des volumes de recrutements importants sont à prévoir en 2019, notamment sur les fonctions back-office mais aussi les fonctions front-office.”

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters (évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)



PARIS

BANQUE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Banque d'investissement						
COO					150k+	**150k+**
Private Equity	60 - 85k	**60 - 85k**	90 - 160k	**90 - 160k**	160k+	**160k+**
Asset Manager	55 - 85k	**55 - 85k**	95 - 135k	**95 - 135k**	145k+	**145k+**
M&A	60 - 85k	**60 - 85k**	85 - 145k	**85 - 145k**	140k+	**140k+**
Coverage/Corporate Banking	60 - 90k	**60 - 90k**	85 - 135k	**85 - 135k**	135k+	**135k+**
Private Banking	50 - 70k	**50 - 70k**	75 - 95k	**75 - 95k**	100k+	**100k+**
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	55 - 65k	**55 - 65k**	65 - 95k	**65 - 95k**		
Directeur d'agence	45 - 60k	**45 - 60k**	60 - 75k	**60 - 75k**		
Conseiller entreprise	55 - 65k	**55 - 65k**	60 - 75k	**60 - 75k**		
Responsable private banking	50 - 65k	**55 - 65k**	65 - 80k	**70 - 80k**		
Chargé d'affaires private banking	45 - 60k	**45 - 60k**	60 - 70k	**60 - 70k**		
Analyste crédit	45 - 60k	**45 - 60k**	60 - 75k	**60 - 75k**		

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

PARIS – CONSEIL

MARCHÉ 2018

La forte croissance du marché s'est poursuivie en 2018.

Le climat de croissance permet aux entreprises du secteur de lancer de plus en plus de projets faisant appel à des consultants notamment en lien avec la transformation digitale.

Ainsi, les profils expérimentés en *data management*, innovation et intelligence artificielle ont été particulièrement recherchés.

TENDANCES 2019

Dans un marché toujours aussi dynamique, les cabinets capables d'intervenir sur l'ensemble des différentes phases d'un projet se démarqueront, donnant lieu à un phénomène de concentration accru.

Les profils pouvant mener les transformations digitales seront toujours autant plébiscités afin de permettre aux entreprises de poursuivre leur adaptation dans un contexte de généralisation du numérique.

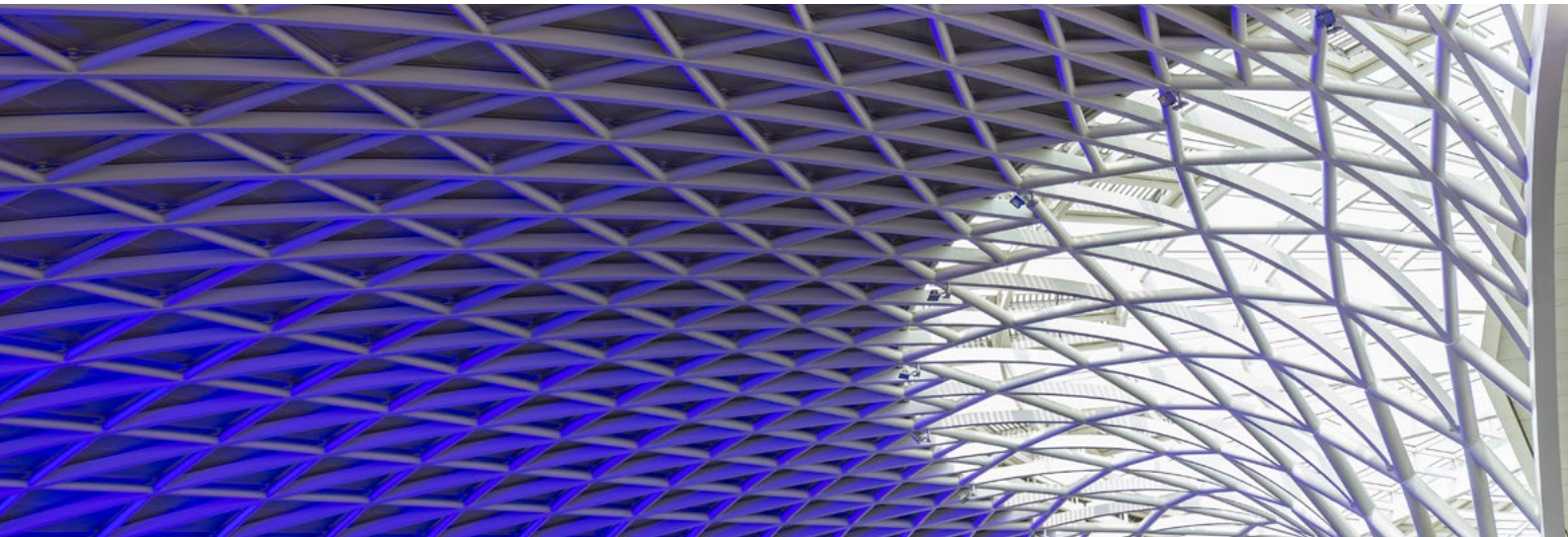
Le secteur industriel sera notamment de plus en plus concerné par l'impact de cette digitalisation sur l'optimisation et la mise en place de ses différents processus.

L'enjeu réglementaire mobilisera toujours autant de consultants avec récemment de nouveaux sujets liés à la gestion des données (RGPD).

Cette année sera également marquée par l'impact du Brexit qui devrait continuer de créer de nombreuses opportunités pour le marché du conseil français.

Le recrutement restera donc pour la troisième année consécutive un enjeu majeur pour les cabinets de conseil. Un ralentissement de l'activité pourrait toutefois commencer à se faire ressentir en milieu d'année ayant pour conséquence un ciblage plus resserré et précis des recrutements. Les *soft-skills* seront d'ailleurs de plus en plus valorisés et challengés, au même niveau que les compétences techniques des consultants.

“Cette année sera marquée par l'impact du Brexit qui devrait continuer de créer de nombreuses opportunités pour le marché du conseil français.”



PARIS

CONSEIL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL	
	2018	2019
Stratégie		
Partner (+12 ans d'expérience)	250k+	**250k+**
Principal (8 - 12 ans d'expérience)	130 - 200k	**130 - 200k**
Manager/Project Leader (6 - 8 ans d'expérience)	90 - 130k	**90 - 130k**
Senior Associate/Senior Consultant (3 - 6 ans d'expérience)	65 - 95k	**65 - 95k**
Associate/Consultant (0 - 3 ans d'expérience)	45 - 60k	**45 - 60k**
Organisation & Management		
Associate/Partner (+12 ans d'expérience)	160k+	**160k+**
Senior Manager/Director (10 - 12 ans d'expérience)	85 - 135k	**85 - 135k**
Manager (6 - 10 ans d'expérience)	65 - 85k	**65 - 85k**
Senior Consultant (3 - 6 ans d'expérience)	50 - 75k	**50 - 75k**
Consultant (0 - 3 ans d'expérience)	35 - 55k	**35 - 55k**

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

PARIS – FINANCE

MARCHÉ 2018

Les demandes d'information financière s'intensifient, et dans ce contexte les directions financières ont cherché à s'entourer de candidats agiles et capables de s'adapter à la transformation digitale.

Les évolutions des directions financières ont créé des opportunités intéressantes pour les métiers liés à la technique comptable, avec une dimension analytique de plus en plus valorisée.

La pyramide des âges et les évolutions normatives sont par ailleurs porteuses pour les métiers techniques (directeur comptable, responsable normes, consolidation), qui pourront connaître une évolution salariale du fait de la rareté de ces profils.

TENDANCES 2019

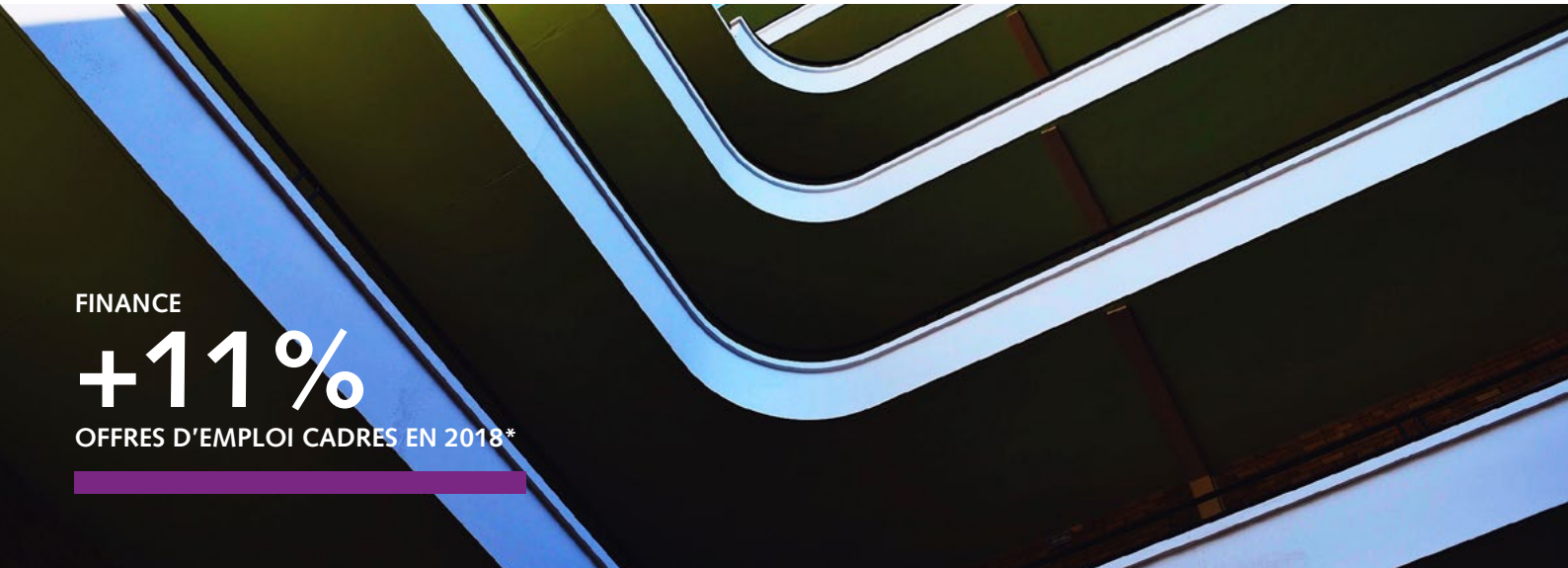
Il faut noter que les candidats perçoivent un marché favorable et n'hésiteront plus à se mettre en veille et à saisir de nouvelles opportunités, pour peu qu'elles répondent à leur souhait de carrière. Ce dynamisme du marché des cadres financiers génèrera pour les entreprises une forme de concurrence dans le recrutement de candidats qualifiés et à potentiel.

Les recruteurs devront ainsi, et de manière accrue, veiller à la qualité du processus de recrutement en réduisant autant que possible les délais, et soigner l'attractivité de l'offre : nature du poste, niveau d'exposition, possibilités d'évolution, rémunération.

Les entreprises devront également porter une attention plus particulière à leur marque employeur, devenue un atout clé pour attirer les talents.

> « Le dynamisme du marché des cadres financiers génèrera pour les entreprises une forme de concurrence dans le recrutement de candidats qualifiés et à potentiel. »

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters (évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017



PARIS

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Généraliste						
CFO					200 - 370k	**200 - 370k**
Directeur financier - PME					120 - 250k	**120 - 270k**
Directeur financier - BU			80 - 100k	**80 - 130k**	100 - 220k	**100 - 250k**
Responsable/directeur audit interne	50 - 70k	**50 - 70k**	75 - 110k	**75 - 120k**	110 - 170k	**110 - 170k**
Responsable/directeur contrôle de gestion	50 - 70k	**50 - 70k**	70 - 100k	**70 - 120k**	100 - 170k	**100 - 200k**
Responsable/directeur FP&A	50 - 70k	**50 - 70k**	70 - 100k	**70 - 120k**	90 - 140k	**100 - 170k**
Spécialiste						
Responsable/directeur comptabilité	50 - 75k	**50 - 75k**	75 - 100k	**75 - 100k**	90 - 160k	**90 - 160k**
Responsable/directeur M&A	50 - 80k	**70 - 90k**	90 - 130k	**90 - 150k**	130 - 200k	**150 - 250k**
Responsable/directeur trésorerie	45 - 70k	**45 - 70k**	70 - 110k	**70 - 110k**	110 - 160k	**110 - 180k**
Responsable/directeur consolidation	55 - 80k	**55 - 80k**	80 - 110k	**80 - 130k**	110 - 140k	**110 - 150k**

NB: 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 2018

L'immobilier a connu une embellie avec un retour des investissements.

Sur la promotion immobilière résidentielle, les besoins se sont accentués sur l'ensemble des métiers de la chaîne de valeur : développement, montage, technique, commercialisation.

L'activité tertiaire a connu la même croissance, avec des investissements en régions de plus en plus fréquents : auparavant majoritairement centrés sur l'Île-de-France, les promoteurs sont de plus en plus nombreux à se développer dans les autres régions, en particulier dans les bassins Rhône-Alpes et l'Arc Sud-Ouest où l'immobilier est en pleine expansion.

Avec une hausse globale des demandes en recrutement en entreprise générale B&TP et en bureaux d'études, les métiers de la construction ont été parmi les plus demandés en 2018.

TENDANCES 2019

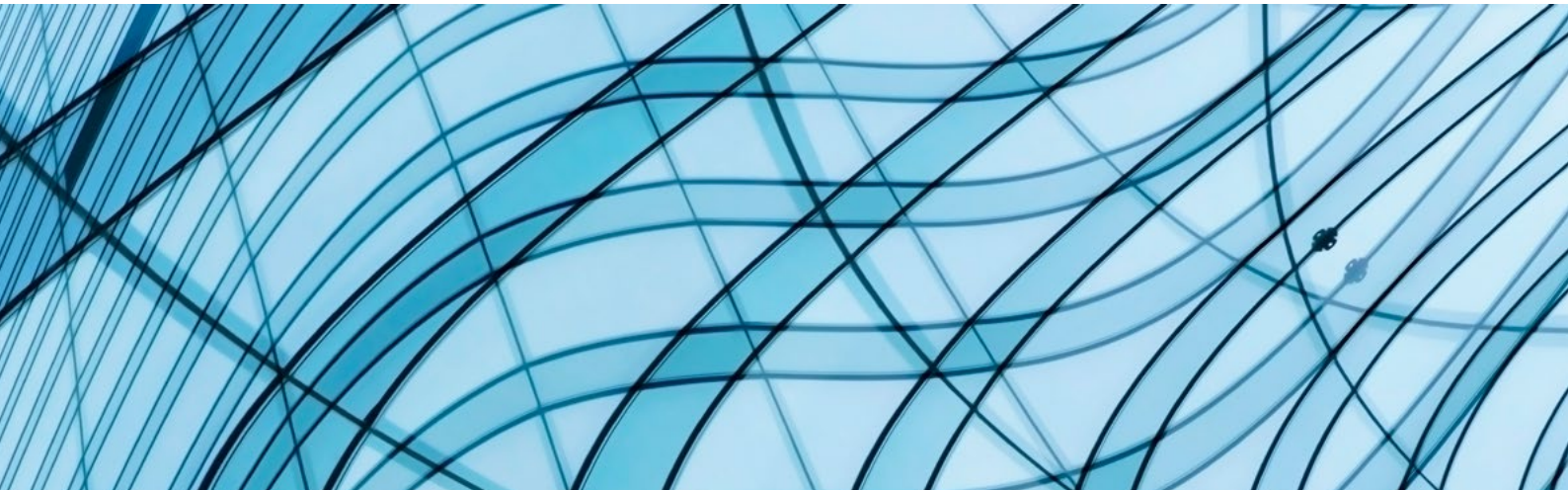
En immobilier, les demandes en *asset management* et *property management* devraient continuer à croître. Cela se ressentira particulièrement auprès des gestionnaires de SCPI qui feront face à des défis importants en gestion d'actifs pour maintenir les rendements affichés.

L'euphorie sur les métiers de la promotion immobilière se poursuivra avec une accélération sur les métiers technique et vente.

Côté construction, le marché continuera sa croissance jusqu'au plein emploi pour les cadres du bâtiment. Dans ce contexte, les fonctions permettant une structuration des acteurs du secteur seront également recherchées.

Cela entraînera une pénurie des profils cadres ainsi qu'une inflation des salaires pouvant aller de 6 à 10% .

“ L'euphorie sur les métiers de la promotion immobilière se poursuivra avec une accélération sur les métiers technique et vente. ”



PARIS

IMMOBILIER & CONSTRUCTION

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 10 ANS D'EXPÉRIENCE		10+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Asset Management						
Responsable/directeur investissements	45 - 75k	**45 - 75k**	70 - 110k	**70 - 110k**	110k+	**110k+**
Responsable/directeur asset management	50 - 65k	**50 - 65k**	75 - 120k	**75 - 120k**	100k+	**120k+**
Responsable/directeur property management	45 - 55k	**45 - 55k**	55 - 75k	**60 - 75k**	80 - 120k	**80 - 120k**
Promotion immobilière						
Responsable/directeur programmes	45 - 60k	**45 - 60k**	65 - 115k	**70 - 120k**	100 - 130k	**110 - 150k**
Responsable/directeur développement	55 - 65k	**60 - 70k**	65 - 80k	**70 - 100k**	90k+	**110k+**
Directeur technique					70k+	**80k+**
Directeur commercial	45 - 75k	**45 - 75k**	55 - 90k	**55 - 90k**	80 - 120k	**80 - 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**	90k+	**90k+**
Consultant corporate	45 - 65k	**45 - 65k**	55 - 80k	**55 - 80k**		
Construction						
Ingénieur principal/directeur travaux	50 - 65k	**55 - 70k**	65 - 90k	**70 - 95k**	95 - 145k	**100 - 150k**
Responsable/directeur technique	50 - 65k	**55 - 70k**	65 - 85k	**70 - 90k**	90 - 150k	**95 - 155k**
Ingénieur/responsable études-méthodes et prix-planification	45 - 55k	**50 - 60k**	60 - 70k	**65 - 75k**	70 - 100k	**70 - 100k**
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	**50 - 60k**	55 - 65k	**60 - 70k**	65 - 145k	**70 - 150k**

NB: Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS – INGÉNIEURS

MARCHÉ 2018

L'année 2018 a été exceptionnelle dans l'industrie : tous les secteurs ont recruté à nouveau, même l'oil & gas, en berne ces dernières années.

On a assisté à un retour des investissements sur les sites industriels et en conséquence à une reprise des recrutements en production, en amélioration continue et en direction de site. Il est à noter que pour la première fois depuis plusieurs années, on a assisté à davantage d'ouvertures de nouveaux sites industriels que de fermetures.

De nombreux secteurs industriels ont poursuivi leurs efforts de différenciation par l'innovation, générant ainsi nombre d'opportunités dans le domaine de la recherche et développement. L'expertise technique reste rare et particulièrement recherchée sur le marché.

TENDANCES 2019

En 2019, les profils recherchés resteront les mêmes, à savoir des ingénieurs possédant de sérieuses bases techniques, des capacités managériales et une propension forte à développer du business.

Les entreprises industrielles rechercheront également des vrais technologues pour la Recherche et Développement.

Néanmoins les rémunérations connaîtront peu d'évolutions significatives.

> "Pour la première fois depuis plusieurs années, on a assisté à davantage d'ouvertures de nouveaux sites industriels que de fermetures."

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters
(évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

PARIS

INGÉNIEURS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Recherche et Développement						
Directeur R&D			80 - 110k	**80 - 110k**	110k+	**110k+**
Expert technique			75k+	**75k+**	80k+	**80k+**
Manufacturing & Projet						
Directeur des opérations			100k+	**100k+**	130k+	**130k+**
Responsable maintenance			60 - 90k	**60 - 90k**	80 - 100k	**80 - 100k**
Responsable de production	55 - 70k	**60 - 75k**	65 - 85k	**65 - 85k**	80k+	**80k+**
Responsable méthodes industrialisation	50 - 65k	**55 - 65k**	60 - 70k	**60 - 75k**	70k+	**70k+**
Directeur d'usine			75 - 95k	**75 - 95k**	95k+	**95k+**
Amélioration continue						
Directeur/responsable qualité			65 - 90k	**65 - 90k**	95k+	**95k+**
Directeur/responsable lean manufacturing	55 - 70k	**55 - 70k**	65 - 85k	**65 - 85k**	80 - 110k	**80 - 110k**
Directeur/responsable HSE	50 - 65k	**50 - 65k**	65 - 80k	**65 - 80k**	75 - 100k	**75 - 100k**

NB: 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 2018

Le marché a poursuivi sa croissance avec une recherche accrue de talents pour accompagner et consolider les grands projets de transformation de la DSI, et toujours une attention particulière portée à la sécurité et à la data.

On a assisté à un grand nombre de créations de postes structurants pour les DSI, apportant une cohésion managériale ou une direction sur la gestion des projets pour répondre aux transformations business.

Les projets ERP ont été en plein essor, portés notamment par SAP qui met de plus en plus en avant sa solution S/4 Hana davantage orientée utilisateurs.

TENDANCES 2019

Les profils possédant un solide bagage technique et une vraie compréhension des enjeux business seront les plus demandés.

Les candidats seront notamment sélectionnés sur leur capacité à apporter une vision tout en mettant si nécessaire la « main à la pâte ». Ces managers terrain devront être capables de « challenger » leurs experts et de pousser l'innovation au sein de leurs directions afin de concrétiser la mise en œuvre de nouveaux projets.

Le marché, toujours très compétitif, permettra aux candidats de faire des gaps de salaires lors de changements de poste, en particulier s'ils correspondent aux critères en termes de bagage technique et de vision business.

Du côté des ERP, le marché sera plus que jamais pénurique en termes de ressources et de compétences et cela aura un impact direct sur les rémunérations des candidats qui seront à la hausse. Ces profils (en particulier sur SAP) continueront de tirer profit d'un phénomène persistant de « surenchère » sur les salaires.

Concernant les rémunérations des métiers IT & Digital au global, les entreprises seront moins enclines à accepter ces mécanismes de « surenchère » car elles doivent désormais stabiliser leurs équipes et pérenniser les recrutements dans le temps. Les entreprises doivent faire preuve de créativité pour attirer et retenir les talents sur de nouveaux leviers afin de garantir leur cohérence salariale.

> « Le marché, toujours très compétitif, permettra aux candidats de faire des gaps de salaires lors de changements de poste, en particulier s'ils correspondent aux critères en termes de bagage technique et de vision business. »

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters
(évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

IT & DIGITAL

+12%

OFFRES D'EMPLOI CADRES EN 2018*

PARIS

IT & DIGITAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Management						
Directeur des systèmes d'information (DSI)			90 - 140k	**90 - 140k**	120k+	**120k+**
Directeur technique (CTO)			70 - 120k	**70 - 130k**	100k+	**100k+**
Responsable digital/directeur de l'innovation (CDO)			90 - 120k	**90 - 130k**	120k+	**130k+**
Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)	75 - 85k	**70 - 85k**	85 - 110k	**90 - 120k**	120k+	**110k+**
Projet						
Chef de projet BI/data	60 - 65k	**60 - 70k**	65 - 75k	**65 - 80k**	80k+	**80k+**
Responsable de programme			80 - 110k	**80 - 120k**	100k+	**120k+**
Architecte d'entreprise			80 - 100k	**80 - 110k**	100k+	**110k+**
Digital						
Directeur/responsable de projets digitaux	50 - 60k	**55 - 65k**	65 - 75k	**65 - 80k**	75k+	**80k+**
Directeur/responsable e-commerce	50 - 70k	**55 - 75k**	70 - 90k	**75 - 95k**	100k+	**100k+**
Responsable Data/Data Scientist	55 - 65k	**60 - 70k**	62 - 70k	**70 - 80k**	75k+	**85k+**
Chef de projet/responsable CRM	55 - 60k	**55 - 60k**	55 - 65k	**55 - 65k**	65 - 80k	**65 - 80k**
ERP						
Responsable domaine			80 - 85k	**80 - 90k**	90k+	**90 - 105k**
Consultant ERP	50 - 60k	**55 - 65k**	65 - 70k	**65 - 70k**	75k+	**75k+**
Chef de Projet ERP			65 - 75k	**65 - 75k**	80k+	**80k+**
Directeur de centre de compétences			100 - 105k	**95 - 105k**	115k+	**115k+**
Technique						
Référent technique	55 - 65k	**55 - 70k**	70 - 75k	**65 - 75k**	75k+	**75k+**
Architecte IT			65 - 85k	**75 - 85k**	85 - 100k	**85k+**
Consultant cybersécurité	75 - 85k	**70 - 80k**	90 - 110k	**80 - 100k**		
Ingénieur infrastructure	45 - 60k	**45 - 60k**	50 - 65k	**55 - 65k**	65k+	**70k+**
Directeur/chef de projet technique	50 - 55k	**50 - 55k**	55 - 65k	**55 - 65k**	70 - 85k	**70 - 90k**

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

PARIS – JURIDIQUE, FISCAL & CONFORMITÉ

MARCHÉ 2018

Le volume de recrutements a connu une belle croissance, en particulier sur les profils seniors (+10 ans) de directeurs juridiques dans les grands groupes comme dans de plus petites structures.

Le périmètre de la profession de juriste évolue, permettant aux métiers clés de prendre davantage d'envergure au sein des organigrammes.

Concernant les rémunérations, l'inflation s'est généralisée, mais l'écart type entre les typologies de poste est resté important.

TENDANCES 2019

Cette inflation se maintiendra, mais elle sera relativement progressive, les évolutions se constatant tous les 2-3 ans.

Nous devrions voir s'ouvrir de nombreux postes de directeurs fiscalité, puisqu'il s'agit d'un besoin récurrent en entreprise.

Les candidats spécialisés en *compliance* seront encore très sollicités, en particulier les profils généralistes et pédagogues. Ce sont des fonctions amenées à grandir, aussi l'ultra-spécialisation trop jeune serait un peu limitante.

La mise en place du RGPD a généré beaucoup de mobilités internes pour gérer le projet rapidement, mais les entreprises devront recruter en 2019 pour installer une stratégie durable.

Les profils juridiques IT et immobilier/construction continueront à être très sollicités et recherchés par de nombreux groupes tous secteurs confondus.

> “La mise en place du RGPD a généré beaucoup de mobilités internes pour gérer le projet rapidement, mais les entreprises devront recruter en 2019 pour installer une stratégie durable.”

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters
(évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

PARIS

JURIDIQUE, FISCAL & CONFORMITÉ

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	3 - 5 ANS D'EXPÉRIENCE		5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Juridique						
Directeur juridique			90k+	**90k+**	110k+	**110k+**
Counsel corporate M&A	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 95k	**65 - 95k**	95k+	**95k+**
Counsel business/contract	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 85k	**65 - 85k**	85k+	**85k+**
Counsel propriété intellectuelle	40 - 55k	**40 - 55k**	55 - 75k	**55 - 75k**	75k+	**75k+**
Counsel droit social	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 85k	**65 - 85k**	85k+	**85k+**
Fiscalité						
Directeur fiscal					105k+	**105k+**
Fiscaliste généraliste	55 - 75k	**55 - 75k**	75 - 90k	**75 - 90k**	90k+	**90k+**
Fiscaliste international	55 - 75k	**55 - 75k**	75 - 95k	**75 - 95k**	95k+	**95k+**
Fiscaliste TVA	55 - 75k	**55 - 75k**	75 - 85k	**75 - 85k**	85k+	**85k+**
Fiscaliste prix de transfert	55 - 75k	**55 - 75k**	75 - 95k	**75 - 95k**	95k+	**95k+**
Compliance						
Compliance Officer	55 - 75k	**55 - 75k**	75 - 95k	**75 - 95k**	110k+	**110k+**
Lobbying						
Expert affaires corporate	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 85k	**65 - 85k**	85k+	**85k+**

NB: 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 2018

Les métiers des ressources humaines ont connu une belle croissance en 2018.

Les évolutions technologiques et législatives (digitalisation, prélèvement à la source, loi Macron, RGPD…) ont accentué les besoins en profils polyvalents sur les fonctions administratives (Paie, SIRH, Comp & Ben, Contrôle de gestion sociale…).

TENDANCES 2019

Cette tendance se confirmera en 2019. La dynamique du marché donnera confiance aux candidats qui se montreront plus à l'écoute du marché et oseront se mettre en mouvement.

Les évolutions réglementaires continueront à créer de nouvelles opportunités.

Les profils curieux, internationaux, et capables de s'adapter aux outils innovants dans les méthodes de sourcing et de recrutement seront les plus plébiscités.

La plus forte hausse concernera cependant les postes liés au *talent management*, dans ce contexte de guerre ouverte des talents.

En outre, l'influence de la digitalisation accélèrera la transformation des métiers, impactant à la fois le recrutement, la mobilité interne, et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : les ressources humaines devront ainsi être replacées au cœur de la stratégie des entreprises.

“Les profils curieux, internationaux, et capables de s'adapter aux outils innovants dans les méthodes de sourcing et de recrutement seront les plus plébiscités.”

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters
(évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

PARIS

RESSOURCES HUMAINES

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Généraliste						
DRH Groupe	80 - 115k	**80 - 115k**	95 - 140k	**95 - 140k**	135k+	**135k+**
DRH France	70 - 110k	**70 - 110k**	90 - 125k	**90 - 125k**	130k+	**130k+**
HR Business Partner	55 - 80k	**55 - 80k**	65 - 90k	**65 - 90k**	90k+	**90k+**
Formation & Développement						
Responsable développement RH	60 - 75k	**60 - 75k**	75 - 90k	**75 - 90k**	90k+	**90k+**
Responsable recrutement	60 - 75k	**60 - 75k**	75 - 100k	**75 - 100k**	95k+	**95k+**
Responsable formation	55 - 70k	**55 - 70k**	65 - 85k	**65 - 85k**	85k+	**85k+**
Spécialiste						
Responsable/directeur droit social	70 - 85k	**70 - 85k**	80 - 95k	**80 - 95k**	110k+	**110k+**
Responsable comp&ben	60 - 80k	**60 - 80k**	80 - 95k	**80 - 95k**	95k+	**95k+**
Responsable paie	55 - 75k	**55 - 75k**	60 - 80k	**60 - 80k**	75 - 90k	**75 - 90k**
Responsable social business controlling	55 - 70k	**55 - 70k**	65 - 75k	**65 - 75k**	80 - 90k	**80 - 90k**
Juriste droit social	55 - 65k	**55 - 65k**	65 - 80k	**65 - 80k**	80k+	**80k+**
Responsable SIRH	55 - 65k	**55 - 65k**	70 - 80k	**70 - 80k**	80k+	**80k+**

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

PARIS – RETAIL & GRANDE CONSOMMATION

MARCHÉ 2018

L'univers du retail connaît de profondes transformations et l'emploi cadre est constamment en mouvement.

Les réseaux, qui se préparaient à ouvrir de nombreux points de vente, ont revu leurs ambitions à la baisse, la consommation n'étant pas au rendez-vous (l'échec des soldes de janvier 2018 en est l'un des facteurs).

Le marché a ainsi connu un ralentissement, entraînant une stagnation des recrutements, notamment pour les profils opérationnels (direction de magasin, channel manager, responsable export, chef des ventes…).

La transformation liée à la digitalisation du commerce profite cependant à certains profils comme les category managers, capables de dynamiser l'offre et proposant une vision catégorielle de marché.

TENDANCES 2019

La fonction commerciale devrait se développer sur les profils de responsables grands comptes.

En marketing, les candidats capables de gérer des stratégies digitales complexes seront les plus prisés.

Côté e-commerce, la hausse se poursuivra naturellement, au détriment des recrutements pour les réseaux physiques.

Les fonctions liées au digital tireront logiquement leur épingle du jeu, dans les petites entreprises comme dans les grands groupes pour accompagner leur transformation. Les profils les plus recherchés doivent combiner expertise digitale et compréhension des arcanes du réseau.

Les projets intégrant l'innovation comme l'intelligence artificielle ou l'internet des objets auront un impact de plus en plus tangible sur le marché du recrutement avec la transformation mais aussi la création de certains postes.

“ Les fonctions liées au digital tireront logiquement leur épingle du jeu, dans les petites entreprises comme dans les grands groupes pour accompagner leur transformation. ”

PARIS

RETAIL & GRANDE CONSOMMATION

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Commercial						
Directeur commercial national			90 - 110k	**90 - 110k**	110 - 140k	**110 - 140k**
Responsable/directeur export	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 80k	**65 - 80k**	80 - 120k	**80 - 120k**
Responsable/directeur commercial / BU			70 - 90k	**70 - 90k**	90 - 130k	**90 - 130k**
Directeur régional/réseau/retail	45 - 70k	**45 - 70k**	70 - 90k	**70 - 90k**	90 - 130k	**90 - 150k**
Responsable/directeur comptes clés	48 - 55k	**50 - 60k**	60 - 80k	**60 - 80k**	100k+	**100k+**
Directeur de l'offre produit/achat/e-commerce			70 - 90k	**70 - 90k**	100k+	**100k+**
Responsable/directeur flagship/magasin/boutique	45 - 60k	**45 - 60k**	60 - 80k	**60 - 80k**	80 - 110k	**80 - 110k**
Marketing						
Responsable/directeur marketing et communication	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 85k	**65 - 90k**	85 - 140k	**85 - 140k**
Responsable/directeur marketing digital	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 100k	**65 - 100k**	100k+	**100k+**
Category Manager/Director	45 - 65k	**45 - 65k**	65 - 90k	**65 - 90k**	90k+	**90k+**
Chef de produit senior	45 - 55k	**45 - 55k**	55 - 75k	**55 - 75k**	75 - 85k	**75 - 85k**
Spécialiste RP et éditorial	35 - 55k	**35 - 55k**	55 - 80k	**55 - 80k**		

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

PARIS - SANTÉ

MARCHÉ 2018

Sur le marché de la santé, 2018 a été l'année d'une stabilisation du volume global des recrutements sur les fonctions opérationnelles, et d'une forte croissance des besoins de profils cadres middle et top management, notamment en Production, Ingénierie, Qualité et Réglementaire.

Cet accroissement des recrutements de cadres, notamment ceux disposant d'un fort savoir-faire managérial et technique, a été favorisé par la phase de complexification des process de fabrication, en raison de la progression du stérile injectable sur le maillage industriel français et d'un intense climat d'innovation dans les biotechnologies et le dispositif médical.

TENDANCES 2019

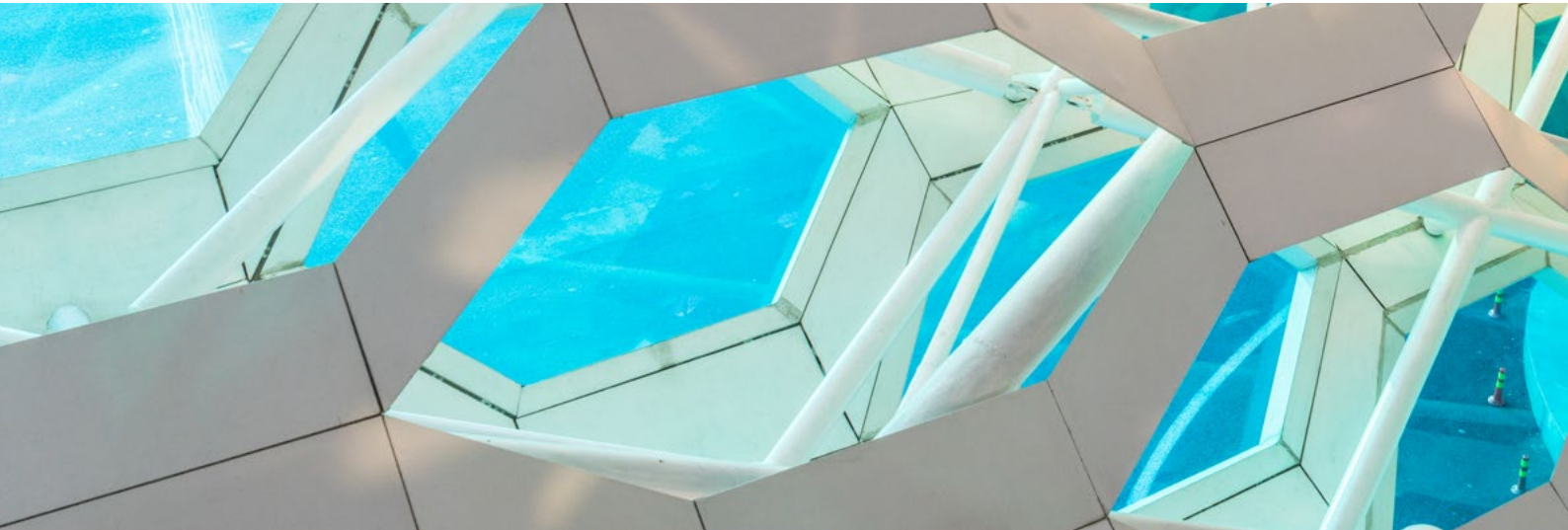
La demande sera de plus en plus forte pour des profils issus d'une formation technique et ayant gravi les échelons du management, car il existe des besoins accrus en leadership technique dans les domaines de l'ingénierie et de la maintenance ou encore dans la production, le contrôle qualité et les affaires réglementaires.

Le développement généralisé de la sérialisation et du Datamatrix dans la traçabilité produit aura pour conséquence une plus forte demande sur des profils très verticalisés, par exemple en validation de systèmes informatisés.

Côté Qualité, le durcissement des normes internationales offrira de réelles opportunités aux profils de terrain et aux experts des problématiques du risque stérile et de la cross-contamination.

Ce contexte s'accompagnera d'une hausse des salaires en général, mais aussi d'une diversification du rôle du manager à qui on confiera de plus en plus fréquemment la gestion de projets à forte valeur ajoutée.

> “2018 a été l'année d'une stabilisation du volume global des recrutements sur les fonctions opérationnelles, et d'une forte croissance des besoins de profils cadres middle et top management.”



PARIS

PARIS - SANTÉ

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur médical			100 - 120k	**100 - 130k**	130k+	**140k+**
MSL Manager	80 - 90k	**80 - 90k**	90 - 100k	**90 - 105k**	90 - 115k	**90 - 120k**
Directeur scientifique			100 - 120k	**100 - 130k**	130k+	**140k+**
Directeur/responsable R&D			60 - 85k	**60 - 90k**	85 - 130k	**90 - 140k**
Directeur/responsable des opérations cliniques			65 - 90k	**70 - 90k**	85k+	**90k+**
Directeur/responsable affaires réglementaires	55 - 75k	**55 - 80k**	70 - 95k	**70 - 100k**	100k+	**100k+**
Directeur/responsable assurance qualité	55 - 80k	**55 - 85k**	70 - 95k	**70 - 100k**	90k+	**90k+**
Directeur/responsable des opérations			75 - 110k	**80 - 120k**	110k+	**120k+**
Responsable marketing			75 - 115k	**80 - 120k**	120k+	**120k+**
Directeur Business Development			60 - 90k	**60 - 90k**	90k+	**100k+**

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

> Si les entreprises continuent à faire intervenir des managers pour gérer des réorganisations et restructurations, elles sont de plus en plus nombreuses à s'adjoindre leurs compétences dans le cadre de gestion de projets.

MANAGEMENT DE TRANSITION

KARINA SEBTI
DIRECTRICE MANAGEMENT DE TRANSITION

Cette année a été marquée par une très forte croissance du marché du management de transition, et désormais l'ensemble des secteurs et des lignes métiers de l'entreprise y ont régulièrement recours : directions financières, ressources humaines, IT & digital, directions juridique et fiscal, opérations, industrie, banque…

Si les entreprises continuent à faire intervenir des managers pour gérer des réorganisations, restructurations, redressements et retournements, elles sont de plus en plus nombreuses à s'adjoindre leurs compétences dans le cadre de gestion de projets : implémentation d'un CRM, refonte d'un programme de compliance...

Le juridique et fiscal a notamment connu une croissance très forte, portée par les évolutions réglementaires qui ont accéléré une demande déjà dynamique. Les managers dotés d'expertises techniques pointues ont été particulièrement recherchés, notamment en Corporate Gouvernance, ou sur des sujets de Data Privacy et de Compliance.

Autre tendance majeure, la transformation digitale a poussé tous les grands groupes à se mobiliser sur cet enjeu de plus en plus stratégique. Les managers de transition pointus et transverses, capables d'interagir avec toutes les directions (IT, RH, Marketing, Finance, etc.) ont été les plus demandés.

En parallèle, nous avons observé une multiplication des missions pour des managers de transition spécialisés en ingénierie ou en supply chain pour des missions de directeur général et de directeur de site dans des contextes de redressement.

Enfin, les directions financières et ressources humaines ont été à nouveau très porteuses et ont très régulièrement fait appel à des managers de transition pour travailler en mode projet et mener des réflexions stratégiques transversales.

Cette croissance devrait s'accélérer en 2019, les entreprises et les dirigeants étant de plus en plus enclins à intégrer cette solution comme un véritable levier d'accompagnement du changement et de développement.

De nombreuses évolutions réglementaires nécessiteront encore le recours à des managers de transition pour des projets tels que le déploiement du prélèvement à la source ou du RGPD.

Sans oublier que la mise en œuvre du Brexit pourrait avoir un impact sur les missions dans les services financiers.

Le marché restera donc dynamique, mais l'on pourra s'attendre à une plus grande exigence de la part des entreprises comme des candidats.

Les entreprises chercheront des profils de plus en plus experts répondant à des demandes toujours plus pointues. De leur côté, les managers de transition, évoluant dans un marché de plus en plus concurrentiel, seront extrêmement sollicités et auront tendance à choisir des missions répondant parfaitement à leurs ambitions professionnelles.

ASSURANCE

Le secteur a connu une belle dynamique avec des besoins particulièrement élevés sur les fonctions supports.

En 2019, le marché continuera sa croissance, avec des besoins classiques dans les fonctions supports ainsi que des besoins d'expertises pointues sur les profils en tension.

Les profils les plus recherchés relèveront encore de la direction conformité, de la direction souscription, de l'audit interne, de l'actuariat et du contrôle de gestion, ainsi que sur des profils sur-spécialisés alliant compétences techniques et opérationnelles.

Les salaires resteront relativement stables, avec quelques exceptions pour des missions nécessitant des profils d'experts capables d'accompagner les transformations digitales.

BANQUE

En 2018, le management de transition a été plus particulièrement prisé pour accompagner les banques et institutions financières dans leurs restructurations, ou pour gérer les problématiques liées aux évolutions réglementaires.

En 2019, les managers de transition continueront à assurer l'ajustement des processus et à suivre l'évolution des normes. Par ailleurs, les fonctions supports - direction des ressources humaines, direction risques et direction financière - seront également en forte demande.

FINANCE

En 2018, le marché du management de transition auprès des directions financières a poursuivi sa très forte croissance. Les contextes de transformation et de restructuration ont généré des demandes pour les professionnels ayant une expertise dans la conduite de projets et l'accompagnement du changement.

Cette tendance se poursuivra en 2019, et les managers de transition ayant des expertises pointues en consolidation, contrôle de gestion industriel et trésorerie seront très demandés (ex : mise en conformité avec la norme comptable internationale IFRS 16).

Mais plus encore, les plus prisés seront ceux capables de travailler en mode projet et de mener une réflexion transversale associant une appétence juridique, un intérêt pour les systèmes d'information, une compétence en négociation contractuelle et une vision de la communication financière. Les entreprises étant confrontées à des changements normatifs et stratégiques lourds, comme le développement à l'international, auront des besoins plus importants.

IMMOBILIER

Le secteur a été particulièrement dynamique en 2018, porté par des grands projets d'infrastructure comme le Grand Paris ou les Jeux Olympiques.

En 2019, cette tendance se poursuivra, et les profils techniques seront toujours recherchés pour accompagner les entreprises dans leurs problématiques liées à la gestion locative et la gestion de fonds.

La construction connaîtra un bel élan dans le développement régional : les profils ayant une véritable expertise régionale pour la recherche de terrains seront très prisés.

INDUSTRIE & OPÉRATIONS

Le marché de l'industrie et des opérations a été en croissance en 2018, comme c'était le cas en 2017. Le marché des candidats s'est tendu, avec notamment un allongement de la durée moyenne des missions.

Les entreprises ont souvent fait appel au management de transition pour des missions de directeur général et de directeur de site dans des contextes de redressement.

En parallèle on a continué à voir se dérouler des missions en *supply chain*, aussi bien en achats qu'en logistique, avec un marché des candidats particulièrement tendu sur ces deux fonctions.

L'année 2019 sera active, notamment dans les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique, de l'industrie pharmaceutique et de l'agroalimentaire ainsi que dans les services aux entreprises et aux collectivités.

Le marché des candidats restera tendu avec une hausse de la rémunération des managers de transition, notamment pour les profils ayant déjà plusieurs missions à leur actif.

IT & DIGITAL

Les entreprises ont investi massivement sur leur SI pour solder leur dette technique avec l'objectif d'outiller la sécurité et la transformation digitale. Ainsi les projets nombreux ont créé un besoin accru de managers expérimentés.

La transformation digitale n'est plus une interrogation mais une certitude et tous les grands groupes se sont activés sur le sujet. On ne parle plus de Chief Digital Officer, en tant qu'individu, mais de Transformation Digitale globale. Les profils transverses capables d'interagir avec l'ensemble des Directions (IT, RH, Marketing, Finance, etc.) ont donc été très demandés.

Les entreprises ont également sollicité de plus en plus de Directeurs de Programmes, Projets et PMOs en transition pour structurer leur gestion et suivi de projets, et introduire de l'agilité dans leurs process. Les profils certifiés Agile ont donc été particulièrement recherchés.

En 2019, le marché en SI sera en forte croissance avec des sollicitations de profils de transition principalement autour de 3 grands thèmes, que sont le schéma directeur (DSI), la refonte d'infrastructures (CTO) et la progicialisation (Directeur de Programme Workday, SAP, SalesForce…).

Côté digital, le secteur du retail se transforme et l'e-commerce est en totale accélération. On observera donc beaucoup de demandes dans le domaine de la transformation du retail, de l'omnicanal, et de l'interaction simultanée physique et digital, passant ainsi à l'ère du phygital. Dans ce cadre, les profils experts e-commerce, parcours et connaissance client, CRM, seront particulièrement recherchés.

Enfin de nombreux projets seront menés autour de la data au sens large avec des enjeux d'architecture Big Data, d'intelligence artificielle et de prédictif. Les profils en capacité de piloter la gouvernance data des entreprises, et particulièrement de dégager des retombées sur le business deviennent clés dans les organisations, tout comme les data scientists maîtrisant les algorithmes de prédiction.

JURIDIQUE, FISCAL & CONFORMITÉ

Le volume de missions a connu une belle croissance en 2018 et les contraintes réglementaires accrues ont accentué cette demande déjà forte.

Les directions juridiques ont principalement fait appel à de la transition dans des contextes de conduite du changement et/ou de transformation, voire encore dans le but de renforcer leur programme de conformité.

Cette tendance se poursuivra indubitablement en 2019 et les managers dotés d'expertises techniques pointues seront particulièrement recherchés, notamment en Corporate Gouvernance mais également sur des sujets de Data Privacy et de Compliance.

De nombreux groupes auront toujours recours à des managers de transition pour la mise en conformité et le déploiement du RGPD.

En matière fiscale, il est fort à parier que des professionnels du prélèvement à la source soient désormais sollicités.

PRIVATE EQUITY

Le marché connaît une forte croissance depuis quelques années qui devrait se poursuivre sans ralentissement.

Les entreprises de type ETI et PME feront surtout appel à des managers de transition dans le cadre de problématiques liées à la croissance, mais également dans des contexte de transformation.

Les profils les plus recherchés en 2019 seront des managers expérimentés et capables d'apporter une vision à la fois stratégique et très opérationnelle.

RESSOURCES HUMAINES

Les entreprises ont largement fait appel au management de transition et aux expertises dédiées aux ressources humaines en 2018.

La poursuite des transformations engagées au sein du secteur industriel a largement soutenu cette croissance.

De nombreuses missions ont également accompagné l'externalisation de services au sein des organisations.

Cette tendance se poursuivra en 2019 mais notre offre de services soutiendra également les réflexions RH sur l'engagement des salariés et la marque employeur. Nos expertises penseront et accompagneront les nouvelles dynamiques en termes de recrutement et de gestion des talents.

Les innovations en matière digitale amèneront enfin nos experts en ressources humaines à réinventer le fonctionnement des organisations sans dégrader la qualité des services et en maintenant la satisfaction clients.

PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

FONCTION	TARIF JOUR (€)	
	2018	2019
CEO	2000 - 2500	**2000 - 3000**
Banque & Assurance		
DRH	1000 - 1500	**1000 - 1500**
Directeur risk & compliance	1100 - 1500	**1100 - 1500**
Directeur technique	1100 - 1500	**1100 - 1500**
Finance		
CFO	1300 - 2000	**1300 - 2500**
Directeur comptabilité	1100 - 1300	**1100 - 1400**
Contrôleur financier	1100 - 1300	**1100 - 1600**
Directeur trésorerie	950 - 1300	**950 - 1300**
Directeur consolidation	1000 - 1500	**1300 - 1800**
Finance Project Director	1200 - 1800	**1200 - 2000**
Immobilier		
Directeur investissements	1500 - 2200	**1500 - 2200**
Directeur des programmes	900 - 1600	**900 - 1600**
Industrie & Opérations		
Directeur Général	1500 - 3500	**1600 - 3500**
Chief Restructuring Officer	1500 - 3500	**1600 - 3500**
Directeur de site industriel	1000 - 1500	**1200 - 1700**
Directeur des achats	1000 - 2500	**1200 - 2700**
Directeur supply chain	1000 - 2000	**1200 - 2200**
Directeur qualité	1000 - 2000	**1200 - 2200**

NB: Ces chiffres correspondent au tarif jour, frais de gestion inclus. Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

FONCTION	TARIF JOUR (€)	
	2018	2019
IT & Digital		
DSI	1200 - 3000	**1200 - 2500**
Directeur technique	1200 - 2000	**1000 - 2200**
Directeur de programme	900 - 1500	**900 - 1500**
Directeur transformation digitale	1500 - 3000	**1500 - 2700**
Direction Marketing & Produit	900 - 1800	**1000 - 1900**
Responsable gouvernance data	1000 - 2500	**1000 - 2500**
Juridique, Fiscal & Conformité		
Directeur juridique/responsable juridique	1300 - 2500	**1300 - 2500**
Directeur fiscal/responsable fiscal	1500 - 2500	**1500 - 2500**
Responsable corporate	1200 - 1700	**1200 - 1700**
Contract Manager	1000 - 1500	**1000 - 1500**
Compliance officer/responsable protection des données personnelles	1200 - 2300	**1200 - 2300**
Private Equity		
CFO	1200 - 2000	**1200 - 2300**
Deputy CEO	1300 - 2200	**1300 - 2500**
Ressources humaines		
DRH groupe	1600 - 2100	**1600 - 2100**
Country HR Director	1200 - 1600	**1200 - 1600**
DRH site	1000 - 1300	**1000 - 1300**
Directeur comp&ben	1100 - 1500	**1100 - 1500**

NB: Ces chiffres correspondent au tarif jour, frais de gestion inclus. Tous les postes sont entendus H/F.

LYON

MARCHÉ 2018

La façade Est de la France (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Bourgogne-Franche-Comté, Alsace) a connu une forte recrudescence de créations de postes en 2018. On a pu assister à la création ou à la structuration de services entiers comme en IT ou en achats, en partie liées au redémarrage de l'activité industrielle dans ces régions.

Beaucoup de sites ont investi dans de nouveaux outils de production ou dans des déploiements d'ERP, dans une optique de recherche de performance ou d'augmentation des capacités de production.

TENDANCES 2019

Cette tendance à la création de postes et à la structuration des services va se confirmer en 2019, les sites industriels poursuivant leurs efforts dans cette logique de performance et d'optimisation.

Cela va continuer de bénéficier à l'attractivité de la région Rhône-Alpes en particulier, dont les atouts géographiques et économiques sont autant de raisons pour les cadres de venir s'y installer.

Ce dynamisme se fera sentir sur l'ensemble des acteurs du marché, PME comme ETI et grands groupes.

FAÇADE EST

+21%

OFFRES EMPLOI CADRES EN 2018*

FINANCE

L'année 2018, comme en 2017, a connu un volume grandissant de recrutements en finance, avec une forte part de créations de postes.

Les recrutements ont été particulièrement fréquents sur des postes de DAF ou de DG finance en TPE/PME, des profils qui ont toujours pour feuille de route de conduire un changement majeur dans l'entreprise.

Les profils d'auditeurs en petits cabinets ont été particulièrement recherchés du fait de la loi PACTE (proposant la suppression des Commissaires Aux Comptes en TPE/PME).

Deux types de profils vont être particulièrement recherchés en 2019.

D'une part, les directions financières rechercheront des profils de FP&A (Financial Planning and Analysis). Ces profils de contrôleurs de gestion, disposant d'une dominante analytique évidente, sont de véritables supports à la prise de décision grâce à leur expertise en modélisation financière. Il n'est pas rare qu'on les déleste de toute la partie budget et forecast (jugée trop chronophage), au profit

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters (évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

d'un investissement 100% business et analytique.

D'autre part, les profils hybrides, situés à mi-chemin entre l'IT et la finance, seront particulièrement appréciés des directions financières. Il y aura notamment une forte demande pour des profils de chefs de projet MOA finance, venant interpréter les besoins financiers et les retranscrire en langage plus fonctionnel.

Côté rémunération, les profils de FP&A vont connaître, sans doute, une certaine inflation salariale, tandis que les profils techniques (responsables comptables/ consolidation) continueront eux aussi à voir leur rémunération augmenter du fait de la pénurie des profils.

INGÉNIEURS

En 2018, la croissance des volumes de recrutement a été directement liée à la reprise des investissements industriels.

Les entreprises ont cherché à se constituer un vivier pour pouvoir disposer d'un socle de candidats solides sur lesquels elles pourront construire leur croissance.

Les profils pouvant évoluer à terme à l'international ont été particulièrement recherchés.

En 2019, on observera une pénurie de candidats sur certains profils, notamment ceux de chef de projet industriel, chef de projet commercial technique ou chef de projet maintenance.

Les profils ayant plus de dix ans d'expérience seront particulièrement recherchés, ainsi que ceux alliant compétences techniques et orientation clients.

Les métiers « traditionnels », eux, intégreront une dimension industrie 4.0.

On constatera par ailleurs une augmentation des rémunérations due à la pénurie des profils.

IT

Les PME et ETI amorcent ou poursuivent leur prise de conscience sur l'importance d'avoir des directions IT performantes. Si la digitalisation est souvent le sujet le plus « marketé », les thématiques traditionnelles comme la refonte des infrastructures ou le déploiement d'ERP restent au cœur des préoccupations, symbole du retard parfois accumulé sur les dernières années.

Le RGPD, au-delà de son impact sur les sujets sécurité et audit IT, a été l'occasion de remettre à plat des organisations IT et de les repenser.

Les entreprises qui auront réussi leur travail de fond sur l'architecture technique et data seront les mieux armées pour affronter la transformation numérique. Elles intégreront des profils experts IoT, Data et Mobile afin de porter la transformation de leur modèle économique.

LYON

Si les candidats avec la double compétence IT/business restent très recherchés, ce sont les experts techniques qui verront leurs salaires augmenter le plus, que ce soit sur l'architecture, la sécurité IT ou les managers de pôle de développement.

MARKETING & COMMERCIAL

En région, le volume de recrutements en marketing et commercial a été en hausse de manière générale.

Les profils de KAM, de Direction commerciale et de Direction Marketing dans l'industrie (BtoB) ont été très recherchés.

En 2019, les profils d'ingénieurs, orientés clients, avec un parcours spécialisé par exemple dans l'énergie / la domotique / les composites, resteront prisés, notamment s'ils couplent leur expertise avec une dimension internationale.

On observera une hausse générale des rémunérations (+5/10%) sur ces métiers.

RESSOURCES HUMAINES & JURIDIQUE

Sur les fonctions RH, le volume de recrutements est resté stable en 2018, mais on a pu constater une ré-orientation marquée des recrutements sur des profils Talent Acquisition et Développement RH au sens large. Les recrutements ont été naturellement influencés par l'évolution réglementaire liée aux ordonnancements Macron.

Le volume de recrutements est également resté stable sur les profils juridiques corporate qui ont connu peu d'évolutions majeures à l'inverse du marché des avocats en cabinets.

En 2019, les profils les plus recherchés en RH seront ceux de Talent Acquisition Manager, mais aussi les profils RH qui ont développé des compétences digitales et/ou multi-culturelles. L'augmentation des rémunérations se fera notamment sentir sur les profils de HR Business Partner, avec une partie variable clarifiée et plus attractive.

Côté juridique, en dehors des « classiques » (droit des affaires, droit des contrats et des sociétés), certaines spécialités seront recherchées comme par exemple en droit de l'énergie, de l'environnement, droit boursier... Les rémunérations se stabiliseront, hormis pour des spécialités très particulières.

SANTÉ

En 2018, nous avons pu constater une évolution à la hausse des volumes de recrutement dans le domaine de la santé.

Les profils les plus recherchés ont été ceux de Chief Medical Officer et Business Development Manager, toujours très prisés des Biotechs, mais aussi les profils de Regulatory Affairs Manager et Quality Assurance Manager pour les fabricants de dispositifs médicaux, ainsi que le profil

de CMC Manager dans le secteur pharmaceutique.

Une nouvelle réglementation entrera en vigueur en 2020, durcissant la mise sur le marché de nouveaux dispositifs médicaux.

En conséquence, certains profils seront particulièrement pénuriques en 2019, en particulier dans le domaine technico-réglementaire, pour la rédaction des dossiers d'autorisation de mise sur le marché.

Les profils les plus recherchés resteront ceux des domaines clinique, réglementaire et Business Development.

Les rémunérations seront en hausse surtout sur les profils très expérimentés, rares et décisifs pour l'avancée des projets auprès des partenaires et/ou autorités de santé.

SUPPLY CHAIN

Les fonctions achats et supply chain prennent une place de plus en plus stratégique au sein des organisations.

Le marché extrêmement tendu a donné lieu à une recrudescence des recrutements achats et supply dans un contexte de forte professionnalisation et de montée en compétences de ces fonctions.

On a pu observer une plus grande volatilité des candidats, qui ont accès à différentes opportunités professionnelles en même temps. Nous notons également des disparités de rémunérations en fonction des industries et de la maturité des fonctions achats et supply chain.

En 2019, alors que les expériences professionnelles à l'international seront fortement valorisées par les entreprises, les recruteurs rechercheront des formations techniques de type ingénieur ou école de commerce avec un troisième cycle achat/supply chain.

Au-delà des compétences techniques, les traits de personnalité et le comportement seront des éléments décisifs dans le process de recrutement : capacité à fédérer les équipes et à accompagner le changement, positionnement en véritable business partner dans l'entreprise…

Une évolution à la hausse des rémunérations est à prévoir, avec une part fixe et une part variable liée à l'atteinte ou au dépassement des objectifs.

LYON

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 10 ANS D'EXPÉRIENCE		10 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
DAF CA > 500 M°			100 - 150k	**100 - 150k**	130k+	**130k+**
DAF CA < 500 M°			80 - 120k	**80 - 120k**	120k+	**120k+**
Responsable consolidation	60 - 90k	**60 - 90k**	70 - 100k	**75 - 100k**	90 - 130k	**100 - 130k**
Responsable comptabilité	55 - 65k	**55 - 70k**	65 - 90k	**70 - 90k**	80 - 110k	**90 - 110k**
Responsable trésorerie	50 - 70k	**50 - 70k**	60 - 85k	**60 - 90k**	75 - 110k	**80 - 120k**
Auditeur interne	50 - 80k	**50 - 80k**	80 - 90k	**80 - 90k**	90 - 110k	**90 - 110k**
Contrôleur de gestion	50 - 75k	**50 - 75k**	60 - 85k	**60 - 85k**	90k+	**90k+**
Contrôleur de gestion industriel	50 - 70k	**50 - 70k**	60 - 80k	**60 - 80k**		

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

INGÉNIEURS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
R&D						
Directeur R&D			80k+	**85k+**	95k+	**95k+**
Chef de projet			70k+	**70k+**	80k+	**80k+**
Manufacturing & Projets						
COO			90k+	**90k+**	110k+	**110k+**
Directeur d'usine	65 - 75k	**65 - 75k**	75 - 90k	**80 - 95k**	90k+	**90k+**
Directeur maintenance	45 - 60k	**50 - 65k**	60 - 80k	**60 - 80k**	80 - 100k	**80 - 100k**
Responsable production	45 - 65k	**50 - 65k**	65 - 75k	**65 - 75k**	75 - 85k	**75 - 90k**
Directeur qualité			70 - 85k	**70 - 85k**	90k+	**85k+**
Responsable/directeur amélioration continue	50 - 60k	**50 - 60k**	60 - 75k	**60 - 80k**	80k+	**85k+**
Responsable HSE	45 - 60k	**45 - 60k**	60 - 70k	**60 - 70k**	80k+	**80k+**

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

LYON

IT & DIGITAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Management/Transverse						
Directeur des systèmes d'information/directeur digital			90 - 120k	**90 - 120k**	120k+	**120k+**
Directeur technique (CTO)			70 - 100k	**75 - 105k**	100k+	**105k+**
Responsable sécurité des systèmes d'information (RSSI)			65 - 95k	**70 - 100k**	95k+	**100k+**
Architecte entreprise	50 - 60k	**55 - 70k**	60 - 85k	**65 - 90k**	85k+	**90k+**
Fonctionnel						
Responsable de programme			70 - 90k	**70 - 90k**	90k+	**90k+**
Chef de projet/Business Analyst	50 - 60k	**55 - 65k**	60 - 65k	**65 - 70k**	65k+	**70k+**
Chef de projet digital	45 - 55k	**45 - 55k**	55 - 80k	**55 - 80k**	80k+	**80k+**
Architecte IOT/chef de projet IOT	50 - 60k	**50 - 60k**	60 - 90k	**60 - 90k**	90k+	**90k+**
Technique						
Responsable infrastructure	45 - 55k	**50 - 60k**	55 - 70k	**55 - 70k**	70k+	**70k+**
Architecte SI	45 - 55k	**50 - 60k**	55 - 65k	**55 - 65k**	65k+	**65k+**

NB: 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'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Commercial						
Directeur commercial	70 - 90k	**75 - 100k**	80 - 110k	**80 - 110k**	110 - 130k	**110 - 130k**
Responsable comptes clés	50 - 60k	**55 - 70k**	55 - 75k	**60 - 80k**	65 - 80k	**70 - 90k**
Marketing						
Directeur marketing	70 - 80k	**70 - 80k**	80 - 100k	**80 - 100k**	100k+	**100 - 120k**

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

LYON

RESSOURCES HUMAINES & JURIDIQUE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Ressources humaines						
DRH	80 - 100k	**80 - 100k**	100 - 120k	**100 - 120k**	110 - 160k	**110 - 160k**
HR Business Partner	50 - 60k	**55 - 70k**	60 - 80k	**60 - 85k**	65 - 85k	**65 - 85k**
Spécialiste comp&ben	60 - 85k	**60 - 85k**	70 - 85k	**70 - 85k**	70 - 85k	**70 - 85k**
Juridique						
Directeur juridique	65 - 75k	**65 - 75k**	75 - 100k	**80 - 100k**	100 - 130k	**100 - 130k**
Juriste	40 - 50k	**40 - 50k**	50 - 60k	**50 - 60k**	55 - 65k	**55 - 65k**

NB: 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 - 10 ANS D'EXPÉRIENCE		10 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur médical					170k+	**180k+**
Directeur scientifique			130 - 160k	**130 - 170k**	160k+	**170k+**
Directeur des opérations			90 - 130k	**90 - 130k**	130k+	**130k+**
Responsable CMC			80 - 110k	**80 - 110k**	110 - 130k	**110 - 130k**
Responsable des affaires réglementaires	60 - 75k	**60 - 80k**	75 - 85k	**80 - 90k**	85 - 130k	**90 - 130k**
Responsable assurance qualité	60 - 75k	**60 - 80k**	75 - 85k	**80 - 90k**	85 - 130k	**90 - 130k**
Responsable R&D	50 - 60k	**50 - 60k**	60 - 80k	**60 - 80k**	80 - 110k	**80 - 110k**
Responsable des opérations cliniques	55 - 70k	**55 - 70k**	70 - 85k	**70 - 90k**	85 - 120k	**90 - 140k**
Responsable Business Development	60 - 80k	**60 - 80k**	80 - 100k	**80 - 110k**	100k+	**110k+**
Responsable commercial	50 - 70k	**50 - 70k**	70 - 90k	**70 - 90k**	90 - 120k	**90 - 130k**

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

LYON

SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur supply chain			80 - 95k	**80 - 95k**	110k+	**110k+**
Directeur achats			75 - 90k	**80 - 95k**	100k+	**100k+**
Acheteur	45 - 55k	**45 - 55k**	55 - 70k	**55 - 70k**		

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

TOULOUSE

MARCHÉ 2018

En région Sud-Ouest (Nouvelle-Aquitaine et Occitanie), le marché du recrutement en 2018 a été résolument orienté candidats. Les entreprises ont du accélérer leurs processus de recrutement et travailler leur attractivité pour séduire des candidats qui avaient très souvent plusieurs pistes en parallèle.

Suite à la conquête de nouveaux marchés, et afin de trouver les bons chefs d'orchestre pour les piloter, les entreprises ont été particulièrement en demande de profils de chefs de projets / programmes. En outre, les experts techniques ont été de plus en plus rares, par exemple dans le domaine de l'électronique de puissance.

TENDANCES 2019

Le marché va continuer de se durcir au niveau des candidats.

Les entreprises continueront d'investir largement et créeront des emplois dans de nombreux domaines, ce qui poussera la demande pour des profils pointus et expérimentés, notamment en opérations et *supply chain*.

En conséquence, l'approche directe et la chasse de têtes vont s'amplifier : les candidats se sauront prisés et ne feront plus forcément de démarches pour se rendre visibles.

SUD-OUEST

+17%

OFFRES D'EMPLOI CADRES EN 2018*

COMMERCIAL

L'attractivité a été l'enjeu majeur des RH pour garder leurs meilleurs éléments. En effet, 1 Business Manager sur 3 est contacté de façon pro-active, sans même être en recherche d'emploi.

Du côté des Program Managers, les candidats veulent du sens et ont tendance à quitter les grands groupes pour des structures à taille plus humaine, afin d'apporter leur touche personnelle au bon déroulement des projets.

En 2019, le marché étant porteur dans de nombreux secteurs, il faut gagner un maximum de projets. Ainsi, il sera toujours stratégique pour les entreprises de recruter des profils orientés Business Development pour ouvrir de nouveaux comptes clients. Les softs skills continueront d'avoir une place très importante dans le choix du candidat retenu par les entreprises.

Les profils de Business Manager ou Program Manager avec une compétence technique en électronique seront rares et très demandés, et les

*Source : Baromètre de l'emploi Robert Walters (évolution du volume d'offres d'emploi en 2018 par rapport à 2017)

salaires augmenteront significativement en conséquence. La maîtrise de l'anglais est devenue incontournable pour ces profils.

FINANCE

En 2018, le marché du recrutement en finance a été fortement orienté candidats et les entreprises ont renoué avec la création d'emploi.

Les profils techniques et d'experts, notamment dans les métiers de la compatibilité et du contrôle de gestion, ont été très demandés. On a même pu noter une pénurie de candidats sur les postes de directeur comptable, de trésorier et de consolideur.

Les cabinets de conseil ne cessent de grandir et recrutent aujourd'hui tant au premier échelon qu'à des grades plus expérimentés.

Les perspectives de l'année 2019 sont alignées sur celle de l'année écoulée. En effet, les entreprises vont poursuivre leur développement par la création de nouveaux postes et continueront de recruter notamment pour remplacer les départs à la retraite. Il y aura donc une évolution positive des volumes de recrutement.

Les recruteurs rechercheront de plus en plus de candidats ayant une forte expertise en SI, incontournable pour appréhender les métiers de la finance et de la comptabilité.

Concernant les rémunérations, ces dernières seront en progression notamment sur les profils pénuriques, comme ceux des experts en comptabilité.

MANUFACTURING & SUPPLY CHAIN

Le marché de la *supply chain* a été très dynamique avec une forte croissance des offres d'emploi, notamment en logistique et transport, particulièrement sur la région Nouvelle Aquitaine. Les entreprises ont recherché des cadres expérimentés avec une expertise dédiée comme par exemple le spécialiste transport. On a pu assister à une segmentation des métiers et à une forte spécialisation, notamment sur des postes de spécialistes méthodes logistiques.

Les fonctions achats ont poursuivi leur professionnalisation avec de nombreux recrutements sur les achats indirects et une recherche de profils expérimentés pour structurer et faire monter en compétences des services.

Côté manufacturing, les candidats ayant de fortes compétences en industrialisation ont été très demandés, afin de réduire les cycles de développement et de mise en production.

En 2019, le recrutement sur des profils *supply chain* va continuer d'être influencé par la digitalisation de la fonction, sa montée en compétences (bac +4/5 exigé sur de nombreux

recrutements) mais aussi par les exigences accrues des employeurs sur les *soft skills*. Au delà de la gestion du stress, et des qualités de communication, la maîtrise de l'anglais sera de plus en plus exigée. Cette montée en compétences se traduira naturellement sur les rémunérations, en hausse.

Du côté des fonctions achats, les profils les plus recherchés seront ceux qui disposent d'une double formations achats et technique. Si les rémunérations des responsables achats s'étaient stabilisées en 2018, on peut prévoir une embellie des salaires sur ces mêmes profils en 2019.

En manufacturing, le marché des responsables et directeurs d'usine reste très tendu.

RESSOURCES HUMAINES

En 2018, sur les fonctions en ressources humaines, les entreprises de la région Sud-Ouest ont recherché de plus en plus de profils de business partners. Les personnes recrutées doivent à la fois avoir géré les processus RH de populations opérationnelles (*supply chain*, production...) mais aussi de fonctions support et commerciales. En effet, cette polyvalence est indispensable pour mener à bien des projets de transformation dans la plupart des entreprises.

Cette recherche accrue de profils de business partners se poursuivra en 2019. Pour permettre l'agilité des process et des organisations, les RRH et les DRH seront identifiés comme des acteurs clés.

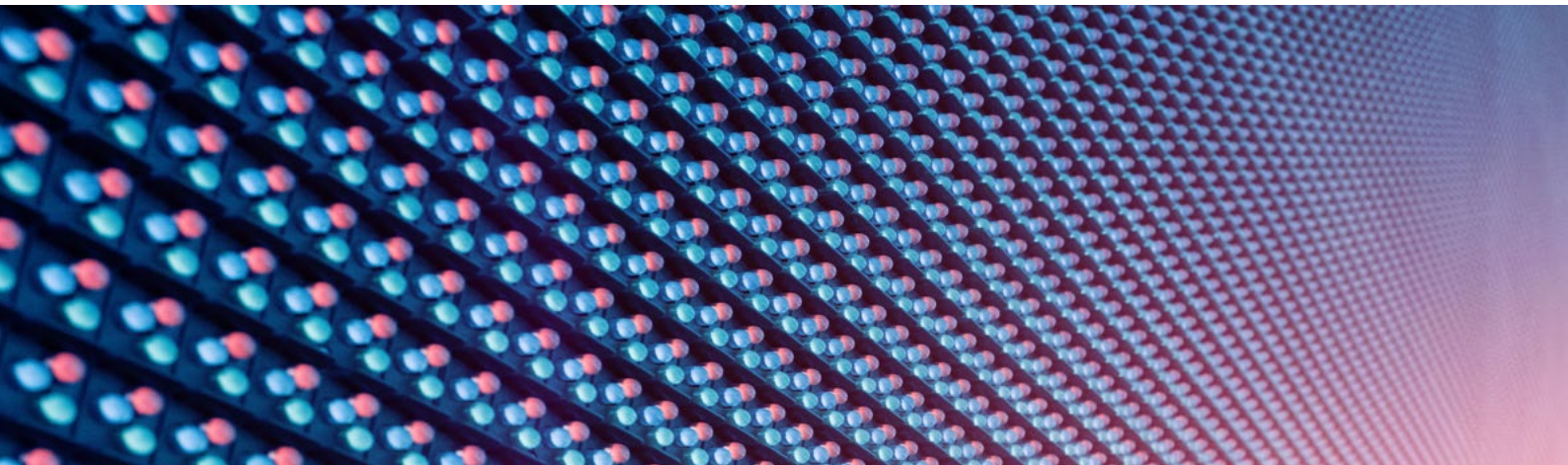
R&D ENGINEERING

Nous avons constaté une recherche croissante sur des postes de Project Manager et de Responsable / Directeur Technique au sein des départements Engineering des entreprises.

Les secteurs aéronautique, automobile et agroalimentaire ont été particulièrement demandeurs de compétences techniques pointues, mais aussi de profils sur les fonctions commerciales : Key Account Manager et Business Developer.

En 2019, les entreprises rechercheront certes des compétences techniques mais surtout une capacité à gérer des projets transverses dans des environnements complexes.

Les profils d'experts resteront difficiles à identifier car ils deviennent de plus en plus pénuriques. D'autres secteurs comme l'agroalimentaire et le Big Data connaîtront une forte demande sur des métiers capables d'apporter de l'innovation et donc de nouveaux marchés.



TOULOUSE

COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Responsable/directeur commercial	70 - 80k	**70 - 80k**	80 - 110k	**90 - 110k**	110k+	**120k+**
Responsable/directeur business development	60 - 70k	**70 - 80k**	70 - 90k	**80 - 90k**	90k+	**100k+**
Responsable/directeur commercial export	60 - 70k	**60 - 70k**	70 - 90k	**90 - 110k**	90 - 120k	**120k+**
Responsable comptes clés	55 - 65k	**60 - 70k**	70 - 85k	**75 - 85k**	90k+	**90k+**
Program manager	55 - 65k	**55 - 65k**	70 - 80k	**70 - 80k**	100k+	**100k+**
Ingénieur commercial	50 - 60k	**45 - 55k**	60 - 80k	**60 - 80k**		

NB: 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'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
DAF Groupe			90 - 120k	**100 - 120k**	120k+	**120k+**
DAF PME			80 - 90k	**90 - 110k**	90 - 120k	**110k+**
Directeur comptable			55 - 70k	**75 - 90k**	70 - 100k	**110 - 125k**
Business analyst	45 - 55k	**50 - 60k**	55 - 65k	**60 - 75k**	65 - 75k	**75 - 85k**
Contrôleur de gestion	45 - 60k	**50 - 60k**	55 - 70k	**60 - 75k**	65 - 80k	**75 - 85k**
Responsable comptable	35 - 40k	**45 - 55k**	40 - 50k	**55 - 65k**	50 - 60k	**65 - 80k**
Responsable trésorerie			55 - 70k	**70 - 80k**	70 - 90k	**80 - 90k**

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

TOULOUSE

MANUFACTURING & SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Manufacturing						
Responsable/directeur UAP	45 - 60k	**45 - 60k**	60 - 75k	**60 - 75k**	70 - 90k	**70 - 90k**
Responsable/directeur maintenance			60 - 75k	**60 - 75k**	75 - 90k	**85k+**
Responsable/directeur de production			65 - 80k	**65 - 80k**	75 - 90k	**75 - 90k**
Directeur d'usine					80 - 110k	**80k+**
Chef de projet industriel	55 - 65k	**55 - 65k**				
Responsable/directeur industrialisation			65 - 75k	**65 - 75k**		
Supply Chain						
Responsable/directeur supply chain			65 - 75k	**65 - 75k**	80k+	**80k+**
Responsable/directeur des achats			70 - 80k	**70 - 80k**	80k+	**80k+**
Ingénieur supply chain	50 - 60k	**50 - 60k**	55 - 65k	**55 - 65k**		
Ingénieur approvisionnement	50 - 60k	**50 - 60k**	55 - 65k	**55 - 65k**		
Chef de projet supply chain			60 - 70k	**60 - 70k**		

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

TOULOUSE

R&D ENGINEERING

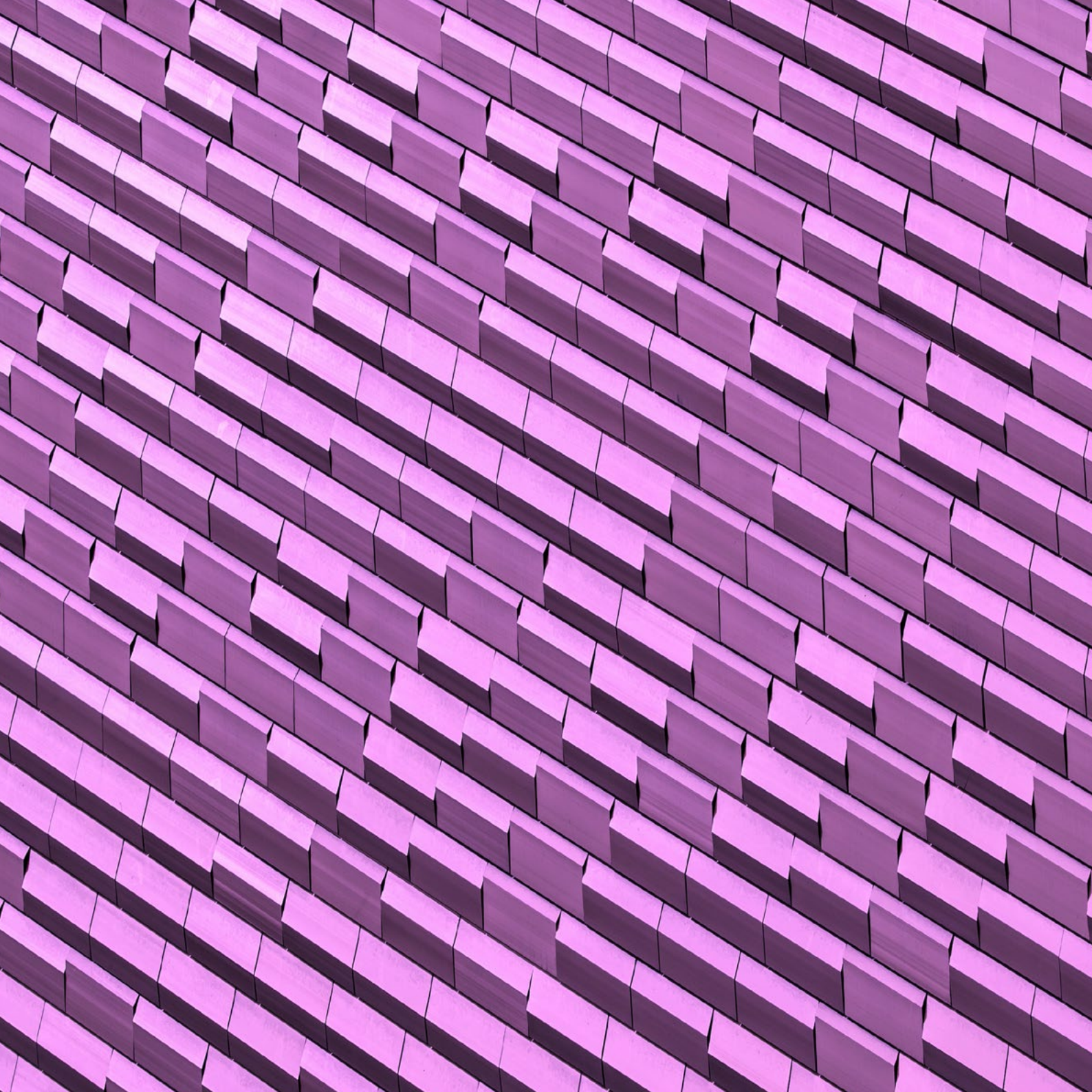
FONCTION	SALAIRE ANNUEL					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur/responsable R&D			70 - 90k	**70 - 90k**	110 - 140k	**110 - 140k**
Chef de projet/programme			60 - 80k	**60 - 80k**	80 - 100k	**80 - 100k**
Expert technique	55 - 65k	**55 - 65k**	65 - 75k	**65 - 75k**	80k+	**80k+**

NB: 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'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Directeur ressources humaines			80 - 100k	**80 - 110k**	120 - 140k	**120 - 140k**
Responsable ressources humaines	50 - 60k	**50 - 60k**	60 - 80k	**60 - 80k**	80 - 100k	**80 - 100k**

NB: 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

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

T : +33 6 60 57 82 66
toulouse@robertwalters.com

AFRIQUE DU SUD
ALLEMAGNE
AUSTRALIE
BELGIQUE
BRÉSIL
CANADA
CHILI
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