

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION 2016

ROBERT WALTERS

SOMMAIRE

Edito 1

PARIS

Assurance 2

Avocats 4

Banque 6

Conseil 8

Finance 10

Immobilier 12

Ingénieurs & Supply Chain 14

IT & digital 16

Juridique & Fiscal 20

Management de Transition 22

Marketing & Commercial 24

Ressources Humaines 26

Santé 28

REGIONS

Rhône-Alpes 32

Sud-Ouest 34

Contact 37





FRANCE

EDITO

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

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

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

De manière plus transverse, les cadres

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

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

Coralie Rachet
Directrice France

PARIS

ASSURANCE

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

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

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



Les entreprises renforceront leurs équipes commerciales.



Chiffres clés

+58%

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

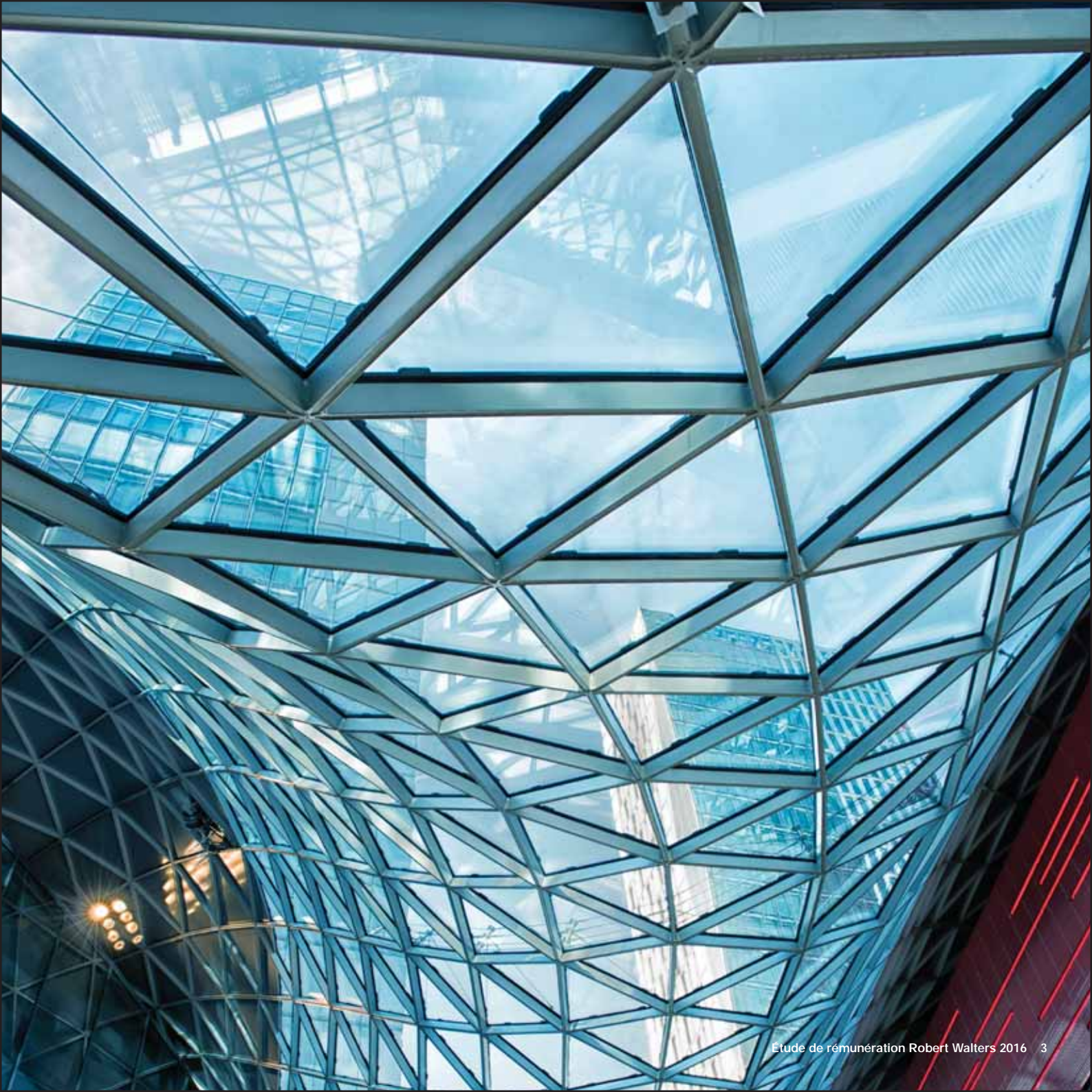
(source : Baromètre Européen de l'Emploi; Robert Walters)

+10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	3 - 6 YRS' EXP		6 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Actuary	55 - 75k	55 - 70k	70 - 100k	70 - 100k	90k+	100k+
Risk Manager	50 - 65k	50 - 65k	60 - 85k	60 - 90k	90k+	100k+
Underwriter	45 - 60k	45 - 60k	60 - 85k	60 - 90k	90k+	90k+
Key Account Manager	35 - 50k	35 - 50k	45 - 60k	45 - 60k		
Back Office Manager			40 - 55k	40 - 55k		



PARIS

AVOCATS

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

//

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

//

Chiffres clé

+5%

hausse maximale prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)



PARIS

AVOCATS

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)	
	2015	2016
US Firms		
Equity Partner (8+ yrs' exp)	500k+	500k+
Counsel/Local Partner (8+ yrs' exp)	160 - 450k	160 - 450k
Associate (8+ yrs' exp)	160k+	160k+
Associate (5 - 7 yrs' exp)	110 - 205k	115 - 210k
Associate (2 - 4 yrs' exp)	85 - 150k	85 - 160k
UK Firms		
Equity Partner (8+ yrs' exp)	400k+	400k+
Counsel/Local Partner (8+ yrs' exp)	150 - 300k	150 - 300k
Associate (8+ yrs' exp)	150k+	150k+
Associate (5 - 7 yrs' exp)	110 - 150k	110 - 155k
Associate (2 - 4 yrs' exp)	80 - 100k	80 - 110k
French Firms		
Partner (8+ yrs' exp)	150k+	150k+
Associate (8+ yrs' exp)	120k+	120k+
Associate (5 - 7 yrs' exp)	90 - 150k	90 - 160k
Associate (2 - 4 yrs' exp)	65 - 120k	65 - 130k

PARIS

BANQUE

Marché 2015

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

Tendances 2016

Avec une confirmation du succès et des investissements sur la banque en ligne, la transformation digitale restera en 2016 un enjeu majeur pour les institutions financières qui chercheront plus activement encore des

profils spécialisés dans le digital et l'IT.

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

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

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

//

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

//

Chiffres clés

+10,5%

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

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

+5 à 7%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

PARIS

BANQUE

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	3 - 6 YRS' EXP		6 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Investment Banking						
Private Equity (Leverage)	50 - 95k	50 - 100k	95 - 140k	100 - 150k	140k+	150k+
Risk Management	55 - 85k	55 - 90k	80 - 115k	85 - 120k	120k+	130k+
M&A	50 - 95k	50 - 100k	70 - 125k	75 - 130k	120k+	125k+
COO					145k+	150k+
Coverage/Corporate Banking	55 - 85k	55 - 90k	85 - 130k	85 - 130k	125k+	130k+
Asset Management	55 - 90k	55 - 90k	95 - 130k	95 - 130k	115k+	115k+
Compliance	50 - 75k	50 - 75k	75 - 110k	75 - 110k	130k+	140k+
Financial Analyst	55 - 95k	55 - 95k	70 - 115k	70 - 115k	110k+	110k+
Financial Direction	50 - 65k	50 - 65k	60 - 95k	60 - 95k	80 - 110k	80 - 120k
Retail Banking						
Risk Manager	50 - 65k	50 - 65k	65 - 85k	65 - 90k		
Branch Manager	45 - 60k	45 - 60k	60 - 75k	60 - 75k		
Compliance Officer	45 - 55k	45 - 55k	55 - 80k	55 - 80k		
Enterprise Adviser	45 - 55k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 75k		
Private Banking Manager	45 - 55k	45 - 55k	55 - 70k	55 - 70k		
Credit Analyst	45 - 50k	45 - 55k	55 - 65k	55 - 65k		

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

PARIS

CONSEIL

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

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



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



Chiffres clés

3 à 9 ans d'expérience

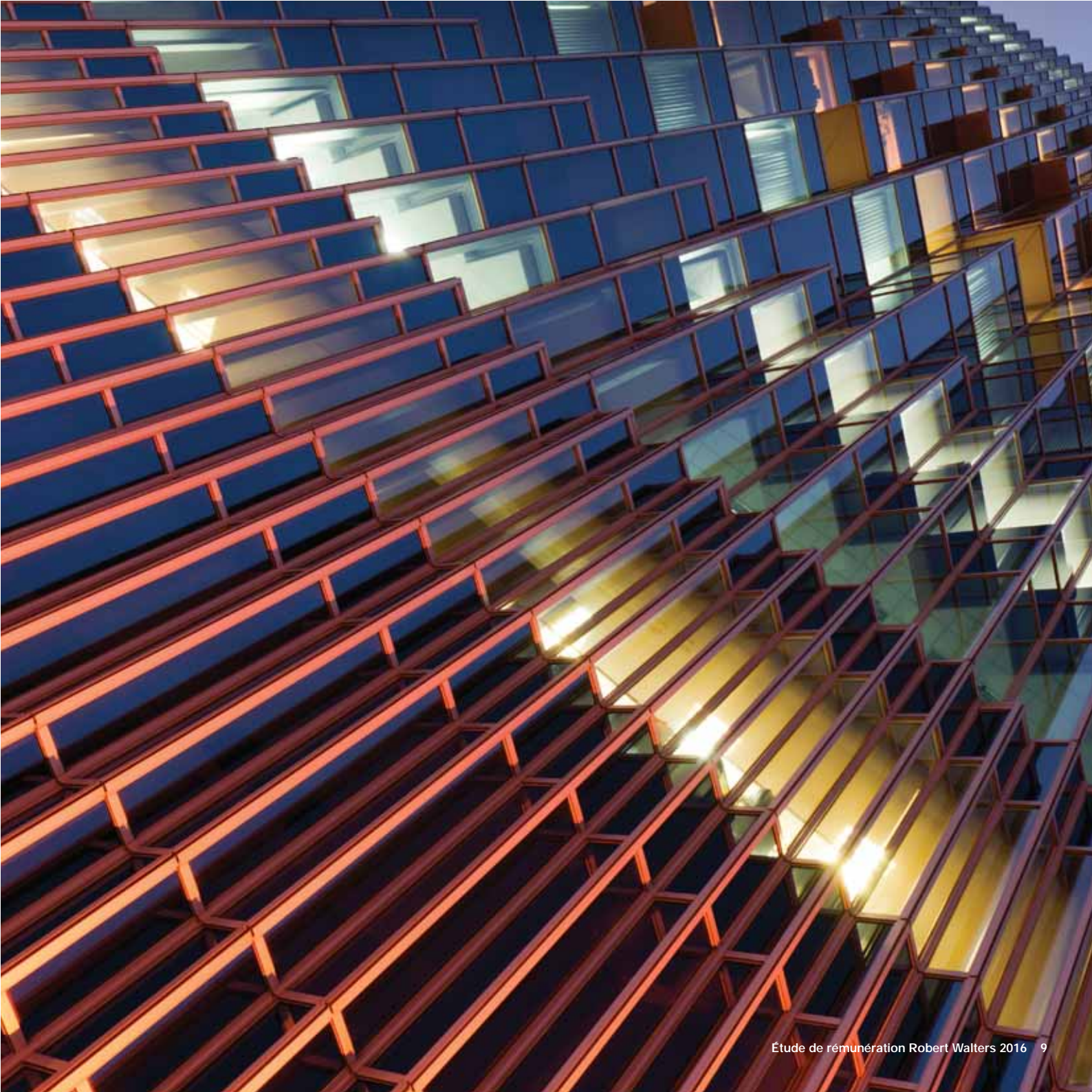
tranche d'expérience la plus recherchée

+10 à 15%

hausse potentielle des rémunérations en 2016

(source : Salary Survey 2016)

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	3 - 6 YRS' EXP		6 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Strategy	60 - 80k	60 - 80k	90 - 150k	90 - 150k	160k+	160k+
Organisation & Management	50 - 65k	50 - 65k	65 - 110k	65 - 110k	120k+	120k+



PARIS

FINANCE

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

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

En cas de changement de poste, la rémunération des profils experts (consolidation, CISA...) pourront augmenter jusqu'à 15%.

//

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

//

Chiffres clés

+5%

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

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

+10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

PARIS

FINANCE

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	3 - 6 YRS' EXP		6 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Generalist						
CFO					200 - 350k	200 - 350k
Finance Director - MNC					150 - 230k	150 - 230k
Finance Director - SME					120 - 200k	120 - 200k
Internal Audit Manager/Director	50 - 70k	50 - 70k	70 - 110k	75 - 110k	110 - 150k	110 - 150k
Controlling Manager/Director	50 - 70k	50 - 70k	70 - 100k	70 - 100k	100 - 130k	100 - 150k
Accounting Manager/Director	50 - 75k	50 - 75k	75 - 100k	75 - 100k	90 - 150k	90 - 150k
Financial Control Manager/Director	55 - 70k	55 - 70k	70 - 90k	70 - 90k	90 - 130k	90 - 130k
FP&A Manager/Director	45 - 65k	45 - 65k	60 - 90k	60 - 90k	90 - 110k	90 - 110k
Specialist						
M&A Manager/Director	50 - 80k	50 - 80k	90 - 130k	90 - 130k	130 - 200k	130 - 200k
Treasury Manager/Director	45 - 65k	45 - 65k	65 - 100k	65 - 100k	100 - 160k	110 - 160k
Consolidation Manager/Director	55 - 80k	55 - 80k	80 - 110k	80 - 110k	100 - 130k	110 - 130k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

PARIS

IMMOBILIER

Marché 2015

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

Perspectives 2016

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

//

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

//

Chiffres clés

+7%

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

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

+10 à 15%

exigence salariale des candidats

(source : Salary Survey 2016)

PARIS

IMMOBILIER

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	3 - 6 YRS' EXP		6 - 10 YRS' EXP		10+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Asset Management						
Investment Manager/Director	45 - 70k	45 - 75k	70 - 110k	70 - 110k	110 - 190k	110 - 200k
Asset Manager/Director	45 - 60k	45 - 60k	75 - 120k	75 - 120k	100 - 170k	100 - 180k
Property Manager/Director	40 - 50k	45 - 55k	55 - 75k	55 - 75k	80 - 110k	80 - 120k
Property Development						
Programme Manager/Director	45 - 55k	45 - 55k	65 - 115k	65 - 115k	100 - 130k	100 - 130k
Development Manager/Director	45 - 50k	55 - 60k	60 - 65k	60 - 65k	85 - 90k	85 - 100k
Technical Director					70k+	70k+
Sales Director	40 - 70k	45 - 75k	55 - 80k	55 - 90k	70 - 120k	70 - 120k
Buyer Counselling						
Real Estate Manager/Director	45 - 65k	45 - 65k	55 - 75k	55 - 75k	90 - 160k	100 - 170k
Broker	25 - 60k	25 - 60k	60 - 90k	60 - 90k	80 - 150k	90 - 150k
Investment Broker	30 - 60k	30 - 60k	60 - 90k	60 - 90k	80 - 150k	90 - 150k
Corporate Consultant	45 - 65k	45 - 65k	55 - 80k	55 - 80k		

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

PARIS

INGENIEURS & SUPPLY CHAIN

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

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

//

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

//

Chiffres clés

+10%

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

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

+10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

PARIS

INGENIEURS & SUPPLY CHAIN

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Research & Development						
Head of R&D			80 - 100k	80 - 110k	110k+	110k+
Specialist			70k+	75k+	80k+	80k+
Manufacturing & Project						
COO			100k+	100k+	130k+	130k+
Maintenance Manager/Director			60 - 90k	60 - 90k	80 - 100k	80 - 100k
UAP Manager/Director	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k	80k+	80k+
Programme Manager/Director	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k		
Continuous Improvement						
Quality Manager/Director			75 - 100k	75 - 100k	95k+	95k+
Lean Manufacturing Manager/Director	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k	80 - 110k	80 - 110k
HSE Manager/Director	50 - 65k	50 - 65k	65 - 80k	65 - 80k	75 - 100k	75 - 100k
Supply Chain & Procurement						
Supply Chain Manager/Director			90k+	90k+	110k+	115k+
Procurement Manager/Director			75 - 95k	75 - 95k	110k+	110k+
Buyer	45 - 60k	45 - 60k	55 - 75k	55 - 75k		

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

PARIS

IT & DIGITAL

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

//

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

//

Chiffres clé

47,296

offres d'emploi IT au Q3 2015

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

PARIS

IT & DIGITAL

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Management						
CIO			95 - 145k	95 - 145k	145k+	145k+
CTO			80 - 125k	80 - 125k	125k+	125k+
Production Director			75 - 110k	75 - 110k	110k+	110k+
Application Director			70 - 110k	70 - 110k	115k+	115k+
Infrastructure Director			70 - 90k	70 - 90k	85 - 115k	85 - 115k
BI & CRM Director			75 - 100k	75 - 100k	100k+	100k+
IT Business Partner			80 - 90k	80 - 90k	95k+	95k+
Project						
Programme Director			75 - 90k	75 - 90k	90 - 120k	90 - 120k
Delivery Manager			60 - 75k	60 - 75k	80k+	80k+
IS Consultant	50 - 60k	50 - 60k	55 - 70k	55 - 70k		
Digital						
Chief Digital Officer			110 - 140k	120 - 150k		
Data Scientist	50 - 60k	55 - 65k	55 - 70k	60 - 75k		
ERP Implementation						
Competency Center Director			90 - 100k	100 - 105k	95 - 115k	100 - 120k
SAP Domain Manager			80 - 85k	80 - 85k	90k+	90k+
PMO	60 - 70k	60 - 70k	65 - 75k	65 - 75k	75 - 85k	75 - 85k
SAP Consultant	55 - 65k	55 - 65k	65 - 70k	65 - 70k		
Technical						
CISO	75 - 80k	80 - 85k	80 - 95k	85 - 105k	100k+	100k+
IS Architect			60 - 90k	60 - 90k	90k+	90k+
DBA/Application Engineer	45 - 55k	45 - 60k	50 - 70k	55 - 75k		

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.





//

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

Coralie Rachet
Directrice France

//

PARIS

JURIDIQUE & FISCAL

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

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

//

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

//

Chiffres clé

+6%

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

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

3 candidats travaillant dans le domaine juridique et fiscal sur 5 refuseraient une offre suite à un processus de recrutement trop long.

PARIS

JURIDIQUE & FISCAL

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	3 - 5 YRS' EXP		5 - 8 YRS' EXP		8+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Legal						
Legal Director			80k+	80k+	100k+	100k+
Corporate M&A Legal Counsel	45 - 65k	45 - 65k	65 - 90k	65 - 90k	90k+	90k+
Business/Contract Law Counsel	45 - 60k	45 - 60k	65 - 80k	65 - 80k	80k+	80k+
Intellectual Property Law Counsel	40 - 55k	40 - 55k	55 - 75k	55 - 75k	75k+	75k+
Labour Law Counsel	45 - 60k	45 - 60k	65 - 85k	65 - 85k	85k+	85k+
Tax						
Tax Director					105k+	105k+
Tax Generalist	55 - 70k	55 - 70k	75 - 90k	75 - 90k	90k+	90k+
International Tax Officer	55 - 75k	55 - 75k	75 - 95k	75 - 95k	95k+	95k+
VAT/Indirect Tax Specialist	55 - 70k	55 - 70k	75 - 85k	75 - 85k	85k+	85k+
Transfer Pricing Specialist	55 - 75k	55 - 75k	75 - 95k	75 - 95k	95k+	95k+
Compliance						
Compliance Officer	55 - 70k	55 - 70k	75 - 95k	75 - 95k	105k+	105k+
Corporate Affairs/Lobbying						
Corporate Affairs Specialist	45 - 60k	45 - 60k	65 - 85k	65 - 85k	85k+	85k+

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

Marché 2015

Le management de transition est un marché concurrentiel qui a connu une forte affluence de candidatures, tous secteurs confondus en 2015.

En IT comme en finance, le volume de missions a augmenté suite à la reprise des projets SI autour de la réorganisation des entreprises et de leur transformation digitale.

Tendances 2016

La banque et l'assurance seront encore des secteurs porteurs. Les expertises en fiscalité, comptabilité et consolidation seront très prisées.

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

ASSURANCE

Banque & services financiers

Avec la mise en place d'un nouveau cadre légal en 2015 (Bâle III, Solvency II et l'Accord National Interprofessionnel), les banques et les assurances ont cherché des managers de transition expérimentés capables de mener à bien des projets d'envergure dans les délais définis. Après une année 2015 où les entreprises du secteur ont eu recours de manière croissante au management de transition pour piloter leurs projets de transformation, nous pensons que la tendance s'accroîtra en 2016.

Finance

La recherche de managers de transition ayant une expérience dans l'accompagnement du changement a augmenté avec le nombre de programmes de restructuration et de LBO que traversent les entreprises. Cela se traduira vraisemblablement par une pénurie de candidats en 2016. Les profils spécialisés en direction financière, audit, consolidation, comptabilité et fiscalité seront les profils les plus demandés.

Cette année, nous nous attendons également à voir davantage de managers de transitions venant d'entreprises françaises partir sur des missions aux Etats-Unis, en Russie et en Asie.

IMMOBILIER

Ingénieurs

En 2015, les managers de transition ont été prisés par de nombreuses entreprises. Cela a été le cas notamment dans le secteur automobile où ils ont occupé la direction de sites ou de la supply chain.

Cette année, les programmes de qualité et de lean manufacturing dans l'aéronautique conduiront encore les entreprises à rechercher des compétences dans l'amélioration continue. Nous verrons aussi le renforcement du besoin d'accompagnement dans les entreprises dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et des transports.

2016 devrait voir une augmentation significative du nombre de managers de transition au sein des fonds d'investissement qui mettront l'accent sur les professionnels possédant une solide expérience en management, en direction de site et en gestion de projets d'envergure.

IT

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

Juridique & Fiscal

Dans le domaine juridique et fiscal, les managers de transition possédant une expérience dans les fusions-acquisitions, la mise en place de documentation de prix de transfert et les audits fiscaux ont été les plus demandés en 2015. Avec une année 2016 qui apporte son lot de contraintes réglementaires dans de multiples secteurs, nombreuses seront les entreprises qui feront appel à des experts en fiscalité pour les accompagner sur des sujets techniques et/ou nouveaux, qu'il s'agisse d'accompagner des opérations de haut de bilan avec des rapprochements, de procéder à la refonte de processus, ou de gérer des problématiques de CBCR (country by country reporting) par exemple.

Ressources humaines

Le management de transition dans les ressources humaines a été marqué par deux tendances en 2015. D'une part, les

PARIS

MANAGEMENT DE TRANSITION

entreprises industrielles ont eu recours à cette solution pour les aider à gérer les relations sociales après des phases de restructuration. L'autre grand mouvement a consisté à confier les fonctions support –

y compris l'administration de la paie et du personnel – à des managers de transition.

En 2016, les structures industrielles feront encore plus faire appel à des

experts en accompagnement du changement et en gestion de projet RH dans l'optique d'améliorer leur compétitivité et de fluidifier leurs opérations.

ROLE	INTERIM RATE PER DAY EUR (€)	
	2015	2016
Finance		
CFO	1200 - 2000	1200 - 2000
Accounting Director	950 - 1200	950 - 1300
Financial Controller	900 - 1200	950 - 1300
Tax & Legal		
Tax Director	1700 - 1900	1700 - 2300
Legal Director	1500 - 1700	1500 - 2000
Risk/Tax Manager	900 - 1500	1000 - 1700
Human Resources		
HR Director	1000 - 1500	1000 - 1500
Restructuring Director	900 - 1500	1000 - 1500
Comp & Bens Director	900 - 1500	900 - 1500
Engineering		
Chief Restructuring Officer	1500 - 2300	1500 - 2500
Industrial Site Director	1100 - 1450	1200 - 1500
Supply Chain Director	900 - 1300	900 - 1300
Information Technology		
CIO	1200 - 2300	1200 - 2500
CTO	1100 - 1500	1200 - 1700
Programme Manager	900 - 1300	900 - 1500
Banking & Insurance		
HR Director	1000 - 1500	1000 - 1500
Risk & Compliance Director	900 - 1400	900 - 1400
Real Estate		
CFO	1300 - 2000	1300 - 2000

PARIS

MARKETING & COMMERCIAL

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

//

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

//

Chiffres clés

+7%

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

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

+2%

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

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

107,983

offres d'emploi commercial au Q3 2015

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

PARIS

MARKETING & COMMERCIAL

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	3 - 6 YRS' EXP		6 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Sales						
Sales Manager/Director			90 - 110k	90 - 110k	90 - 130k	90 - 130k
Export Manager/Director			65 - 80k	65 - 80k	75 - 110k	75 - 110k
National Sales Director			70 - 90k	70 - 90k	80 - 110k	80 - 110k
Regional Sales Manager	45 - 60k	45 - 60k	60 - 80k	60 - 80k		
Retail Sales Manager/Director	40 - 60k	40 - 60k	65 - 85k	65 - 90k	85 - 120k	90 - 130k
Key Account Manager/Director			60 - 80k	60 - 80k	90k+	100k+
E-commerce Manager/Director	50 - 60k	50 - 60k	65 - 70k	65 - 70k	100k+	100k+
Technical Sales Manager/Director	55 - 70k	55 - 70k	70 - 90k	70 - 90k	100k+	100k+
Flagship Manager/Director	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	80 - 110k	80 - 110k
Marketing						
Marcomms Manager/Director	45 - 60k	45 - 65k	65 - 85k	65 - 85k	90 - 130k	90 - 140k
Digital Marketing Manager/Director	40 - 60k	40 - 60k	60 - 80k	65 - 85k	100k+	100k+
Category Manager/Director	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	85k+	90k+
Product Manager/Director	45 - 55k	45 - 55k	50 - 70k	50 - 70k	60 - 80k	60 - 80k
Trade Marketing Manager	45 - 60k	45 - 60k	55 - 75k	55 - 75k		
PR Specialist	35 - 55k	35 - 55k	50 - 80k	50 - 80k		

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

PARIS

RESSOURCES HUMAINES

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

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

//

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

//

Chiffres clés

+12%

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

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

+10 à 15%

hausse prévisionnelle des rémunérations

(source : Salary Survey 2016)

PARIS

RESSOURCES HUMAINES

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM EUR (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Generalist						
HR Director International	80 - 100k	80 - 100k	85 - 135k	90 - 140k	115k+	120k+
HR Director France	65 - 90k	65 - 90k	85 - 120k	90 - 120k	120k+	120k+
HR Business Partner	55 - 70k	55 - 70k	65 - 85k	65 - 85k	85k+	90k+
Training & Development						
HR Development Manager	60 - 75k	60 - 75k	70 - 85k	70 - 90k	90k+	90k+
Talent Acquisition Manager	60 - 70k	60 - 70k	70 - 85k	70 - 90k	90k+	90k+
Recruitment Manager	55 - 65k	55 - 65k	60 - 80k	60 - 80k	80k+	80k+
Training Manager	55 - 65k	55 - 65k	60 - 75k	60 - 80k	75k+	75k+
Specialist						
Labour Relations Manager/Director	65 - 80k	65 - 80k	75 - 95k	75 - 95k	100k+	100k+
Comp & Bens Manager	60 - 75k	60 - 75k	75 - 90k	75 - 90k	95k+	95k+
Payroll Manager	55 - 65k	55 - 65k	60 - 75k	60 - 75k	75 - 85k	75 - 90k
Social Business Controlling Manager	55 - 65k	55 - 65k	60 - 70k	60 - 75k	75 - 90k	75 - 90k
Labour Law Jurist	50 - 60k	50 - 60k	55 - 75k	60 - 80k	80k+	80k+
HRIS Manager	55 - 65k	55 - 65k	60 - 70k	60 - 70k	70k+	70k+

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

PARIS

SANTE

Marché 2015

La concurrence accrue qui a marqué le secteur de la santé a été un facteur déterminant dans la forte augmentation des recrutements dans les biotechnologies : ainsi les cadres en recherche clinique et en développement commercial ont-ils été très recherchés, particulièrement en région Rhône-Alpes.

Tendances 2016

Dans les dispositifs médicaux, les recrutements de professionnels des affaires réglementaires et de la gestion

de qualité se sont maintiendront alors que la reprise des besoins dans les laboratoires pharmaceutiques sur les spécialistes en marketing et en recherche & développement se confirmera en 2016. L'innovation continue dans le secteur des biotechs, surtout en région Rhône-Alpes sera, cette année encore, à l'origine de nombreux recrutements cadres dans la santé.

//

L'innovation continue dans le secteur des biotechs sera à l'origine de nombreux recrutements cadres dans la santé.

//

Chiffres clé

+12%

volume d'offres d'emploi Q3 2015 vs Q3 2014 dans la région de Lyon

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

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Regulatory Affairs Manager	55 - 65k	60 - 70k	65 - 70k	70 - 75k	70 - 100k	75 - 100k
Quality Assurance Manager	55 - 65k	60 - 70k	65 - 70k	70 - 75k	70 - 100k	75 - 100k
R&D Project Manager	50 - 60k	50 - 60k	60 - 75k	60 - 80k	75 - 90k	80 - 90k
Clinical Research Manager	50 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	80 - 100k	80 - 100k
Medical Marketing Manager	50 - 65k	55 - 70k	65 - 80k	70 - 80k	80 - 100k	80 - 100k
Business Developer	50 - 65k	50 - 70k	65 - 90k	70 - 90k	90 - 120k	90 - 120k



RHÔNE-ALPES

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

Marché 2015

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

Tendances 2016

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

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

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

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



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



Chiffres clés

+17.5%

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

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

+41%

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

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

+43%

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

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

RHÔNE-ALPES

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

FINANCE

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
CFO			100 - 150k	100 - 150k	120k+	120k+
Financial Controller	60 - 80k	60 - 80k	70 - 90k	70 - 90k	100 - 150k	100 - 150k
Consolidation (statutory)	60 - 90k	60 - 90k	70 - 100k	70 - 100k	80 - 110k	90 - 130k
Accounting Manager	50 - 60k	50 - 60k	60 - 90k	60 - 90k	70 - 100k	70 - 110k
Treasury & Cash Manager	50 - 70k	50 - 70k	55 - 80k	60 - 85k	75 - 110k	70 - 100k
Internal Auditor	50 - 70k	50 - 70k	70 - 90k	70 - 90k	80 - 100k	80 - 110k

INGÉNIEURS & SUPPLY CHAIN

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
R&D						
R&D Director			80k+	80k+	90k+	90k+
Technical Expert			65k+	65k+	80k+	80k+
Manufacturing						
Plant Manager			70 - 90k	70 - 90k	100k+	100k+
Maintenance Manager	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	60 - 80k	70 - 85k	80 - 100k
UAP Manager	45 - 65k	45 - 65k	60 - 75k	65 - 80k	70 - 90k	70 - 95k
Continuous Improvement						
Quality Director			65 - 75k	65 - 80k	85k+	85k+
Lean Manufacturing Manager	45 - 60k	45 - 60k	60 - 70k	60 - 70k	75 - 90k	75 - 90k
HSE Manager	45 - 55k	45 - 60k	50 - 70k	60 - 70k	70 - 85k	75 - 85k
Supply Chain & Procurement						
Supply Chain Director			60 - 85k	75 - 90k	90k+	100k+
Procurement Director			75 - 85k	75 - 85k	90k+	90k+
Purchasing Engineer	40 - 50k	45 - 55k	50 - 65k	50 - 65k		

RHÔNE-ALPES

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

IT

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
CIO			90 - 120k	90 - 120k	120k+	120k+
Security Manager	45 - 65k	45 - 65k	70 - 80k	70 - 80k	80 - 120k	80 - 120k
Programme Manager	50 - 70k	50 - 70k	65 - 90k	65 - 90k	85 - 100k	85 - 100k
SAP Project Manager	45 - 60k	50 - 65k	65 - 80k	65 - 80k	80 - 100k	80 - 100k
CRM Project Manager	45 - 60k	50 - 65k	65 - 80k	70 - 85k	80 - 100k	90 - 110k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

JURIDIQUE & FISCAL

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Legal Manager/Director	50 - 60k	60 - 70k	70 - 90k	70 - 90k	90k+	100k+
Compliance Officer	50 - 70k	50 - 70k	70 - 80k	70 - 80k		
Legal Expert	45 - 60k	45 - 60k	60 - 70k	60 - 70k		

RHÔNE-ALPES

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

MARKETING & COMMERCIAL

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Sales						
Sales Manager/Director	70 - 80k	70 - 80k	80 - 100k	80 - 100k	110k+	110k+
Business Development Manager	60 - 70k	60 - 70k	70 - 80k	70 - 80k	90k+	90k+
Key Account Manager	45 - 60k	45 - 60k	55 - 70k	55 - 70k	65 - 80k	65 - 80k
Marketing						
Marketing Manager/Director	60 - 70k	60 - 70k	70 - 90k	70 - 90k	90k+	90k+
Product Manager	45 - 60k	45 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	75k+	75k+

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

RESSOURCES HUMAINES

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM (€)					
	5 - 8 YRS' EXP		8 - 15 YRS' EXP		15+ YRS' EXP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
HR Director			90 - 120k	90 - 120k	100 - 150k	100 - 150k
HR Specialist	50 - 65k	50 - 65k	60 - 85k	60 - 85k	70 - 90k	70 - 90k
Labour Law Specialist	50 - 60k	50 - 60k	60 - 80k	60 - 80k	70 - 100k	70 - 100k
Comp & Bens Specialist	50 - 65k	50 - 65k	65 - 80k	65 - 80k		
Talent Manager	40 - 60k	40 - 60k	55 - 75k	55 - 75k		

SUD-OUEST

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

Marché 2015

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

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

Tendances 2016

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

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

Chiffre clé

+25 à 30%

hausse prévisionnelle des rémunérations pour les plus experts

(source : Salary Survey 2016)

COMMERCIAL

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

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

FINANCE

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

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

SUD-OUEST

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

MANUFACTURING

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

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

QHSE

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

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

RESSOURCES HUMAINES

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

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

SUPPLY CHAIN

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

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



CONTACT

Paris

25 rue Balzac
75008 Paris
France

T : +33 (0) 1 40 67 88 00
F : +33 (0) 1 40 67 88 09
paris@robertwalters.com

Lyon

63 quai Charles de Gaulle
69006 Lyon
France

T : +33 (0) 4 72 44 04 18
F : +33 (0) 4 72 69 71 18
lyon@robertwalters.com

Toulouse

8 esplanade Compans Caffarelli
31000 Toulouse
France

T : +33 5 62 30 50 70
F : +33 5 62 30 50 00
E : toulouse@robertwalters.com

Robert Walters Salary Checker app



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