



ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION

FRANCE

2020



Avant-propos	4
Enquête candidats	6
Étude de rémunération	
Paris et Île-de-France	10
ADV - Supply chain	12
Assistanat	14
Assurance	16
Audit - Expertise comptable	18
Banque	20
Comptabilité - Finance	22
Construction	24
Immobilier	26
Ingénieurs - Techniciens	28
Life Sciences	30
Marketing - Digital	32
Ressources humaines - Paie - Juridique	34
Lyon et Rhône-Alpes	36
Walters People	
À propos	40
Ce qui nous différencie	41
Contact	42

AVANT-PROPOS

“ C’est avec un optimisme prudent que nous abordons l’année 2020. Bousculé par les nouvelles pratiques issues du numérique, le marché de l’emploi n’a jamais été si rapide, et dans le même temps si paradoxal. En effet, les échanges sont toujours plus intenses, les opportunités pour les candidats sont multiples, mais le chômage reste à un niveau élevé. Une situation s’observe de fait dans les entreprises : l’incapacité à pourvoir les postes disponibles.

Ce paradoxe de l’emploi peut s’expliquer à la fois par une formation professionnelle qui n’est plus assez efficace et valorisée, et par des codes de recrutement restés souvent trop conventionnels. Certaines entreprises continuent effectivement de considérer les candidats uniquement à travers le prisme de leurs expériences et diplômes, alors que le marché tend à donner une importance croissante aux compétences techniques et aux traits de personnalité.

Pour contrecarrer ce phénomène, les recruteurs vont avoir tendance, en 2020, à privilégier les embauches en CDD et CDI. Ils considèrent en effet les contrats

dits “permanents”, comme un moyen de sécuriser les recrutements en intégrant les nouveaux collaborateurs dans un cadre favorisant leur fidélité. Il ne faut tout de même pas oublier que l’intérim reste, pour les candidats, une bonne manière d’acquérir expériences et compétences dans une diversité d’environnements. Cela correspond, en outre, au mode de fonctionnement des plus jeunes générations, bien plus mobiles que celles qui les précédaient.

Cette notion d’employabilité sera l’un des grands sujets de 2020. Elle le sera du côté des candidats, évidemment, qui doivent mettre en avant compétences techniques mais aussi interpersonnelles. Et elle le sera surtout du côté des entreprises qui doivent continuer à la développer avec leurs salariés tout au long de leur parcours, pour les rendre toujours plus opérationnels, performants et efficaces. L’entreprise a donc, entre ses mains, de véritables atouts pour favoriser leur fidélité en les faisant évoluer, et en leur proposant des perspectives claires associées à de la formation et un développement continu.

Ce mouvement va de pair avec celui de l'apparition de nouveaux acteurs d'ampleur sur le marché de l'emploi. Ces entreprises, auparavant start-ups, devenues belles PME du fait de leur croissance, sont désormais bien installées. Elles proposent des environnements de travail nouveaux et innovants, au fort pouvoir d'attraction sur les candidats de tous âges. Elles n'hésitent d'ailleurs plus à intégrer des seniors pour plus de stabilité et de structure interne. C'est un signal fort pour l'ensemble du marché, qui doit prendre en compte l'aspiration de toutes les générations à des valeurs positives. L'entreprise de demain devra s'appuyer sur ces enjeux ainsi que sur les nouveaux modes de travail pour attirer, retenir, grandir et faire grandir. ”



Alain Mlanao

Managing Director

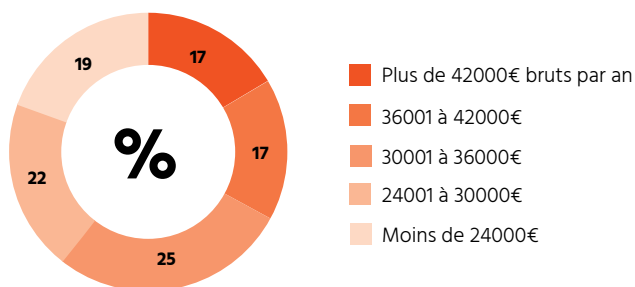
Walters People France

+33 1 40 76 05 05

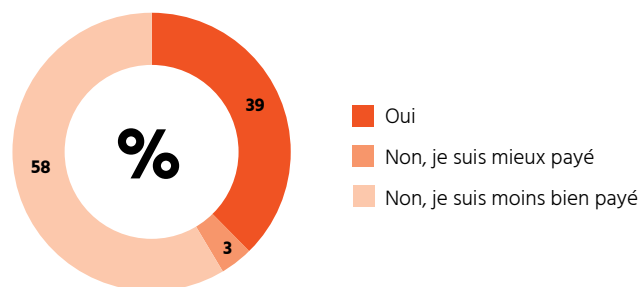
ENQUÊTE CANDIDATS

LA RÉMUNÉRATION

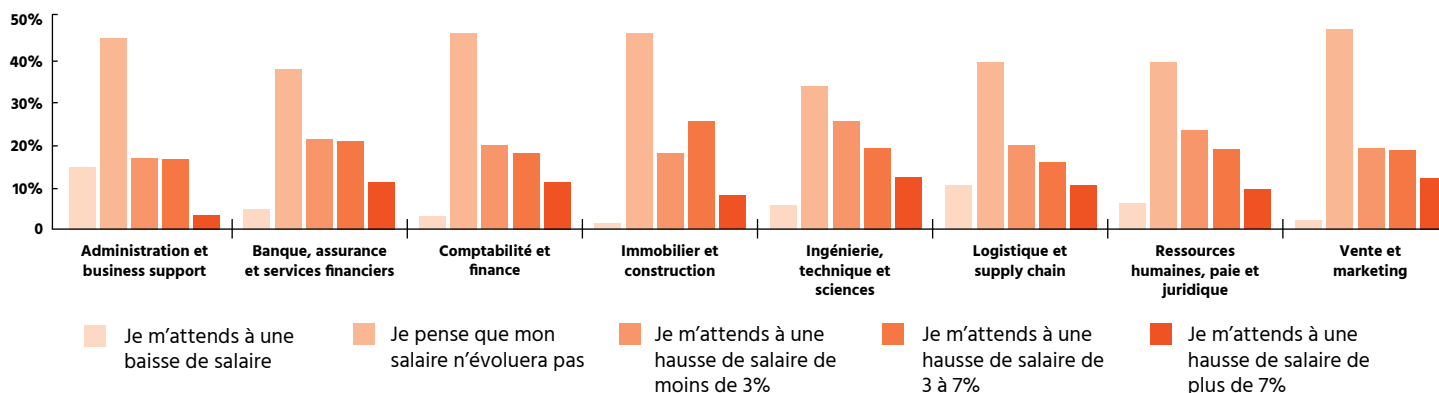
Quelle est votre rémunération actuelle ?



Avez-vous le sentiment que votre salaire correspond à vos compétences et expériences ?



Comment pensez vous que votre salaire va évoluer en 2020 ?

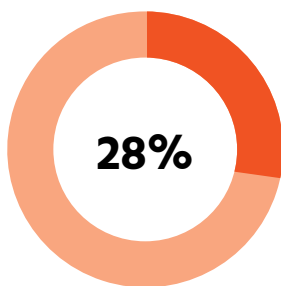
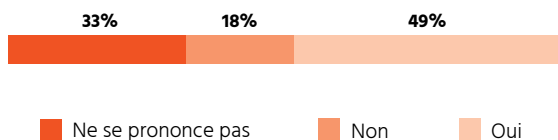


1/3

Un candidat sur trois indique que sa principale motivation pour changer d'emploi serait une hausse de la rémunération

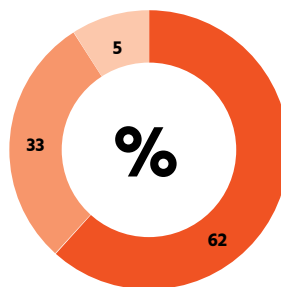
LES ATTENTES PROFESSIONNELLES

Êtes-vous heureux au travail ?



28% des candidats envisagent de quitter leur poste dans les six premiers mois de l'année 2020

Quelles sont vos attentes par rapport au marché de l'emploi en 2020 ?



- Je m'attends à plus d'opportunités d'emploi dans mon secteur
- Je m'attends à ce que le nombre d'opportunités d'emploi reste le même
- Je m'attends à ce qu'il y ait moins d'opportunités d'emploi dans mon secteur

Les domaines d'activité dans lesquels les candidats sont les plus optimistes



1er
Banque, assurance et services financiers



2ème
Immobilier et construction

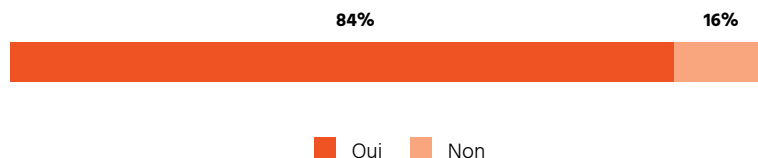


3ème
Logistique et *supply chain*

ENQUÊTE CANDIDATS

LA STABILITÉ PROFESSIONNELLE

En poste, êtes-vous prêt à accepter une proposition d'une autre entreprise ?



Quels sont les trois éléments les plus importants pour votre satisfaction professionnelle ?



1

La rémunération et les avantages



2

L'équilibre vie professionnelle / vie privée



3

L'intérêt des missions



50% des candidats déclarent que leur entreprise ne met rien en place pour les garder

Ces chiffres sont issus de données récoltées en décembre 2019 auprès d'un panel de 1002 candidats Walters People. Pour plus d'informations : wpparis@walterspeople.com



PARIS ET ÎLE-DE-FRANCE





ADMINISTRATION DES VENTES ET SUPPLY CHAIN

Les professionnels de l'administration des ventes (ADV) et ceux de la *supply chain* sont sur un marché de l'emploi très dynamique. Cette situation positive en matière d'opportunités et de rémunération était vraie en 2019 et se confirmera encore une fois en 2020.

Les salaires sont à des niveaux élevés et vont même continuer à croître sur certaines fonctions, comme celles de chargé de clientèle (ADV) et de coordinateur logistique (*supply chain*). En parallèle, et pour les deux familles de métiers, le CDI est toujours plus utilisé par les entreprises.

En *supply chain*, c'est à nouveau le secteur de la distribution qui offre les opportunités les plus nombreuses pour les candidats. Ils bénéficient d'une

volonté nette des entreprises de réduire au maximum leurs coûts, en optimisant leurs processus de production grâce à des professionnels qui apporteront leurs compétences sur ces sujets. Même si le CDI est fort sur l'ensemble des métiers, les approvisionneurs restent souvent recrutés en intérim, leur fonction étant principalement destinée à faire face à des retards autour de la gestion des commandes fournisseurs. Le *demand planner* est lui, garant d'une gestion optimale des stocks, toujours liée aux problématiques d'optimisation des processus.

En ADV, c'est le CDI qui est souvent privilégié, mais l'intérim est un outil très apprécié des nombreuses entreprises soumises à des pics d'activité saisonniers.

ADV - SUPPLY CHAIN

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
ADV				
Assistant ADV*	26-30K	26-30K	14-16	14-16
Assistant commercial	28-32K	28-32K	15-18	15-18
Import export	32-35K	32-35K	18-19	18-19
Chargé de clientèle	19-22K	19-24K	10-12	10-13
Gestionnaire base de données	28-35K	28-35K	15-19	15-19
Supply chain				
Acheteur	32-40K	32-40K	18-22	18-22
Assistant achats	22-28K	22-28K	12-15	12-15
Approvisionneur	27-35K	27-35K	15-19	15-19
Prévisionniste des ventes	40-45K	40-45K	22-25	22-25
Coordinateur logistique	28-33K	30-38K	15-18	16-21

52% des candidats en ADV et *supply chain* considèrent que leur entreprise ne met rien en place pour les garder.

*Les noms de poste s'entendent H/F

ASSISTANAT

Malgré les mutations du monde du travail, allant vers toujours plus de digitalisation, les entreprises ont besoin de relais efficaces. Les recruteurs recherchent des professionnels faisant preuve de bon sens, sachant prioriser et ayant une bonne capacité d'organisation. Les besoins en assistanat se maintiennent donc en 2020. Le marché se caractérise par la diversité de ses profils à travers quatre cœurs de métier.

Premièrement, le cœur administratif, notamment nécessaire aux structures bancaires et assurantielles, et ce, malgré les nouveautés technologiques. En parallèle, du fait de leurs besoins transverses, les entreprises font appel à l'assistanat de direction et d'équipe pour la coordination administrative des entités et des départements. Les recruteurs ont alors besoin de professionnels, véritables couteaux suisses, afin de faire le lien, de gérer les budgets, les agendas et détenant les clés de l'information administrative.

De plus, il existe un marché de niche autour de l'assistanat de direction générale, à haut niveau et porté par des candidats ayant un vrai rôle de bras droit auprès de la direction. Flexibilité et confidentialité sont alors des critères essentiels à respecter. Les métiers *d'office manager* et de responsable des services généraux constituent le quatrième et dernier cœur de métier du marché de l'assistanat. Dans les grandes entreprises, qui se recomposent et se restructurent, la polyvalence de ces professions est de plus en plus attendue afin d'aménager les espaces et de gérer les ressources, ainsi que les coûts.

En 2020, l'évolution des salaires ne sera pas significative. En assistanat, la rémunération dépend du niveau de rattachement hiérarchique, du secteur d'activité, des contraintes du poste mais également du niveau d'anglais attendu. Le seul levier pour les candidats est de jouer sur ces critères.

ASSISTANAT

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Assistant de direction générale*	46-60K	48-60K	25-33	26-33
Office manager	35-45K	35-48K	19-25	19-26
Assistant de direction	38-45K	38-45K	21-25	21-25
Assistant d'équipe	28-35K	28-35K	15-19	15-19
Chargé des services généraux	24-28K	24-28K	13-15	13-15
Assistant polyvalent / administratif	21-28K	21-28K	12-15	12-15
Hôte d'accueil	20-25K	20-25K	11-14	11-14

51% des professionnels des métiers de l'assistanat disent qu'un effort sur la rémunération permettrait à leur entreprise de les garder en poste plus longtemps.

*Les noms de poste s'entendent H/F

ASSURANCE

Le secteur de l'assurance continue son évolution vers toujours plus de digitalisation. Avec l'arrivée des *assurtech*, les métiers se transforment. Ce phénomène ne cesse de s'accélérer et 2020 sera l'année où les changements seront visibles pour tous, avec un impact sur le recrutement. Les entreprises doivent donc penser différemment pour attirer les talents.

Le marché de l'assurance est de plus en plus tendu. Il y a quelques années, le jeu de la chaise musicale entre recruteurs et candidats fonctionnait. A présent, il y a plus d'offres que de professionnels pour les pourvoir. Il est devenu indispensable que les entreprises revoient leurs critères pour recruter leurs collaborateurs sur certaines fonctions. Le manque de talents disponibles sur le marché place formation et intégration au cœur du recrutement, afin de répondre aux besoins opérationnels spécifiques. Sur les postes non cadre, les entreprises recrutent des profils ayant des *hard skills* moins importantes. Toutefois, elles réhaussent le niveau attendu sur les *soft skills* avec, notamment, la mise en place de parcours de formations personnalisés.

En parallèle à la digitalisation des services liés à l'assurance, l'expérience clients reste une priorité. Alors que de nos jours, tout doit pouvoir se faire à

distance, les métiers se transforment. Ce phénomène a commencé à produire ses effets en 2018, mais seules certaines entreprises l'ont intégré en 2019 dans leur stratégie. L'année 2020 va donc être charnière.

Les souscripteurs en assurances de personnes (collectives, particuliers et protection sociale) font partie des métiers ayant le vent en poupe. En effet, si l'entrée en vigueur de la loi ANI (Accord National Interprofessionnel) en 2016, a été rapide, certaines entreprises ajustent encore leur stratégie pour récupérer des parts de marché sur les assurances collectives. Ceci a alors une influence sur leurs recrutements.

Le niveau de rémunération, lui, a tendance à stagner. Il ne réagit pas nécessairement à l'offre et à la demande du marché. A l'exception des souscripteurs au risque spécifique, il n'y a pas de variation significative. La transformation se fait au niveau des métiers avec des recrutements de profils différents, axés *soft skills* et non *hard skills*. La formation de ces talents induit des salaires plus faibles. Toutefois, cela crée des compétences sur le secteur, car une fois formés, ces candidats peuvent plus facilement s'intégrer dans le marché. Ce phénomène sera à observer sur le long terme.

ASSURANCE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Souscripteur*	35-45K	35-45K	19-25	19-25
Gestionnaire production	25-37K	25-35K	14-20	14-19
Gestionnaire sinistres	25-35K	25-35K	14-19	14-19
Conseiller client	23-30K	23-28K	13-16	13-15
Comptable assurance	32-38K	32-38K	18-21	18-21
Juriste protection juridique	33-35K	34-35K	18-19	19-19

Ambiance de travail et management sont cités par **un tiers** des candidats en assurance comme des éléments à améliorer pour encourager leur fidélité à l'entreprise.

*Les noms de poste s'entendent H/F

AUDIT ET EXPERTISE COMPTABLE

Le marché de l'emploi sur les métiers de l'audit et de l'expertise comptable est traditionnellement très dynamique, avec un flux très tendu entre postes à pourvoir et candidats disponibles. Les fonctions, notamment comptables, ont du mal à attirer, en particulier lorsqu'elles s'adressent aux générations les plus jeunes. Les candidats se retrouvent donc face à un portefeuille d'offres très important et sont très largement sollicités. Régulièrement, lorsqu'ils sont disponibles, les professionnels de l'expertise comptable prennent part à plusieurs processus de recrutement en parallèle et peuvent donc ensuite bénéficier du jeu des propositions et contre-propositions. Les salaires sont alors mécaniquement tirés vers le haut.

La rémunération devient un véritable outil d'attractivité pour les cabinets, au même titre que les conditions de travail. Ces derniers ont compris que les professionnels ont tendance, après quelques années, à se tourner vers les entreprises afin d'améliorer leur équilibre vie privée – vie professionnelle. Les cabinets se tournent donc de plus en plus vers les nouveaux modes de travail, tels que le télétravail, pour se conformer aux attentes de leurs candidats.

Dans ce contexte d'évolution, la digitalisation est devenue un véritable sujet. Les cabinets et entreprises l'ont vraiment intégrée. Il est alors nécessaire pour les candidats, et particulièrement pour ceux qui sont déjà expérimentés, de mettre en avant leur maîtrise de ces outils. Grâce à cela, le collaborateur comptable pourra s'intégrer à des projets transverses et ainsi étendre son champ d'activité et valoriser ses expériences.

En audit, le marché de l'emploi évolue principalement du fait de la loi PACTE, qui déplace les embauches vers les grands cabinets.

AUDIT - EXPERTISE COMPTABLE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Collaborateur comptable junior*	28-32K	28-32K	15-18	15-18
Collaborateur comptable confirmé	33-40K	35-42K	18-22	19-23
Chef de mission	40-50K	45-50K	22-27	25-27
Auditeur externe junior	35-38K	33-36K	19-21	18-20

Le trajet domicile / travail est le **3ème élément le plus important** de la satisfaction professionnelle des candidats en audit et expertise comptable.

*Les noms de poste s'entendent H/F

BANQUE

En 2019, néobanques et *fintech* ont profondément marqué le secteur de la banque de détail. Ces évolutions qui font reculer les agences physiques, sont issues d'une transformation des besoins des clients qui cherchent un accès toujours plus simple et direct aux services bancaires.

Pour répondre à ces nouveaux usages, de nouvelles entités apparaissent et les recruteurs se tournent vers des profils plus digitaux. Les banques recrutent des candidats plus jeunes qui vont pouvoir être formés à leur arrivée pour compléter leurs *soft skills*. Pourtant, en 2020 et malgré ces transformations, une compétence reste nécessaire : la maîtrise de l'écrit dans les *process*.

Parallèlement à ces évolutions, les professionnels avec une forte technicité sur les crédits – particulièrement sur les crédits immobiliers – vont rester très recherchés en 2020, les taux s'annonçant toujours à des niveaux très bas. Ces taux créant de nombreuses demandes du côté des clients, les banques doivent renforcer leurs services. Les clients se tournent en outre de plus en plus vers les sociétés de gestion ou celles de conseil en gestion de patrimoine, ce qui *booste* là aussi les recrutements en vue de conseils plus qualitatifs et techniques.

Dans les BFI et sociétés d'*asset management*, les opportunités en CDD et CDI sont en croissance sur la gestion d'actifs. Les profils techniques sont donc très recherchés sur les OST et OPCVM mais les candidats étant nombreux, les recruteurs peuvent faire preuve d'exigences élevées. Les professionnels de ces métiers doivent alors appuyer leurs compétences techniques sur des *soft skills* pour se différencier.

Dans le même temps, on observe une pénurie de candidats en comptabilité bancaire ou réglementaire. Les compétences étant ici bien spécifiques, le marché de l'emploi est moins étendu mais plus favorable aux candidats avec de plus en plus d'offres en CDI.

Dans ce contexte, les salaires se stabilisent. Les métiers de la conformité restent quant à eux très dynamiques afin de gérer les contraintes réglementaires, le *risk*, la lutte anti-blanchiment et le financement du terrorisme pour les banques de détail et de marché.

BANQUE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Gestionnaire Back-Office*	26-35K	26-35K	14-19	14-19
Gestionnaire Middle-Office	34-42K	34-42K	19-23	19-23
Analyste crédits particuliers	26-30K	26-30K	14-16	14-16
Conseiller financier en agence	32-34K	32-35K	18-19	18-19
Conseiller clientèle en ligne	22-26K	22-26K	12-14	12-14
Assistant banquier privé	28-36K	28-36K	15-20	15-20
Compliance officer	35-50K	35-50K	19-27	19-27
Comptable réglementaire	35-50K	35-50K	19-27	19-27

70% des candidats du secteur bancaire s'attendent à plus d'opportunités dans les banques en 2020.

*Les noms de poste s'entendent H/F

COMPTABILITÉ ET FINANCE

Pour les métiers de la finance et de la comptabilité, l'année 2020 sera très axée candidats. Ces derniers se voient offrir beaucoup d'opportunités, aussi bien sur les contrats en intérim, qu'en CDD et CDI. Concernant le travail temporaire, la durée des missions s'allonge et les opportunités qui sont offertes à l'issue de celles-ci augmentent. Ceci s'explique du fait d'une pénurie de talents qui se fait ressentir, avec une forte dynamique de recrutement des cadres de premier niveau. Cette pénurie concerne notamment les profils plus "juniors", les jeunes diplômés se tournant vers la finance au détriment de la comptabilité. Ces métiers restent pourtant dynamiques et porteurs pour les juniors qui ne doivent pas hésiter à se former, les débouchés étant nombreux.

Au niveau des rémunérations, une stabilisation générale est à l'œuvre. Cependant, on observe que les salaires sur les postes tournés vers l'analyse, les systèmes d'information et le *reporting* sont à la hausse. Ce phénomène touche l'ensemble des classes d'âge.

Alors que l'expertise a été valorisée sur les métiers de comptabilité générale et transactionnelle, la tendance est à l'automatisation pour la comptabilité fournisseur. Les étudiants sont alors encouragés à se tourner vers des cursus de comptabilité générale, type BTS, DCG et DSCG, de préférence en alternance.

Les métiers de la comptabilité et de la finance ne cessent d'évoluer. Le comptable doit aller au-delà de la maîtrise des chiffres et faire preuve de force de proposition. Une diversification des attentes des candidats est également perçue, vers plus de flexibilité. Par exemple, alors que les entreprises de la comptabilité ne sont pas en avance sur le télétravail, un de leurs enjeux pour faire la différence en 2020, sera la modernisation, afin d'attirer et de retenir les talents.

COMPTABILITÉ - FINANCE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Comptabilité				
Comptable général*	32-45K	32-45K	18-25	18-25
Comptable clients	28-32K	28-35K	15-18	15-19
Comptable fournisseurs	24-32K	24-35K	13-18	13-19
Aide comptable	21-26K	21-26K	12-14	12-14
Finance				
Trésorier	40-50K	40-50K	22-27	22-27
Credit manager	40-50K	40-50K	22-27	22-27
Contrôleur de gestion junior	35-40K	35-40K	19-22	19-22
Gestionnaire recouvrement	26-32K	26-34K	14-18	14-19

54% des candidats en finance et comptabilité sont satisfaits de ce que leur entreprise met en place pour les fidéliser.

*Les noms de poste s'entendent H/F

CONSTRUCTION

La course contre la montre a commencé pour le secteur de la construction. L'organisation des Jeux Olympiques entre dans une nouvelle phase. La consultation des entreprises est terminée, les lots étant attribués aux prestataires sélectionnés. Les travaux commencent et de nombreuses embauches sont alors nécessaires afin de mener à bien les chantiers. Le secteur de la construction est également durablement poussé par d'autres projets, les travaux en Ile-de-France étant très nombreux.

En 2020, le Grand Paris offre également de nombreuses opportunités. Les tunneliers avancent et les recrutements s'intensifient en maintenance électro-technique. Du côté d'Aéroports de Paris, le lancement de la phase APS sur l'énorme projet du terminal 4 de l'aéroport Roissy Charles de Gaulle augmente les embauches.

Une belle décennie de travaux se dessine pour le secteur de la construction. Toutefois, un manque de centres de formation en bâtiment et travaux publics se fait sentir. A cela s'ajoute une main d'œuvre qualifiée de plus en plus rare. Les opportunités sont alors nombreuses, notamment pour les candidats dans l'encadrement de chantier et des sous-traitants. Les entreprises vont mettre en place des solutions pour les attirer et les fidéliser. En outre, la France attend du Grand Paris et des Jeux Olympiques de grands résultats.

CONSTRUCTION

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Architecte*	38-55K	38-55K	21-30	21-30
Assistant de travaux – technique - de chantier	28-38K	28-38K	15-21	15-21
Chef de chantier	45-65K	35-65K	25-36	19-36
Chef de projet MOE	40-55K	40-55K	22-30	22-30
Chef d'équipe	24-34K	24-34K	13-19	13-19
Conducteur de travaux	37-50K	37-50K	20-27	20-27
Dessinateur / Projeteur	30-45K	30-45K	16-25	16-25
Métreur	28-40K	28-40K	15-22	15-22
Technicien / Ingénieur étude de prix	28-50K	28-55K	15-27	15-30
Technicien de maintenance (Corps d'états techniques)	26-40K	26-40K	14-22	14-22

9 candidats du secteur de la construction **sur 10** ayant déclaré être en poste sont en CDI.

*Les noms de poste s'entendent H/F

IMMOBILIER

En Île-de-France, le secteur de l'immobilier est toujours massivement bénéficiaire des investissements liés au Grand Paris et aux Jeux Olympiques de Paris 2024. Ces deux projets d'envergure créent de forts besoins et tirent le niveau des embauches vers le haut. Ces dernières sont désormais essentiellement faites en CDI, avec des opportunités multiples sur les métiers techniques et sur ceux de la gestion immobilière.

Malgré ce contexte, l'évolution des salaires reste limitée ; elle est simplement calée sur le rythme de l'inflation.

Pour les entreprises, et du fait de leurs besoins en main d'œuvre importants, la situation est délicate avec de véritables difficultés à pourvoir les postes. Cette situation concerne l'ensemble des métiers de l'immobilier avec des candidats disponibles peu nombreux. Pourtant, sur certaines professions les rémunérations sont très attractives, un gestionnaire locatif confirmé pouvant par exemple espérer atteindre un salaire aux alentours de 40K€.

L'objectif des entreprises en 2020 est donc de mettre en place des environnements de travail attractifs et favorables pour pouvoir non seulement attirer les candidats mais aussi – et surtout – les retenir. Dans le processus de recrutement, cela implique des prises de décision plus rapides et un programme d'entretiens plus court.

IMMOBILIER

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Gestionnaire copropriété*	35-50K	35-50K	19-27	19-27
Gestionnaire locatif	28-36K	28-38K	15-20	15-21
Comptable copropriété	29-40K	30-40K	16-22	16-22
Comptable locatif	28-40K	28-40K	15-22	15-22
Assistant copropriété	26-34K	26-34K	14-19	14-19
Assistant locatif	23-32K	24-32K	13-18	13-18
Property manager	34-50K	34-50K	19-27	19-27
Comptable immobilier mandant	34-50K	34-50K	19-27	19-27
Responsable technique	34-45K	34-48K	19-25	19-26
Assistant technique	28-32K	28-32K	15-18	15-18
Responsable de programmes	34-50K	34-50K	19-27	19-27
Assistant de programmes	28-38K	28-38K	15-21	15-21
Développeur foncier	40-50K	40-50K	22-27	22-27
Responsable de secteur / site	32-42K	32-42K	18-23	18-23

90% des candidats en poste dans les métiers de l'immobilier sont prêts à accepter une offre d'une autre entreprise.

*Les noms de poste s'entendent H/F

INGÉNIEURS ET TECHNICIENS

Les ingénieurs et techniciens évoluent sur un marché concurrentiel. Les candidats n'hésitent pas à faire évoluer leurs exigences en cherchant des postes en fonction des missions proposées et de l'évolution possible dans l'entreprise. La marque employeur est désormais un autre critère important pour ces professionnels. Grâce à leurs produits innovants et digitaux les sociétés bénéficiant d'une forte notoriété attirent en effet de plus en plus les talents.

Ce phénomène se manifeste notamment chez les candidats en maintenance, plus attirés par les technologies de pointe que par la maintenance de premier niveau, plutôt réservée aux jeunes diplômés. Les compétences en recherche et en analyse font alors la différence. C'est également le cas pour les emplois en bureaux d'études, où les candidats tournés vers la R&D rejoignent des sociétés qui innovent par la recherche.

En quête constante d'innovation et cherchant à se différencier sur un marché mondialisé, les entreprises recherchent des compétences afin de réaliser des études en amont des projets. Les ingénieurs R&D sont alors très demandés. Toutefois, la concurrence entraîne

une forte mobilité internationale de ces profils. En France, une pénurie de talents s'observe. Beaucoup d'opportunités seront donc à pourvoir en 2020.

En parallèle, pour répondre aux dernières normes et aux besoins en développement durable, les ingénieurs en amélioration continue sont encore plus demandés en 2020. Les techniciens et ingénieurs maintenance ont également le vent en poupe, les sociétés industrielles ayant besoin d'entretenir leurs parcs de machines. Les recruteurs font toutefois face à une pénurie de ces profils, volatiles et privilégiant la rémunération. Les entreprises ont alors du mal à les fidéliser, du fait de leur prétentions salariales très élevées par rapport aux pratiques en interne.

Globalement, les ingénieurs et techniciens sont attirés par les missions, un salaire intéressant et un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. Leur investissement dépend de l'ensemble des paramètres du poste. La région parisienne forme un marché porteur et prometteur. Les postes y sont plus attractifs qu'en régions, attirant des talents de partout en France. Les candidats viennent de loin, et n'hésitent pas à augmenter leurs prétentions salariales.

INGÉNIEURS - TECHNICIENS

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Dessinateur / projeteur*	28-40K	28-40K	15-22	15-22
Technicien de production / exploitation	28-33K	28-33K	15-18	15-18
Ingénieur production / exploitation	35-45K	35-45K	19-25	19-25
Technicien de maintenance / SAV	30-35K	30-35K	16-19	16-19
Ingénieur R&D / études / méthodes	35-45K	35-45K	19-25	19-25
Technicien qualité QHSE	30-35K	30-35K	16-19	16-19
Ingénieur qualité QHSE	35-45K	35-45K	19-25	19-25
Technicien amélioration continue	32-38K	32-38K	18-21	18-21
Ingénieur amélioration continue	35-45K	35-45K	19-25	19-25
Responsable maintenance	45-50K	45-50K	25-27	25-27

56% des candidats des métiers de l'ingénierie et de la technique se disent heureux au travail.

*Les noms de poste s'entendent H/F

LIFE SCIENCES

L'emploi sur le marché des industries dites « propres » (pharmaceutique, dispositifs médicaux, cosmétique, agroalimentaire) devrait poursuivre sa croissance sur l'année 2020, essentiellement sur les fonctions de production industrielle et réglementaire.

Sur les sites de production soumis aux BPF, les salaires devraient augmenter pour les profils de pharmaciens industriels thésés (pouvant libérer des lots), de chefs d'équipe production ainsi que de techniciens de maintenance, ceux-ci étant assez peu nombreux en comparaison au nombre de postes à pourvoir.

Globalement, la recherche croissante de performance industrielle et l'automatisation accrue des lignes de fabrication entraînent une évolution des métiers de la production. Le chef d'équipe n'est par exemple plus seulement en charge du management de techniciens et conducteurs de ligne sur le terrain : il doit désormais être en capacité de piloter l'ensemble de son activité de production en menant des actions d'amélioration continue (*lean management*).

En ce qui concerne les techniciens de maintenance, la polyvalence de leurs compétences techniques en mécanique, pneumatique, automatisme et programmation est vivement souhaitée pour faire face à la complexité des nouveaux équipements industriels. Dans certains cas, la maintenance de premier niveau pourra être déléguée aux conducteurs de lignes pour recentrer le métier de technicien de maintenance sur la partie préventive.

Enfin, les pharmaciens assurance qualité sur site de production continueront de jouer un rôle clé dans l'organisation des sites pharmaceutiques, ce secteur étant régi par le principe de précaution.

Globalement, les industries propres devraient poursuivre en 2020 l'embauche de candidats spécialisés en affaires réglementaires ; cette tendance sera certainement plus forte dans l'industrie des dispositifs médicaux pour laquelle les réglementations européennes sont toujours plus strictes.

LIFE SCIENCES

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Laboratoire R&D				
Technicien de laboratoire*	25-32K	25-32K	14-18	14-18
Technicien contrôle qualité	27-32K	27-32K	15-18	15-18
Chargé de contrôle qualité	32-38K	32-40K	18-21	18-22
Production - Fabrication				
Technicien de fabrication	22-28K	22-28K	12-15	12-15
Technicien de maintenance	28-40K	28-42K	15-22	15-23
Chef d'équipe production / fabrication	33-38K	35-40K	18-21	19-22
Responsable production / fabrication	39-44K	40-45K	21-24	22-25
Ingénieur amélioration continue	33-37K	34-38K	18-20	19-21
Assurance qualité				
Chargé d'assurance qualité	35-42K	35-42K	19-23	19-23
Pharmacien assurance qualité	38-50K	40-53K	21-27	22-29
Affaires réglementaires				
Chargé d'affaires réglementaires	36-43K	38-45K	20-23	21-25
Pharmacien affaires réglementaires	40-52K	42-55K	22-28	23-30

Pour les candidats dans les métiers des life sciences, la **motivation principale** pour un changement d'entreprise serait une évolution liée au poste et aux missions.

*Les noms de poste s'entendent H/F

MARKETING, COMMUNICATION ET DIGITAL

Les évolutions du marché du travail pour l'année qui commence sont assez différentes selon les fonctions.

En marketing, les entreprises vont avoir de plus en plus tendance à privilégier chez les candidats la connaissance du secteur d'activité aux compétences techniques.

Elles considèrent qu'un candidat avec cette expérience pourra être plus facilement intégré et opérationnel. Ses activités seront plus rapidement pertinentes et l'objectif, pour les candidats, est donc de mettre en avant leur hyperspécialisation. Cette évolution est la traduction d'un marché sur lequel 50% des embauches se font en contrat permanent et 50% sur des missions en travail temporaire. Dans ce contexte, par un équilibre entre postes à pourvoir et candidats disponibles, les salaires stagnent.

Sur les métiers de la communication, ce sont l'intérim et les CDD qui sont privilégiés. Les candidats ont alors tout intérêt à mettre en lumière leurs réussites, issues des expériences passées. Les recruteurs cherchent des candidats immédiatement opérationnels et dotés d'une

vision à 360° pour leurs projets. En outre, les candidats, lorsqu'ils ont des compétences en graphisme, ont un véritable avantage dans leur CV. Globalement, les candidats sont nombreux sur ces fonctions ce qui fait stagner les salaires.

Les métiers du digital connaissent eux une mutation importante, les missions ayant tendance à être de plus en plus rassemblées en un seul poste : chef de projet digital. Parallèlement, les entreprises tendent à développer leurs partenariats avec des prestataires externes. Les candidats doivent donc mettre en avant des connaissances plutôt que de véritables compétences techniques, celles-ci étant externalisées. Une *soft skill* pourra permettre de se démarquer : le relationnel, afin de communiquer avec d'autres services de l'entreprises et de vulgariser auprès d'eux les activités digitales. Sur ces fonctions, c'est le CDI qui prime avec des salaires en hausse, du fait de besoins en main d'oeuvre massifs face à des candidats trop peu nombreux.

MARKETING - COMMUNICATION - DIGITAL

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Chef de projet digital junior*	35-40K	37-42K	19-22	20-23
Chef de projet digital confirmé	40-50K	42-50K	22-27	23-27
Community manager junior	30-35K	30-35K	16-19	16-19
Community manager confirmé	38-43K	38-43K	21-24	21-24
Traffic manager junior	30-36K	32-36K	16-20	18-20
Traffic manager confirmé	40-50K	40-55K	22-27	22-30
Chef de produit junior	30-36K	30-36K	16-20	16-20
Chef de produit confirmé	40-50K	40-50K	22-27	22-27
Chargé de marketing et communication junior	28-35K	30-35K	15-19	16-19
Chargé de marketing et communication confirmé	38-43K	40-45K	21-24	22-25
Chargé d'études junior	28-35K	30-35K	15-19	16-19
Chargé d'études confirmé	38-45K	40-45K	21-25	22-25
Chargé d'événementiel junior	25-30K	26-32K	14-16	14-18
Chargé d'événementiel confirmé	32-37K	34-40K	18-20	19-22

59% des candidats en marketing, communication et digital s'attendent à plus d'opportunités dans leur secteur en 2020.

*Les noms de poste s'entendent H/F

RESSOURCES HUMAINES, PAIE ET JURIDIQUE

Les métiers des ressources humaines s'inscrivent dans un environnement réglementaire en constante évolution, poussant les entreprises à s'adapter et à se mettre régulièrement à jour. Les candidats vont donc avoir beaucoup d'opportunités en 2020. Le secteur de la paie évolue également. L'année 2019 s'est caractérisée par une pénurie de candidats, qui va continuer à se ressentir en 2020. Ce phénomène va même s'accroître sur l'administration du personnel, et plus particulièrement sur des profils de chargé de formation et de chargé de recrutement.

Les règles issues des « ordonnances Macron » et le prélèvement à la source dynamisent fortement le secteur. Aussi bien pour les ressources humaines que pour la paie, les candidats doivent s'adapter et mettre régulièrement à jour leurs compétences. Les entreprises, quant à elles, se retrouvent face à une pénurie sur le marché, les candidats qualifiés et disponibles n'étant pas suffisamment nombreux afin de pourvoir les offres proposées. C'est particulièrement vrai pour le cœur de métier des ressources humaines, à l'instar des chargés de formation, gestionnaires paie et assistants RH, qui se voient offrir toujours plus d'opportunités.

Par conséquent, l'impact sur les rémunérations se fait rapidement ressentir, avec une hausse des salaires, et ce, dès l'entrée dans le monde du travail pour certains postes. C'est par exemple le cas d'un assistant RH possédant une année d'expérience en alternance, qui pourra se positionner rapidement aux alentours des 30K€ dès l'obtention de son diplôme.

RESSOURCES HUMAINES - PAIE - JURIDIQUE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
Ressources humaines - Paie				
Chargé de recrutement*	30-38K	30-38K	16-21	16-21
Gestionnaire RH	30-36K	30-36K	16-20	16-20
Chargé de formation	32-38K	32-38K	18-21	18-21
Assistant RH	26-32K	28-32K	14-18	15-18
Gestionnaire paie	30-38K	30-40K	16-21	16-22
Juridique				
Juriste	35-45K	35-45K	19-25	19-25
Assistant juridique	28-32K	28-32K	15-18	15-18

Le management est le **3ème élément le plus cité** par les candidats en RH et juridique, comme ayant un impact sur leur fidélité à l'entreprise.

*Les noms de poste s'entendent H/F

LYON ET RHÔNE-ALPES



LYON ET RHÔNE-ALPES

La région Rhône-Alpes est la deuxième région française la plus attractive pour les candidats. Le marché de l'emploi y était très porteur en 2019 et continuera de l'être en 2020 avec des opportunités nombreuses.

Cette situation pousse les entreprises à accroître leur attractivité en jouant sur plusieurs tableaux, car les candidats ont souvent plusieurs propositions en parallèle. Elles doivent alors associer missions, conditions de travail et rémunération. Il est primordial qu'elles proposent des salaires cohérents avec le marché, en particulier pour les postes à plus faible niveau de rémunération. Le salaire est redevenu un outil majeur d'attraction et de rétention des talents puisque ces derniers en font désormais un critère majeur voire indispensable lors de leurs choix professionnels.

Lors des processus de recrutement, les candidats, pour se démarquer, doivent mettre en avant leurs *soft skills*. C'est l'une des grandes évolutions de l'époque : elles prennent en effet une place toujours plus importante dans les critères des recruteurs qui les voient comme un complément indispensable aux compétences techniques. Les profils jeunes tirent alors particulièrement leur épingle du jeu, car les entreprises considèrent qu'ils pourront apporter un souffle nouveau et positif à leur activité.

Une hausse de la rémunération est la principale motivation pour les candidats lors d'un changement d'emploi.

LYON – RHÔNE-ALPES

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2019	2020	2019	2020
ADV - Achats - Logistique				
Assistant ADV*	23-26K	23-27K	13-14	13-15
Assistant ADV export	28-30K	28-30K	15-16	15-16
Assistant logistique / transport	24-26K	25-29K	13-14	14-16
Assistant achats	24-26K	24-26K	13-14	13-14
Exploitant route	24-27K	24-27K	13-15	13-15
Exploitant overseas	28-34K	28-34K	15-19	15-19
Demand planner	34-36K	35-39K	19-20	19-21
Approvisionnement	27-30K	28-32K	15-16	15-18
Acheteur	35-38K	36-40K	19-21	20-22
Finance - Comptabilité - RH				
Comptable général	29-33K	29-33K	16-18	16-18
Gestionnaire paie	29-33K	30-34K	16-18	16-19
Comptable tiers	22-25K	24-28K	12-14	13-15
Contrôleur de gestion	38-44K	38-45K	21-24	21-25
Assistanat				
Assistant de direction	32-36K	32-38K	18-20	18-21
Assistant commercial	24-26K	25-28K	13-14	14-15
Assistant juridique	22-25K	23-26K	12-14	13-14
Assistant administratif	22-25K	22-25K	12-14	12-14
Banque - Assurance				
Gestionnaire prestation	21-23K	21-23K	12-13	12-13
Gestionnaire vie du contrat	20-22K	20-22K	11-12	11-12
Conseiller / Chargé de clientèle	25-28K	26-30K	14-15	14-16
Téléconseiller N1	21-23K	21-23K	12-13	12-13
Gestionnaire sinistre	25-30K	25-30K	14-16	14-16
Souscripteur / Chargé de comptes	38-45K	38-45K	21-25	21-25

*Les noms de poste s'entendent H/F



A PROPOS

Qui sommes-nous ?

Nous sommes spécialisés dans le recrutement intérimaire et permanent pour les fonctions supports et financières des entreprises. Notre objectif est de trouver l'accord parfait le plus vite possible : le candidat idéal pour notre client et l'emploi le plus adapté pour notre candidat.

Walters People a des bureaux en France, en Belgique, à Hong Kong, en Irlande, en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Nos bureaux français sont situés à Paris, Lyon, Nantes et Saint-Quentin-en-Yvelines.

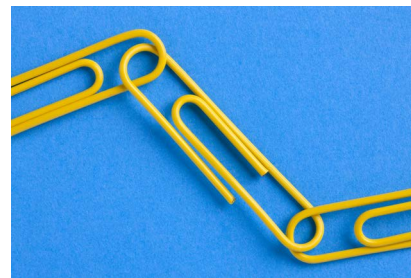
Nos succès sont le résultat direct de la passion, de l'énergie et de l'implication de nos consultants.

Le groupe Robert Walters

Le groupe Robert Walters a été fondé en 1985 à Londres et est aujourd'hui un leader mondial du recrutement spécialisé.

Présent dans 31 pays, le groupe Robert Walters est le partenaire idéal pour des projets nationaux comme transnationaux. C'est pour cela que nous servons aussi bien des PME que de grands groupes internationaux.

Le groupe compte aujourd'hui trois marques : Robert Walters (CDI, CDD et management de transition), Walters People (intérim expert) et Resource Solutions (externalisation de processus de recrutement).



CE QUI NOUS DIFFÉRENCIE

1. Nous sommes spécialisés

Nos équipes sont spécialisées et expertes dans leur domaine et ont donc une connaissance approfondie des postes sur lesquels elles travaillent. Nous pouvons ainsi conseiller au mieux nos clients et leur proposer les candidats les plus adaptés à leurs besoins.

2. Nous avons une forte culture d'équipe

Nous ne distribuons pas de commissions individuelles mais partageons les résultats des équipes. Chaque candidat est ainsi assuré d'avoir accès à l'ensemble des opportunités sur lesquelles notre équipe travaille. Cela nous permet de garantir que nous proposerons le bon poste à la bonne personne.

3. Nous travaillons avec intégrité

Nous ne diffusons les profils des candidats que lorsque ceux-ci donnent leur accord. Et nous nous basons toujours sur ce que le candidat veut réellement. Chaque décision est prise dans l'intérêt premier du candidat.

4. Nous garantissons vitesse et qualité

Nous vous présenterons le bon candidat dans les 24 heures suivant votre demande. Cet objectif qui allie vitesse et qualité est ce qui nous pousse chaque jour.

5. Nous sommes tournés vers les candidats

Les équipes de Walters People se concentrent sur les candidats. En moyenne, chacun de nos consultants organise huit entretiens par semaine et vérifie au moins deux références pour chaque candidat. Nous testons aussi les connaissances, la maîtrise linguistique et les compétences de chacun. Nous connaissons personnellement chaque personne de notre base, ses qualités, et ses ambitions.

6. Nous sommes reconnus pour notre façon de travailler

Walters People France a été reconnu par différents organismes ces dernières années. Nous sommes certifiés par les normes ISO 9001 et 14001, gages de qualité récompensant le management mis en place dans notre société. Le journal Les Echos nous a décerné 5 étoiles sur 5 dans son classement des meilleurs cabinets de recrutement en 2018, 2019 et 2020 dans les catégories « Travail Temporaire » et « Managers et Spécialistes ». Nous sommes également membres de l'association À Compétence Égale, témoignage de notre implication dans la lutte contre les discriminations et pour la diversité. Enfin, nous avons été référencés par l'organisme *Great Place to Work* en 2015 et en 2017 pour la qualité de notre environnement de travail.

CONTACT

Paris

251 boulevard Pereire

75017 Paris

T : +33 1 40 76 05 05

E : wpparis@walterspeople.com

Lyon

3 rue de l'Arbre Sec

69001 Lyon

T : +33 4 72 69 77 15

E : wplyon@walterspeople.com

Nantes

Multiburo Nantes Congrès

12 avenue Carnot

44000 Nantes

T : +33 2 72 24 19 04

E : wpnantes@walterspeople.com

Saint-Quentin-en-Yvelines

41 avenue du Centre

78180 Montigny-le-Bretonneux

T : +33 1 30 48 21 80

E : wpparis@walterspeople.com



VOTRE

EXPERT

CARRIÈRE

WALTERS
people