

# Etude de Rémunérations

# 2015



# Sommaire

- 1** Les grandes tendances du marché du recrutement en France -  
L'analyse d'un recruteur spécialisé
- 2** A propos de notre étude de rémunérations
- 3** Une enquête exclusive auprès de 200 Directeurs des Ressources  
Humaines et de 200 Directeurs Financiers
- Etude de rémunérations Finance et Comptabilité**
- 6** Le marché de l'emploi en Finance et en Comptabilité
- 7** Les Jobs en Or
- 8** Comment utiliser notre étude de rémunérations
- 9** Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015
- Etude de rémunérations Financial Services**
- 12** Le marché de l'emploi en Financial Services
- 13** Les Jobs en Or
- 14** Comment utiliser notre étude de rémunérations
- 15** Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015
- Etude de rémunérations Technologie**
- 24** Le marché de l'emploi en Technologie
- 25** Les Jobs en Or
- 26** Comment utiliser notre étude de rémunérations
- 27** Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015
- Etude de rémunérations Assistanat Spécialisé**
- 31** Le marché de l'emploi en Assistanat Spécialisé
- 32** Les Jobs en Or
- 33** Comment utiliser notre étude de rémunérations
- 34** Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015
- 38** Travailler avec un recruteur spécialisé
- 39** Robert Half, votre partenaire recrutement
- 40** Présentation de Robert Half
- 41** Contactez nos experts



# L'analyse d'un recruteur spécialisé

Les chiffres sont têtus et pourtant, ils ne sont pas toujours le reflet exact d'une réalité dans toute sa subtilité. Prenons en particulier ceux du chômage ou des prévisions de recrutement : ils pourraient laisser penser que la France s'enfonce dans le pessimisme. Or, il n'en est rien. Sur les principaux marchés sur lesquels nous opérons en France, nous voyons apparaître, depuis plusieurs mois, des signes de reprise : meilleure fluidité, créations de postes, ... Il semblerait même que pour la plupart d'entre eux, nous entrons dans un marché en faveur des candidats.

Les candidats, bénéficiant de solides compétences, immédiatement opérationnels, facilement adaptables, ne restent, en général, pas très longtemps disponibles sur le marché. Depuis quelques mois, ils bénéficient même de plusieurs propositions, alors que les processus de recrutement restent longs au sein des entreprises.

Du côté des rémunérations, la rareté se paie au prix du marché, mais nous n'enregistrons pas d'envolée incontrôlée. La grande majorité des candidats et entreprises sont raisonnables. La plupart des entreprises ont bien compris qu'il ne fallait pas / plus proposer des salaires inférieurs au marché. Elles ne veulent pas prendre le risque de ne pas disposer des compétences nécessaires en leur sein pour profiter de la reprise et ont bien conscience que les candidats sont de plus en plus sensibles à la marque employeur. Un recrutement fait dans de mauvaises conditions, voire raté, a un coût, y compris sur la motivation et la fidélisation.

La recherche des meilleurs talents, l'établissement d'une politique salariale équitable, la [fidélisation des collaborateurs](#) les plus efficaces, sont au cœur de vos préoccupations et des nôtres. Nous souhaitons vous faire découvrir notre expertise au travers de cette nouvelle étude de rémunérations que nous avons souhaitée plus complète et plus simple pour plus d'efficacité.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olivier Gélis'.

Olivier Gélis  
Directeur Général de Robert Half France

# A propos de notre étude de rémunérations

Notre étude de rémunérations offre un aperçu de 206 fonctions, des échelles salariales à Paris, en Ile-de-France, et en régions, et vous propose une analyse des tendances du recrutement en finance d'entreprise et comptabilité, dans la banque et l'assurance, dans les systèmes d'information et le digital ainsi que dans l'assistantat spécialisé en France.

Notre étude vous permet également d'identifier les compétences les plus demandées, les profils les plus sollicités ainsi que les fonctions les plus recherchées, parfois pénuriques.

## La vocation de notre étude est aussi de vous aider à :

- définir les niveaux de rémunérations de vos futurs collaborateurs
- planifier votre masse salariale en cas de recrutement
- évaluer la cohérence de votre politique salariale au regard des données du marché
- vous tenir au courant du marché actuel de l'emploi dans les domaines de la finance d'entreprise, de la comptabilité, de la banque, de l'assurance, des systèmes d'information, du digital ainsi que dans l'assistantat spécialisé.

## Notre étude de rémunérations repose sur :

- des milliers de missions et placements effectués par nos consultants (sur la base des contrats signés) chaque année
- les très nombreux entretiens candidats menés par nos consultants, durant lesquels des informations – notamment en termes de rémunérations – très précises et vérifiées sont recueillies
- deux enquêtes réalisées, d'une part, auprès de 200 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines (DRH), et d'autre part, auprès de 200 Directeurs ou Responsables Administratifs et Financiers (DAF) en France par un institut de sondage indépendant en juillet 2014
- une analyse des tendances du recrutement dans nos secteurs.



**46%**



**59%**

**46%** des Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines (DRH) ont confiance en la croissance économique de la France.

**59%** des Directeurs ou Responsables Administratifs et Financiers (DAF) ont confiance en la croissance économique de la France.



**56%**



**70%**

**56%** des DRH ont confiance en la croissance de leur entreprise.

**70%** des DAF ont confiance en la croissance de leur entreprise.

Source : enquêtes réalisées par un institut de sondage indépendant pour Robert Half en juillet 2014 auprès de 200 Directeurs / Responsables des Ressources Humaines (DRH) et auprès de 200 Directeurs / Responsables (Administratifs et) Financiers.

# Un regard croisé sur l'emploi en France

## La vision des Directeurs des Ressources Humaines et des Directeurs Financiers

Robert Half vous propose son analyse sur :

- les problématiques de fidélisation
- les difficultés de recrutement
- l'évolution des rémunérations.

Cette réflexion repose sur deux enquêtes exclusives réalisées par un institut de sondage indépendant en juillet 2014 auprès d'un échantillon représentatif de 200 Responsables/Directeurs des Ressources Humaines (DRH) et de 200 Responsables/Directeurs (Administratifs et) Financiers (DAF).

Observateur privilégié du monde du travail, Robert Half explore ces thématiques depuis de très nombreuses années notamment par le biais de ses deux vagues annuelles de sondage.

Sur ces problématiques pérennes et sur des questions communes, il semble pertinent de confronter les réponses des DRH et celles des DAF. En effet, les DRH donnent une vision de spécialistes du recrutement et de la gestion de carrière pour l'ensemble des salariés de leurs entreprises ; alors que les DAF proposent une vision d'opérationnels, de managers de leurs équipes, au cœur des budgets de l'entreprise.

## La fidélisation des meilleurs collaborateurs au cœur des préoccupations

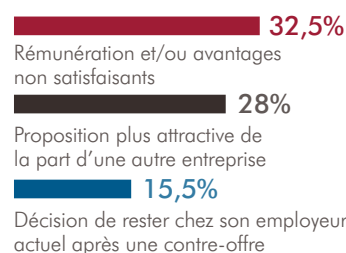
72% DRH et 86% des DAF se disent préoccupés par le départ de leurs meilleurs collaborateurs. La fidélisation et le remplacement de salariés séduits par d'autres opportunités professionnelles restent au cœur des préoccupations des entreprises.

## L'analyse de Robert Half

Ces chiffres traduisent la reprise du marché du recrutement. DRH et DAF ont pleinement conscience qu'après une longue période souvent sans recrutement, dans un contexte de sous-effectif, avec peu de leviers pour encourager les efforts consentis, il est fort possible que certains collaborateurs fassent le choix de quitter leur entreprise.

Un marché qui reprend des couleurs est aussi synonyme de [contre-offres\\*](#), car certaines entreprises ne sont pas prêtes à laisser partir leurs meilleurs collaborateurs, quand bien même cette tactique ne fait que reculer un départ, qui se fera dans les 18 mois qui suivront la démission.

## Top 3 des motifs de refus d'une offre d'emploi



Source : enquête réalisée par un institut de sondage indépendant pour Robert Half en janvier 2014 auprès de 200 Directeurs / Responsables des Ressources Humaines (DRH)

\* Proposition qu'un employeur fait à l'un de ses salariés lorsque celui-ci lui a donné sa démission pour obtenir qu'il revienne sur sa décision. Cette contre-proposition comprend généralement une promotion, une augmentation de salaire, de nouveaux avantages et/ou de nouvelles responsabilités.

## Le départ de vos meilleurs collaborateurs vous préoccupe-t-il ?

**56%** 16%  
72% des DRH se disent préoccupés par le départ de leurs meilleurs collaborateurs

**63%** 23%  
86% des DAF se disent préoccupés par le départ de leurs meilleurs collaborateurs

■ PLUTÔT ■ BEAUCOUP

Source : enquêtes réalisées par un institut de sondage indépendant pour Robert Half en juillet 2014 auprès de 200 Directeurs / Responsables des Ressources Humaines (DRH) et auprès de 200 Directeurs / Responsables (Administratifs et) Financiers.

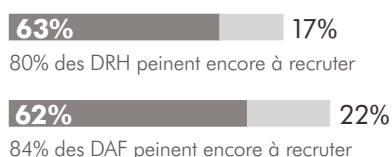




59% des DRH et 53% des DAF expliquent leurs difficultés de recrutement par un manque de spécialistes dans des domaines spécifiques

## Des difficultés de recrutement pérennes

### Dans quelle mesure, est-il actuellement difficile pour votre entreprise de recruter des collaborateurs qualifiés ?



En France, 80% des DRH et 84% des DAF peinent encore à recruter !

■ ASSEZ DIFFICILE ■ TRÈS DIFFICILE



Source : enquêtes réalisées par un institut de sondage indépendant pour Robert Half en juillet 2014 auprès de 200 Directeurs / Responsables des Ressources Humaines (DRH) et auprès de 200 Directeurs / Responsables (Administratifs et) Financiers.

## L'analyse de Robert Half

Il y a encore peu de tensions sur les recrutements « classiques » compte tenu de la relative atonie économique et du chômage. Il faut toutefois relativiser quant à l'emploi des cadres, qui reste toujours globalement porteur. Pour les DRH, les difficultés sur le marché du recrutement sont donc bien fonction des populations. La palette de leurs difficultés de recrutement est donc assez large et variée en fonction des types de profils/fonctions, de secteurs d'activité et des localisations. En 2013, les DRH recrutaient en direct 80% de profils cadres et non-cadres alors qu'en 2014, ils sont obligés de faire appel à l'extérieur pour 35%

d'entre deux. Cette évolution traduit la difficulté à répondre aux exigences des opérationnels comme les DAF, et ce, d'autant que les profils recherchés sont maintenant bien moins visibles sur le marché et bien moins disponibles.

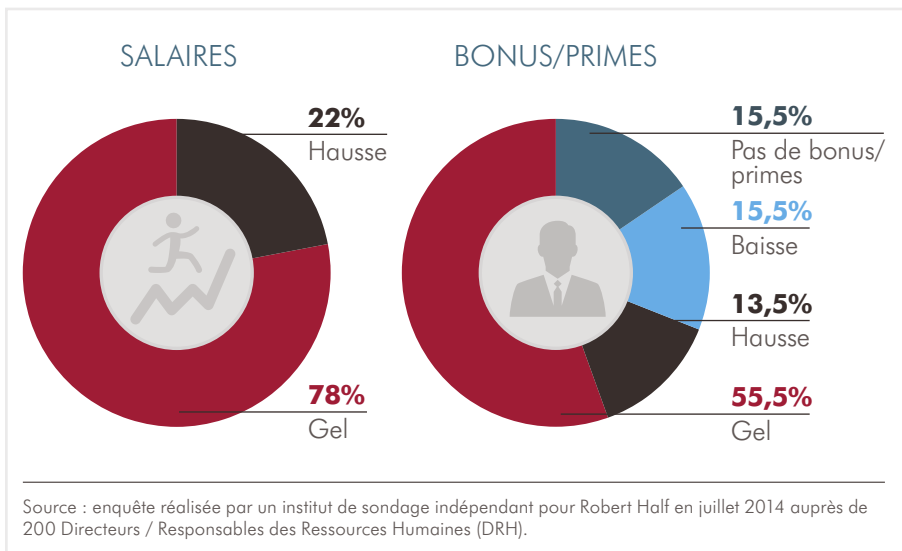
Ces dernières années, le marché du recrutement en finance et en comptabilité est resté stable sans marquer de repli et a bénéficié d'un rythme constant. Toute reprise en termes de volumétrie entraîne donc une tension immédiate du marché.

Les DAF ont pu ressentir dès le 1<sup>er</sup> semestre 2014 cette légère reprise du marché du recrutement dans leur secteur, comparativement à 2013. Ils ont donc pleinement conscience qu'en cas de départ de collaborateurs, ils

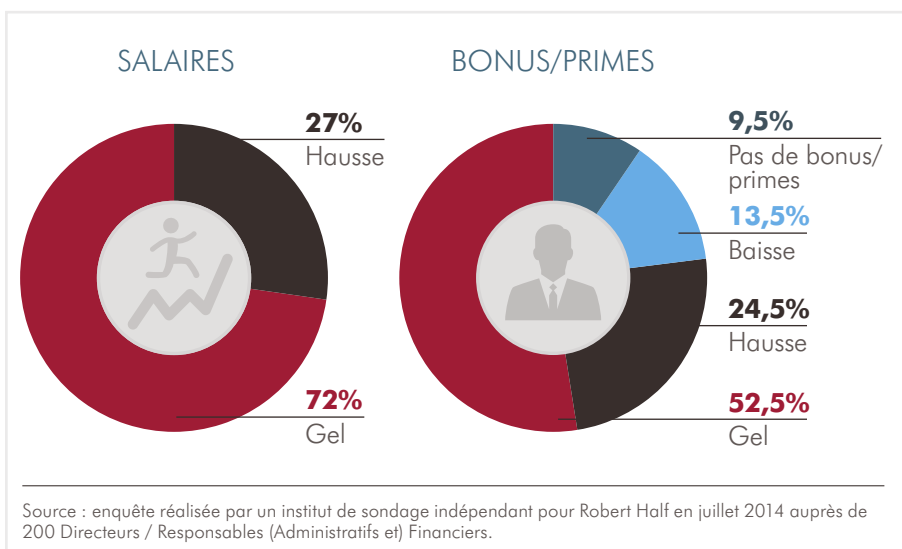
peuvent rencontrer des difficultés de recrutement, car il n'est plus rare qu'un candidat dispose de plusieurs offres au même moment.

Si les DAF sont autorisés à recruter, leur niveau d'exigence est extrêmement élevé : ils veulent les meilleurs, le plus rapidement possible, ce qui contribue à tendre le marché.

## En moyenne, quelle est la tendance actuelle en matière de rémunérations au sein de votre entreprise ?



## En moyenne, quelle est la tendance actuelle en matière de rémunérations au sein de votre service financier ?



## L'analyse de Robert Half

DRH et DAF ont le plus souvent une convergence de vue sur les thématiques des salaires et des bonus. En effet, il y a une forte implication de ce binôme dans le pilotage de la masse salariale.

Depuis au moins 18 mois, la tendance était à une politique salariale extrêmement maîtrisée.

Le marché du recrutement commençant clairement à reprendre des couleurs, la fidélisation des collaborateurs compétents et performants redevient d'actualité. Or, il faut trouver des leviers forts pour fidéliser les meilleurs.

Du côté des candidats, le volet rémunération redevient aussi véritablement important, après quelques années où intérêt de la fonction et évolution de carrière étaient prépondérants.

Chaque entreprise a une histoire, mais pour la plupart, ce ne sont pas des augmentations salariales générales et globalisées qui sont à l'ordre du jour. Ce sont plutôt des augmentations individualisées qui sont envisagées. Les bonus/ primes viendront, quant à eux, récompenser une surperformance sans mettre en danger la globalité de la masse salariale en cas de rechute économique.

# Robert Half Finance et Comptabilité



84% des DAF estiment qu'il est difficile de trouver des collaborateurs financiers et comptables compétents sur le marché actuel

## Un marché de l'emploi porteur

Il ne fait aucun doute que ce marché reste durablement porteur. Quels que soient leur contexte économique, leur taille, leur secteur d'activité, toutes les entreprises se doivent d'établir leurs comptes, de contrôler leurs coûts et de piloter leur performance financière. Les profils les plus compétents pour les accompagner ne sont ni forcément nombreux, ni disponibles. Bien entendu, à l'heure actuelle, ce marché reste principalement un marché de remplacement. Cependant depuis quelques mois, nous observons une légère recrudescence des créations de postes : elles sont souvent les conséquences de réorganisations

mais également de reprise de croissance de l'entreprise.

Par ailleurs, nous enregistrons aussi des volumes plus importants de demandes des entreprises sur des postes de management par rapport à l'année précédente, et en particulier ceux des directions financière et du contrôle de gestion. De plus, nos missions en intérim débouchent pour moitié environ sur des propositions de CDI.

Dans le contexte actuel, les entreprises ont tendance à privilégier la mobilité interne dans une optique d'optimisation des compétences et de fidélisation des équipes en place. Lorsqu'un recrutement externe est envisagé, toutes les entreprises ont un très haut degré d'exigence, et ce quel que soit le profil visé. A ce titre, les processus de sélection restent

relativement longs du fait d'un nombre important d'interlocuteurs impliqués dans le processus de sélection. Les entreprises s'assurent ainsi de procéder à un choix consensuel permettant de limiter les risques d'erreur de recrutement.

Cependant, le marché commence à être plus fluide. Les meilleurs candidats, les plus compétents et les plus adaptables, ceux qui sont immédiatement opérationnels, bénéficient souvent de plusieurs propositions.

Dans un tel contexte, la plupart des entreprises comme la plupart des candidats ont une connaissance réaliste et raisonnable des rémunérations pratiquées. A ce niveau, nous évoluons dans un marché qui a acquis un certain équilibre.

86% des DAF se disent préoccupés par l'éventuel départ de leurs meilleurs collaborateurs



## Les Jobs en Or

### Finance d'Entreprise – Le Contrôleur Financier H/F

#### Quelle est sa fonction ?

Au sein d'une filiale de groupe, il assume des responsabilités proches de celle d'un Responsable Administratif et Financier.

Au sein d'un siège, il supervise un périmètre d'entités françaises aussi bien qu'internationales. Sa mission est proche de celle d'un contrôleur de gestion de division.

Son rôle est relativement polyvalent : contrôle de gestion (processus budgétaire et reporting), contrôle interne, parfois une consolidation de gestion voire statutaire, supervision de la production des comptes sociaux et respect des obligations comptables et fiscales y afférant, remontée d'informations auprès de la direction financière et parfois auprès d'une direction opérationnelle (organisations matricielles), ...

Son rôle est plus opérationnel s'il évolue dans une structure à taille humaine comme une filiale (animation de la remontée d'informations, transmission des recommandations / instructions groupe aux contrôleurs financiers locaux).

#### Quel est son profil ?

Formation généraliste de type ESC complétée par un DCG/DSCG. Idéalement, première expérience en cabinet d'audit, complétée par un poste en entreprise en contrôle de gestion, audit interne voire en consolidation.

#### Quelle évolution de carrière ?

Si mobile à l'international, acceptant l'expatriation, possible évolution au sein d'un groupe après une expérience dans ses filiales.

Voie privilégiée pour une évolution vers un poste de Directeur Administratif et Financier (polyvalence technique et exposition auprès des Directions générale, financière, opérationnelles des filiales...).

#### L'analyse de Robert Half

Le Contrôleur Financier (Financial Controller dans les groupes anglo-saxons) occupe souvent une position maîtresse dans une organisation qui nécessite une interface entre la direction opérationnelle du périmètre dont il a la charge (filiale, business unit...) et la direction financière du groupe dont il dépend. En tant que support de la performance des opérations (« [business partner](#) ») et garant de la fiabilité de l'information financière, il occupe un rôle particulièrement stratégique et exposé.

### Comptabilité – Le Comptable Auxiliaire H/F

#### Quelle est sa fonction ?

Le Comptable Auxiliaire est en charge des comptes clients et fournisseurs ainsi que de la comptabilité banque. Il doit veiller à la bonne tenue de ces comptes qui serviront de base à la comptabilité courante de l'entreprise, à savoir la préparation et la régularisation des comptes en vue du bilan.

Ce collaborateur clé traite les deux aspects de la comptabilité (clients et fournisseurs) ce qui l'amène à une grande polyvalence. Il doit être très opérationnel pour conjuguer ces deux aspects. Par exemple, il est amené à développer à la fois un sens commercial pour relancer les clients et une rigueur vis-à-vis des fournisseurs.

#### Quel est son profil ?

Formation BTS, DCG ou Universitaire.

#### Quelle évolution de carrière ?

C'est par définition l'un des postes les plus évolutifs de la comptabilité. Le Comptable Auxiliaire peut bien évidemment évoluer dans son poste car son périmètre d'actions peut tout à fait s'élargir grâce à sa polyvalence. Par exemple, il peut aller jusqu'aux clôtures.

A terme, ce collaborateur clé du service comptable d'une PME aura la possibilité de dépasser son rôle pour évoluer vers la comptabilité générale.

#### L'analyse de Robert Half

Ces profils sont particulièrement intéressants car leur grande polyvalence et leur capacité d'évolution permettent d'envisager différentes étapes dans leur carrière. Ils sont donc très prisés des entreprises, en particulier les ETI (Entreprises de Tailles Intermédiaires) ou les structures évolutives car ils ont pleinement leur rôle en leur sein. Lorsqu'ils sont disponibles ou à l'écoute du marché, ils bénéficient souvent de plusieurs propositions et peuvent donc faire de vrais choix de carrière. Leur rémunération accompagne les étapes de leur évolution.

## Comment utiliser notre étude de rémunérations ?

### A propos des niveaux de rémunérations

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes.

Ces échelles peuvent varier selon :

- la ville ou la zone géographique
- l'entreprise, son secteur d'activité et sa taille
- les compétences et le niveau d'expérience du collaborateur

Les échelles salariales sont exprimées en salaires fixes bruts annuels.

Les bonus, primes, participation, intéressement et avantages ne sont pas pris en compte dans cette étude. Pour certaines fonctions, des notes de bas de page renvoient à des niveaux de variable exprimés en pourcentage du salaire fixe brut annuel.

## Ajustement des salaires aux régions

Paris et La Défense.....	100%
Autres départements de l'Île-de-France .....	90%
Rhône-Alpes.....	88%
Grand Ouest.....	87%
PACA.....	85%
Nord.....	84%

Ces pourcentages ne concernent que les salaires en finance et en comptabilité.

### Exemple : Contrôleur Financier avec 5 à 7 ans d'expérience en Rhône-Alpes

1. Trouvez la fonction de Contrôleur Financier dans le tableau en page 9.
2. Choisissez votre région dans le tableau ci-dessus, Rhône-Alpes donc 88%.
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (47 000 €) par le pourcentage (88%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel minimal en Rhône-Alpes pour un Contrôleur Financier bénéficiant de 5 à 7 ans d'expérience : 41 360 €.
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (70 000 €) par le pourcentage (88%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel maximal en Rhône-Alpes pour un Contrôleur Financier bénéficiant de 5 à 7 ans d'expérience : 61 600 €.

NB : les salaires pondérés en région ne peuvent être inférieurs au SMIC.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>FINANCE - GESTION</b>			
<b>Directeur Administratif et Financier / Responsable Administratif et Financier H/F</b>			
CA < 50 M€ (1)	50 000 - 65 000 €	50 000 - 68 000 €	2,3%
50 M€ < CA < 100 M€ (2)	60 000 - 100 000 €	60 000 - 105 000 €	2,5%
100 M€ < CA < 500 M€ (3)	110 000 - 160 000 €	110 000 - 170 000 €	3,1%
500 M€ < CA < 1 Md € (3)	140 000 - 225 000 €	140 000 - 240 000 €	3,3%
CA > 1 Md € (3)	A partir de 200 000 €	A partir de 190 000 €	-2,5%
<b>Contrôleur Financier H/F</b>			
5 à 7 ans (1)	47 000 - 65 000 €	47 000 - 70 000 €	3,8%
8 à 10 ans (2)	60 000 - 80 000 €	60 000 - 82 000 €	1,3%
CA > 500 M€   > 10 ans (2)	70 000 - 100 000 €	70 000 - 102 000 €	1,0%
<b>Contrôleur de Gestion H/F</b>			
0 à 2 ans	30 000 - 37 000 €	30 000 - 36 000 €	-1,4%
2 à 3 ans (1)	36 000 - 45 000 €	35 000 - 45 000 €	-1,4%
3 à 5 ans (1)	40 000 - 65 000 €	40 000 - 66 000 €	0,8%
6 à 8 ans (1)	50 000 - 75 000 €	50 000 - 76 000 €	0,7%
<b>Directeur / Responsable du Contrôle de Gestion H/F (3)</b>			
> 8 ans	63 000 - 100 000 €	65 000 - 110 000 €	6,6%
<b>Expert / Responsable Fusions et Acquisitions H/F (4)</b>			
3 à 5 ans	50 000 - 55 000 €	50 000 - 65 000 €	9,1%
6 à 10 ans	70 000 - 120 000 €	70 000 - 130 000 €	4,2%
> 10 ans	100 000 - 150 000 €	100 000 - 170 000 €	6,7%
<b>Trésorier H/F</b>			
CA < 500 M€   5 à 10 ans (1)	45 000 - 56 000 €	45 000 - 65 000 €	8,0%
500 M€ < CA < 2 Md €   5 à 10 ans (2)	55 000 - 70 000 €	55 000 - 80 000 €	7,1%
<b>Directeur / Responsable de la Trésorerie H/F (3)</b>			
CA < 500 M€   > 10 ans	65 000 - 100 000 €	65 000 - 95 000 €	-2,5%
500 M€ < CA < 2Md €   > 10 ans	80 000 - 115 000 €	80 000 - 120 000 €	2,2%
<b>Credit Manager / Cash Manager H/F</b>			
5 à 7 ans (1)	40 000 - 60 000 €	40 000 - 62 000 €	1,7%
A partir de 7 ans (2)	50 000 - 75 000 €	51 000 - 75 000 €	1,0%

(1) Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

(2) Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

(3) Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 35% du salaire fixe brut annuel mentionné.

(4) Cette fonction peut bénéficier d'un variable au-delà de 35% du salaire fixe brut annuel mentionné.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>AUDIT INTERNE - CONTRÔLE INTERNE</b>			
<b>Auditeur Interne H/F (1)</b>			
3 à 4 ans	43 000 - 60 000 €	43 000 - 61 000 €	0,8%
5 à 8 ans	55 000 - 80 000 €	55 000 - 81 000 €	0,6%
<b>Directeur / Responsable de l'Audit Interne H/F (2)</b>			
> 8 ans	70 000 - 120 000 €	70 000 - 115 000 €	-2,1%
<b>COMPTABILITE - CONSOLIDATION</b>			
<b>Directeur Comptable / Responsable Comptable H/F</b>			
CA > 50 M€   5 à 10 collaborateurs (1)	48 000 - 70 000 €	50 000 - 70 000 €	2,1%
CA > 50 M€   10 à 20 collaborateurs (1)	55 000 - 90 000 €	60 000 - 90 000 €	4,5%
> 20 collaborateurs (2)	A partir de 100 000 €	A partir de 105 000 €	5,0%
<b>Chef Comptable H/F (1)</b>			
CA < 50 M€   < 5 collaborateurs	40 000 - 45 000 €	43 000 - 50 000 €	9,3%
CA < 50 M€   > 5 collaborateurs	43 000 - 50 000 €	45 000 - 60 000 €	12,3%
<b>Consolideur H/F (1)</b>			
≤ 3 ans	35 000 - 48 000 €	35 000 - 47 000 €	-1,0%
4 à 6 ans	50 000 - 60 000 €	50 000 - 62 000 €	1,7%
> 6 ans	55 000 - 70 000 €	57 000 - 70 000 €	1,8%
<b>Directeur / Responsable de la Consolidation H/F (2)</b>			
CA < 1 Md €	65 000 - 90 000 €	65 000 - 92 000 €	1,1%
CA > 1 Md €	80 000 - 120 000 €	85 000 - 120 000 €	3,1%
<b>Collaborateur dans un Cabinet d'Expertise Comptable H/F</b>			
1 à 3 ans	26 000 - 27 000 €	26 000 - 28 000 €	1,9%
3 ans et plus	28 000 - 32 000 €	28 000 - 33 000 €	1,6%
<b>Comptable Unique H/F</b>			
5 ans	27 000 - 33 000 €	27 000 - 32 500 €	-0,8%
A partir de 6 ans	A partir de 35 000 €	A partir de 34 500 €	-1,4%

(1) Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

(2) Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

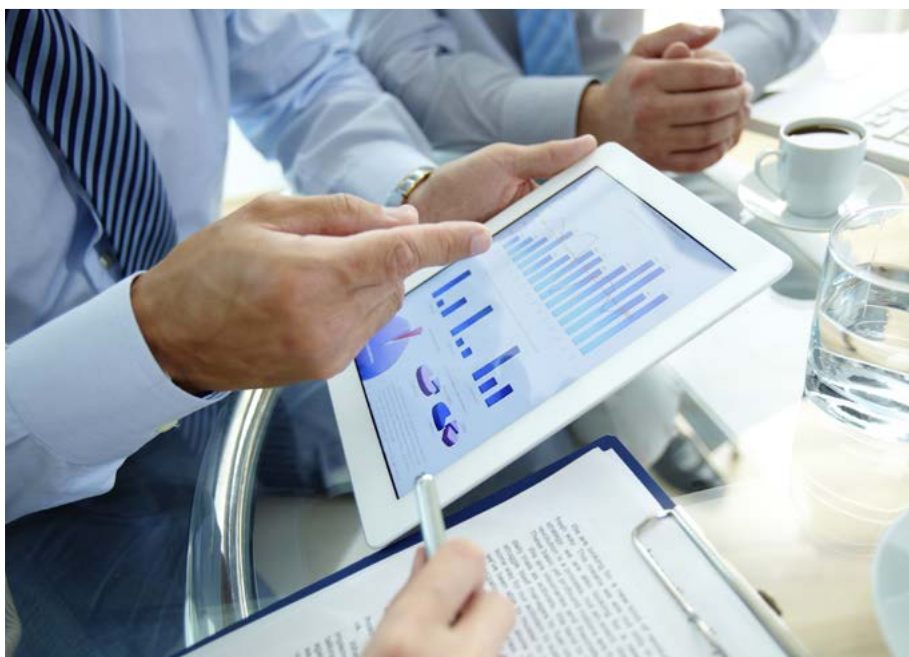


## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>COMPTABILITE - CONSOLIDATION</b>			
<b>Comptable Général H/F</b>			
2 à 3 ans	27 000 - 30 000 €	28 000 - 31 000 €	3,5%
3 à 5 ans	30 000 - 35 000 €	31 000 - 35 000 €	1,7%
> 5 ans	A partir de 35 000 €	A partir de 35 200 €	0,6%
<b>Comptable Auxiliaire H/F</b>			
≤ 2 ans	22 000 - 25 000 €	23 000 - 25 000 €	2,3%
3 à 5 ans	25 000 - 28 000 €	25 000 - 27 000 €	-1,8%
> 5 ans	A partir de 28 000 €	A partir de 28 500 €	1,8%
<b>Comptable Trésorerie H/F</b>			
< 3 ans	20 000 - 24 000 €	21 500 - 25 000 €	5,8%
3 à 5 ans	24 500 - 30 000 €	25 000 - 30 000 €	1,0%
> 5 ans	A partir de 30 000 €	A partir de 31 000 €	3,3%
<b>Comptable Clients H/F</b>			
≤ 2 ans	22 000 - 24 000 €	22 000 - 25 000 €	2,1%
3 à 5 ans	24 000 - 27 000 €	25 000 - 28 000 €	3,9%
> 5 ans	A partir de 28 000 €	A partir de 29 000 €	3,6%
<b>Comptable Fournisseurs H/F</b>			
≤ 2 ans	23 000 - 24 000 €	24 000 - 25 000 €	4,3%
3 à 5 ans	24 500 - 28 000 €	25 000 - 27 000 €	-0,8%
> 5 ans	A partir de 28 000 €	A partir de 28 500 €	1,8%
<b>Aide Comptable H/F</b>			
< 2 ans	SMIC - 21 000 €	18 000 - 22 000 €	5,3%
> 2 ans	21 500 - 25 000 €	22 000 - 25 000 €	1,2%
<b>SOCIAL</b>			
<b>Gestionnaire de Paie H/F</b>			
≤ 2 ans	24 000 - 27 000 €	24 000 - 27 500 €	0,9%
3 à 5 ans	27 000 - 29 000 €	27 000 - 30 000 €	1,7%
> 5 ans	A partir de 29 000 €	A partir de 30 000 €	3,4%



# Robert Half Financial Services



Les secteurs de la Banque et de l'Assurance sont parmi les plus gros recruteurs en France

## L'année de la reprise ?

### Focus Banque

Après quelques années complexes, l'année 2015 s'annonce sous de meilleurs auspices.

L'essentiel des recrutements restera orienté sur la gestion des risques, la compliance et la finance-comptabilité. Les recrutements pour le front office, quant à eux, bénéficient d'un redémarrage maîtrisé. En 2014, nos volumes de recrutement se répartissent à 70% pour les fonctions support et 30% pour les fonctions en front office.

Deux tendances de fond se distinguent. Les postes d'expertise de type compliance, gestion des risques et front office bénéficient d'un pouvoir de négociation. Alors que les postes à responsabilités et/ou nécessitant des compétences managériales font principalement l'objet de mobilités internes.

La BFI, quant à elle, se recentre sur les activités tournées vers le service au client final.

La profonde mutation de leur business model (banque en ligne, habitudes clients) amène les banques de détail à modifier la typologie des profils recrutés. Ce marché de remplacement permet tout de même à la banque de détail d'être l'un des plus gros recruteurs en France.

### Focus Asset Management

Après une année de collecte nette importante, l'heure est aux recrutements dans l'Asset Management. Les sociétés de gestion se développent de nouveau : création de nouveaux produits/fonds (placements privés...), recrutement de profils commerciaux, développement à l'international.

### Focus Assurance

Sur un marché relativement dynamique, et historiquement moins sensible aux cycles économiques,

2014 est une année de stabilisation. Deux problématiques principales impactent toujours le marché du recrutement : Solvency II et la structuration des caisses de retraite, mutuelles et IP.

Au niveau des recrutements, deux tendances se dégagent. Les spécialistes de l'actuariat, de la compliance, de la gestion des risques et des investissements, bénéficient d'un pouvoir de négociation. Alors que les postes à responsabilités et/ou nécessitant des compétences managériales font principalement l'objet de mobilités internes.

Les caisses de retraite, mutuelles et IP poursuivent leur mouvement de concentration et de professionnalisation. L'important changement réglementaire concernant la prévoyance sera certainement un enjeu majeur en 2015.



## Les Jobs en Or

### Banque - Le Compliance Officer H/F

#### Quelle est sa fonction ?

- Responsable de la mise en œuvre des règles de déontologie et du contrôle interne.
- Garant du respect et de la conformité de la réglementation financière et des procédures internes.
- Correspondant attitré des autorités de tutelle.
- Responsable de la lutte anti-blanchiment et de la lutte contre le financement du terrorisme.

#### Quel est son profil ?

- Formation supérieure souvent juridique (DESS, DEA,...) mais aussi école de Commerce ou Ingénieur.
- Expérience confirmée dans le domaine du Contrôle, de l'Audit ou de la Conformité.
- Solides connaissances de la réglementation bancaire.

#### Quelle évolution de carrière ?

Evolution en transversal vers d'autres métiers (banque d'investissement, marchés financiers, banque commerciale, asset management,...), voire le contrôle interne ou en vertical vers une fonction managériale (responsable compliance banque d'investissement par exemple), puis directeur de la compliance.

#### Opportunités/Challenges

Poste exposé, c'est aussi une fonction « essentielle » dont les équipes devraient continuer à s'étoffer. Les candidats maîtrisant parfaitement la réglementation, les métiers supervisés et qui possèdent une excellente communication pédagogique devraient pouvoir trouver des évolutions de carrière en France ou à l'international.

#### L'analyse de Robert Half

Les obligations réglementaires qui se sont considérablement renforcées ainsi que les récents événements au sein de certaines banques ont accentué la demande sur ce type de profils expérimentés pour l'intégralité du secteur financier.

### Assurance - Le Data Scientist H/F

#### Quelle est sa fonction ?

- Savoir analyser l'ensemble des données internes et externes à disposition de l'entreprise.
- Permettre une exploitation optimale de la « connaissance client » dont dispose l'entreprise.
- Exploiter et croiser l'ensemble des données à disposition de la compagnie (site internet, carte bancaire, recouvrement, ...).

#### Quel est son profil ?

- Formation supérieure Bac+5 scientifique (type ENSAE, ENSAI, X, ...).
- Expérience double en statistiques/modélisation et technologie.
- Solides connaissances des produits d'assurance ou financiers et des langages informatiques.

#### Quelle évolution de carrière ?

- Vers d'autres secteurs (internet ou banque ou assurance).
- Vers une Direction Marketing.
- Vers d'autres postes quantitatifs (scoring, actuariat, métiers du digital).

#### Opportunités/Challenges

Sujet d'actualité dans le secteur de l'assurance : de nombreux postes d'experts seront à pourvoir dans les 2 ou 3 prochaines années et particulièrement dans le secteur de l'assurance IARD ou sur les produits santé.

#### L'analyse de Robert Half

Nécessité d'ouvrir les recrutements à des secteurs connexes ou a priori éloignés de l'assurance (banque, métier de l'internet, de la vente en ligne) faute d'experts en interne. Rémunérations très attractives pour les candidats issus des écoles les plus prestigieuses.

## Comment utiliser notre étude de rémunérations ?

Notre étude de rémunérations repose sur :

- les placements effectués par nos consultants (sur la base des contrats signés)
- les très nombreux entretiens candidats menés par nos consultants.

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes.

Ces échelles peuvent varier selon :

- la ville, la zone géographique,
- dans **la banque**, en fonction des activités :
  - BFI
  - Asset management
  - Banque de détail
- dans **l'assurance**, en fonction des activités :
  - Réassurance
  - Bancassurance
  - Assurance
  - IP
  - Mutuelles
  - Caisses de retraite
- les compétences et le niveau d'expérience du collaborateur.

Les échelles salariales sont exprimées en salaires fixes bruts annuels.

Les bonus, primes, participation, intéressement et avantages ne sont pas pris en compte dans cette étude. Pour certaines fonctions, des notes de bas de page renvoient à des niveaux de variable exprimés en pourcentage du salaire fixe brut annuel.

**NB** : les salaires des pages 15 à 23 ne font pas l'objet de comparaison car ces rémunérations sont présentées sous cette forme pour la première fois.

## Ajustement des salaires des métiers de la banque commerciale aux régions (pages 16-17)

Paris - Ile de France .....	100%
Région Rhône-Alpes.....	90%
Région PACA.....	90%

Ces pourcentages ne concernent que les salaires dans la banque commerciale.

### Exemple : Conseiller Professionnels avec 1 à 3 ans d'expérience en Rhône-Alpes

1. Trouvez la fonction de Conseiller Professionnels dans le tableau en page 17.
2. Choisissez votre région dans le tableau ci-dessus, Rhône-Alpes donc 90%.
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (32 000 €) par le pourcentage (90%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel minimal en Rhône-Alpes pour un Conseiller Professionnels bénéficiant de 1 à 3 ans d'expérience : 28 880 €.
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (36 000 €) par le pourcentage (90%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel maximal en Rhône-Alpes pour un Conseiller Professionnels bénéficiant de 1 à 3 ans d'expérience : 32 400 €.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Banque - Comptabilité et Finance / Audit</b>			
<b>FINANCE</b>			
<b>Directeur Financier H/F (1)</b>		<b>Responsable Reporting Réglementaire H/F (3)</b>	
6 à 10 ans	90 000 - 110 000 €	3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €	6 à 10 ans	60 000 - 70 000 €
<b>Contrôleur Financier H/F (2)</b>		Au-delà de 10 ans	
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €	60 000 - 80 000 €	
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €	<b>Comptable Général H/F (5)</b>	
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	1 à 3 ans	28 000 - 35 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €	3 à 6 ans	35 000 - 40 000 €
<b>Consolideur H/F (2)</b>		6 à 10 ans	
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €	40 000 - 50 000 €	
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €	Au-delà de 10 ans	
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	40 000 - 60 000 €	
Au-delà de 10 ans	70 000 - 100 000 €	<b>Comptable Bafi / Surfi H/F (5)</b>	
<b>Contrôleur de Gestion H/F (3)</b>		1 à 3 ans	
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	30 000 - 35 000 €	
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	3 à 6 ans	
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €	35 000 - 40 000 €	
Au-delà de 10 ans	60 000 - 75 000 €	6 à 10 ans	
<b>Chef de Projet Finance H/F (3)</b>		40 000 - 50 000 €	
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €	Au-delà de 10 ans	
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	40 000 - 60 000 €	
Au-delà de 10 ans	70 000 - 100 000 €	<b>AUDIT</b>	
<b>COMPTABILITÉ</b>			
<b>Directeur Comptable H/F (4)</b>		<b>Directeur de l'Audit H/F (6)</b>	
6 à 10 ans	70 000 - 80 000 €	6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 90 000 €
<b>Responsable Comptabilité Générale H/F (3)</b>		<b>Auditeur Interne H/F (7)</b>	
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 75 000 €	3 à 6 ans	45 000 - 65 000 €
Au-delà de 10 ans	60 000 - 80 000 €	6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
		Au-delà de 10 ans	
		Plus de 80 000 €	
		<b>Auditeur Externe Banque H/F (8)</b>	
		1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €
		3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
		6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
		Au-delà de 10 ans	Plus de 90 000 €

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.
2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 25% du salaire fixe brut annuel mentionné.
3. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

4. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.
5. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 10% du salaire fixe brut annuel mentionné.
6. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 15 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

7. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 5 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.
8. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Banque - Risk et Compliance</b>			
<b>RISQUES</b>		<b>COMPLIANCE / CONTRÔLE INTERNE</b>	
<b>Directeur des Risques H/F (1)</b>		<b>Responsable / Directeur de la Compliance H/F (3)</b>	
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €	6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €
<b>Analyste Risques Marchés H/F (1)</b>		<b>Responsable du Contrôle Interne H/F (3)</b>	
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 85 000 €	<b>Compliance Officer H/F (2)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €
<b>Analyste Risques Crédit / Contrepartie H/F (1)</b>		3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 60 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €	<b>Contrôleur Interne H/F (2)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 75 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
<b>Analyste Risques Opérationnels H/F (1)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €	<b>Banque - Banque Commerciale et BFI</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €	<b>PARTICULIERS / GESTION DE PATRIMOINE</b>	
<b>Analyste Risques IT H/F (1)</b>		<b>Conseiller Particuliers H/F (4)</b>	
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	1 à 3 ans	24 000 - 28 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	3 à 6 ans	24 000 - 29 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 75 000 €	6 à 10 ans	29 000 - 35 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €	<b>Conseiller Particuliers Haut de Gamme H/F (4)</b>	
<b>Analyste Quantitatif H/F (2)</b>		1 à 3 ans	25 000 - 28 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 50 000 €	3 à 6 ans	28 000 - 32 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €	6 à 10 ans	28 000 - 35 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 90 000 €	<b>Gestionnaire de Patrimoine H/F (5)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €	1 à 3 ans	34 000 - 38 000 €
		3 à 6 ans	38 000 - 40 000 €
		6 à 10 ans	40 000 - 44 000 €

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

3. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 35% du salaire fixe brut annuel mentionné.

4. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

5. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.



## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Banque - Banque Commerciale et BFI</b>			
<b>PARTICULIERS / GESTION DE PATRIMOINE</b>			
<b>Gérant Privé H/F (2)</b>		<b>Directeur d'Agence (&gt; 12 personnes) H/F (5)</b>	
1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €	3 à 6 ans	40 000 - 45 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €	6 à 10 ans	45 000 - 55 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 55 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €	<b>Directeur Centre d'Affaires H/F (6)</b>	
<b>Ingénieur Patrimonial H/F (1)</b>		6 à 10 ans	70 000 - 80 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 42 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €	<b>Directeur de Groupe H/F (7)</b>	
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €	<b>CORPORATE BANKING</b>	
<b>PROFESSIONNELS &amp; ENTREPRISES</b>		<b>Analyste Crédit (Large/Midcap) H/F (2)</b>	
<b>Conseiller Professionnels H/F (3)</b>		1 à 3 ans	38 000 - 42 000 €
1 à 3 ans	32 000 - 36 000 €	3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
3 à 6 ans	36 000 - 40 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
6 à 10 ans	38 000 - 42 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €
<b>Conseiller PME / PMI H/F (4)</b>		<b>Relationship Manager (Midcap) H/F (8)</b>	
1 à 3 ans	36 000 - 40 000 €	3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	45 000 - 50 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 50 000 €	<b>Senior Banker (Largecap) H/F (9)</b>	
<b>Analyste Crédit PME / PMI H/F (5)</b>		6 à 10 ans	80 000 - 100 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 40 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 45 000 €	<b>Trade Finance Officer H/F (2)</b>	
6 à 10 ans	40 000 - 55 000 €	3 à 6 ans	45 000 - 55 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 50 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 80 000 €
<b>MANAGEMENT</b>		Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €
<b>Directeur d'Agence (&lt; 6 personnes) H/F (5)</b>		<b>Cash Manager H/F (2)</b>	
1 à 3 ans	33 000 - 35 000 €	3 à 6 ans	45 000 - 55 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 40 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	40 000 - 48 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 48 000 €	<b>M &amp; A H/F (10)</b>	
<b>Directeur d'Agence (7 à 12 personnes) H/F (5)</b>		1 à 3 ans	55 000 - 75 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 38 000 €	3 à 6 ans	70 000 - 100 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	100 000 - 140 000 €
6 à 10 ans	45 000 - 50 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 120 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 50 000 €		

- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.
- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.
- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 5 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.
- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.
- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 40% du salaire fixe brut annuel mentionné.
- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 50% du salaire fixe brut annuel mentionné.
- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 40% du salaire fixe brut annuel mentionné.

- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 30 et 60% du salaire fixe brut annuel mentionné.
- Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 50 et 100% du salaire fixe brut annuel mentionné.



## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Banque - Direction des Investissements / Asset Management*</b>			
<b>GESTION D'ACTIFS</b>		<b>MARKETING / APPELS D'OFFRES</b>	
<b>Directeur de la Gestion H/F (1)</b>		<b>Marketing Produits H/F (4)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 120 000 €	1 à 3 ans	30 000 - 45 000 €
<b>Gérant sous Mandats H/F (2)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	30 000 - 42 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	42 000 - 55 000 €	Au-delà de 10 ans	70 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 75 000 €	<b>Chargé d'Appels d'Offres H/F (4)</b>	
Au-delà de 10 ans	75 000 - 100 000 €	1 à 3 ans	30 000 - 40 000 €
<b>Multigérant H/F (3)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 65 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	Au-delà de 10 ans	65 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	<b>Product Manager H/F (5)</b>	
Au-delà de 10 ans	80 000 - 110 000 €	3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
<b>Gérant Crédit H/F (3)</b>		6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	<b>COMMERCIAL (ASSET MANAGEMENT)</b>	
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	<b>Directeur Commercial (6)</b>	
Au-delà de 10 ans	80 000 - 140 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 130 000 €
<b>Gérant Taux H/F (3)</b>		<b>Institutionnels / Corporates H/F (7)</b>	
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	3 à 6 ans	45 000 - 70 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
Au-delà de 10 ans	80 000 - 140 000 €	Au-delà de 10 ans	90 000 - 130 000 €
<b>Gérant Actions H/F (3)</b>		<b>Distribution H/F (7)</b>	
1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 65 000 €	3 à 6 ans	45 000 - 70 000 €
6 à 10 ans	65 000 - 90 000 €	6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
Au-delà de 10 ans	90 000 - 150 000 €	Au-delà de 10 ans	90 000 - 120 000 €
<b>Analyste Actions (buy side) H/F (4)</b>		<b>Conseiller en Gestion de Patrimoine H/F (7)</b>	
1 à 3 ans	30 000 - 50 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €	3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €	6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €	Au-delà de 10 ans	80 000 - 100 000 €
<b>Analyste Crédits (buy side) H/F (4)</b>			
1 à 3 ans	30 000 - 50 000 €		
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €		
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €		
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €		

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 100% du salaire fixe brut annuel mentionné.

2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 50% du salaire fixe brut annuel mentionné.

3. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 30 et 70% du salaire fixe brut annuel mentionné.

4. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 50% du salaire fixe brut annuel mentionné.

5. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 30% du salaire fixe brut annuel mentionné.

6. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 40% du salaire fixe brut annuel mentionné.

7. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 50 et 100% du salaire fixe brut annuel mentionné.

\*Bonus éventuellement cappé / différé en fonction de l'application de la réglementation AIFM.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Assurance - Risques et Conformité</b>			
<b>RISQUES</b>		<b>COMPLIANCE / CONTRÔLE INTERNE</b>	
<b>Directeur des Risques H/F (1)</b>		<b>Directeur de la Compliance H/F (1)</b>	
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €	6 à 10 ans	65 000 - 85 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
<b>Analyste Risques Marché H/F (2)</b>		<b>Responsable du Contrôle Interne H/F (1)</b>	
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	80 000 - 100 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 85 000 €	<b>Compliance Officer H/F (3)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
<b>Analyste Risques Crédit / Contreparties H/F (2)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €
6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €	<b>Contrôleur Interne H/F (3)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 75 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
<b>Analyste Risques Opérationnels H/F (3)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €		
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €		
<b>Analyste Risques IT H/F (3)</b>			
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €		
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €		
6 à 10 ans	55 000 - 75 000 €		
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €		

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

3. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 5 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Assurance - Finance et Comptabilité / Audit</b>			
<b>FINANCE</b>		<b>COMPTABILITÉ</b>	
<b>Directeur Financier H/F (1)</b>		<b>Directeur Comptable H/F (2)</b>	
6 à 10 ans	80 000 - 100 000 €	6 à 10 ans	65 000 - 80 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
<b>Contrôleur Financier H/F (2)</b>		<b>Responsable Comptabilité Générale H/F (3)</b>	
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €	3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	Au-delà de 10 ans	55 000 - 80 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €	<b>Responsable Comptabilité Technique H/F (3)</b>	
<b>Consolideur H/F (2)</b>		3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 55 000 €	6 à 10 ans	55 000 - 70 000 €
3 à 6 ans	55 000 - 70 000 €	Au-delà de 10 ans	60 000 - 80 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	<b>Comptable H/F (4)</b>	
Au-delà de 10 ans	70 000 - 100 000 €	1 à 3 ans	28 000 - 32 000 €
<b>Contrôleur de Gestion H/F (3)</b>		3 à 6 ans	32 000 - 38 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	38 000 - 42 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	Au-delà de 10 ans	40 000 - 50 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €	<b>Comptable Technique H/F (4)</b>	
Au-delà de 10 ans	60 000 - 75 000 €	1 à 3 ans	28 000 - 32 000 €
<b>Chef de Projet Finance H/F (3)</b>		3 à 6 ans	32 000 - 38 000 €
3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €	6 à 10 ans	38 000 - 42 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	Au-delà de 10 ans	40 000 - 50 000 €
Au-delà de 10 ans	70 000 - 100 000 €	<b>AUDIT</b>	
		<b>Directeur de l'Audit H/F (5)</b>	
		6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €
		Au-delà de 10 ans	Plus de 90 000 €
		<b>Auditeur Interne H/F (4)</b>	
		1 à 3 ans	35 000 - 45 000 €
		3 à 6 ans	45 000 - 65 000 €
		6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
		Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
		<b>Auditeur Externe Assurance H/F (4)</b>	
		1 à 3 ans	35 000 - 50 000 €
		3 à 6 ans	50 000 - 70 000 €
		6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €
		Au-delà de 10 ans	100 000 - 140 000 €

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

3. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 5 et 15% du salaire fixe brut annuel mentionné.

4. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 10% du salaire fixe brut annuel mentionné.

5. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 15 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Assurance - Actuariat et Souscription</b>			
<b>ACTUARIAT</b>		<b>SOUSCRIPTION</b>	
<b>Directeur Technique H/F (1)</b>		<b>Responsable Souscription H/F (1)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €	6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
<b>Responsable du Département H/F (1)</b>		Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 90 000 €	<b>Souscripteur Responsabilité Civile H/F (2)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 90 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
<b>Actuaire ALM H/F (2)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	42 000 - 48 000 €	6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	48 000 - 65 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 90 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 90 000 €	<b>Souscripteur IARD (dommages, RT) H/F (1)</b>	
Au-delà de 10 ans	80 000 - 100 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
<b>Consultant en Actuariat H/F (1)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
1 à 3 ans	40 000 - 48 000 €	6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
3 à 6 ans	48 000 - 70 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 90 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 100 000 €	<b>Souscripteur Vie (prévoyance/santé) H/F (3)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 100 000 €	1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €
<b>Analyste Inventaire H/F (1)</b>		3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €
1 à 3 ans	38 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 55 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 55 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €	<b>Assistant de Souscription / Souscripteur Junior H/F (4)</b>	
Au-delà de 10 ans	60 000 - 85 000 €	1 à 3 ans	32 000 - 38 000 €
<b>Analyste Tarificateur (épargne, IARD) H/F (1)</b>		3 à 6 ans	38 000 - 45 000 €
1 à 3 ans	38 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	40 000 - 47 000 €
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €		
6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €		
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €		
<b>Data Scientist H/F (4)</b>			
1 à 3 ans	40 000 - 45 000 €		
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €		
6 à 10 ans	50 000 - 70 000 €		
Au-delà de 10 ans	Plus de 60 000 €		

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 25% du salaire fixe brut annuel mentionné.

2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

3. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 25% du salaire fixe brut annuel mentionné.

4. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 10% du salaire fixe brut annuel mentionné.



## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Assurance - Service Clients et Sinistres</b>			
<b>PRODUCTION</b>		<b>SINISTRES</b>	
<b>Responsable Production H/F (1)</b>		<b>Responsable Sinistres H/F (1)</b>	
3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €	3 à 6 ans	40 000 - 55 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 60 000 €	6 à 10 ans	55 000 - 80 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 60 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
<b>Chargé de Compte / Technico-Commercial H/F (1)</b>		<b>Sinistres Santé/Prévoyance H/F (2)</b>	
1 à 3 ans	30 000 - 35 000 €	1 à 3 ans	22 000 - 24 000 €
3 à 6 ans	35 000 - 40 000 €	3 à 6 ans	24 000 - 26 000 €
6 à 10 ans	40 000 - 45 000 €	6 à 10 ans	26 000 - 28 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 45 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 28 000 €
<b>Production Epargne/Vie H/F (2)</b>		<b>Sinistres IARD Entreprises H/F (2)</b>	
1 à 3 ans	22 000 - 25 000 €	1 à 3 ans	26 000 - 28 000 €
3 à 6 ans	25 000 - 28 000 €	3 à 6 ans	28 000 - 32 000 €
6 à 10 ans	28 000 - 32 000 €	6 à 10 ans	32 000 - 36 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 32 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 36 000 €
<b>Production Santé/Prévoyance H/F (2)</b>		<b>Sinistres IARD Particuliers H/F (2)</b>	
1 à 3 ans	20 000 - 23 000 €	1 à 3 ans	23 000 - 25 000 €
3 à 6 ans	23 000 - 25 000 €	3 à 6 ans	25 000 - 27 000 €
6 à 10 ans	25 000 - 27 000 €	6 à 10 ans	27 000 - 29 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 27 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 29 000 €
<b>Production IARD H/F (2)</b>		<b>SERVICE CLIENT</b>	
1 à 3 ans	22 000 - 24 000 €	<b>Superviseur de Plateforme H/F (1)</b>	
3 à 6 ans	24 000 - 26 000 €	3 à 6 ans	32 000 - 38 000 €
6 à 10 ans	26 000 - 28 000 €	6 à 10 ans	38 000 - 45 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 28 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 45 000 €
		<b>Téléconseiller H/F (2)</b>	
		1 à 3 ans	18 000 - 22 000 €
		3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
		6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
		Au-delà de 10 ans	Plus de 26 000 €
		<b>Gestionnaire Relation Clients H/F (2)</b>	
		1 à 3 ans	20 000 - 22 000 €
		3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
		6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
		Au-delà de 10 ans	Plus de 26 000 €

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 10% du salaire fixe brut annuel mentionné.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2015	Fonction/Expérience	2015
<b>Assurance - Direction Commerciale</b>			
<b>MANAGEMENT</b>		<b>PARTICULIERS</b>	
<b>Directeur Commercial H/F (1)</b>		<b>Télévendeur H/F (7)</b>	
Au-delà de 10 ans	Plus de 120 000 €	1 à 3 ans	18 000 - 22 000 €
<b>Responsable Commercial H/F (2)</b>		3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
6 à 10 ans	70 000 - 80 000 €	6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 26 000 €
<b>Responsable des Partenariats H/F (3)</b>		<b>Commercial Agence H/F (7)</b>	
3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €	1 à 3 ans	20 000 - 23 000 €
6 à 10 ans	60 000 - 70 000 €	3 à 6 ans	23 000 - 25 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 70 000 €	6 à 10 ans	25 000 - 28 000 €
<b>Manager Commercial H/F (3)</b>		Au-delà de 10 ans	Plus de 28 000 €
3 à 6 ans	42 000 - 50 000 €	<b>Commercial Terrain H/F (1)</b>	
6 à 10 ans	50 000 - 60 000 €	1 à 3 ans	18 000 - 22 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 60 000 €	3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
<b>ENTREPRISES</b>		6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
<b>Commercial Collectives H/F (4)</b>		Au-delà de 10 ans	Plus de 26 000 €
1 à 3 ans	32 000 - 38 000 €	<b>Conseiller Mutualiste H/F (6)</b>	
3 à 6 ans	38 000 - 48 000 €	1 à 3 ans	20 000 - 22 000 €
6 à 10 ans	48 000 - 60 000 €	3 à 6 ans	22 000 - 24 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 60 000 €	6 à 10 ans	24 000 - 26 000 €
<b>Commercial Dommages H/F (4)</b>		Au-delà de 10 ans	Plus de 26 000 €
1 à 3 ans	35 000 - 40 000 €	<b>Commercial Grands Comptes H/F (5)</b>	
3 à 6 ans	40 000 - 48 000 €	3 à 6 ans	50 000 - 60 000 €
6 à 10 ans	48 000 - 55 000 €	6 à 10 ans	60 000 - 80 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 55 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 80 000 €
<b>Inspecteur / Animateur H/F (4)</b>		<b>Inspecteur / Animateur H/F (4)</b>	
1 à 3 ans	32 000 - 40 000 €	1 à 3 ans	32 000 - 40 000 €
3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €	3 à 6 ans	40 000 - 50 000 €
6 à 10 ans	50 000 - 65 000 €	6 à 10 ans	50 000 - 65 000 €
Au-delà de 10 ans	Plus de 65 000 €	Au-delà de 10 ans	Plus de 65 000 €

1. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 100% du salaire fixe brut annuel mentionné.

2. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 60% du salaire fixe brut annuel mentionné.

3. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 50% du salaire fixe brut annuel mentionné.

4. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 20 et 50% du salaire fixe brut annuel mentionné.

5. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 25 et 70% du salaire fixe brut annuel mentionné.

6. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 0 et 25% du salaire fixe brut annuel mentionné.

7. Ces fonctions peuvent bénéficier d'un variable compris entre 10 et 40% du salaire fixe brut annuel mentionné.

# Robert Half Technologie



Plus de 70% des DRH se disent préoccupés par le départ de leurs meilleurs collaborateurs

## Un marché durablement porteur

Dans un contexte de relative atonie économique, le marché du recrutement dans les domaines du digital et des systèmes d'information se porte bien : cette dynamique va se poursuivre durant 2015.

La plupart des entreprises conservent le même degré d'exigence alors qu'elles sont à la recherche des mêmes profils toujours aussi rares. Bien entendu, ces candidats doivent être des experts dans leur domaine mais aussi être dotés de compétences avérées en management des hommes et des projets, en communication ou encore afficher une bonne maîtrise de l'anglais...

## Du côté du digital

La digitalisation des entreprises se poursuit à un rythme soutenu. Dans ce contexte, la compréhension de leurs clients est devenue essentielle : la plupart des entreprises sont passées d'une organisation « Product Centric » à une organisation « Client Centric ». La collecte et l'exploitation des données sont devenues essentielles à la connaissance du client. Cet enjeu a un impact sur l'organisation du travail, et bien évidemment sur les salaires. Sachant que la double-compétence (technique et marketing) est rare, le marché se tend fortement sur certains profils, la loi de l'offre et de la demande jouant à plein.

## Du côté des systèmes d'information

Là encore, l'économie numérique génère la majeure partie des recrutements.

En effet, les entreprises se retrouvent confrontées à la nécessité d'intégrer des compétences techniques de haut niveau. Compte tenu des enjeux, de leur niveau d'exigence, elles sont souvent obligées d'adapter les rémunérations proposées en les confrontant à la réalité du marché, du fait de la forte demande sur les profils recherchés.

Comme vous l'aurez compris, la rareté se paie au prix du marché, mais compte tenu de la conjoncture, nous n'enregistrons pas d'envolée spectaculaire ou exponentielle pour l'instant, à l'exception de quelques fonctions. Ce pourrait être éventuellement le cas sur certains profils dans un avenir proche.

59% des DRH expliquent leurs difficultés de recrutement par un manque de spécialistes dans des domaines spécifiques

## Les Jobs en Or

### Systèmes d'Information - Le Chief Data Officer H/F

#### Quelle est sa fonction ?

Les entreprises génèrent, collectent et stockent une quantité de données dont le volume a pris des proportions astronomiques avec l'incontournable dématérialisation des process ces trente dernières années. La donnée constitue un capital qui doit faire l'objet d'une gouvernance : le Chief Data Officer (CDO) en a la responsabilité.

Son rôle est de mettre en place et de faire appliquer une stratégie de gouvernance des données, éparpillées en divers lieux de l'entreprise.

Il encadre une équipe de Data Scientists, Statisticiens, Experts en Econométrie et/ou en Business Intelligence qui vont ensemble assurer au sein de l'organisation la richesse, la fiabilité et la cohérence des données d'origine interne ou externe, privée ou publique.

#### Quel est son profil ?

Le profil du CDO dépend de la nature de l'entreprise. C'est un profil généraliste ayant une bonne connaissance des systèmes d'information et une forte orientation business, reposant sur une connaissance de problématiques métiers éclectiques. Un parcours de Directeur des Systèmes d'Information est l'idéal, surtout quand il a eu à conduire des projets Business Intelligence, et mieux encore lorsqu'il a une culture mathématique ou statistique. De plus, le savoir-être requis pour le poste est central, puisque le rôle du CDO est celui d'un prescripteur ayant un sens de l'écoute indéniable et un talent pour le management transversal.

#### Quelle évolution de carrière ?

Direction Générale (cabinet conseil),  
Direction des Systèmes d'Information.

#### L'analyse de Robert Half

Le CDO en France a, dans la plupart des cas, la responsabilité additionnelle de définir le périmètre d'une fonction souvent en création dans son entreprise. Aux confluent de l'informatique et du marketing, l'un de ses enjeux majeurs, dans ce contexte, est de se s'imposer avec charisme et diplomatie au sein d'un Comité de Direction, à une fonction stratégique dont le champ d'intervention peut entraîner des bouleversements profonds dans l'organisation de chaque service de l'organisation, et ce, transversalement aux silos.

### Digital - Le Responsable Connaissance Clients H/F

#### Quelle est sa fonction ?

Très souvent à la tête d'une équipe mixte, composée à la fois de profils Data et Web Analysts, le Responsable Connaissance Clients est en charge de porter le sujet, de manière crosscanal, transverse, au sein de la structure. Il coordonne la définition de la Valeur Client, les analyses des évolutions du comportement du client, via les différents points d'entrée, le monitoring des performances de l'écosystème digital de l'entreprise sur les grands KPI, les évaluations des impacts associés à la mise en forme de recommandations (ou insights) applicables par les différents métiers concernés, ...

#### Quel est son profil ?

- De formation initiale ingénieur et statistiques (ENSAI, master d'économétrie), il aura idéalement commencé par un poste de Chargé d'Etudes ou de Dataminer.
- Evolution rapide vers une utilisation marketing et stratégique de la donnée.
- Capacité à prendre du recul et à manager des profils différents.

#### Quelle évolution de carrière ?

Plusieurs options possibles :  
Direction Relation Client, Direction Connaissance Client, Direction Marketing Stratégique...

#### L'analyse de Robert Half

Ce métier, bien qu'existant depuis quelques années, a pris récemment un essor considérable. Bien connaître ses clients est devenu essentiel afin de répondre au marché, pour comme le veut l'adage, envoyer le bon message ou la bonne offre « au bon moment, à la bonne personne, au bon endroit ».

De fait, peu de profils peuvent encore se targuer d'avoir cette double casquette Statistiques et Marketing, leur permettant de répondre à l'ensemble des problématiques évoquées.

## Comment utiliser notre étude de rémunérations ?

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes.

Ces échelles peuvent varier selon :

- la ville, la zone géographique,
- l'entreprise, son secteur d'activité et sa taille,
- les compétences et le niveau d'expérience du collaborateur.

Les échelles salariales sont exprimées en salaires fixes bruts annuels.

Les bonus, primes, participation, intéressement et avantages ne sont pas pris en compte dans cette étude. Pour certaines fonctions, des notes de bas de page renvoient à des niveaux de variable exprimés en pourcentage du salaire fixe brut annuel.

## A propos des rémunérations en Rhône-Alpes et en PACA

En général, nous constatons :

- des échelles salariales inférieures de 10 à 15% sur les postes dont le salaire fixe brut annuel est inférieur à 80 000 €, en comparaison de Paris et de la région parisienne.
- des échelles salariales inférieures de 5 à 7% sur les postes dont le salaire fixe brut annuel est supérieur à 80 000 €, en comparaison de Paris et de la région parisienne.
- la demande en profils du digital (Trafic Manager, SEO/SEM Manager...) n'y est pas encore aussi forte qu'à Paris et en Ile-de-France. Cependant, les régions - notamment Rhône-Alpes et PACA, devraient rapidement être demandeuses de ces profils, car la digitalisation des entreprises est inéluctable. Les salaires proposés devront alors l'être au prix du marché, car ces profils sont rares, ce marché étant relativement nouveau.
- les profils bénéficiant d'une double compétence – technique et managériale – sont, quant à eux, très recherchés.
- en Rhône-Alpes, région traditionnellement industrielle, les profils en informatique industrielle (informatique embarquée, R&D, firmware), sont également très demandés.

Ces pourcentages ne concernent que les salaires dans les systèmes d'information et le digital.

### Exemple 1 : Directeur des Etudes et Développement avec 7 à 15 ans d'expérience en Rhône-Alpes

1. Trouvez la fonction de Directeur des Etudes et Développement dans le tableau en page 27.
2. Reportez-vous au pourcentage correspondant à la tranche de rémunération. Ici, entre 5 et 7% pour un salaire fixe brut annuel supérieur ou égal à 80 000 €.
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (80 000 €) par les pourcentages (95% et 93%). Vous obtenez une échelle salariale fixe brute annuelle minimale en Rhône-Alpes pour un Directeur des Etudes et Développement bénéficiant de 7 à 15 ans d'expérience : 74 400 – 76 000 €.
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (130 000 €) par les pourcentages (95% et 93%). Vous obtenez une échelle salariale fixe brute annuelle maximale en Rhône-Alpes pour un Directeur des Etudes et Développement bénéficiant de 7 à 15 ans d'expérience : 120 900 – 123 500 €.

### Exemple 2 : Gestionnaire de Base de Données avec 0 à 3 ans d'expérience en PACA

1. Trouvez la fonction de Gestionnaire de Base de Données dans le tableau en page 27.
2. Reportez-vous au pourcentage correspondant à la tranche de rémunération. Ici, entre 10 et 15% pour un salaire fixe brut annuel inférieur à 80 000 €.
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (32 000 €) par les pourcentages (90% et 85%). Vous obtenez une échelle salariale fixe brute annuelle minimale en PACA pour un Gestionnaire de Base de Données bénéficiant de 0 à 3 ans d'expérience : 27 200 – 28 800 €.
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (36 000 €) par les pourcentages (90% et 85%). Vous obtenez une échelle salariale fixe brute annuelle maximale en PACA pour un Gestionnaire de Base de Données bénéficiant de 0 à 3 ans d'expérience : 30 600 – 32 400 €.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>SYSTEMES D'INFORMATION - INFRASTRUCTURE</b>			
<b>Directeur des Systèmes d'Information H/F (1)</b>			
10-15 à 20 ans - Equipe entre 50 et 80 collaborateurs	100 000 - 160 000 €	100 000 - 195 000 €	10,9%
<b>Chief Data Officer H/F (1)</b>			
10-15 à 20 ans - Equipe entre 5 et 30 collaborateurs	(2)	100 000 - 180 000 €	NA
<b>Directeur Technique H/F (1)</b>			
7 à 15 ans	75 000 - 120 000 €	75 000 - 130 000 €	4,2%
<b>Architecte Data H/F (1)</b>			
5 à 15 ans	(2)	80 000 - 150 000	NA
<b>Architecte Réseaux Télécoms H/F</b>			
5 à 15 ans	55 000 - 85 000 €	57 000 - 90 000 €	4,8%
<b>Administrateur Base de Données H/F</b>			
5 à 10 ans - Selon la technologie	50 000 - 80 000 €	50 000 - 84 000 €	2,5%
<b>Administrateur Systèmes et Réseaux H/F</b>			
2 à 10 ans	35 000 - 50 000 €	35 000 - 52 000 €	2,0%
10 à 15 ans - Selon complexité du SI	50 000 - 60 000 €	53 000 - 65 000 €	7,2%
<b>Technicien Support Applicatif H/F</b>			
0 à 3 ans	24 000 - 27 000 €	24 000 - 28 000 €	1,9%
<b>Technicien Systèmes et Réseaux H/F</b>			
0 à 3 ans	20 000 - 25 000 €	20 000 - 26 000 €	2,0%
<b>Technicien Helpdesk H/F</b>			
0 à 3 ans	20 000 - 24 000 €	20 000 - 25 000 €	2,1%
<b>Hotliner H/F</b>			
0 à 3 ans	18 000 - 22 000 €	18 000 - 23 000 €	2,3%
<b>SYSTEMES D'INFORMATION - ETUDES ET DEVELOPPEMENT</b>			
<b>Directeur Etudes et Développement H/F (1)</b>			
7 à 15 ans	75 000 - 120 000 €	80 000 - 130 000 €	7,5%
<b>Architecte Logiciel H/F</b>			
5 à 15 ans	60 000 - 85 000 €	60 000 - 90 000 €	2,9%
<b>Ingénieur Développement H/F PHP, JAVA, J2EE, C++, .NET...</b>			
2 à 7 ans	40 000 - 55 000 €	40 000 - 57 000 €	1,8%
7 à 15 ans	55 000 - 65 000 €	56 000 - 69 000 €	4,0%
<b>Ingénieur Développement Mobile H/F ANDROID, iOS, WINDOWS Mobile...</b>			
2 à 10 ans	40 000 - 55 000 €	40 000 - 58 000 €	2,7%
<b>Gestionnaire Base de Données H/F</b>			
0 à 3 ans	30 000 - 35 000 €	32 000 - 36 000 €	4,8%

(1) Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

(2) Les salaires de ces fonctions n'apparaissent pas dans la colonne 2014 car la volumétrie des recrutements sur ces postes ne permettait pas de les intégrer à notre étude de rémunérations.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>SYSTEMES D'INFORMATION - GESTION DE PROJETS</b>			
<b>Directeur de Projets H/F</b>			
7 à 20 ans	70 000 - 110 000 €	72 000 - 120 000 €	6,0%
<b>Responsable de Domaine SI H/F</b>			
7 à 15 ans - Selon la taille du SI	75 000 - 120 000 €	75 000 - 125 000 €	2,1%
<b>Chef de Projet (MOA/AMOA/MOE) H/F</b>			
0 à 3 ans	42 000 - 48 000 €	40 000 - 49 000 €	-1,3%
3 à 6 ans	48 000 - 55 000 €	48 000 - 56 000 €	0,9%
Au-delà de 6 ans et/ou profils managériaux	55 000 - 70 000 €	56 000 - 74 000 €	3,8%
<b>Chef de Projet Qualification Logiciel / Test Manager H/F</b>			
3 à 15 ans	48 000 - 70 000 €	48 000 - 72 000 €	1,4%
<b>Expert BI H/F</b>			
5 à 10 ans - Selon la technologie	50 000 - 80 000 €	52 000 - 85 000 €	5,1%
<b>Expert CRM H/F</b>			
0 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	35 000 - 46 000 €	1,1%
3 à 6 ans	45 000 - 55 000 €	45 000 - 58 000 €	2,7%
Au-delà de 6 ans	55 000 - 68 000 €	58 000 - 70 000 €	4,2%
<b>DIGITAL - E-MARKETING</b>			
<b>Chief Digital Officer H/F (1)</b>			
Après 10 ans *	100 000 - 250 000 €	110 000 - 260 000 €	7,0%
<b>Directeur E-commerce H/F (1)</b>			
5 à 10 ans	45 000 - 70 000 €	50 000 - 80 000 €	12,7%
Plus de 10 ans	70 000 - 130 000 €	80 000 - 130 000 €	7,1%
<b>Responsable Marketing Online H/F (1)</b>			
3 à 5 ans	45 000 - 60 000 €	46 000 - 62 000 €	2,8%
Plus de 5 ans	60 000 - 80 000 €	62 000 - 81 000 €	2,3%
<b>Responsable CRM - Fidélisation H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	40 000 - 50 000 €	12,7%
Plus de 3 ans	45 000 - 65 000 €	50 000 - 70 000 €	9,4%
<b>Responsable Acquisition H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	35 000 - 45 000 €	35 000 - 47 000 €	2,2%
Plus de 3 ans	45 000 - 65 000 €	47 000 - 66 000 €	3,0%
<b>Community Manager H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	30 000 - 35 000 €	30 000 - 40 000 €	7,1%

\* Cette fourchette large varie en fonction de la taille de la structure ainsi que des enjeux stratégiques identifiés.

(1) Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.



## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>DIGITAL - E-MARKETING</b>			
<b>Responsable Social Media H/F (1)</b>			
Plus de 3 ans	35 000 - 50 000 €	45 000 - 60 000 €	24,3%
<b>Responsable Brand Content H/F (1)</b>			
Plus de 3 ans	(2)	40 000 - 60 000 €	NA
<b>SEO (Search Engine Optimization) Manager H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	30 000 - 35 000 €	35 000 - 45 000 €	22,6%
Plus de 3 ans	35 000 - 50 000 €	45 000 - 58 000 €	22,3%
<b>SEM (Search Engine Marketing) Manager H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	30 000 - 35 000 €	30 000 - 36 000 €	1,4%
Plus de 3 ans	35 000 - 50 000 €	36 000 - 52 000 €	3,4%
<b>Responsable Affiliation et Partenariats H/F (1)</b>			
0 à 2 ans	30 000 - 40 000 €	30 000 - 44 000 €	5,0%
Plus de 2 ans	40 000 - 55 000 €	44 000 - 57 000 €	6,8%
<b>Digital Analyst H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	25 000 - 35 000 €	30 000 - 43 000 €	21,4%
Responsable d'une équipe ou très confirmé **	35 000 - 55 000 €	43 000 - 65 000 €	20,5%
<b>Trafic Manager H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	25 000 - 35 000 €	30 000 - 45 000 €	24,3%
<b>Product Owner H/F (1)</b>			
2 à 5 ans	40 000 - 55 000 €	45 000 - 60 000 €	10,8%
<b>Program Manager H/F (1)</b>			
5 ans et plus	55 000 - 90 000 €	60 000 - 100 000 €	10,1%
<b>Data Scientist H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	(2)	35 000 - 45 000 €	NA
Plus de 3 ans	(2)	45 000 - 65 000 €	NA
<b>Responsable Connaissance Client H/F (1)</b>			
3 à 6 ans	(2)	50 000 - 70 000 €	NA
Plus de 6 ans	(2)	70 000 - 90 000 €	NA
<b>Digital Evangelist H/F (1)</b>			
Plus de 10 ans	(2)	80 000 - 150 000 €	NA
<b>Media Manager H/F (1)</b>			
5 à 10 ans	(2)	65 000 - 90 000 €	NA
<b>Head of Media H/F (1)</b>			
Plus 10 ans	(2)	90 000 - 140 000 €	NA

\*\* assurant alors un rôle de conseil en plus de sa fonction d'exécution.

(1) Cette fonction peut bénéficier d'un variable compris entre 5 et 20% du salaire fixe brut annuel mentionné.

(2) Les salaires de ces fonctions n'apparaissent pas dans la colonne 2014 car la volumétrie des recrutements sur ces postes ne permettait pas de les intégrer à notre étude de rémunérations.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>DIGITAL - FONCTIONS COMMERCIALES</b>			
<b>Directeur de Clientèle / Directeur Conseil H/F (1)</b>			
1 à 2 ans	25 000 - 35 000 €	25 000 - 36 000 €	1,4%
Jusqu'à 2 ans	35 000 - 40 000 €	36 000 - 42 000 €	3,9%
3 à 6 ans	40 000 - 60 000 €	42 000 - 63 000 €	5,0%
Plus de 6 ans	60 000 - 80 000 €	63 000 - 86 000 €	6,3%
<b>DIGITAL - CONTENU</b>			
<b>Directeur Artistique Web H/F</b>			
3 à 6 ans	45 000 - 60 000 €	45 000 - 62 000 €	1,7%
Plus de 6 ans	60 000 - 72 000 €	62 000 - 74 000 €	3,1%
<b>Web Designer H/F</b>			
0 à 2 ans	25 000 - 35 000 €	25 000 - 36 000 €	1,4%
2 à 5 ans	35 000 - 45 000 €	36 000 - 46 000 €	2,5%
Plus de 5 ans	45 000 - 50 000 €	46 000 - 51 000 €	2,1%
<b>Intégrateur HTML H/F</b>			
0 à 3 ans	25 000 - 35 000 €	25 000 - 36 000 €	1,4%
3 à 6 ans	35 000 - 45 000 €	36 000 - 47 000 €	3,7%
Au-delà de 6 ans et/ou profils managériaux	45 000 - 50 000 €	47 000 - 52 000 €	4,2%
<b>e-Merchandiser / Chef de Produit Web H/F (1)</b>			
0 à 3 ans	25 000 - 35 000 €	26 000 - 36 000 €	3,4%
3 à 6 ans	35 000 - 45 000 €	36 000 - 46 000 €	2,5%
Au-delà de 6 ans et/ou profils managériaux	45 000 - 60 000 €	46 000 - 61 000 €	1,9%



72% des DRH prévoient de recruter des profils en assistantat

## Assistantat De la spécialisation à l'ultra-spécialisation

Cette réalité économique nous la vivons tous les jours au travers des 200 entretiens candidats que nous réalisons chaque semaine et auprès de 1 000 entreprises - dont bon nombre d'ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire) - avec lesquelles nous avons collaboré cette année.

Nous sommes bien loin du cliché de la secrétaire, faire-valoir de l'entreprise. La plupart des fonctions citées dans cette étude de rémunérations concernent à parts égales des femmes et des hommes. En effet, l'assistantat n'est plus un métier aussi sexué qu'il n'a pu l'être en France.

Autre point majeur : ces candidates, ces candidats, sont le plus souvent des hyper-spécialistes de leur métier. Citons l'assistant appels d'offres ou encore le chargé de recouvrement.

Leur expertise dans un domaine extrêmement pointu constitue leur principale valeur ajoutée. Leurs contributions ont un impact direct sur les différents services de l'entreprise, et souvent sur le chiffre d'affaires, les marges et les résultats de leur entreprise. Rappelons-le, ils/elles ne travaillent pas forcément pour un dirigeant (unique) mais sont souvent l'une des pièces maîtresses d'un service (Administration des Ventes, Import-Export par exemple). La formation suit cette évolution avec la création d'un BTS Assistant Manager.

Bien entendu, les attentes des entreprises restent très élevées. Elles sont souvent à la recherche d'une expérience sectorielle, voire d'une hyper expertise, de la maîtrise parfaite d'une ou plusieurs langues, ou d'un ERP,... sans oublier des compétences relationnelles avérées.

Depuis début 2014, le marché du recrutement en assistantat spécialisé se tend. Les meilleurs candidats

peuvent souvent faire leur choix entre plusieurs propositions. Après plusieurs années, nous nous orientons clairement vers un marché des candidats. La plupart des entreprises l'ont bien compris et travaillent à l'attractivité des missions et des postes qu'elles peuvent proposer, sans oublier leur marque employeur. La rémunération est un critère important, mais ce n'est pas le seul.

Le recrutement et la fidélisation seront bien au cœur des préoccupations en 2015 et c'est sous leur éclairage qu'il convient de découvrir l'évolution des rémunérations des assistants en France.

## Les Jobs en Or

### L'Assistant de la Direction Générale bilingue anglais H/F

#### Quel est son rôle ?

Il/elle assure l'assistanat d'un directeur général : gestion des agendas et des appels téléphoniques, courriers, préparation de documents, organisation de réunions et de déplacements. Il/elle est également chargé(e) de réaliser les présentations PowerPoint, le suivi des budgets, les statistiques relatives à l'activité de son département et la veille concurrentielle.

Véritable relais, il/elle assure l'interface auprès des interlocuteurs tant à l'interne, à l'externe qu'à l'international.

Dans certains cas, il/elle peut être chargé(e) de l'organisation d'événements (petits déjeuners, salons, séminaires...).

#### Quel est son profil ?

- Bac+2 à Bac+4
- Excellente présentation, autonomie, gestion des priorités, sens de la confidentialité.

### L'analyse d'OfficeTeam

C'est de nouveau le grand retour de cette fonction, qui reprend sa place privilégiée auprès des dirigeants. En effet, ces derniers ont besoin de nouveau d'une stricte confidentialité. Il est plus aisé de tisser un lien de confiance durable avec un interlocuteur unique. Ces assistant(e)s sont souvent leurs « bras droits » en particulier dans les structures à taille humaine.

### Le Chargé de Recouvrement H/F

#### Quel est son rôle ?

Il consiste à comprendre les points de blocage des règlements et à trouver une solution avec les clients. Il/elle peut intervenir sur des dossiers amiables, précontentieux et contentieux et procède aux relances écrites et téléphoniques des comptes débiteurs (professionnels et particuliers). Pour ce faire, il/elle doit tenir des tableaux de bord concernant ces démarches et assurer un suivi des encours clients. C'est pourquoi, il/elle travaille de concert avec le Service Administration des Ventes pour débloquer des commandes mais également avec le Service Comptabilité qui procède à l'analyse des comptes et à l'enregistrement des règlements.

#### Quel est son profil ?

- Bac+2 Assistanat, Commercial ou Gestion
- Aptitude aux chiffres, excellent relationnel et capacité à trouver des solutions pour chacun des problèmes rencontrés.

### L'analyse d'OfficeTeam

Cette compétence est reconnue comme incontournable par la plupart des structures. Compte tenu du contexte économique, les entreprises cherchent à optimiser leurs comptes : cet objectif passe par de bonnes relations avec les clients et les fournisseurs. En cela, le/la Chargé(e) de Recouvrement est une pièce maîtresse. Sa contribution a un impact direct sur le chiffre d'affaires de l'entreprise. Ce profil est très demandé sur le marché et nous sommes clairement dans un marché en faveur des candidats.

## Comment utiliser notre étude de rémunérations ?

### A propos des niveaux de rémunérations

Les échelles salariales présentées dans les pages suivantes sont des moyennes.

Ces échelles peuvent varier selon :

- la ville, la zone géographique,
- l'entreprise, son secteur d'activité et sa taille
- les compétences et le niveau d'expérience du collaborateur

Les échelles salariales sont exprimées en salaires fixes bruts annuels.

## Ajustement des salaires aux régions

Paris et La Défense.....	100%
Autres départements de l'Île-de-France .....	90%
Rhône-Alpes.....	86%
PACA .....	85%
Nord.....	83%

Ces pourcentages ne concernent que les salaires en assistantat spécialisé.

### Exemple : Chargé(e) de Recouvrement H/F avec 3 à 7 ans d'expérience en Rhône-Alpes

1. Trouvez la fonction de Chargé(e) de Recouvrement dans le tableau en page 35.
2. Choisissez votre région dans le tableau ci-dessus, Rhône-Alpes donc 86%.
3. Multipliez la valeur inférieure de l'échelle salariale (25 000 €) par le pourcentage (86%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel minimal en Rhône-Alpes pour un(e) Chargé(e) de Recouvrement bénéficiant de 3 à 7 ans d'expérience : 21 500 €.
4. Multipliez la valeur supérieure de l'échelle salariale (28 000 €) par le pourcentage (86%). Vous obtenez le salaire fixe brut annuel maximal en Rhône-Alpes pour un(e) Chargé(e) de Recouvrement bénéficiant de 3 à 7 ans d'expérience : 24 080 €.

NB : les salaires pondérés en région ne peuvent être inférieurs au SMIC.

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>SERVICE CLIENT</b>			
<b>Assistant(e) Commercial(e) H/F</b>			
<i>Sans maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	19 000 - 21 000 €	19 200 - 21 600 €	2,0%
3 à 7 ans	21 600 - 24 000 €	23 000 - 26 000 €	7,4%
Plus de 7 ans	A partir de 25 000 €	A partir de 27 000 €	8,0%
<i>Avec maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	21 000 - 23 000 €	21 600 - 24 000 €	3,6%
3 à 7 ans	24 000 - 26 000 €	25 000 - 29 000 €	7,9%
Plus de 7 ans	A partir de 27 000 €	A partir de 29 000 €	7,4%
<b>Assistant(e)/Gestionnaire Administration des Ventes H/F</b>			
<i>Sans maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	19 200 - 20 400 €	20 400 - 21 600 €	6,1%
3 à 7 ans	23 000 - 26 000 €	23 500 - 26 500 €	2,0%
Plus de 7 ans	A partir de 28 000 €	A partir de 26 500 €	-5,4%
<i>Avec maîtrise de l'anglais OU de SAP</i>			
0 à 3 ans	21 600 - 24 000 €	21 600 - 25 000 €	2,1%
3 à 7 ans	24 000 - 28 000 €	25 000 - 28 000 €	2,1%
Plus de 7 ans	A partir de 29 000 €	A partir de 29 250 €	0,9%
<i>Avec maîtrise de l'anglais ET de SAP</i>			
0 à 3 ans	25 000 - 27 000 €	25 000 - 28 000 €	1,9%
3 à 7 ans et plus	27 000 - 36 000 €	28 000 - 36 000 €	1,9%
<b>Assistant(e) Import Export H/F</b>			
<i>Bilingue anglais export voire trilingue (espagnol, allemand ou italien)</i>			
0 à 3 ans	21 600 - 26 400 €	22 000 - 27 500 €	3,0%
3 à 7 ans	27 000 - 30 000 €	28 000 - 32 000 €	5,2%
Plus de 7 ans	A partir de 30 000 €	A partir de 32 000 €	6,7%
<b>Assistant(e) Achats H/F</b>			
<i>Sans maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	22 000 - 23 000 €	20 400 - 23 000 €	-3,6%
3 à 7 ans	24 000 - 26 000 €	24 050 - 26 000 €	0,1%
Plus de 7 ans	A partir de 26 000 €	A partir de 26 050 €	0,2%
<i>Avec maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	23 000 - 24 000 €	24 000 - 25 000 €	4,3%
3 à 7 ans	27 000 - 31 200 €	27 000 - 32 000 €	1,3%
Plus de 7 ans	A partir de 31 200 €	A partir de 32 000 €	2,6%

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>SERVICE CLIENT</b>			
<b>Assistant(e) Logistique H/F</b>			
Sans maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	19 200 - 21 600 €	18 000 - 21 300 €	-3,8%
3 à 7 ans	21 600 - 24 000 €	21 300 - 24 200 €	-0,3%
Plus de 7 ans	24 000 - 27 000 €	24 200 - 27 500 €	1,3%
Avec maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	21 600 - 24 000 €	22 200 - 24 200 €	1,8%
3 à 7 ans	24 000 - 28 000 €	24 200 - 29 000 €	2,2%
Plus de 7 ans	28 000 - 35 000 €	29 000 - 35 200 €	2,1%
<b>Assistant(e) SAV (Services Après-Vente) H/F</b>			
Sans maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	20 400 - 21 600 €	19 000 - 21 000 €	-4,8%
3 à 7 ans	21 600 - 26 000 €	21 000 - 25 000 €	-3,3%
Plus de 7 ans	A partir de 26 000 €	A partir de 25 000 €	-3,8%
Avec maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	22 000 - 24 000 €	22 500 - 25 000 €	3,2%
3 à 7 ans	25 000 - 29 000 €	25 500 - 29 300 €	1,5%
Plus de 7 ans	A partir de 30 000 €	A partir de 29 000 €	-3,3%
<b>Assistant(e) Travaux/Secrétaire Technique H/F</b>			
0 à 3 ans	19 000 - 21 000 €	20 400 - 22 000 €	6,1%
3 à 7 ans	21 000 - 24 000 €	22 000 - 25 000 €	4,5%
Plus de 7 ans	A partir de 26 000 €	A partir de 27 000 €	3,8%
<b>Chargé(e) de Recouvrement H/F</b>			
0 à 3 ans	18 000 - 24 000 €	19 200 - 24 000 €	3,3%
3 à 7 ans	24 000 - 26 000 €	25 000 - 28 000 €	5,9%
Plus de 7 ans	A partir de 26 000 €	A partir de 28 000 €	7,7%
<b>Chargé(e) de Clientèle H/F</b>			
0 à 3 ans	21 000 - 23 000 €	20 400 - 21 600 €	-4,5%
3 à 7 ans	24 000 - 25 000 €	22 200 - 27 000 €	0,3%
Plus de 7 ans	A partir de 30 000 €	A partir de 28 000 €	-6,7%
<b>Hotliner H/F</b>			
0 à 3 ans	18 000 - 19 000 €	17 880 - 18 800 €	-0,9%
3 à 7 ans	19 000 - 21 000 €	19 200 - 22 000 €	2,9%
Plus de 7 ans	A partir de 21 000 €	A partir de 22 000 €	4,8%



## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>DIRECTIONS</b>			
<b>Assistant(e) de Direction H/F</b>			
Direction Opérationnelle sans maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	26 400 - 27 600 €	26 000 - 27 000 €	-1,8%
3 à 7 ans	28 000 - 30 000 €	27 000 - 29 000 €	-3,5%
Plus de 7 ans	A partir de 30 000 €	A partir de 29 000 €	-3,3%
Direction Opérationnelle avec maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	28 000 - 30 000 €	27 000 - 29 500 €	-2,6%
3 à 7 ans	30 000 - 34 000 €	29 500 - 34 200 €	-0,5%
Plus de 7 ans	A partir de 34 000 €	A partir de 34 200 €	0,6%
Direction Générale (avec maîtrise de l'anglais)			
3 à 7 ans	32 000 - 38 000 €	31 000 - 38 300 €	-1,2%
Plus de 7 ans	38 000 - 46 500 €	39 000 - 50 000 €	5,1%
<b>SERVICES ADMINISTRATIFS</b>			
<b>Assistant(e)/Secrétaire Polyvalent(e) H/F</b>			
0 à 3 ans	20 400 - 24 000 €	20 160 - 22 500 €	-3,7%
3 à 7 ans	24 000 - 29 000 €	23 500 - 29 200 €	-0,7%
Plus de 7 ans	A partir de 30 000 €	A partir de 29 500 €	-1,7%
<b>Assistant(e) Administratif/ve H/F</b>			
0 à 3 ans	18 000 - 19 200 €	18 200 - 19 200 €	0,6%
3 à 7 ans	19 500 - 24 000 €	19 500 - 21 600 €	-5,0%
<b>Secrétaire-Standardiste H/F</b>			
Sans maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	17 500 - 19 200 €	18 000 - 19 200 €	1,4%
3 à 7 ans	19 200 - 21 600 €	19 300 - 22 000 €	1,2%
Avec maîtrise de l'anglais			
0 à 3 ans	17 500 - 20 400 €	19 200 - 21 000 €	6,3%
3 à 7 ans	20 400 - 22 000 €	21 000 - 24 000 €	6,0%
<b>Opérateur/trice de Saisie H/F</b>			
0 à 3 ans	18 000 - 19 200 €	17 880 - 19 500 €	0,4%
3 à 7 ans	19 200 - 21 600 €	19 500 - 22 000 €	1,7%
Plus de 7 ans	A partir de 21 600 €	A partir de 22 000 €	1,9%
<b>SERVICES SPECIALISES</b>			
<b>Assistant(e) Appels d'Offres H/F</b>			
0 à 3 ans	22 800 - 25 000 €	22 500 - 25 500 €	0,3%
3 à 7 ans	26 000 - 28 000 €	26 000 - 29 000 €	1,8%
Plus de 7 ans	A partir de 30 000 €	A partir de 31 000 €	3,3%

## Grilles de salaires fixes bruts annuels 2015

Fonction/Expérience	2014	2015	Evolution
<b>SERVICES SPECIALISES</b>			
<b>Assistant(e) Projets H/F</b>			
0 à 3 ans	25 000 - 26 000 €	26 000 - 27 000 €	3,9%
3 à 7 ans	26 000 - 28 000 €	27 000 - 30 000 €	5,5%
Plus de 7 ans	A partir de 28 000 €	A partir de 30 000 €	7,1%
<b>Assistant(e) Qualité H/F</b>			
0 à 3 ans	22 000 - 24 000 €	23 000 - 25 000 €	4,4%
3 à 7 ans	24 000 - 28 000 €	25 000 - 29 000 €	3,9%
Plus de 7 ans	A partir de 28 000 €	A partir de 30 000 €	7,1%
<b>Assistant(e) Services Généraux H/F</b>			
0 à 3 ans	19 000 - 23 000 €	21 600 - 24 000 €	9,0%
3 à 7 ans	24 000 - 26 000 €	24 000 - 27 000 €	1,9%
Plus de 7 ans	A partir de 26 000 €	A partir de 27 000 €	3,8%
<b>Assistant(e) Gestion H/F</b>			
<i>Sans maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	19 200 - 21 600 €	20 400 - 21 600 €	3,1%
3 à 7 ans	22 000 - 24 000 €	21 600 - 24 500 €	0,1%
Plus de 7 ans	A partir de 24 000 €	A partir de 24 500 €	2,1%
<i>Avec maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	21 600 - 23 000 €	24 000 - 25 000 €	9,9%
3 à 7 ans	24 000 - 26 000 €	25 000 - 28 000 €	5,9%
Plus de 7 ans	A partir de 28 000 €	A partir de 28 100 €	0,4%
<b>SERVICES SUPPORTS</b>			
<b>Assistant(e) Ressources Humaines - Assistant(e) Administration du Personnel H/F</b>			
<i>Sans maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	20 000 - 22 500 €	21 600 - 24 000 €	7,3%
3 à 7 ans	24 000 - 26 000 €	24 100 - 26 100 €	0,4%
Plus de 7 ans	A partir de 26 000 €	A partir de 26 100 €	0,4%
<i>Avec maîtrise de l'anglais</i>			
0 à 3 ans	22 000 - 26 000 €	24 000 - 27 000 €	6,5%
3 à 7 ans	26 000 - 30 000 €	27 000 - 31 000 €	3,6%
Plus de 7 ans	A partir de 33 000 €	A partir de 32 000 €	-3,0%
<b>Assistant(e) Juridique H/F</b>			
<i>Profil administratif</i>			
3 à 7 ans	24 000 - 30 000 €	22 900 - 31 000 €	-0,6%
<i>Profil juridique</i>			
3 à 7 ans	32 000 - 36 000 €	32 100 - 38 000 €	2,9%
<b>Assistant(e) Marketing - Assistant(e) Communication H/F</b>			
0 à 3 ans	22 000 - 24 000 €	24 000 - 26 000 €	8,7%
3 à 7 ans	26 000 - 28 000 €	27 000 - 30 000 €	5,5%
Plus de 7 ans	A partir de 33 000 €	A partir de 32 000 €	-3,0%

# Travailler avec un recruteur spécialisé

La plupart des entreprises qui font appel à un cabinet de recrutement spécialisé sont confrontées à l'un des deux cas de figure suivants : soit elles manquent de temps ou d'expérience pour mener le recrutement à bien, soit elles n'ont pas encore trouvé le candidat idéal. Il s'agit là de deux bonnes raisons de solliciter de l'aide. Mais la collaboration avec un cabinet de recrutement présente aussi d'autres avantages moins évidents.

## Un recruteur spécialisé dans la recherche de profils permanents et temporaires peut :

### Trouver une solution rapide en cas de pénurie de collaborateurs

Les meilleurs recruteurs ont en permanence accès à une vaste réserve de talents, ce qui leur permet de vous présenter sans tarder plusieurs candidats triés sur le volet.

La mise à disposition immédiate d'effectifs temporaires vous aide à maintenir le niveau de productivité de votre entreprise. Pour les postes permanents, les cabinets de recrutement peuvent aussi vous mettre en contact avec des candidats en veille, autrement dit des professionnels qui ne sont pas en recherche active d'emploi, mais qui sont ouverts aux opportunités. Le processus de recrutement gagne ainsi en rapidité et en qualité.



### Vous décharger des tâches les plus chronophages

Le cabinet de recrutement se charge à votre place de publier l'offre d'emploi, d'analyser les CV, de contrôler les références, de conduire les entretiens d'embauche individuels et d'évaluer les compétences de chaque candidat. Vous pouvez ainsi consacrer toute votre énergie à la gestion quotidienne de votre entreprise, au lieu de vous occuper du recrutement.

### Éviter les 'erreurs de casting'

De nos jours, beaucoup d'entreprises engagent les nouvelles recrues à titre temporaire. Cela leur permet de juger de l'adéquation du candidat avant de lui offrir un poste permanent.

### Vous prodiguer de précieux conseils

Les bureaux expérimentés peuvent vous aider à déterminer le type de collaborateur dont vous avez besoin : permanent, temporaire, à temps partiel ou à plein temps. Les consultants dressent avec vous le profil détaillé de votre futur collaborateur et vous aident à trouver le candidat approprié.

# Robert Half, votre partenaire recrutement

Robert Half est le leader mondial du recrutement spécialisé.

Par le biais de nos divisions spécialisées, nous assurons le placement de professionnels hautement qualifiés temporaires ou permanents, ainsi que dans le cadre de missions de management de transition.

## Nos engagements :

### Le bon candidat



#### au bon moment

Nos consultants expérimentés sont passés maîtres dans l'art de trouver le candidat idéal parmi notre vaste réseau de professionnels de haut niveau aux compétences avérées. Nous veillons à ce qu'il soit rapidement opérationnel afin que votre entreprise puisse à tout moment maintenir sa productivité et ses avantages concurrentiels.

### Un service complet

#### de A à Z

**a****z** Nous sommes à vos côtés avant, pendant et après le processus de recrutement : nos consultants établissent un profil détaillé sur la base de vos besoins spécifiques, analysent les CV, conduisent les entretiens d'embauche individuels, évaluent les compétences des candidats, et contrôlent leurs références. Et surtout, ils déterminent s'ils s'intégreront facilement à l'environnement spécifique de votre entreprise.



### Une touche personnelle

La technologie ne remplacera jamais le service personnalisé. Nous employons bien sûr les dernières technologies et nos réseaux pour vous aider à trouver rapidement les meilleurs candidats, mais pas au mépris d'un service entièrement sur mesure. Nous croyons vraiment qu'un service personnalisé et une communication efficace sont deux des facteurs clés d'un recrutement réussi.



### Une pluralité de solutions à vos besoins

Que vous ayez besoin d'une aide temporaire pour faire face à un surcroît de travail ou dans le cadre d'un remplacement, d'un collaborateur

permanent pour renforcer votre équipe ou d'un manager de transition pour prendre les commandes d'un projet ou remplacer l'un de vos dirigeants, nos consultants vous présentent toute une panoplie de solutions répondant parfaitement à vos besoins spécifiques.



### Expérience et réputation

Nous exerçons notre métier de recruteur depuis plus de 65 ans. Autant dire que le fonctionnement du marché de l'emploi dans tous les climats économiques n'a plus de secret pour nous ! Au fil du temps, nous avons su bâtir une réputation d'excellence grâce à la qualité de nos conseils et des candidats que nous proposons à nos clients, quels que soient leurs besoins.



# Présentation de Robert Half

Fondé en 1948, le groupe Robert Half, pionnier du recrutement spécialisé temporaire et permanent, est aujourd'hui leader mondial de ce secteur pour tous les métiers de la finance, de la comptabilité, de la banque, de l'assurance, du juridique et du fiscal, de la technologie et de l'assistanat.

## Robert Half offre en France une large gamme de services de recrutement spécialisé :

- **Robert Half Finance et Comptabilité** - Pour les recrutements temporaires et permanents de vos départements financiers et comptables.
- **Robert Half Financial Services** - Pour les recrutements de professionnels expérimentés dans la banque d'investissement, banque commerciale, asset management, activités de marché, capital investissement, établissements financiers spécialisés, assurance et réassurance.
- **Robert Half Management Resources** - Dédié aux missions de transition pour la réalisation ou la coordination de projets comptables, financiers, logistique/achats, qualité/production, ressources humaines, sales/marketing.
- **Robert Half Juridique et Fiscal** - Pour le recrutement en CDI de juristes, fiscalistes et avocats.
- **Robert Half Technologie** - Pour les recrutements temporaires et permanents de tous les métiers de l'informatique et du digital.
- **OfficeTeam** - Spécialiste des fonctions temporaires pour tous les métiers de l'assistanat.



[Robert Half a été élue « Entreprise où il fait bon travailler, 2014 ».](#)



Robert Half est le premier cabinet de recrutement spécialisé à avoir obtenu en France le Label Diversité, délivré par l'AFNOR, en juin 2013.

Notre groupe s'engage à sélectionner ses candidats sur la base de l'évaluation de leurs compétences et de leur potentiel et à ne pas discriminer.



# Contactez nos experts

## ÎLE-DE-FRANCE PARIS

Robert Half Finance et Comptabilité  
CDI  
01 55 04 18 18  
paris@roberthalf.fr  
Intérim  
01 55 04 21 00  
paris-interim@roberthalf.fr

Robert Half Financial Services  
01 55 04 18 18  
paris-banque@roberthalf.fr

Robert Half Juridique et Fiscal  
01 55 04 18 18  
paris-juridique@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources  
01 55 04 21 11  
paris-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie  
01 55 04 10 20  
paris-tech@roberthalf.fr

OfficeTeam  
01 55 04 29 90  
paris@officeteam.fr

## LA DÉFENSE

Robert Half Finance et Comptabilité  
CDI  
01 55 91 91 29  
ladefense@roberthalf.fr  
Intérim  
01 49 67 06 70  
ladefense-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources  
01 55 91 91 29  
ladefense-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie  
01 49 67 06 80  
CDI  
ladefense-tech@roberthalf.fr  
Intérim  
ladefense-technotemp@roberthalf.fr

OfficeTeam  
01 55 91 91 20  
ladefense@officeteam.fr

## STADE DE FRANCE

Robert Half Finance et Comptabilité  
CDI  
01 49 46 23 52  
saintdenis@roberthalf.fr  
Intérim  
01 49 46 15 30  
saintdenis-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources  
01 49 46 15 45  
saintdenis-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie  
01 49 46 15 31  
saintdenis-technotemp@roberthalf.fr

OfficeTeam  
01 49 46 23 50  
saintdenis@officeteam.fr

## VERSAILLES

Robert Half Finance et Comptabilité  
CDI  
01 39 07 48 44  
versailles@roberthalf.fr  
Intérim  
01 39 07 48 48  
versailles-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources  
01 39 07 48 49  
versailles-mr@roberthalf.fr

OfficeTeam  
01 30 97 69 10  
versailles@officeteam.fr

## MASSY

Robert Half Finance et Comptabilité  
01 69 53 91 80  
CDI  
massy@roberthalf.fr  
Intérim  
massy-interim@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources  
01 69 53 91 84  
massy-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie  
01 69 53 91 86  
massy-technotemp@roberthalf.fr

OfficeTeam  
01 69 53 91 81  
massy@officeteam.fr

## RHÔNE-ALPES LYON

Robert Half Finance et Comptabilité  
CDI  
04 72 76 32 32  
lyon@roberthalf.fr  
Intérim  
04 72 76 35 35  
lyon-interim@roberthalf.fr

Robert Half Financial Services  
04 72 76 32 32  
lyon-banque@roberthalf.fr

Robert Half Management Resources  
04 72 71 59 90  
lyon-mr@roberthalf.fr

Robert Half Technologie  
04 72 76 35 35  
lyon-tech@roberthalf.fr

OfficeTeam  
04 72 76 35 50  
lyon@officeteam.fr

## PAYS DE LA LOIRE NANTES

Robert Half Finance et Comptabilité  
02 51 84 92 00  
nantes-interim@roberthalf.fr

## PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR AIX-EN-PROVENCE

Robert Half Finance et Comptabilité  
04 42 52 53 00  
CDI  
aixenprovence@roberthalf.fr  
Intérim  
aixenprovence-interim@roberthalf.fr

OfficeTeam  
04 42 52 53 01  
aixenprovence@officeteam.fr



roberthalf.fr



**rh** Robert Half®