

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION 2018

ROBERT WALTERS

SOMMAIRE

PARIS 04

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

MANAGEMENT DE TRANSITION 27

RÉGIONS 32

Auvergne-Rhône-Alpes.....	32
Sud-Ouest.....	40

CONTACT 47

TÉLÉCHARGEZ NOTRE ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION



TÉLÉCHARGEZ NOS ÉTUDES DE RÉMUNÉRATION :

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

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

Téléchargez notre application depuis iTunes & Google Play

**Recherchez Salary Checker
Robert Walters**



CORALIE RACHET
MANAGING DIRECTOR,
FRANCE

En 2017, le marché de l'emploi a largement profité de l'optimisme ambiant qui s'est instauré suite aux élections présidentielles, et une reprise durable est amorcée.

De nombreuses entreprises se sont lancées à la conquête de nouveaux marchés, de nouvelles activités, ou ont relancé leurs investissements. Dans ce contexte euphorique et dans ce climat de confiance particulièrement tangible, l'année a été propice à la création d'emplois et à une plus grande fluidité, un grand nombre de candidats ayant décidé de se remettre à l'écoute du marché.

L'IT, l'immobilier, la construction, l'industrie et la santé ont été particulièrement porteurs, tout comme le conseil qui a bénéficié des évolutions du droit social français, nécessitant pour les entreprises l'intervention d'experts en transformation et en conduite

du changement. La multiplication des obligations réglementaires européennes et nationales, et des contrôles y afférant, ont généré la création de postes de monitoring et de contrôle (sécurité IT mais aussi réglementaire ou droit social), dans la continuité du développement connu par les postes en conformité (multisectoriel et multigénérationnel).

La demande a été particulièrement forte sur les profils les plus seniors en top management, capables d'accompagner les transformations, de réinventer les business models et d'être connectés au digital (dans tous les services de l'entreprise). Ainsi on a rarement vu autant de demandes sur les postes de CFO ou les métiers de contrôle à forte expertise dans le domaine de la finance.

Côté salaires, la tendance a été à la hausse notamment dans les grands groupes internationaux s'installant en France et cherchant à attirer les talents. Bien que le salaire reste un critère de motivation important pour les candidats, de plus en plus d'entre eux privilégient désormais d'autres critères comme l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les perspectives d'évolution à l'international, la culture d'entreprise... Pour y répondre, beaucoup d'entreprises ont créé des programmes de détection et de développement des hauts potentiels et ont travaillé sur leur marque employeur et la qualité de vie au travail.

TENDANCES 2018

La croissance se poursuivra, avec une demande toujours élevée pour les profils expérimentés sachant piloter l'innovation et la conduite du changement. La pyramide des âges va demander aux entreprises d'anticiper leurs problématiques de succession plan, mais aussi de faire preuve de plus d'agilité en dépassant les silos de l'organisation et de sortir des "enjeux de territoire" dans le management.

Ainsi, de plus en plus de recrutements s'ouvriront à des candidats venant d'horizons et de secteurs différents, les entreprises recherchant, en plus de l'expertise, des talents capables de démontrer leur savoir-être et leurs qualités interpersonnelles.

Malgré la confiance croissante des candidats et la fluidité renouvelée du marché, certains métiers, ceux qui ont le vent en poupe, auront par conséquent plus de difficultés à recruter (IT, compliance...).

Dans ce contexte pénurie, il sera essentiel pour les entreprises de raccourcir les processus de recrutement, mais également d'élargir le vivier de candidats en osant sortir des secteurs ou des formations habituellement privilégiés.

PARIS – ASSURANCE

MARCHÉ 2017

L'année 2017 a été placée sous le signe de la reprise avec une vague de recrutements sur les fonctions commerciales expérimentées. Ce dynamisme a profité aux fonctions supports telles que la tarification, le contrôle de gestion, la comptabilité ou l'actuariat. La digitalisation du secteur a également créé de nouvelles opportunités.

TENDANCES 2018

Le dynamisme du secteur se confirmera. Les besoins, de plus en plus nombreux pour les compagnies d'assurance, les mutuelles, et les IP comme les courtiers, donneront une impulsion aux recrutements du secteur. Les profils de commerciaux, de souscripteurs et de gestionnaires qualifiés seront plébiscités.

Si les entreprises ont tendance à favoriser la mobilité interne, le numérique créera encore de nouvelles

opportunités. Les créations de postes sur les métiers liés à la transformation digitale ou à la gestion de projets augmenteront de manière significative.

Plus généralement, la relation client reviendra au cœur de la stratégie, et les experts capables de profiter du digital pour leur proposer un accompagnement personnalisé seront demandés.

Les actuaires possédant des compétences transverses et relationnelles en plus d'une expertise technique forte seront toujours aussi prisés.

D'autre part, l'évolution de la pyramide des âges et les départs à la retraite favoriseront logiquement les plans de succession.

OPPORTUNITÉS DU SECTEUR

84%

INDICE DE CONFIANCE DES CANDIDATS*

+ 4 À 6 %

EXIGENCE SALARIALE DES CANDIDATS*

*source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Secteur assurance

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Actuaire	50 - 65k	50 - 70k	70 - 100k	70 - 100k	110k+	110k+
Souscripteur	45 - 60k	45 - 65k	70 - 100k	70 - 100k	80k+	80k+
Responsable comptes clés	50 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	70 - 100k	70 - 100k
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.

“

La digitalisation du secteur
a créé de nouvelles
opportunités.

”



PARIS – AVOCATS

MARCHÉ 2017

2017 a été propice au développement des compétences en *compliance* et en *data protection* dans les cabinets internationaux. Ceux-ci ont également confirmé leur intérêt pour des associés expérimentés en fusion-acquisition et en *private equity* disposant d'un solide portefeuille de clients, mais aussi pour des collaborateurs dans ces mêmes domaines ainsi qu'en financement, droit bancaire, et droit fiscal.

Nous avons également observé un nombre croissant de recrutements d'associés en droit de la concurrence. L'enjeu pour les cabinets étant d'attirer les meilleurs talents qui sauront assurer l'approbation des opérations de fusions-acquisitions par les autorités de concurrence compétentes.

TENDANCES 2018

Dans l'objectif de se constituer un vivier de talents fiable, les cabinets de taille moyenne vont continuer de miser sur le recrutement de collaborateurs expérimentés proposant un vrai *business plan*, en leur offrant des postes de *counsels* et une évolution de carrière structurée, avec un agenda précis de passage au statut de *partner*.

Concernant les rémunérations des collaborateurs, la tendance restera stable, même si l'on peut observer de nouveaux cabinets qui s'inscrivent dans l'alignement de leurs grilles sur celles des cabinets américains, leur but étant de récompenser et de retenir leurs collaborateurs. Pour cette même raison, les cabinets les plus récalcitrants verront leur position en attribuant des bonus : certains n'hésiteront pas à le faire deux fois dans l'année. S'agissant des associés les systèmes de *lock step* purs sont de plus en plus rares.

+7 À 10%

EXIGENCE SALARIALE DES CANDIDATS*

“

Les cabinets de taille moyenne vont continuer de miser sur le recrutement de collaborateurs expérimentés proposant un vrai *business plan*.

”

*source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Avocats

5%

HAUSSE MAXIMALE PRÉVISIONNELLE
DES RÉMUNÉRATIONS*

PARIS

AVOCATS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)	
	2017	2018
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		
Associé (+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 : ces chiffres correspondent au salaire de base, à l'exclusion de tout avantage/prime. Tous les postes sont entendus H/F.

PARIS – BANQUE

MARCHÉ 2017

Malgré un contexte économique toujours incertain, et face à des enjeux liés au Brexit comme aux récentes élections en Europe et aux Etats-Unis, 2017 reste marquée par une belle dynamique en termes de recrutement. Les banques se sont adaptées et elles continuent de structurer leurs équipes en intégrant des profils experts et techniques.

TENDANCES 2018

Dans un marché très concurrentiel, les banques chercheront à intégrer sur les lignes métiers *front-office* des profils confirmés (MD, Directeur) qui sauront apporter un flux d'affaires. Par ailleurs, elles continueront de recruter des profils de 3 à 6 ans d'expérience pour faire face au traditionnel *turnover*.

De nombreux recrutements liés aux lignes métier du risque et de la conformité permettront à des talents ayant acquis une réelle expertise sur des sujets techniques (LAB, marchés...) de se démarquer.

Les banques françaises prennent le pas sur les filiales françaises de banques étrangères qui avaient été très actives ces dernières années. Les sociétés de gestion et *asset managers* ne seront pas en reste et chercheront également à dynamiser leurs équipes en intégrant des gérants capables d'évoluer dans des marchés difficiles à lire.

Les banques sont soumises à un grand nombre de contraintes pour pouvoir recruter en externe. Néanmoins, et dans ce contexte, les profils confirmés ayant acquis une réelle expertise (réglementaire, produits, commerciale...) feront la différence. Si les banques seront exigeantes en termes de qualité de candidats, ces derniers le seront tout autant, et seront particulièrement attentifs à la marque employeur et aux perspectives d'évolution.

Les salaires resteront relativement stables, mais les établissements recruteurs seront capables de faire un effort nécessaire pour ne pas perdre une candidature de qualité.

Enfin, 2018 sera une année stratégique pour les banques en France dans le contexte du Brexit. Un certain nombre d'institutions ayant officiellement communiqué fin 2017 sur leur choix de localisation, les enjeux liés au redéploiement et à la structuration des équipes à Paris seront très forts.



+ 4 À 6%
EXIGENCE SALARIALE DES
CANDIDATS*

“

Si les banques seront exigeantes en termes de qualité de candidats, ces derniers le seront tout autant, et seront particulièrement attentifs à la marque employeur et aux perspectives d'évolution.

”

*source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Secteur bancaire

PARIS

BANQUE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Banque d'investissement						
C.O.O					150k+	150k+
Private equity	60 - 80k	60 - 85k	80 - 150k	90 - 160k	150k+	160k+
Asset manager	50 - 85k	55 - 85k	95 - 130k	95 - 135k	140k+	145k+
M&A	60 - 85k	60 - 85k	80 - 140k	85 - 145k	140k+	140k+
Coverage/corporate banking	55 - 90k	60 - 90k	85 - 130k	85 - 135k	130k+	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	50 - 65k	55 - 65k	65 - 90k	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	45 - 65k	50 - 65k	55 - 80k	65 - 80k		
Chargé d'affaires private banking	45 - 60k	45 - 60k	60 - 70k	60 - 70k		
Analyste crédit	45 - 55k	45 - 60k	60 - 70k	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 2017

Face à des talents qui n'ont jamais été autant sollicités et à des besoins en recrutement sans précédent, le conseil, secteur traditionnellement connu pour son taux de *turnover* élevé, doit à la fois répondre à un enjeu de rétention et d'attractivité.

TENDANCES 2018

Dans un contexte de révolution numérique, la transformation digitale continue de tirer la demande vers le haut notamment dans les services financiers, l'industrie et l'administration. Les profils de consultants ayant de l'expérience en intelligence artificielle, *big data* ou encore *machine learning* seront particulièrement recherchés. De ce fait, les profils d'ingénieurs, plus investis dans ces sujets, représenteront une part importante des recrutements de l'année 2018.

La législation s'étant également renforcée, les entreprises continueront de solliciter massivement des consultants externes sur des sujets réglementaires, de gestion des risques et de conformité.

Les objectifs principaux pour les cabinets de conseil seront de recruter des profils de 3 à 7 ans d'expérience, et d'attirer et retenir des profils plus seniors, et de plus en plus scientifiques.

Cela entraînera une augmentation des rémunérations proposées, notamment pour faire face à l'attractivité croissante des start-ups et des postes en interne. Les candidats se verront donc proposer des rémunérations jusqu'à 20% supérieures au reste du marché, et des perspectives de carrières accélérées ou

personnalisées (changement de métier ou d'industrie, mobilité géographique...).

Enfin, les modes de travail s'adapteront aux exigences de la nouvelle génération en privilégiant une plus grande flexibilité et en mettant l'accent sur le facteur humain et un management de qualité.

+ 4 À 10%

EXIGENCE SALARIALE DES
CANDIDATS*

*Source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Secteur du conseil

42%

DES CANDIDATS
SONT EN VEILLE ACTIVE*

PARIS

CONSEIL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)	
	2017	2018
Stratégie		
Partner (+ 12 ans d'expérience)	200k+	250k+
Principal (8 – 12 ans d'expérience)	110 - 160k	130 - 200k
Manager/project leader (6 – 8 ans d'expérience)	90 - 110k	90 - 130k
Senior associate/senior consultant (3 – 6 ans d'expérience)	60 - 80k	65 - 95k
Associate/consultant (0 – 3 ans d'expérience)	45 - 60k	45 - 60k
Organisation & management		
Associé/Partner (+ 12 ans d'expérience)	120k+	160k+
Senior manager/directeur	85 - 110k	85 - 135k
Manager (6 – 10 ans d'expérience)	65 - 85k	65 - 85k
Senior consultant (3 – 6 ans d'expérience)	50 - 65k	50 - 75k
Consultant (0 – 3 ans d'expérience)	35 - 50k	35 - 55k

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

“

La législation s'étant renforcée, les entreprises solliciteront toujours massivement des consultants externes afin de répondre aux enjeux de réglementation et de conformité.

”

PARIS – FINANCE

MARCHÉ 2017

L'année 2017 a confirmé les signaux de la reprise amorcée fin 2016. L'activité financière se porte bien et se montre dynamique pour les profils « d'experts » comme pour les plus généralistes.

TENDANCES 2018

Le marché retrouvant une dynamique, les candidats se mettront en veille active, seront plus volatiles et plus facilement à l'écoute des opportunités. Etant plus sollicités, ils se montreront d'autant plus sélectifs et seront attentifs à des critères tels que la culture d'entreprise, le mode de management, les opportunités d'évolution à moyen terme, ou la possibilité de renforcer leurs compétences...

De facto les rémunérations proposées seront à la hausse et les entreprises veilleront à faire connaître leurs avantages compétitifs.

Les profils de spécialistes (normes comptables, consolidation, trésorerie...) seront toujours très demandés, et les profils plus généralistes, tels que les contrôleurs de gestion à tout niveau de séniorité, profiteront également de cet engouement. L'évolution de la pyramide des âges favorisera la préparation des plans de succession, et cela contribuera aussi à la forte demande de profils qualifiés.

Les candidats mobiles ayant déjà eu une expérience à l'international seront toujours très prisés.

De manière générale, la direction financière reste un pilier stratégique au sein des organisations, et elle aussi doit savoir s'adapter à la transformation digitale. Les candidats dits agiles, capables de maîtriser les nouvelles technologies (*big data*...) et de faire évoluer les *business model* seront recherchés.

“

L'évolution de la pyramide des âges favorisera la préparation des plans de succession, et cela contribuera aussi à la forte demande de profils qualifiés.

”

*source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Finance

OPPORTUNITÉS DU SECTEUR

83%

INDICE DE CONFIANCE DES
CANDIDATS*



PARIS

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Généraliste						
CFO					200 - 370k	200 - 370k
Directeur financier - PME					120 - 200k	120 - 200k
Directeur financier - BU			80 - 100k	80 - 100k	100 - 130k	100 - 180k
Responsable/directeur audit interne	50 - 70k	50 - 70k	75 - 110k	75 - 110k	110 - 150k	110 - 170k
Responsable/directeur contrôle de gestion	50 - 70k	50 - 70k	70 - 100k	70 - 100k	100 - 150k	100 - 170k
Responsable/directeur FP&A	45 - 65k	50 - 70k	60 - 90k	70 - 100k	90 - 110k	90 - 140k
Spécialiste						
Responsable/directeur comptabilité	50 - 75k	50 - 75k	75 - 100k	75 - 100k	90 - 150k	90 - 160k
Responsable/directeur M&A	50 - 80k	50 - 80k	90 - 130k	90 - 130k	130 - 200k	130 - 200k
Responsable/directeur trésorerie	45 - 65k	45 - 70k	65 - 100k	70 - 110k	110 - 160k	110 - 160k
Responsable/directeur consolidation	55 - 80k	55 - 80k	80 - 110k	80 - 110k	110 - 130k	110 - 140k

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

+1 À 6%
EXIGENCE SALARIALE DES
CANDIDATS*

PARIS – IMMOBILIER & CONSTRUCTION

MARCHÉ 2017

Les volumes de recrutement dans le secteur de la promotion résidentielle ont été très élevés en 2017. Les recrutements ont encore été nombreux sur les métiers du développement foncier et se sont fortement accentués à partir du deuxième semestre sur les métiers du montage d'opérations/de programmes et en direction technique. Nous avons également observé un retour des recherches dans la promotion tertiaire au second semestre.

Nous avons clairement constaté la poursuite de l'inflation sur les rémunérations chez les promoteurs immobiliers, a minima de 10-15%.

La conjoncture fut aussi excellente pour les métiers liés à la gestion d'actifs, Asset Manager et Property Manager notamment. Les recherches en Acquisition/Cession/Arbitrages n'ont pas faibli non plus.

Le secteur de la construction a quant à lui connu une véritable explosion de la demande de candidats et des créations de poste sur toute la France en production en entreprise générale B&TP et en bureaux d'études. Nous avons également noté une légère inflation de salaire sur ces postes, mais pas encore de répercussion tangible du déséquilibre offre-demande.

TENDANCES 2018

Le *turnover* élevé, déjà constaté en 2017, se poursuivra en 2018, en particulier sur les fonctions top et middle management. La demande restera constante en investissement toute classe d'actifs et en asset management.

Le regain de confiance permettra au marché de se développer, et le contexte restera favorable aux candidats qui seront encore courtisés par les entreprises.

La construction bénéficiera largement de la reprise de l'activité générale : la demande s'intensifiera sur tous les métiers de la maîtrise d'œuvre d'exécution, en conception et réalisation. Des problématiques fortes d'aménagement urbain et d'importants contrats d'infrastructures comme le Grand Paris ou les Jeux Olympiques de 2024 profiteront également au secteur.

Cette croissance entraînera une pénurie des profils cadres ainsi qu'une inflation des salaires pouvant aller de 6 à 10% d'augmentation par an. Nous devrions connaître une situation de plein emploi dans le secteur de la construction en 2018.

“

Nous devrions connaître une situation de plein emploi dans le secteur de la construction en 2018

”



+21%

VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI
Q1 À Q3 2017 VS Q1 À Q3
2016*

*Source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters

PARIS

IMMOBILIER & CONSTRUCTION

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 10 ANS D'EXPÉRIENCE		10+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Asset management						
Responsable/directeur investissements	45 - 75k	45 - 75k	70 - 110k	70 - 110k	110 - 200k	110k+
Responsable/directeur asset management	45 - 60k	50 - 65k	75 - 120k	75 - 120k	100 - 180k	100k+
Responsable/directeur property management	45 - 55k	45 - 55k	55 - 75k	55 - 75k	80 - 120k	80 - 120k
Promotion immobilière						
Responsable/directeur programmes	45 - 55k	45 - 60k	65 - 115k	65 - 115k	100 - 130k	100 - 130k
Responsable/directeur développement	55 - 60k	55 - 65k	65 - 80k	65 - 80k	85 - 100k	90k+
Directeur technique					70k+	70k+
Directeur commercial	45 - 75k	45 - 75k	55 - 90k	55 - 90k	70 - 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	90 - 150k	90k+
Consultant corporate	45 - 65k	45 - 65k	55 - 80k	55 - 80k		
Construction						
Ingénieur principal/directeur travaux	50 - 65k	50 - 65k	65 - 90k	65 - 90k	95 - 145k	95 - 145k
Responsable/directeur technique	50 - 65k	50 - 65k	65 - 85k	65 - 85k	90 - 150k	90 - 150k
Ingénieur/responsable études-méthodes et prix-planification	45 - 55k	45 - 55k	60 - 70k	60 - 70k	70 - 100k	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 : 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 2017

La demande toujours très forte de profils techniques, pour soutenir les stratégies industrielles de différenciation par l'innovation (objets connectés, électronique, robotique...), a été favorable à certains profils rares ou particulièrement recherchés : informatique, électronique, digital, *big data*...

Portés par la transformation toujours plus intense des secteurs du retail et de l'industrie, les postes en *supply chain* connaissent un important essor et attirent toujours plus d'ingénieurs. Les acheteurs techniques restent toujours plus recherchés dans l'industrie.

TENDANCES 2018

Les industries aéronautiques et automobiles rechercheront en particulier des ingénieurs ayant des compétences commerciales. La concurrence pour attirer les meilleurs KAM restera de mise, accentuant la hausse des rémunérations sur ce type de profils.

Dans un contexte de mutation de l'activité, le secteur du retail sera particulièrement en demande de profils *supply chain* de très bon niveau venant de l'industrie, renforçant ainsi la dynamique du marché. La demande plus forte de profils qualifiés et internationaux dans ces domaines engendrera également une tendance à la hausse des rémunérations.

La professionnalisation des métiers des achats se poursuit. A l'heure où le numérique et le digital poursuivent leur croissance en France, les entreprises se devront de solidifier leur fonction achat en recrutant des profils alliant à la fois des compétences techniques et un réseau à l'international.

“

Les industries aéronautiques et automobiles rechercheront en particulier des ingénieurs ayant des compétences commerciales.

”

*source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Ingénieurs

47%

DES CANDIDATS
SONT EN VEILLE ACTIVE*

PARIS

INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
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	85k+	90k+
Amélioration Continue						
Responsable/directeur qualité			75 - 100k	65 - 90k	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+	105k+	115k+
Responsable/directeur achats			75 - 95k	75 - 95k	95k+	110k+
Acheteur	45 - 60k	45 - 60k	55 - 75k	55 - 80k		

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

OPPORTUNITÉS DU SECTEUR

76%

INDICE DE CONFIANCE DES
CANDIDATS*

PARIS – IT & DIGITAL

MARCHÉ 2017

En 2017, une très large majorité d'entreprises a été à la recherche de profils en informatique, en particulier sur des postes en infrastructure sur les ERP et la sécurité, ou sur des postes en digital. Les profils liés à la *data* ont été particulièrement sollicités.

D'une manière générale, l'informatique est devenue stratégique pour beaucoup d'entreprises qui doivent répondre à la digitalisation de la société : le CTO est de plus en plus souvent membre du board et rattaché directement au CEO.

TENDANCES 2018

Certains postes nécessiteront de plus en plus fréquemment des compétences à la fois techniques et métiers.

Le domaine de la sécurité informatique restera le plus critique en raison des failles techniques qui sont le véritable talon d'Achille des entreprises.

La pénurie de candidats en IT va s'accroître encore sur quelques années avant que les entreprises voient l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché, mieux formés aux enjeux du secteur.

“

L'informatique est devenue stratégique pour beaucoup d'entreprises qui doivent répondre à la digitalisation de la société.

”

OPPORTUNITÉS DU SECTEUR

84%

INDICE DE CONFIANCE DES CANDIDATS*

*Source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - IT
**Source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters

+30%

VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI

Q2 2017 VS Q2 2016**

PARIS

IT & DIGITAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Management						
Directeur des systèmes d'information (DSI)			90 - 140k	110 - 150k	145k+	150k+
Responsable digital/directeur de l'innovation (CDO)			90 - 120k	100 - 130k	110k+	120k+
Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)	85 - 90k	85 - 90k	105 - 110k	100 - 130k	110k+	120k+
Projet						
Chef de projet BI/data	60 - 65k	60 - 65k	65 - 75k	70 - 75k	75k+	80k+
Responsable comptes clés IT	55 - 65k	55 - 65k	60 - 70k	60 - 70k	70k+	75k+
Responsable d'exploitation/responsable des services et de l'exploitation			65 - 75k	65 - 75k	80 - 95k	80 - 95k
Digital						
Responsable de projets digitaux/chef de projet digital	50 - 60k	50 - 60k	60 - 70k	65 - 75k	70k+	75k+
Responsable SEO	48 - 58k	48 - 58k	58 - 68k	60 - 70k	70k+	75k+
Responsable Data	55 - 65k	55 - 65k	62 - 70k	62 - 70k	75k+	75k+
Chef de Projet e-CRM	50 - 55k	55 - 60k	55 - 65k	55 - 65k	65 - 80k	65 - 80k
Data Scientist	60 - 68k	65 - 75k	65 - 85k	70 - 85k	85k+	85k+
ERP						
Responsable domaine			80 - 85k	80 - 85k	90k+	90k+
Consultant ERP	50 - 60k	50 - 60k	60 - 70k	65 - 75k	80k+	80k+
Directeur de centre de compétences			100 - 105k	100 - 105k	100 - 120k	100 - 120k
Technique						
Référent technique	55 - 65k	55 - 65k	70 - 75k	70 - 75k	75k+	75k+
Architecte IT			65 - 85k	65 - 85k	85 - 100k	85 - 100k
Consultant en sécurité informatique	80 - 85k	80 - 85k	85 - 100k	90 - 110k	100k+	100k+
Ingénieur infrastructure	45 - 60k	45 - 60k	50 - 65k	50 - 65k	65k+	65k+
Chef de projet technique	50 - 55k	50 - 55k	55 - 65k	55 - 65k	70 - 85k	70 - 85k

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 2017

En 2017, la multiplication des règlements européens et de lois contraignantes pour les entreprises a favorisé les créations de poste de secrétaires généraux, de directeurs juridiques et de directeurs conformité.

La reprise économique s'est traduite à la fois par la valorisation des profils les plus expérimentés et par la mise en avant des parcours doubles, cabinet et entreprise.

TENDANCES 2018

En 2018, les compétences recherchées seront principalement centrées sur la fusion-acquisition et le financement de projet pour soutenir la croissance, la gouvernance et l'accompagnement d'opérations de type LBO.

Sur l'opérationnel, les domaines du droit qui vont se renforcer sont l'IT (avec la gestion des données personnelles), *l'asset management* et les contrats internationaux.

Du côté des directions financières, des besoins accrus s'exprimeront sur les profils capables d'appréhender la fiscalité internationale et les problématiques de financement.

“

Du côté des directions financières, des besoins accrus s'exprimeront sur les profils capables d'appréhender la fiscalité internationale et les problématiques de financement.

”

*source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Juridique, fiscal et conformité

+7 À 10%
EXIGENCE SALARIALE DES
CANDIDATS*

PARIS

JURIDIQUE, FISCAL & CONFORMITÉ

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 5 ANS D'EXPÉRIENCE		5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Juridique						
Directeur juridique			80k+	90k+	100k+	110k+
Counsel corporate M&A	45 - 65k	45 - 65k	65 - 90k	65 - 95k	90k+	95k+
Counsel business/contract	45 - 60k	45 - 65k	65 - 80k	65 - 85k	80k+	85k+
Counsel propriété intellectuelle	40 - 55k	40 - 55k	55 - 75k	55 - 75k	75k+	75k+
Counsel droit social	45 - 60k	45 - 65k	65 - 85k	65 - 85k	85k+	85k+
Fiscalité						
Directeur fiscal					105k+	105k+
Fiscaliste généraliste	55 - 70k	55 - 75k	75 - 90k	75 - 90k	90k+	90k+
Fiscaliste international	55 - 75k	55 - 75k	75 - 95k	75 - 95k	95k+	95k+
Fiscaliste TVA	55 - 70k	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 - 70k	55 - 75k	75 - 95k	75 - 95k	105k+	110k+
Lobbying						
Expert affaires corporate	45 - 60k	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 2017

En 2017, le marché des ressources humaines a été marqué par des évolutions sensibles, notamment en raison de l'évolution technologique et des évolutions législatives qui nécessitent de profondes renégociations des accords d'entreprise : les entreprises ont de nouvelles attentes et souhaitent de plus en plus de candidats « *Business Oriented* ».

TENDANCES 2018

La diversification des offres et la création de nouveaux métiers générera un regain d'intérêt chez les candidats qui se mettront plus volontiers en mouvement.

La chasse des talents devenant un enjeu important dans un marché toujours plus concurrentiel, les fonctions *talent acquisition* et *talent development* seront clés pour attirer, puis pour développer l'engagement et la performance des collaborateurs. Les entreprises seront à l'affut de candidats agiles, flexibles, et si possible expérimentés.

Les évolutions technologiques (ATS – *Applicant Tracking System*, SIRH, *big data*) requérant de nouveaux savoir-faire pour analyser les données, les candidats avec des expertises pointues seront prisés.

En outre, les modifications législatives, le projet de simplification du bulletin de paie, la réforme de la formation et la mise en avant de la qualité de vie au travail créeront également de nouvelles opportunités pour les candidats.

La mobilité fonctionnelle des cadres RH semble réellement amorcée et les évolutions se feront en interne comme en externe. Les cadres RH, toujours plus impliqués dans la performance de l'entreprise, devront toujours agir en véritables *Business Partner*.

Les profils internationaux, capables de maîtriser l'anglais comme langue de travail et de s'adapter aux environnements matriciels et interculturels, seront parmi les plus recherchés.

*Source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters

+15%

VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI
Q1 À Q3 2017 VS Q1 À Q3 2016*

PARIS

RESSOURCES HUMAINES

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Généraliste						
DRH groupe	80 - 110k	80 - 115k	90 - 140k	95 - 140k	130k+	135k+
DRH France	65 - 95k	70 - 110k	90 - 125k	90 - 125k	130k+	130k+
HR Business Partner	55 - 75k	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 - 95k	75 - 100k	90k+	95k+
Responsable formation	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k	80k+	85k+
Spécialiste						
Responsable/directeur droit social	70 - 85k	70 - 85k	80 - 95k	80 - 95k	100k+	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	65 - 75k	70 - 80k	75k+	80k+

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

“

La diversification des offres et la création de nouveaux métiers générera un regain d'intérêt chez les candidats qui se mettront plus volontiers en mouvement.

”

PARIS – RETAIL & GRANDE CONSOMMATION

MARCHÉ 2017

En 2017, le secteur du retail a bénéficié du contexte économique favorable qui a permis aux enseignes de renouer avec une phase de développement de leur réseau (nouvelles ouvertures de magasins, déploiement de nouveaux concepts...) générant mécaniquement des créations de postes.

TENDANCES 2018

Le volume de recrutement continuera sa progression en 2018, en particulier sur les cadres qui bénéficient d'expertises spécifiques dans la construction de l'offre ou sur les enjeux de connaissance du client (fonctions CRM).

Dans l'objectif de moderniser leurs gammes et leur image de marque, les enseignes rechercheront également des compétences pour répondre à la digitalisation des points de vente et à l'optimisation du parcours client, plaçant toujours davantage le client au centre de leurs préoccupations.

+1 À 6%
EXIGENCE SALARIALE DES
CANDIDATS*

“

Le secteur du retail a bénéficié du contexte économique favorable qui a permis aux enseignes de renouer avec une phase de développement de leur réseau.

”

*Source : Enquête candidats – Salary Survey 2018 - Secteur retail & grande consommation

**Source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters

+18%

VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI

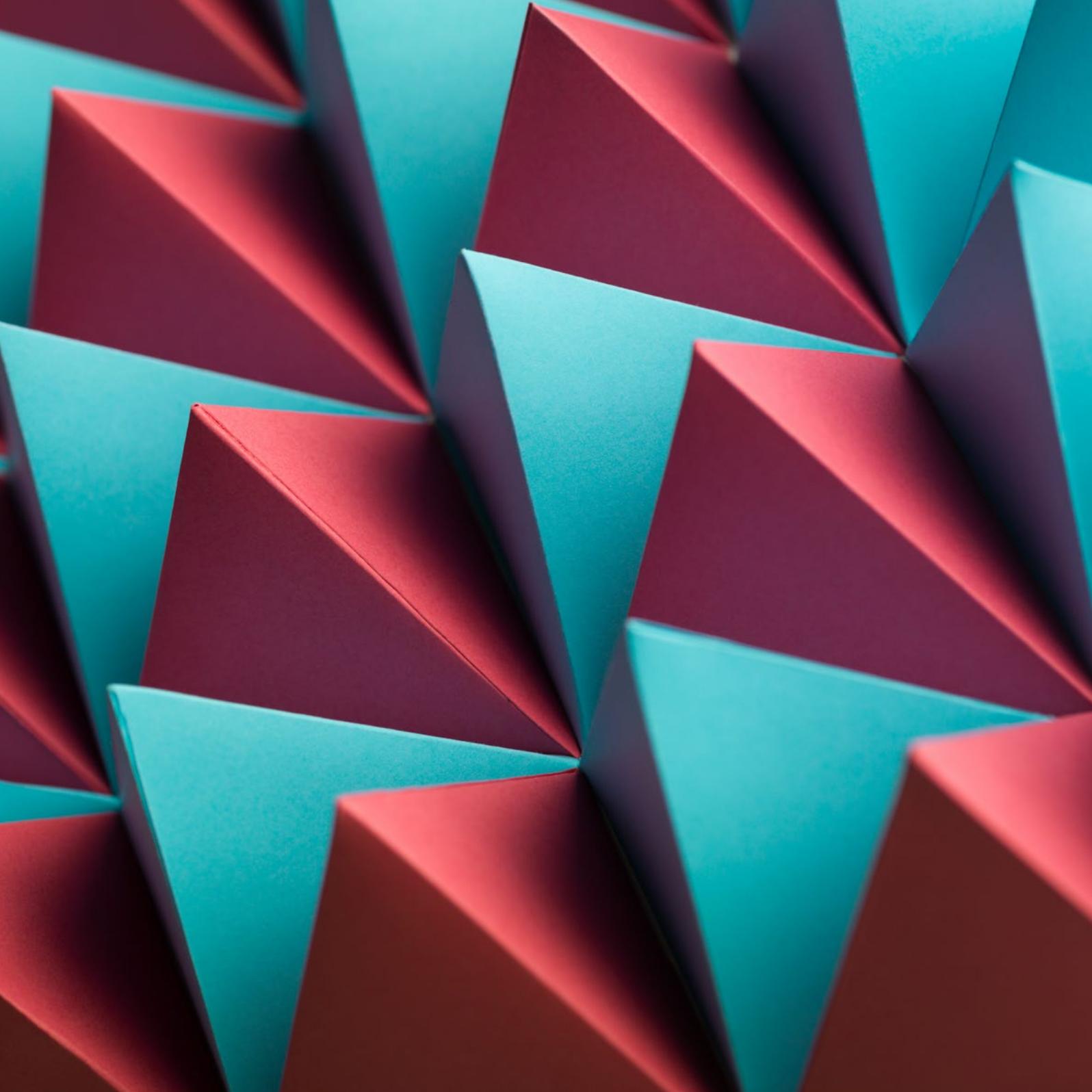
Q1 À Q3 2017 VS Q1 À Q3 2016**

PARIS

RETAIL & GRANDE CONSOMMATION

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Commercial						
Responsable/directeur commercial / BU			90 - 110k	90 - 110k	90 - 130k	110 - 140k
Responsable/directeur export	45 - 65k	45 - 65k	65 - 80k	65 - 80k	75 - 110k	80 - 120k
Directeur commercial national			70 - 90k	70 - 90k	80 - 110k	90 - 130k
Directeur régional/réseau/retail	40 - 60k	45 - 70k	65 - 90k	70 - 90k	90 - 130k	90 - 130k
Responsable/directeur comptes clés	55 - 60k	55 - 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	55 - 70k	60 - 80k	80 - 110k	80 - 110k
Marketing						
Responsable/directeur marketing et communication	45 - 65k	45 - 65k	65 - 85k	65 - 85k	90 - 140k	85 - 140k
Responsable/directeur marketing digital	40 - 60k	45 - 65k	65 - 85k	65 - 100k	100k+	100k+
Category manager/director	45 - 60k	45 - 65k	55 - 70k	65 - 90k	90k+	90k+
Chef de produit senior	45 - 55k	45 - 55k	50 - 70k	55 - 75k	60 - 80k	75 - 85k
Spécialiste RP et éditorial	35 - 55k	35 - 55k	50 - 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.



MANAGEMENT DE TRANSITION



KARINA SEBTI
DIRECTRICE MANAGEMENT
DE TRANSITION

2017 a été marquée par une belle croissance du marché du management de transition : les entreprises ont été nombreuses à faire appel à des profils experts en finance et en ressources humaines. En parallèle, nous avons observé une multiplication des missions en juridique, fiscal et conformité pour gérer les évolutions des obligations réglementaires européennes et nationales, ainsi qu'une plus forte demande pour des managers de transition spécialisés en ingénierie tels que des directeurs de site industriel ou des directeurs qualité. Le retail et les services ont également été des secteurs porteurs pour le management de transition, notamment sur les profils liés aux nouvelles technologies de l'information et à la digitalisation.

Nous devrions observer une accélération de ces besoins en 2018, l'évolution des mentalités bénéficiant de plus en plus au management de transition. Les entreprises et les dirigeants l'ont intégré comme un levier efficace d'accompagnement du changement et de développement.

Cet essor se traduira par l'ouverture à l'ensemble des secteurs et des lignes métiers de l'entreprise et à une vraie diversification des profils : direction financière, ressources humaines, opérations, industrie, IT & digital, banque, assurance, juridique, fiscal & conformité, ingénierie, immobilier, marketing...

Les entreprises françaises, en pleine accélération de leur transformation, misent plus que jamais sur ces profils rares et à haut potentiel.

“

Les entreprises et les dirigeants ont intégré le management de transition comme un levier efficace d'accompagnement du changement et de développement.

”

ASSURANCE

En 2017, les assurances et les mutuelles ont connu une belle dynamique au niveau de leurs recrutements. Les salaires sont néanmoins restés relativement stables, avec quelques exceptions sur des profils plus rares, très spécialisés et capables d'accompagner les transformations digitales.

Cette tendance devrait s'accélérer encore davantage en 2018. Les besoins seront particulièrement élevés au sein des directions risques & conformité, des directions de la souscription et directions financières. On notera aussi un recrutement élevé en *Front-Office* sur des postes de directeurs ou directeurs adjoints en relation client.

BANQUE

Cette année encore, les contraintes réglementaires, locales et européennes, ainsi que l'évolution constante des normes, ont été favorables aux professionnels du management de transition, sollicités par les banques pour les accompagner dans leurs restructurations et pour gérer les problématiques liées aux risques et à la conformité.

Ces besoins seront toujours croissants en 2018, et les managers de transition toujours très demandés. A nouveau, les experts en risques et conformité seront particulièrement prisés pour réguler et assainir les institutions financières, mais de manière générale, la demande restera élevée au sein des directions des ressources humaines et des directions financières.

FINANCE

Le marché du management de transition dans les directions financières connaît une forte demande. Les professionnels capables de gérer les contextes de transformation ont été particulièrement prisés en 2017.

En 2018, ce sont encore les experts pouvant accompagner les entreprises dans la recherche de synergies et d'alignement avec les standards Groupe sur les volets process, organisation et systèmes, qui seront les plus recherchés.

Les managers de transition seront régulièrement sollicités par les entreprises qui se développent à l'international en particulier dans le secteur industriel. De manière générale, la demande sera élevée pour les candidats experts en consolidation, trésorerie, comptabilité et en contrôle de gestion.

IMMOBILIER

En 2017, le marché de l'immobilier a été porteur pour les profils techniques, capables d'accompagner les entreprises dans leurs problématiques liées à la gestion locative et la gestion de fonds.

Les mouvements financiers et les levées de fonds d'investissement feront du marché de l'immobilier un environnement intéressant pour le management de transition en 2018.

De plus, des enjeux stratégiques d'aménagement urbain et d'importants contrats d'infrastructures comme le Grand Paris ou les Jeux Olympiques de 2024 amèneront nécessairement

dès 2018 des besoins élevés. Les profils recherchés seront davantage spécialisés dans la direction de programme et la direction de projet.

INDUSTRIE & OPÉRATIONS

En 2017, le secteur de l'ingénierie a connu une belle croissance. L'automobile, l'aéronautique, l'agroalimentaire, l'industrie pharmaceutique et les *utilities* ont été les principaux moteurs de ce dynamisme.

En 2018, la tendance devrait se poursuivre avec un niveau d'activité équivalent, porté par une forte demande sur les fonctions traditionnelles telles que la direction de site, les achats ou la logistique.

De nouveaux besoins apparaissent sur des fonctions d'expertises comme celles des directeurs qualité & HSE, directeurs de programme ou directeurs généraux dans des contextes de redressement / cession.

IT

En 2017, de nombreuses entreprises ont transformé leurs modèles de sourcing et ont continué de faire évoluer leurs organisations pour gagner en agilité. Cela a entraîné une recherche croissante de profils spécialisés en conduite de changement ou en gestion de grands programmes transverses autour de la digitalisation ou de la gestion de l'obsolescence.

Dans la continuité des années précédentes, 2018 sera une année de besoins accrus sur la sécurité. Les profils liés à la cybersécurité seront activement recherchés tout comme ceux liés au réglementaire

(*data protection officer*), notamment en préparation de la mise en place du RGPD. Les salaires, déjà élevés face à la pénurie de profils en management de transition sur l'IT et le digital, resteront stables.

JURIDIQUE, FISCAL & CONFORMITÉ

En 2017, le recours au management de transition dans les secteurs juridique et fiscal a été en forte croissance, avec un marché toujours plus fluide et transactionnel.

L'accélération du nombre de deals en fusion-acquisition a influencé à la hausse la demande pour des experts sur les opérations de haut de bilan. En fiscalité, les projets BEPS et CbCR ont continué de dynamiser le recours au management de transition.

En 2018, dans le cadre de la mise en place de la directive européenne liée au RGPD, les *data protection officers* seront particulièrement recherchés.

De nombreux experts seront sollicités dans le cadre de la mise en place ou de la refonte de programmes de *compliance*, pour mener à bien des projets en corporate, en gouvernance et en droit boursier ou des projets de transferts d'activité.

Les managers de transition seront de plus en plus spécialisés et sollicités sur des missions de plus en plus longues.

PRIVATE EQUITY

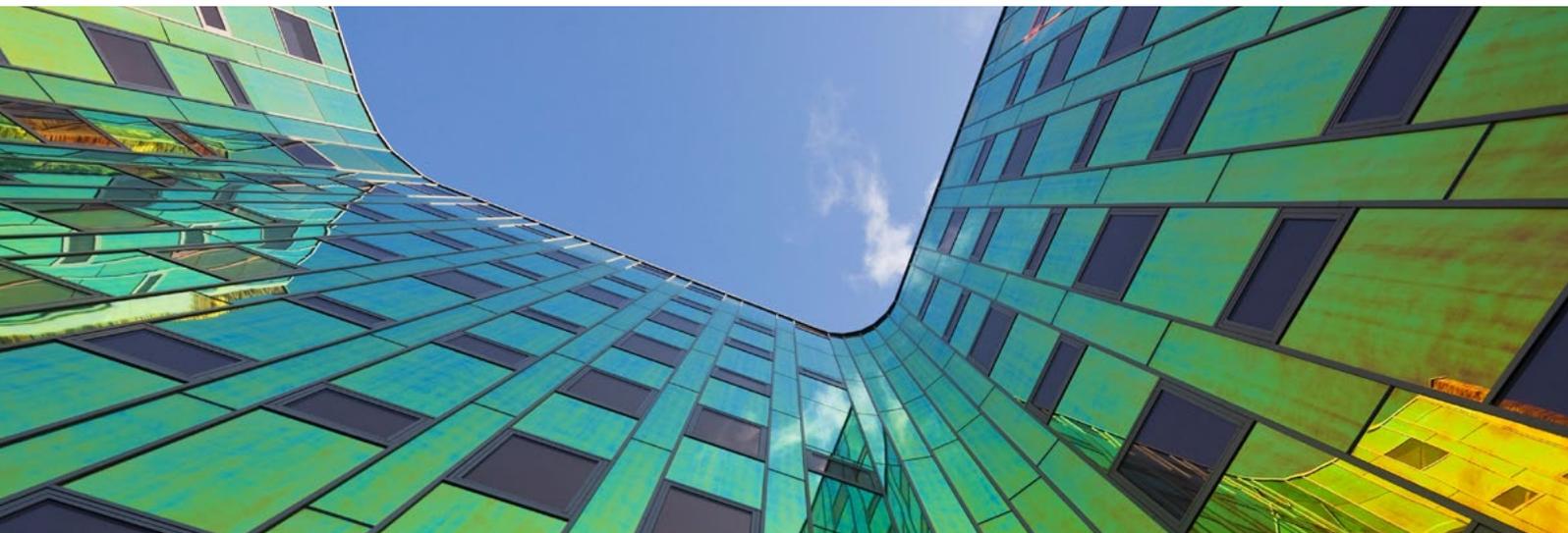
En 2017, le marché a connu une forte croissance, et les profils transverses et polyvalents ont tiré leur épingle du jeu. Le marché devrait voir en 2018 le développement du secteur du *mid-market*, et ce sont les enjeux sociaux qui resteront au centre des priorités. Les PME et ETI sont celles qui feront le plus appel au management de transition pour faire face à la forte dynamique du marché. Les profils à la fois opérationnels et capables d'apporter une vision stratégique seront les plus prisés comme pour des postes de directeur général adjoint, directeur financier et directeur de la transformation.

RESSOURCES HUMAINES

Les missions en management de transition sont principalement portées par l'industrie qui traverse de nombreuses transformations pour gagner en performance et en rentabilité. Dans ce contexte, la demande d'experts en ressources humaines a connu une hausse significative pour gérer des fusions et absorptions, délocalisations, et réorganisations.

Plus généralement, des restructurations internes ont été menées avec la centralisation et/ou l'externalisation de certaines fonctions supports (*talent sourcing, comp&ben, paie et administration du personnel*), créant des opportunités pour les managers de transition.

Ces tendances devraient se maintenir en 2018 dans de nombreux secteurs, et offrir à nouveau des opportunités pour les candidats avec des expertises métiers.



PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

FONCTION	TARIF JOUR (€)	
	2017	2018
Banque & Assurance		
DRH	1000 - 1500	1000 - 1500
Directeur risk & compliance	900 - 1400	1100 - 1500
Directeur technique	900 - 1400	1100 - 1500
Finance		
CFO	1200 - 2000	1300 - 2000
Directeur comptabilité	950 - 1300	1100 - 1300
Contrôleur financier	950 - 1300	1100 - 1300
Directeur trésorerie	950 - 1100	950 - 1300
Directeur consolidation	1000 - 1500	1000 - 1500
Immobilier		
Directeur investissements	1500 - 2200	1500 - 2200
Directeur des programmes	900 - 1600	900 - 1600
Industrie & Opérations		
Chief Restructuring Officer	1500 - 3000	1500 - 3500
Directeur de site industriel	1000 - 1500	1000 - 1500
Directeur des achats	900 - 1600	1000 - 2500
Directeur supply chain	900 - 1300	1000 - 2000
Directeur qualité	900 - 1500	1000 - 2000
IT & Digital		
DSI	1200 - 3000	1200 - 3000
Directeur technique	1200 - 2000	1200 - 2000
Directeur de programme	900 - 1500	900 - 1500

NB : 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

FONCTION	TARIF JOUR (€)	
	2017	2018
Juridique, Fiscal & Conformité		
Directeur juridique/responsable juridique	1200 - 2300	1300 - 2500
Directeur fiscal/responsable fiscal	1400 - 2500	1500 - 2500
Responsable corporate	1100 - 1600	1200 - 1700
Contract manager	900 - 1300	1000 - 1500
Compliance officer/responsable protection des données personnelles	1200 - 2200	1200 - 2300
Private equity		
CFO	1200 - 2000	1200 - 2000
Deputy CFO	1300 - 2200	1300 - 2200
Ressources humaines		
DRH groupe	1500 - 1800	1600 - 2100
Country HR director	1200 - 1600	1200 - 1600
DRH site	1000 - 1300	1000 - 1300
Directeur comp&ben	1000 - 1500	1100 - 1500

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

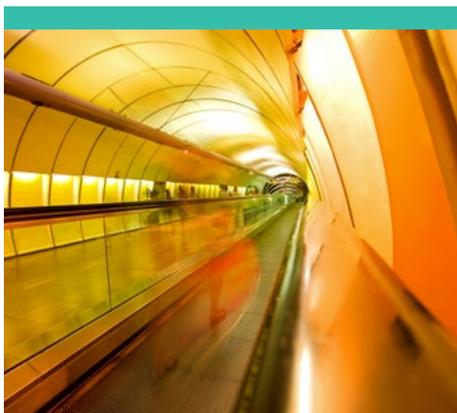
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MARCHÉ 2017

L'attractivité régionale s'est poursuivie tout au long de l'année 2017. Certaines données macro-économiques (redressement de l'activité industrielle, nombreuses créations d'entreprises, hausse des niveaux d'investissements) ont favorisé le dynamisme du marché de l'emploi des cadres, en région Auvergne-Rhône-Alpes, mais également dans la métropole lyonnaise.

TENDANCES 2018

La structuration de la capacité d'accueil pour les entreprises, la forte accessibilité depuis le reste de la France ou de l'Europe, l'internationalisation des lauréats Lyon French Tech, mais également des projets ambitieux d'urbanisation, seront autant de facteurs qui contribueront à confirmer la tendance d'un écosystème régional générateur d'emplois à forte valeur ajoutée.



+17%

VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI
2017 VS 2016
EN RÉGION RHÔNE-ALPES*

FINANCE

Le secteur de la finance connaîtra une forte activité avec un essor des recrutements sur les profils spécialisés en contrôle de gestion. Ces derniers seront sollicités pour de nombreuses problématiques, qu'elles soient commerciales, industrielles ou liées aux achats. Cette tendance illustre parfaitement leur rôle de plus en plus marqué de *business partner*.

Le tissu économique régional compte un grand nombre d'ETI industrielles en croissance. Ce dynamisme sera à l'origine de nombreuses créations de postes, essentiellement en fusion-acquisition, afin d'intégrer cette compétence en interne lors d'opérations de croissance externe. Ces postes concerneront majoritairement des profils expérimentés (5 à 7 ans environ) issus de cabinets de conseil.

*Source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters

INGÉNIEURS

L'année 2017 a été marquée par la reprise des activités des sites industriels de la région lyonnaise. Ce dynamisme sera favorable aux candidats qui pourront accompagner la croissance et la transformation de ces entreprises. Ainsi, les profils combinant à la fois de fortes compétences en performance opérationnelle et des connaissances en conduite du changement seront les plus recherchés. Les entreprises anticiperont des enjeux à l'international en faisant de la maîtrise de l'anglais un prérequis indispensable pour tous les postes, même les plus techniques.

La sphère d'influence de la *supply chain* connaîtra une tendance similaire. Les achats, de plus en plus intégrés dès la phase de conception, se positionneront en véritables partenaires de l'innovation. Les entreprises chercheront des profils expérimentés qui pourront

conduire à la professionnalisation et à la transformation de la *supply chain*.

IT

Les départements IT des groupes et des ETI/PME de la région profitent de la confiance économique retrouvée pour faire passer des programmes de transformation et de réorganisation. Si le sujet numérique est souvent traité, c'est avant tout la refonte de l'architecture technique et fonctionnelle qui est au cœur des préoccupations. La transition vers le *Cloud* s'accélérera et les profils avec une expérience dans un environnement IAAS/PAAS auront un avantage significatif pour un certain nombre de postes.

Au delà de l'évolution réglementaire (GDPR notamment, avec des amendes potentiellement émises à partir de mai 2018), la *sécurité* et la *compliance* sont des thématiques autour desquelles se dessine une guerre des talents, et elles

deviendront un argument business dans certains secteurs, rassurant clients et fournisseurs.

La rareté des profils IOT avec une forte expertise technique entraînera une inflation de salaire dans les secteurs où ils apporteront une forte valeur ajoutée au business (grande consommation, dispositifs médicaux...).

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

JURIDIQUE & FISCAL

En 2018, les recrutements de juristes devraient se poursuivre à un rythme régulier. Les candidats ayant une expertise en droit des affaires ou droit des sociétés seront les plus recherchés. Une expertise en droit des fusions-acquisitions sera également particulièrement appréciée.

Dans un contexte de croissance économique où les opérations de fusion-acquisition sont en hausse en Auvergne-Rhône-Alpes, les entreprises n'hésitent plus à internaliser une telle expertise au sein de leur direction juridique.

Le droit boursier et l'ensemble des disciplines liées au droit numérique influenceront également les recrutements de juristes cette année.

MARKETING & COMMERCIAL

C'est encore l'industrie qui fournira le plus grand nombre d'opportunités sur ces métiers en région Auvergne-Rhône-Alpes. 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, les compétences clés les plus recherchées seront l'agilité, un excellent niveau d'anglais permettant d'influer sur la signature d'accords stratégiques, et la capacité à négocier des contrats sur plusieurs canaux de distribution.

Les profils conjuguant créativité, esprit d'analyse et capacité managériale devraient tirer leur épingle du jeu en 2018. Les passerelles vers une PME/ETI permettant d'accéder à un poste de directeur marketing seront prisées par les professionnels évoluant au sein de multinationales à des postes de *Brand Manager*.

RESSOURCES HUMAINES

La conjoncture du recrutement en ressources humaines est marquée par le rééquilibrage des profils, désormais nettement orientés *talent acquisition*.

Dans un contexte de tension et de pénurie des cadres, les entreprises se doivent de développer leur attractivité afin d'attirer les meilleurs talents, et plus particulièrement ceux ayant une double compétence.

Les candidats spécialisés dans le développement des ressources humaines retrouveront donc naturellement une place prépondérante sur le marché, après plusieurs années dominées par les profils spécialisés en relations sociales.

Malgré ce phénomène, les candidats disposant de solides compétences en relations sociales et en droit social, en particulier dans l'industrie, resteront traditionnellement très courtisés.

SANTÉ

Le marché de la santé est principalement stimulé par le *medical device*, de loin le secteur le plus dynamique, devant la biotechnologie qui est encore en développement, et l'industrie pharmaceutique, plus en retrait.

Le marché du *medical device* devrait poursuivre sa croissance, porté par la phase d'industrialisation entreprise par de nombreuses sociétés. Ce dynamisme sera marqué par un nombre important de recrutements dans ce secteur, mais également dans les domaines de la qualité et des affaires réglementaires, en vue de la commercialisation des produits.

Les technico-commerciaux seront toujours autant recherchés pour la vente auprès des chirurgiens dans les hôpitaux et les cliniques.

Le secteur des biotechnologies connaîtra également un bel essor,

tiré notamment par l'immunologie et l'oncologie. Ces domaines recruteront en R&D et recherche clinique, en particulier dans l'immunomonitoring.

Les *business developer* avec un réseau développé aux Etats-Unis resteront aussi très demandés.

“

Le marché du *medical device* devrait poursuivre sa croissance, porté par la phase d'industrialisation entreprise par de nombreuses sociétés.

”

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 10 ANS D'EXPÉRIENCE		10 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
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	70 - 100k	90 - 130k	90 - 130k
Responsable comptabilité	50 - 60k	55 - 65k	60 - 90k	65 - 90k	70 - 110k	80 - 110k
Responsable trésorerie	50 - 70k	50 - 70k	60 - 85k	60 - 85k	75 - 100k	75 - 110k
Auditeur interne	50 - 70k	50 - 80k	70 - 90k	80 - 90k	80 - 110k	90 - 110k
Contrôleur de gestion	50 - 70k	50 - 75k	60 - 85k	60 - 85k	80k+	90k+

INGÉNIEURS

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
R&D						
Directeur R&D			80k+	80k+	90k+	95k+
Chef de projet			70k+	70k+	80k+	80k+
MANUFACTURING & PROJETS						
COO			80k+	90k+	110k+	110k+
Directeur d'usine	65 - 75k	65 - 75k	75 - 90k	75 - 90k	90k+	90k+
Directeur maintenance	40 - 60k	45 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	80 - 100k	80 - 100k
Responsable production	40 - 60k	45 - 65k	65 - 75k	65 - 75k	75 - 85k	75 - 85k
Directeur qualité			65 - 80k	70 - 85k	85k+	90k+
Responsable/directeur amélioration continue	50 - 60k	50 - 60k	60 - 70k	60 - 75k	75 - 95k	80k+
Responsable HSE	45 - 60k	45 - 60k	60 - 70k	60 - 70k	75 - 85k	80k+
SUPPLY CHAIN						
Directeur supply chain			75 - 90k	80 - 95k	100k+	110k+
Directeur achat			75 - 85k	75 - 90k	90k+	100k+
Acheteur	45 - 55k	45 - 55k	55 - 65k	55 - 70k		

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

IT & DIGITAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
DSI			90 - 120k	90 - 120k	120k+	120k+
Responsable applicatif			70 - 90k	70 - 90k	90k+	90k+
Responsable infrastructure			60 - 80k	65 - 85k	80k+	85k+
Responsable sécurité	45 - 65k	50 - 70k	70 - 80k	75 - 85k	80k+	90k+
Responsable programmes	50 - 65k	55 - 65k	70 - 95k	70 - 95k	85k+	85k+
Architecte d'entreprise	50 - 65k	55 - 70k	65 - 80k	70 - 85k	80k+	90k+

JURIDIQUE & FISCAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Directeur juridique			70 - 100k	75 - 100k	100k+	100 - 130k
Responsable juridique	50 - 60k	50 - 60k	55 - 65k	55 - 65k	70 - 80k	70 - 80k
Juriste	45 - 55k	45 - 55k	55 - 70k	50 - 65k		

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

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MARKETING & COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
COMMERCIAL						
Directeur commercial	70 - 90k	70 - 90k	80 - 100k	80 - 110k	110k+	110 - 130k
Responsable business development	50 - 70k	50 - 70k	70 - 80k	70 - 85k	90k+	80 - 100k
Responsable comptes clés	45 - 60k	50 - 60k	55 - 70k	55 - 75k	65 - 80k	65 - 80k
MARKETING						
Directeur marketing	70 - 80k	70 - 80k	80 - 100k	80 - 100k	100k+	100k+
Chef de produit	45 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k		

RESSOURCES HUMAINES

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
DRH			100 - 120k	100 - 120k	100 - 150k	110 - 160k
Responsable ressources humaines	50 - 65k	55 - 65k	60 - 85k	70 - 90k	70 - 100k	70 - 100k
Chargé ressources humaines - droit social	50 - 60k	55 - 65k	60 - 80k	60 - 80k	70 - 100k	70 - 100k
Chargé ressources humaines - comp&ben	50 - 85k	60 - 85k	70 - 85k	70 - 85k		
Talent Manager	40 - 60k	45 - 65k	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.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

SANTÉ

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 10 ANS D'EXPÉRIENCE		10 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Responsable affaires réglementaires	60 - 75k	60 - 75k	75 - 80k	75 - 85k	80 - 120k	85 - 130k
Responsable assurance qualité	60 - 75k	60 - 75k	75 - 80k	75 - 85k	80 - 120k	85 - 130k
Responsable R&D	50 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	80 - 100k	80 - 110k
Responsable recherche clinique	55 - 65k	55 - 70k	65 - 80k	70 - 85k	80 - 100k	85 - 110k
Responsable marketing médical	60 - 75k	60 - 80k	75 - 90k	80 - 100k	90 - 110k	100 - 120k
Business developer	60 - 80k	60 - 80k	80 - 100k	80 - 100k	100 - 120k	100 - 140k

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

SUD-OUEST

MARCHÉ 2017

L'embellie amorcée fin 2016 s'est confirmée. L'année a été marquée par une mise sous tension du marché des cadres dans le Sud-Ouest. En effet, au-delà des remplacements qui prenaient une belle part du marché jusque-là, les créations de postes ont été nombreuses dans tous les secteurs d'activité. Une véritable reprise sur les recrutements de cadres a pu être observée tout au long de l'année.

Le phénomène démographique lié aux départs en retraite, couplé à l'attractivité de la zone Sud-Ouest pour sa qualité de vie, accentue cette tension du marché candidats, visible au niveau national et local.

Les profils les plus impactés par cette reprise sont les métiers liés à la direction de projets dans la construction, les fonctions commerciales sur des produits de haute technicité, les ingénieurs expérimentés dans le

domaine de l'optimisation de la *supply chain* et les experts en *data science* ou en sécurité informatique.

TENDANCES 2018

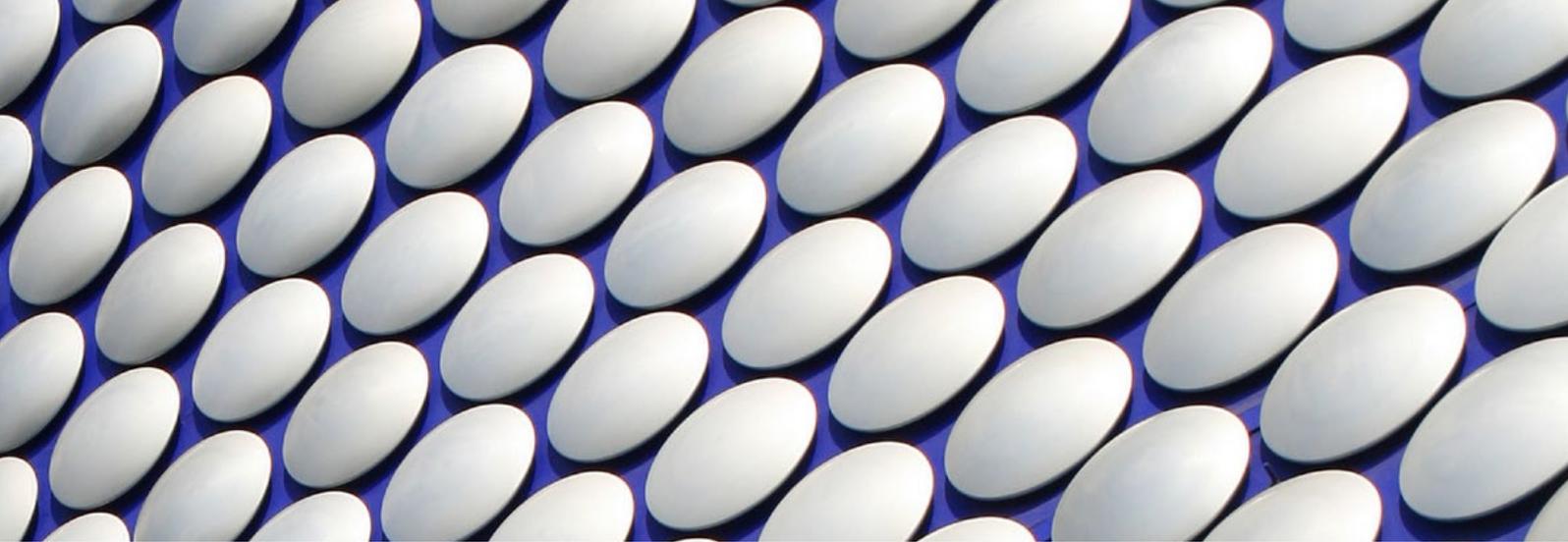
Tous les indicateurs économiques seront orientés à la hausse et les phénomènes observés en 2017 devraient se poursuivre. L'optimisation de la *supply chain* dans le secteur aéronautique restera d'actualité et confirmera l'intérêt des entreprises pour certaines compétences spécifiques dans ce secteur. Enfin, dans le domaine des systèmes embarqués, de réelles expertises techniques (électronique, systèmes complets) seront recherchées.



+18%
VOLUME D'OFFRES D'EMPLOI
2017 VS 2016*
EN RÉGION SUD-OUEST

COMMERCIAL

Cette année confirmera la tendance observée les années précédentes : les commerciaux bilingues ou trilingues et intervenants sur des produits de haute technicité, sur des périmètres internationaux, seront à l'honneur.



FINANCE

Le secteur de la finance est en croissance. Cette hausse entraînera une pénurie de talents sur certains profils, tels que les directeurs comptables.

Les derniers mouvements en matière de législation feront naître des besoins sur des profils d'expertise tels que les contrôleurs internes et les consolideurs.

Les contrôleurs de gestion industriels, orientés terrain, seront toujours autant plébiscités par les entreprises.

Ces nombreux besoins en recrutements auront un impact sur la rémunération des candidats : les entreprises, pour gagner en attractivité, devront proposer un meilleur salaire.

MANUFACTURING & SUPPLY CHAIN

Le secteur de la *supply chain* connaît une mutation sans égale, marquée par sa professionnalisation.

Les candidats ayant une expertise sur les fonctions d'optimisation et de sécurisation de la chaîne logistique seront très recherchés.

IT

Le marché du recrutement IT est marqué par une pénurie de candidats. De ce fait, le niveau de rémunération est à la hausse : les entreprises, pour garder/attirer les talents, proposent des packages toujours plus intéressants.

Ce dynamisme se fera particulièrement ressentir pour les profils ayant une expérience en sécurité, *data science* et infrastructure.

RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre à leurs enjeux d'attractivité, les entreprises développent leur marque employeur pour attirer les meilleurs talents, générant ainsi un important volume de recrutement sur des profils de *talent acquisition*. Les profils ayant également

une orientation business seront particulièrement chassés.

Le changement de législation a fait naître un besoin essentiellement sur les métiers d'expertise, tel que les profils spécialisés dans la paie.

R&D ENGINEERING

Une fois encore, l'année 2017 aura été l'occasion, pour les profils pouvant mettre en avant une expertise technique forte, de profiter d'un marché particulièrement porteur. En effet, les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile et de l'internet des objets auront été particulièrement demandeurs de compétences techniques pointues.

Au-delà de ces secteurs, habitués à recruter de tels profils, d'autres acteurs tels que l'agroalimentaire connaîtront une forte demande sur des métiers capables d'apporter de l'innovation et donc de nouveaux marchés.

*Source : Baromètre Européen de l'Emploi Robert Walters

SUD-OUEST

COMMERCIAL

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Responsable/directeur commercial	70 - 80k	70 - 80k	80 - 110k	80 - 110k	110k+	110k+
Responsable/directeur business development	60 - 70k	60 - 70k	70 - 90k	70 - 90k	90k+	90k+
Responsable/directeur commercial export			70 - 90k	70 - 90k	90 - 120k	90 - 120k
Responsable comptes clés	50 - 60k	55 - 65k	60 - 80k	70 - 85k		
Ingénieur commercial	50 - 60k	50 - 60k	60 - 90k	60 - 80k		

FINANCE

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
DAF Groupe			80 - 120k	90 - 120k	120k+	120k+
DAF PME			80 - 85k	80 - 90k	80 - 110k	90 - 120k
Directeur comptable			55 - 70k	55 - 70k	70 - 95k	70 - 100k
Contrôleur de gestion Corporate/business analyst	40 - 55k	45 - 55k	50 - 65k	55 - 65k	60 - 75k	65 - 75k
Contrôleur de gestion industriel	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	65 - 80k	65 - 80k
Responsable comptable	35 - 40k	35 - 40k	40 - 50k	40 - 50k	50 - 60k	50 - 60k
Trésorier			60 - 70k	55 - 70k	70 - 90k	70 - 90k

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

SUD-OUEST

MANUFACTURING & SUPPLY CHAIN

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
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	75 - 90k
Directeur de production			65 - 80k	65 - 80k	75 - 90k	75 - 90k
Directeur d'usine					80 - 110k	80 - 110k
Supply Chain						
Responsable/directeur supply chain			65 - 75k	65 - 75k	80k+	80k+
Responsable/directeur des achats			65 - 75k	70 - 80k	75k+	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		

IT

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	3 - 6 ANS D'EXPÉRIENCE		6 - 12 ANS D'EXPÉRIENCE		12+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Data Scientist	50 - 60k	60 - 70k	75 - 100k	75 - 100k	90 - 130k	90 - 130k
Architecte système/logiciel			65 - 75k	65 - 75k	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.

SUD-OUEST

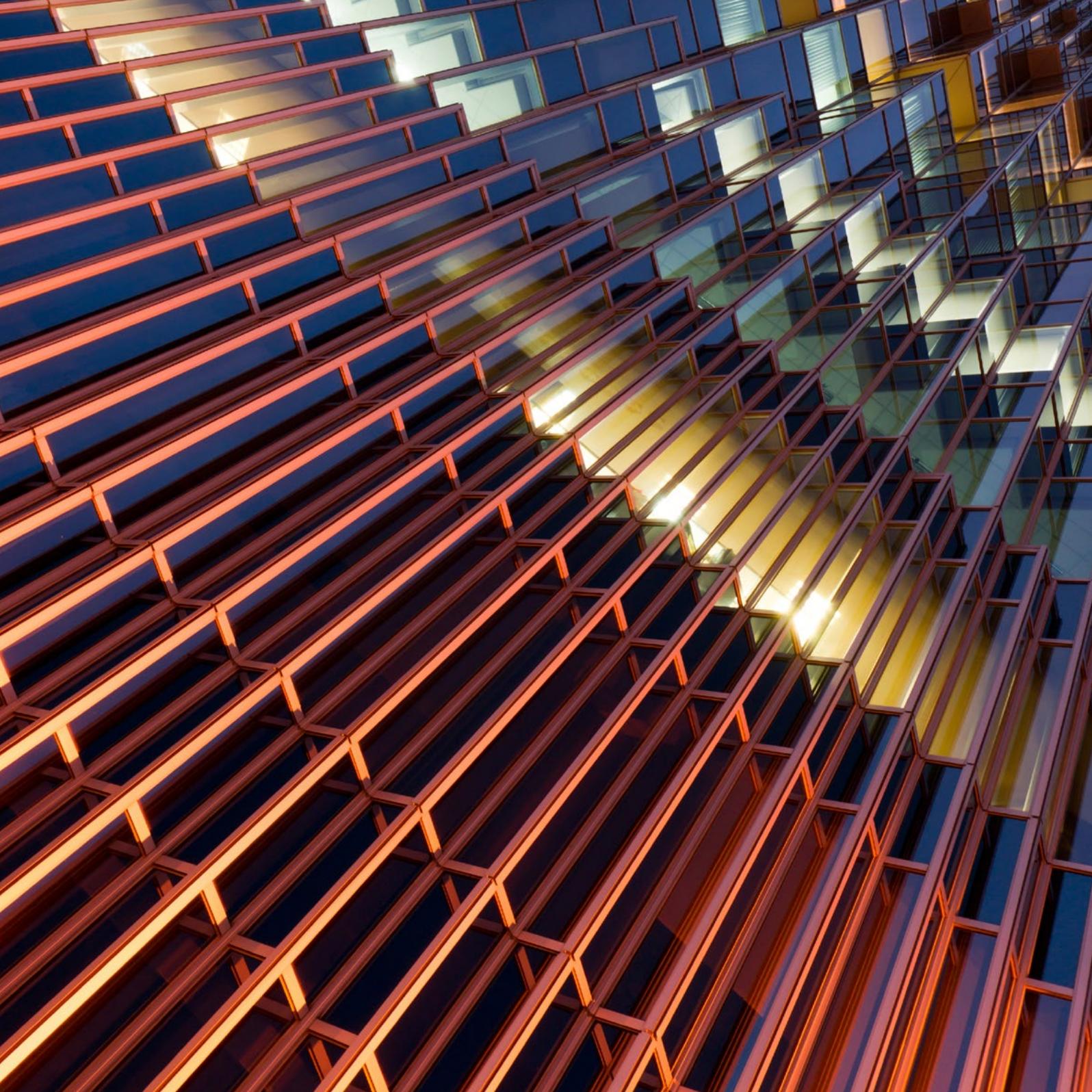
RESSOURCES HUMAINES

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Directeur ressources humaines			80 - 100k	80 - 100k	120 - 140k	120 - 140k
Responsable ressources humaines	50 - 60k	50 - 60k	60 - 85k	60 - 80k	80 - 100k	80 - 100k

R&D ENGINEERING

FONCTION	SALAIRE ANNUEL (€)					
	5 - 8 ANS D'EXPÉRIENCE		8 - 15 ANS D'EXPÉRIENCE		15+ ANS D'EXPÉRIENCE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
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	50 - 60k	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.





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
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