

HAYS FRANCE ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2024

hays.fr



SOMMAIRE



[Introduction ▶](#)

[Méthodologie ▶](#)

[Éditorial ▶](#)

[Hays France & Monde ▶](#)

[Vue d'ensemble du marché et des tendances générales ▶](#)

[Salaires et avantages ▶](#)

[La force d'un « contingent workforce » ou équipe hybride ▶](#)

[L'impact de l'intelligence artificielle dans les entreprises ▶](#)

[Analyse des secteurs d'activité et grilles de rémunérations ▶](#)

[ADV & Supports achats ▶](#)

[Architecture & Ingénierie de la construction ▶](#)

[Assistanat & Office support ▶](#)

[Associations, Fondations & Fédérations ▶](#)

[Assurance ▶](#)

[Audit & Expertise comptable ▶](#)

[Banque ▶](#)

[Bâtiment & Travaux publics ▶](#)

[Conseil RH ▶](#)

[Développement durable & Green ▶](#)

[Éducation ▶](#)

[Exécutif ▶](#)

[Finance & Comptabilité ▶](#)

[Génie électrique et climatique & Maintenance multitechnique ▶](#)

[Immobilier ▶](#)

[Industrie ▶](#)

[International ▶](#)

[Juridique ▶](#)

[Logement social ▶](#)

[Marketing, Commercial & Communication ▶](#)

[Public & Parapublic ▶](#)

[Ressources humaines ▶](#)

[Retail, Mode & Luxe ▶](#)

[Santé ▶](#)

[Supply Chain, Achats, Logistique & Transport ▶](#)

[Technology consulting ▶](#)

[Technology recruitment ▶](#)

[Contact ▶](#)

MÉTHODOLOGIE



UNE EXPERTISE SECTORIELLE ET RÉGIONALE AU SERVICE DE VOTRE ORGANISATION

Cette Étude de rémunérations a été élaborée grâce à un panel constitué, à l'échelle nationale, de près de 2 000 candidats et clients.

Chacune des grilles indique les salaires pratiqués en fonction des années d'expérience acquises au poste concerné.

Les rémunérations sont exprimées en Kilos Euros annuels bruts et ne tiennent pas compte des éléments variables et des avantages en nature. Compte tenu de l'importance que peut représenter la partie variable (jusqu'à 50 % du salaire fixe), les fourchettes présentées sont celles appliquées en Île-de-France.

La colonne « Régions » exprime en pourcentage le différentiel en termes de salaires globaux pratiqués en régions par rapport à Paris pour chaque famille de métiers.

Vous retrouverez également la « flèche de tendance » (en haut de chaque grille) qui indique l'évolution globale de chaque secteur par rapport à l'année précédente.

... / ... : dans les grilles, le premier chiffre indique le niveau le plus bas de la fourchette de rémunération et le deuxième chiffre exprime le niveau le plus haut, pour une expérience comprise entre 0 et 3 ans.

NS : Non Significatif

Précision : en raison des difficultés liées à certaines fonctions (pénurie de candidats et/ou de compétences techniques), les métiers présentés dans le « Top 3 des métiers en tension » n'apparaissent pas dans les grilles de rémunérations.

L'Étude présente également : les « Compétences les plus recherchées », qui mettent en avant les principales compétences (techniques et comportementales) recherchées au sein du secteur concerné.

Étant donné les spécificités des divisions Conseil RH, Exécutif, Développement durable & Green et International, nous avons privilégié une approche sous forme d'interview où nous donnons la parole à chaque représentant.

Enfin, dans la partie 1, les données dont la somme n'égal pas 100 % sont issues d'un questionnaire à choix multiple.



Je suis ravie de vous présenter la 13^e édition de notre Étude de rémunérations nationale.

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, qui évolue rapidement et constamment, l'adaptabilité est le mot d'ordre. Les entreprises prennent diverses mesures pour accroître leur résilience face à l'évolution des défis, qu'ils soient connus ou inattendus.

Notre monde change, souvent d'une manière que nous n'aurions pas pu imaginer. Le contexte inflationniste qui perdure et la pénurie de talents que l'on connaît depuis plusieurs années dans certains secteurs influencent encore aujourd'hui l'univers du travail, y compris bien sûr, les salaires. La progression fulgurante de l'IA a également marqué l'année 2023, et les professionnels comme les organisations sont désormais obligés de se poser les bonnes questions dès maintenant, sans attendre.

Comme chaque année, cette étude a pour objectif de vous aider à décrypter les différents secteurs d'activité dans lesquels nous opérons. En effet, nous avons souhaité mettre en exergue, à travers le « Baromètre des métiers », un top 3 des métiers les plus sollicités, mais également ceux en tension.

Ainsi, sont décrits les besoins des clients et des dirigeants d'entreprise, les compétences recherchées, les nouveaux métiers et bien entendu, l'évolution des rémunérations. Nos experts en recrutement, spécialisés par secteur d'activité, nous livrent leur vision sur les métiers et les secteurs pour lesquels ils recrutent.

La première partie de l'étude nous présente une vue d'ensemble du marché et des tendances globales du recrutement. Dans celle-ci, nous aborderons trois nouvelles thématiques, à savoir : les salaires et avantages, la force des collaborateurs externes et l'impact de l'intelligence artificielle dans les entreprises.

La seconde partie, quant à elle, analyse les différents secteurs d'activité et présente les grilles de rémunérations pour chacun d'eux.

Aujourd'hui, plus que jamais, nos équipes sont à votre disposition pour vous fournir davantage d'informations et vous accompagner dans vos besoins en recrutement ou dans votre recherche d'emploi.

Merci de votre fidélité.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Tina Ling

PDG Hays France & BENELUX



HAYS FRANCE



8 000

CANDIDATS RECRUTÉS
EN CDI CHAQUE ANNÉE



1 600

INTÉRIMAIRES DÉTACHÉS
CHAQUE SEMAINE



26

SPÉCIALISATIONS
MÉTIERS



21

BUREAUX À
TRAVERS LA FRANCE



23

ANNÉES D'EXPERTISE
SUR LE MARCHÉ FRANÇAIS



HAYS MONDE



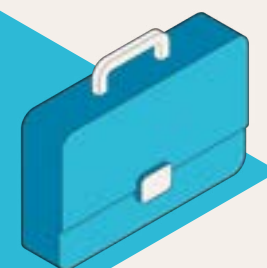
33

PAYS DANS LESQUELS NOS
EXPERTS SONT PRÉSENTS



252

BUREAUX



13 000

COLLABORATEURS



77 000

CANDIDATS
RECRUTÉS EN CDI



245 000

CANDIDATS EMBAUCHÉS
EN CDD-INTERIM



PARTIE 1 :

VUE D'ENSEMBLE DU MARCHÉ ET DES TENDANCES GÉNÉRALES



Salaires et avantages ▶

La force d'un « contingent workforce » ou équipe hybride ▶

L'impact de l'intelligence artificielle dans les entreprises ▶



SALAIRES ET AVANTAGES

Dans un contexte inflationniste, l'augmentation des salaires revient souvent au centre des discussions, que ce soit de la part des candidats ou des entreprises.

Pourtant, si 48 % des candidats qui ont répondu à notre questionnaire ont obtenu une augmentation cette année, seuls 11 % l'attribuent à l'inflation. Ce sont plutôt la performance individuelle ou une augmentation de salaire annuelle standard dans toute l'entreprise qui poussent les organisations à augmenter leurs employés. Du reste, 80 % d'entre elles déclarent avoir vu le niveau de rémunération de leur entreprise augmenter sur la même année, et 69 % envisagent d'augmenter les salaires en 2024.

CANDIDATS

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre salaire ?

Satisfait voire très satisfait

60 %

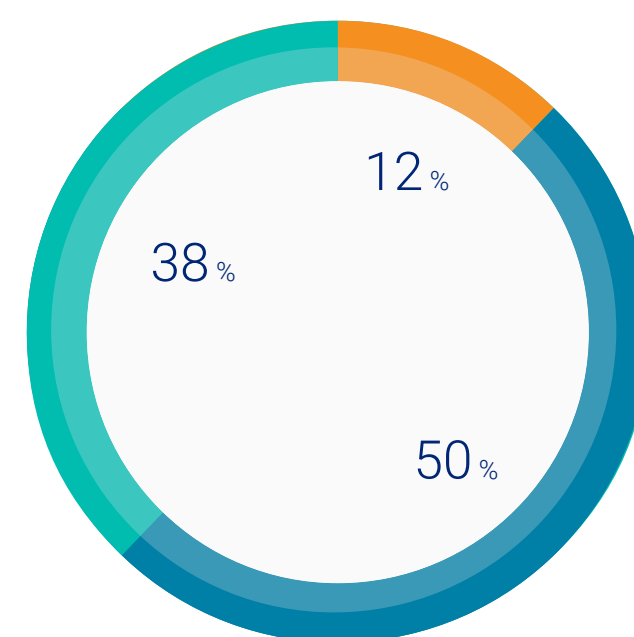
Insatisfait voire très insatisfait

40 %

CANDIDATS

Pensez-vous que votre salaire correspond à vos responsabilités ?

● Oui ● Non ● Incertain



Votre salaire global cette année :

A augmenté

48 %

Est resté le même

45 %

A diminué

7 %

En 2024, vous pensez que votre salaire global...

Va augmenter

49 %

Ne va pas évoluer

48 %

Va diminuer

3 %

Pour quelle raison votre salaire a-t-il évolué ?

Augmentation de salaire annuelle standard dans toute l'entreprise	28 %
Augmentation de salaire liée à la performance individuelle	21 %
Nouvelle fonction au sein d'une nouvelle entreprise	19 %
Inflation	11 %
Demande d'une augmentation de salaire à mon initiative	8 %
Autre fonction au sein de la même entreprise	4 %
Changement de salaire inattendu dans toute l'entreprise	2 %
Autre	7 %

Le niveau de rémunération au sein de votre entreprise cette année :

A augmenté

80 %

Est resté le même

18 %

A diminué

2 %

Pour l'année prochaine, les salaires de vos salariés :

Vont augmenter

69 %

Vont rester les mêmes

29 %

Vont diminuer

2 %

Comment votre entreprise assure-t-elle la transparence avec les salariés concernant la manière dont les niveaux de rémunération et les augmentations de salaire sont fixés ?

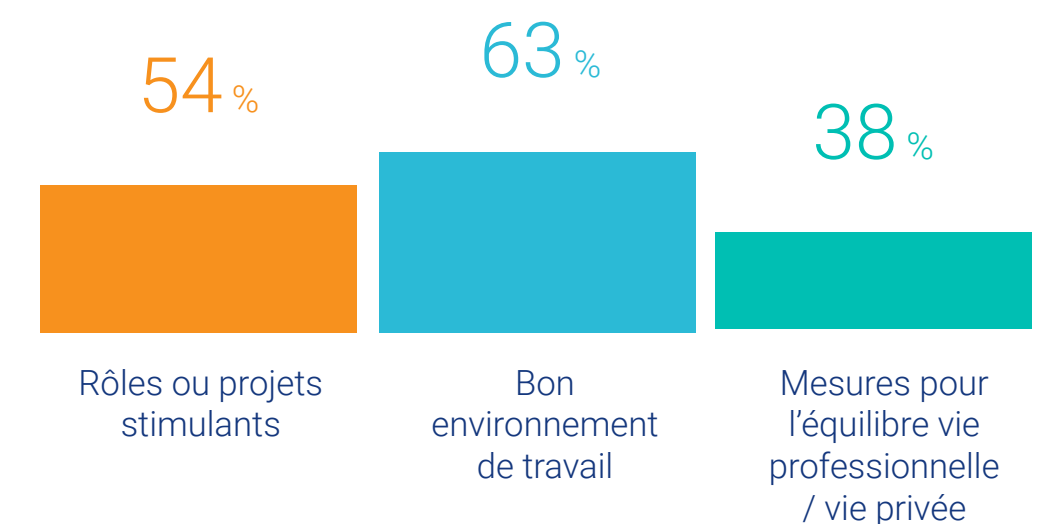
L'entreprise établit des critères pour les augmentations de salaire	36 %
L'entreprise publie la structure des grilles salariales	16 %
L'entreprise publie les salaires de l'ensemble des employés	2 %
Aucun des éléments cités ci-dessus	49 %
Incertain	6 %



Quels avantages spécifiques sont offerts aux employés de manière standard ?

Titres restaurant	56 %
Assurance maladie ou couverture médicale privée	50 %
Travail flexible	35 %
Voiture de société ou remboursement de titres de transport (partiel ou total)	32 %
Téléphone professionnel à usage privé	26 %
Nourriture / boissons gratuits	26 %
Ordinateur professionnel à usage privé	25 %
Jours de vacances supplémentaires	21 %
Actionnariat salarié	18 %
Soutien psychologique	17 %
Co-financement de l'équipement de bureau à domicile	11 %

Top 3 des facteurs les plus importants pour vous aider à attirer et à retenir vos collaborateurs



LA FORCE D'UN « CONTINGENT WORKFORCE » OU ÉQUIPE HYBRIDE



Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à avoir recours à des collaborateurs externes, constituant des équipes que l'on appelle « contingent workforce » en anglais. 47 % des entreprises ont d'ailleurs déjà recruté des collaborateurs externes dans leurs effectifs, que ce soit en CDD, intérim ou freelance.

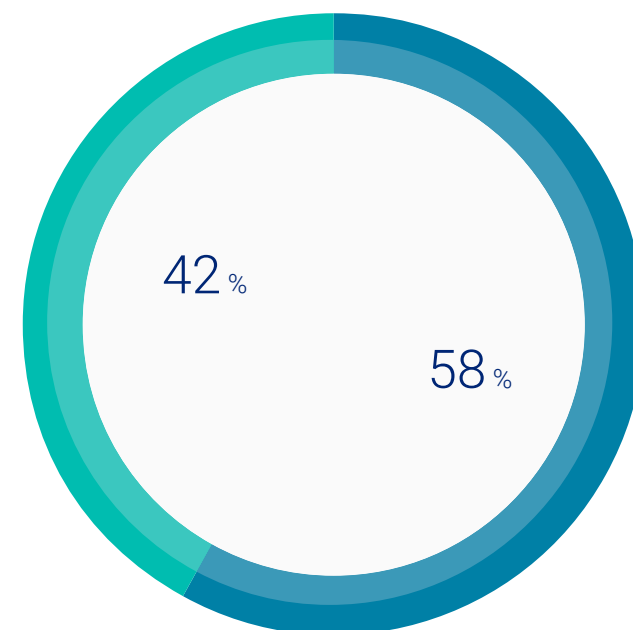
Parmi les avantages principaux de faire appel à des travailleurs externes plutôt qu'à des employés en CDI, les entreprises citent la flexibilité et la réduction des coûts. En effet, les collaborateurs occasionnels permettent aux entreprises d'augmenter ou de réduire leurs équipes en fonction des projets et de la demande réelle, sans avoir à intégrer dans leurs effectifs des personnes en CDI, et dont il n'y a pas forcément de besoin à long terme. Ces collaborateurs externes apportent leur expertise dans des domaines spécifiques et aident les entreprises à atteindre leurs objectifs.



CANDIDATS

Avez-vous déjà occupé des postes en tant que collaborateur externe ou avez-vous de l'expérience dans des contrats autres que le CDI ?

● Oui ● Non



Sous quelle forme de contrat ?

CDD

61 %

Intérim

50 %

Freelance

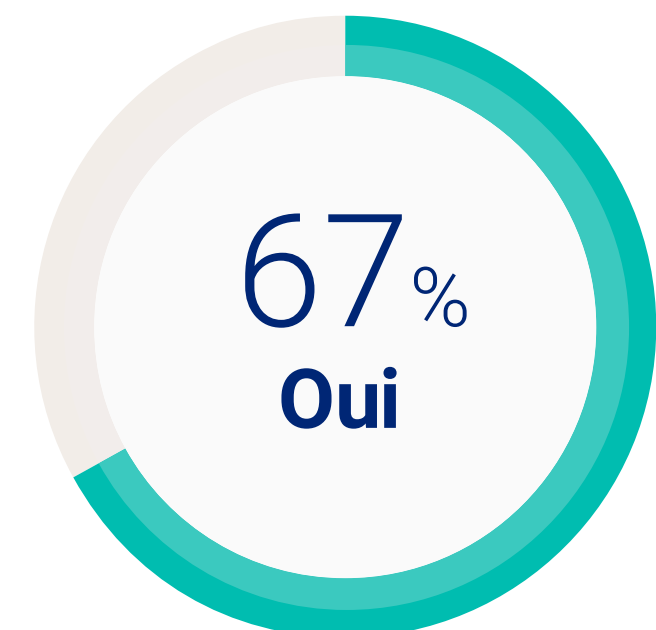
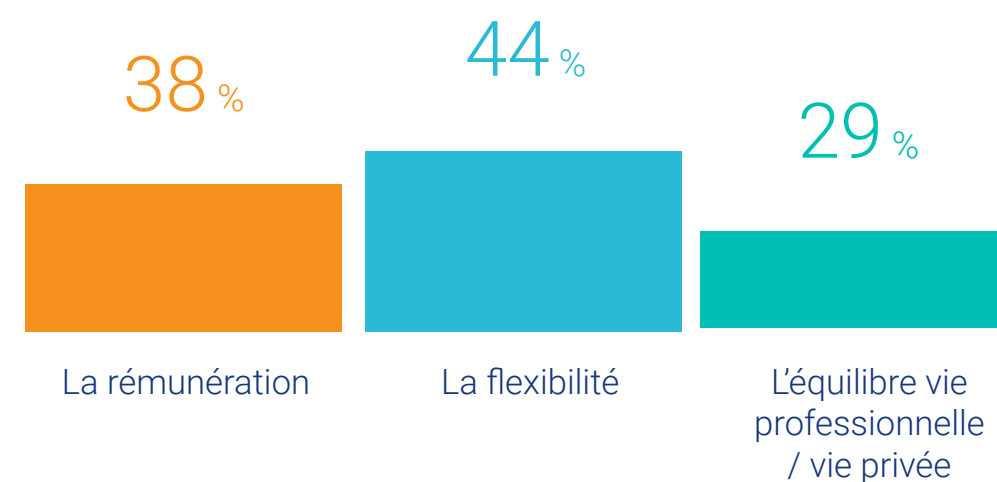
22 %

Contracting

17 %

Pour les CDD et/ou les intérimaires, avez-vous le sentiment d'être accompagné par la direction de l'entreprise ?

Si oui, pour quelles raisons ?



CANDIDATS

Quels sont, ou ont été, les éléments forts de votre intégration ?

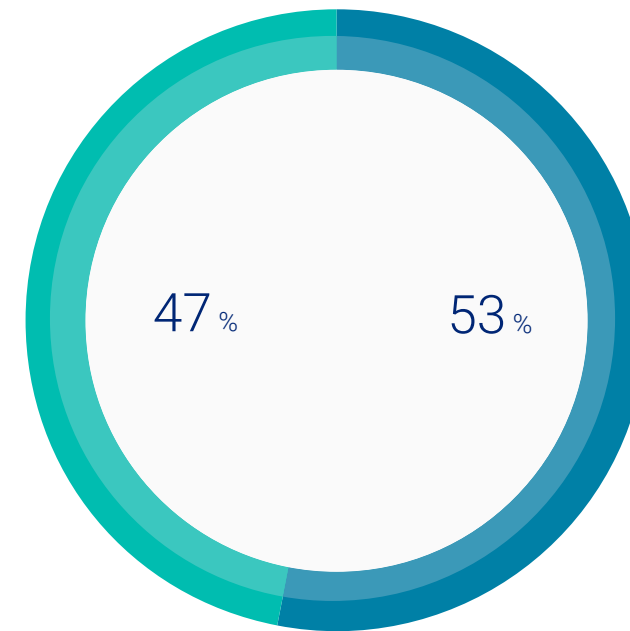
Préparation de votre poste de travail le jour de votre arrivée	71 %
Points réguliers	44 %
Formations	37 %
Plan d'intégration	29 %
Autres	5 %



CLIENTS

Avez-vous déjà recruté des collaborateurs externes (en CDD, intérimaires ou des intervenants externes) en tant que partie intégrante de vos effectifs ?

● Oui ● Non



Quel pourcentage représentent-ils au sein de votre entreprise ?

Entre 0 et 5 %	58 %
Entre 6 et 10 %	15 %
Entre 11 et 15 %	6 %
Au delà de 16 %	11 %
Incertain	10 %

Avez-vous mis en place des processus spécifiques pour intégrer et gérer efficacement les collaborateurs externes dans vos équipes ?



Lesquels avez-vous mis en place ?

Journée d'intégration

72 %

Management régulier

71 %

Participation aux réunions

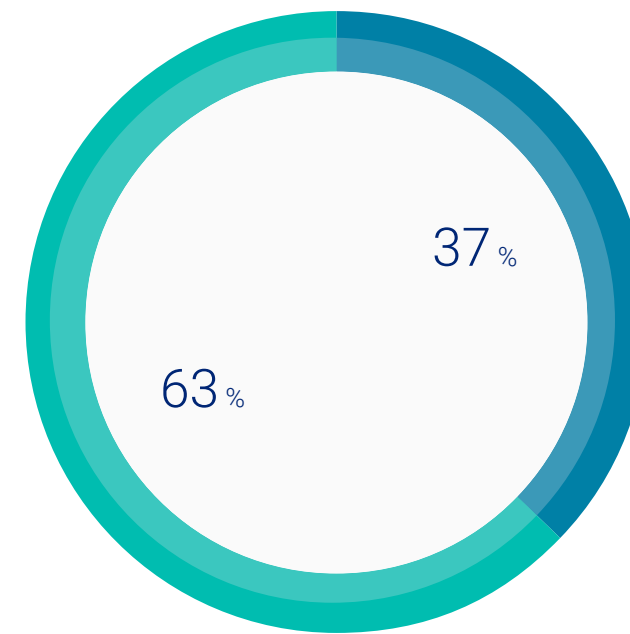
62 %



CLIENTS

Vous est-il plus facile de trouver les compétences requises auprès des collaborateurs externes ?

● Oui ● Non



Si oui, pourquoi ?

J'ai besoin d'une compétence bien précise	38 %
J'ai besoin d'une compétence spécifique à un marché niche	24 %
Je sais exactement pendant combien de temps je vais en avoir besoin	17 %
Il y a une plus grande facilité d'adaptabilité / flexibilité	15 %
Il y a un besoin donc une demande, même ponctuelle	6 %

Élodie Swatek, Head of Temporary work, nous explique pourquoi il est avantageux aujourd'hui de faire appel à des intérimaires, solution d'expertise et de réactivité pour les entreprises :



L'intérim aujourd'hui est devenu un choix plus qu'une nécessité pour les collaborateurs. Le travail temporaire est une activité en plein développement qui propose constamment des missions. Les offres sont très variées et concernent de nombreux métiers. L'avantage du travail temporaire est qu'il permet de trouver très rapidement un emploi, quel que soit son niveau de formation. Il permet également de répondre à une forme de flexibilité en profitant de nombreuses expériences au sein d'une multitude d'environnements potentiels.

C'est une activité extrêmement florissante qui a connu une belle reprise depuis la pandémie de la Covid-19. L'intérim rime souvent avec pas ou peu de qualifications ou de diplômes. Or, ce n'est pas toujours le cas. Certes, le travail temporaire s'adresse fréquemment à un public jeune et peu qualifié en quête d'expériences, néanmoins, de plus en plus de cadres se laissent également tenter par l'expérience de l'intérim. La mise à disposition de cadres, nommée « management de transition » apporte des solutions alliant expertise et réactivité pour les entreprises.

Plus qu'une simple agence de travail temporaire, Hays est un cabinet de recrutement et d'intérim spécialisé. Nous accompagnons les candidats exactement de la même manière sur des opportunités en CDI, CDD ou intérim.



ÉLODIE SWATEK
Head of Temporary work



L'IMPACT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES ENTREPRISES



L'intelligence artificielle (IA) peut représenter une source d'innovation en matière de production. Les entreprises, grandes ou moyennes, ainsi que les start-ups qui sont particulièrement concernées par cette nouvelle technologie, peuvent grâce à elle simplifier des tâches complexes et répétitives pour trouver des gains de performance et améliorer l'efficacité des process et réduire leurs coûts.

Pour 53 % d'entre elles, ces technologies permettent une augmentation de la productivité et de l'efficacité, et pour 35 %, elles aideraient à diminuer les risques d'erreur humaine. Pourtant, seules 16 % des entreprises recommandent l'utilisation de technologies ou d'outils d'IA, et 21 % des candidats déclarent utiliser des outils d'intelligence artificielle dans le cadre de leur travail.

CANDIDATS

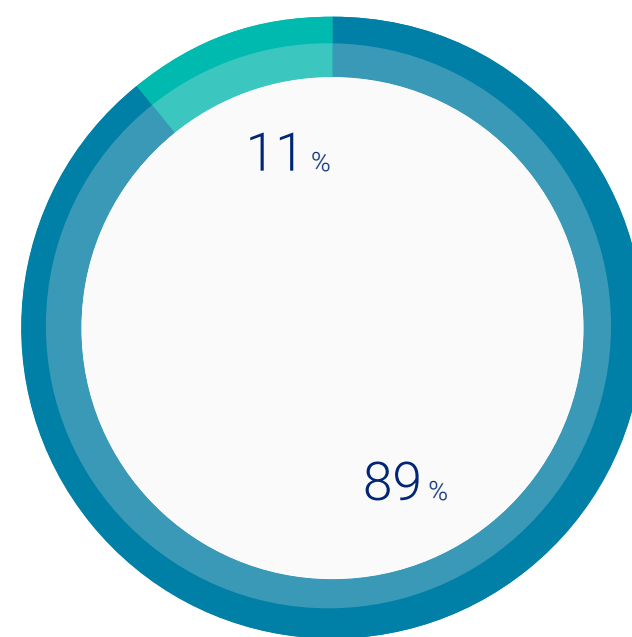
Utilisez-vous des technologies ou des outils d'intelligence artificielle générative (à l'exception des logiciels de traduction) dans le cadre de votre travail ?



CANDIDATS

Votre organisation a-t-elle interdit l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail ?

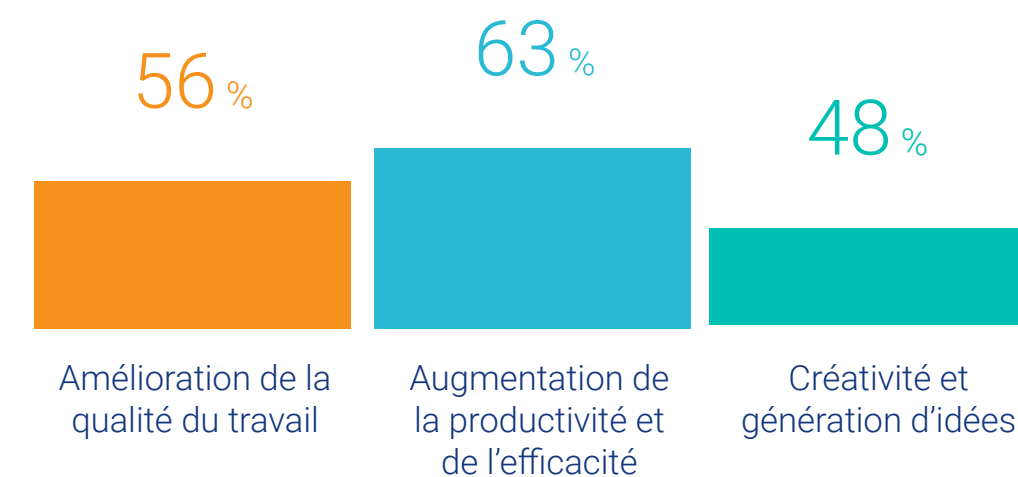
● Oui ● Non



Comment utilisez-vous l'IA ?

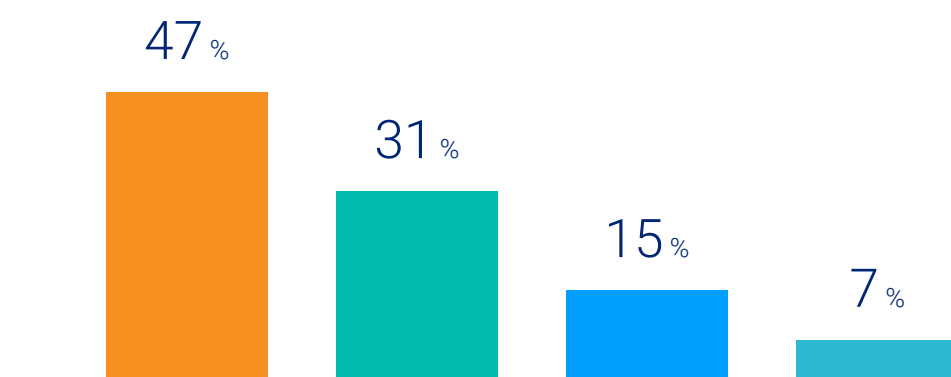
Pour résumer ou paraphraser un texte	44 %
Pour définir des termes ou expliquer des sujets complexes	36 %
Pour vous assister dans votre rédaction (par exemple, pour rédiger ou améliorer des courriels ou des présentations)	31 %
Pour analyser des données (par exemple, comparer des ensembles de données ou créer des formules)	30 %

Top 3 des principaux avantages de l'utilisation de l'IA au travail :



Êtes-vous inquiet des risques que les progrès de l'IA font peser sur les futures opportunités d'emploi ?

● Peu inquiet ● Pas du tout inquiet
● Assez inquiet ● Très inquiet



CANDIDATS

Comment pensez-vous que l'IA affectera les futures opportunités d'emploi ?

L'IA supprimera plus de postes qu'elle n'en créera	40 %
L'IA aura un impact neutre sur les opportunités d'emploi	21 %
L'IA créera plus de postes qu'elle n'en supprimera	16 %
Incertain	23 %

Prévoyez-vous de changer de profession ou de domaine de spécialisation d'ici à la fin de 2024 pour faire face à l'évolution de l'IA ?

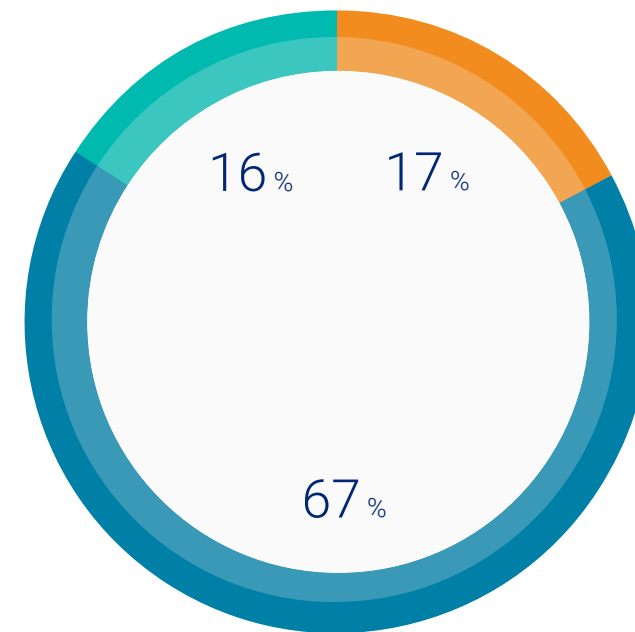
20 % répondent **oui**



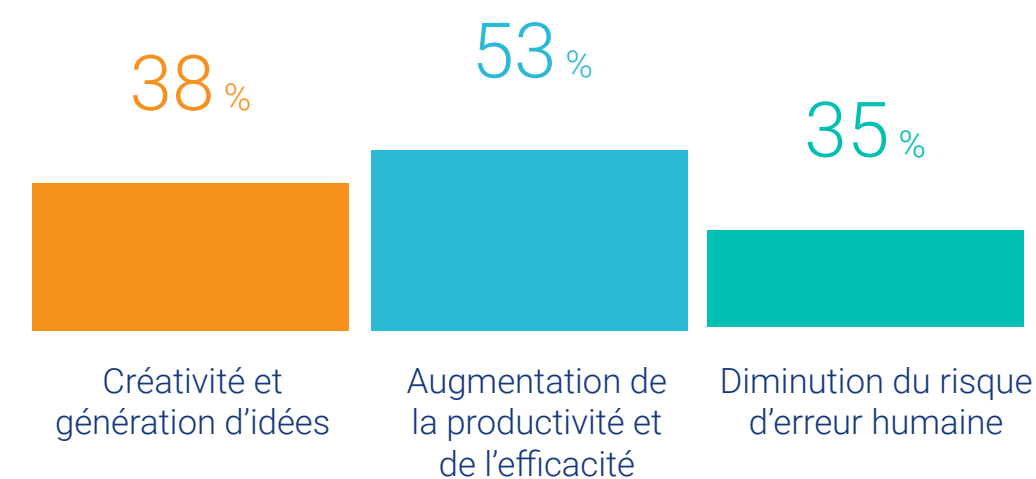
CLIENTS

À l'exception des logiciels de traduction spécifiques, votre organisation recommande-t-elle l'utilisation de technologies ou d'outils d'IA, tels que ChatGPT ou Midjourney, sur le lieu de travail ?

● Oui ● Non ● Incertain



Top 3 des principaux avantages de l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail :



Comment pensez-vous que l'IA aura un impact ou a eu un impact sur les opportunités d'emploi dans votre secteur ?

Pas d'impact significatif sur l'emploi

57 %

Diminution des opportunités d'emploi

25 %

Augmentation des opportunités d'emploi

18 %

Comment pensez-vous que l'IA affectera les futures opportunités d'emploi ?

L'IA supprimera plus de postes qu'elle n'en créera	36 %
L'IA aura un impact neutre sur les opportunités d'emploi	28 %
L'IA créera plus de postes qu'elle n'en supprimera	11 %
Incertain	25 %

Quelles mesures, le cas échéant, votre organisation prend-elle pour faire face à l'impact potentiel de l'IA sur l'emploi ?

25 %

Nous étudions encore les implications de l'utilisation de l'IA avant de prendre des mesures

11 %

Nous sensibilisons les employés à notre politique actuelle / future en matière d'IA

10 %

Nous proposons aux employés des programmes de formation et de perfectionnement

59 %

Incertain

5 %

Autre(s)

Découvrons l'analyse de **Pierre Gromada, Directeur France & Luxembourg, Technology solutions** :



L'intelligence artificielle (IA) a révolutionné le monde des affaires, apportant des changements significatifs dans la manière dont les entreprises opèrent. Tout d'abord, l'IA comble un besoin croissant de conseils. En effet, grâce à ses capacités d'analyse de données avancées, elle aide les entreprises à prendre des décisions éclairées, à prédire les tendances du marché et à optimiser leurs processus.

Les entreprises recherchent activement des experts en IA pour intégrer cette technologie à leurs opérations. Par conséquent, les métiers de la tech connaissent une demande sans précédent. Les Ingénieurs en IA, les Data scientists et les experts en apprentissage automatique sont devenus des atouts incontournables. Le développement d'algorithmes sophistiqués, la création de modèles prédictifs et l'automatisation des tâches sont au cœur de ces métiers, leur offrant un avantage concurrentiel majeur.

Concernant les tendances, l'IA continue de progresser rapidement. Les chatbots et les assistants virtuels révolutionnent le service client, l'automatisation des processus robotiques (RPA) transforme la gestion des tâches administratives et la personnalisation des expériences client gagne en importance. L'IA éthique et responsable devient donc une priorité, avec une réglementation plus stricte pour garantir la transparence et l'équité dans son utilisation.

En conclusion, l'intelligence artificielle joue un rôle crucial dans le monde des affaires en répondant aux besoins en conseils, en créant de nouveaux métiers de la tech et en impulsant des tendances. Les entreprises qui embrassent cette technologie restent en tête de la course à l'innovation et à la compétitivité sur le marché mondial.




in

PIERRE GROMADA
Directeur France & Luxembourg
Technology solutions

PARTIE 2 :

ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS



ADV & Supports achats ▶

Architecture & Ingénierie de la construction ▶

Assistanat & Office support ▶

Association, Fondations & Fédérations ▶

Assurance ▶

Audit & Expertise comptable ▶

Banque ▶

Bâtiment & Travaux publics ▶

Conseil RH ▶

Développement durable & Green ▶

Éducation ▶

Exécutif ▶

Finance & Comptabilité ▶

Génie électrique et climatique
& Maintenance multitechnique ▶

Immobilier ▶

Industrie ▶

International ▶

Juridique ▶

Logement social ▶

Marketing, Commercial & Communication ▶

Public & Parapublic ▶

Ressources humaines ▶

Retail, Mode & Luxe ▶

Santé ▶

Supply Chain, Achats, Logistique & Transport ▶

Technology consulting ▶

Technology recruitment ▶

ADV & SUPPORTS ACHATS

UN MARCHÉ EN PLEINE ÉVOLUTION



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Après avoir connu un fort rebond post crise sanitaire, le marché de l'emploi en ADV s'est stabilisé en 2023. La demande de candidats reste tout de même forte malgré le contexte actuel de ralentissement économique au niveau européen. La demande de profils ADV est supérieure à l'offre sur le marché et les candidats qualifiés qui postulent ont souvent le choix entre plusieurs propositions d'embauche de la part des entreprises. Celles-ci manquent cependant de visibilité à cause du contexte économique et ont de plus en plus recours à l'intérim et aux CDD avant de proposer un CDI.

Dans un contexte d'inflation, les candidats attendent une rémunération plus élevée afin de conserver un pouvoir d'achat équivalent. Les entreprises restent toutefois réticentes à augmenter les rémunérations pour les fonctions support, préférant allouer davantage de budget aux fonctions commerciales. Les entreprises souhaitant minimiser leur turnover doivent cependant être attentives à cet élément. Le manque d'évolution salariale est souvent cité comme un motif de départ par les salariés présents dans une entreprise depuis plusieurs années.

Quelle vision pour l'avenir ?

Face à la pénurie de candidats disponibles sur le marché, les entreprises vont devoir s'ouvrir sur les profils recherchés : en recrutant par exemple des candidats fraîchement diplômés ou des profils en reconversion qu'elles formeront aux métiers de l'ADV. Pour cela, elles doivent être en mesure d'appréhender les soft skills des candidats lors des entretiens, plutôt que leurs expériences passées, afin de s'assurer que ces nouvelles recrues pourront s'adapter à leur environnement de travail. Les entreprises doivent également tenir compte du fait que les candidats sont sursollicités par les employeurs et adapter leurs processus de recrutement : plus de rapidité, moins d'entretiens successifs, en réaliser certains à distance, notamment en début de processus.

Les candidats sont de plus en plus attentifs à leur environnement de travail. Les entreprises qui veulent attirer et conserver dans leurs effectifs les profils les plus performants devront leur offrir de la flexibilité afin d'allier leur vie professionnelle et personnelle. Le télétravail est aujourd'hui considéré comme un avantage minimum pour les métiers de l'ADV. Les entreprises qui souhaitent se démarquer pourraient proposer la semaine de 4 jours pour encore plus de flexibilité.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant ADV
- Chargé de clientèle anglais
- Assistant commercial

Top 3 des métiers en tension

- Assistant / Gestionnaire appels d'offres
- Assistant export
- Assistant achat

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- SAP
- Anglais courant
- Incoterms et formalités douanières
- Excel avancé
- Connaissance des clients GMS



➔ ADV & SUPPORTS ACHATS

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max		
Assistant / Gestionnaire ADV	25	28	27	32	30	35	36	-4 %
Assistant commercial	27	30	30	38	36	42	40	
Assistant appels d'offres	28	33	32	38	38	42	42	
Assistant / Gestionnaire achats	23	27	25	33	32	38	36	
Assistant bases de données	23	29	25	33	30	38	34	
Assistant SAV / Chargé de clientèle	21	24	24	28	28	32	30	
Assistant / Gestionnaire ADV bilingue	27	29	29	32	32	36	35	
Assistant / Gestionnaire import-export	27	32	32	36	35	38	38	
Responsable ADV / service clients	36	42	42	50	50	60	55	
Responsable ADV export	41	49	46	55	57	71	70	



ARCHITECTURE & INGÉNIERIE DE LA CONSTRUCTION

UN MARCHÉ SOUTENU PAR LA RÉHABILITATION



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Malgré un volume de recrutements en baisse, le secteur de la maîtrise d'œuvre de la construction a bien résisté en 2023 grâce à de multiples chantiers qui se sont concrétisés sur la partie logements et bâtiments industriels. À noter tout de même que l'activité est disparate entre les différents acteurs. Quand certains continuent de recruter, d'autres ne reconduisent pas les CDD, voire subissent des plans de licenciement.

La tendance pour 2024 annonce un marché plus tendu sur la partie logement collectif et individuel. Quelques permis de construire sortent encore, et les bureaux d'études et les Architectes retenus mettent tout en œuvre pour produire les études de conception rapidement afin d'être sûrs que le chantier soit lancé et non reporté, voire abandonné.

Malgré cela, les commandes du côté des marchés publics sont au rendez-vous et sont en hausse depuis 2022. Cette tendance se confirme en 2023 et continuera en 2024. Il y a en effet une forte demande pour les réhabilitations des bâtiments publics (logements sociaux et établissements scolaires en première ligne). Il est donc important pour les bureaux d'études et les Architectes de se diversifier et de se faire connaître auprès des acteurs publics. Enfin, les projets industriels soutiennent également l'activité et compensent la baisse au niveau du logement.

Les difficultés de recrutement restent fortes avec un manque de candidats qualifiés flagrant. Cependant, nous n'observons pas de surenchère de la part des employeurs dans leurs propositions de salaire. De fait, ils préfèrent mettre en avant des avantages impactant pour la qualité de vie au travail comme la semaine

de quatre jours, la flexibilité horaire, le télétravail, des locaux modernes, etc. Aussi, les cabinets d'Architectes ou bureaux d'études qui ont un pôle Recherche et Développement en éco-construction attirent de plus en plus.

Le salaire n'est désormais plus le seul élément à prendre en compte lors de la prise de décision du candidat pour un poste. Les avantages offerts par les entreprises sont scrutés de très près.

Quelle vision pour l'avenir ?

Compte tenu de la crise immobilière, le marché de la maîtrise d'œuvre va se tendre. Néanmoins, les bureaux d'études et les cabinets d'Architectes ont l'avantage d'être polyvalents avec une diversité de projets. Pour continuer à travailler sur du neuf, il faut se tourner vers les appels d'offres des pouvoirs publics (secteur de la Santé et plan de création d'établissements pénitenciers) et des projets industriels. Aussi, les acteurs de la maîtrise d'œuvre doivent s'orienter vers des projets de réhabilitation de bâtiments tertiaires et de logements sociaux. Enfin, ils doivent commencer à intégrer dans leurs études tout ce qui a trait à l'environnement, comme le réemploi des matériaux ou l'utilisation des matériaux biosourcés.

Les profils ayant de l'expérience dans ces différents domaines sont donc recherchés par ces employeurs, qui n'ont plus d'autre choix que d'ouvrir leurs horizons.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Maître d'œuvre d'exécution
- Chef de projets
- Ingénieur d'études TCE

Top 3 des métiers en tension

- Dessinateur-projeteur béton
- Chargé d'études VRD
- Économiste

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Connaissance de son marché local
- Optimisation des coûts des matériaux
- Suivi de chantier TCE



ARCHITECTURE & INGÉNIERIE DE LA CONSTRUCTION

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Architecture									
Responsable d'agence	58	62	62	65	65	76	76	NS	-7 %
Directeur de travaux	50	56	56	60	60	67	67	85	
Architecte travaux	32	38	38	43	43	50	50	NS	
Directeur de projets	57	61	61	66	66	70	70	86	
Chef de projets	45	47	47	50	50	55	55	NS	
Assistant chef de projets	32	38	38	42	42	45	45	NS	
Architecte / Urbaniste	32	37	37	44	44	52	52	70	
BIM manager	40	44	44	48	48	60	60	74	
Économiste	30	35	35	44	44	56	56	NS	
Architecture d'intérieur									
Responsable d'agence	52	56	56	62	62	70	70	NS	-7 %
Chef de projets	38	44	44	48	48	52	52	66	
Assistant chef de projets	28	32	32	38	38	43	43	NS	
Responsable travaux	34	38	38	46	46	53	53	66	
Décorateur	28	32	32	38	38	48	48	65	



Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Ingénierie de la construction									
Tous corps d'état									
Directeur d'agence	55	65	65	80	80	100	100	120+	-11 %
Chef de projets TCE	40	45	45	50	50	55	55	65	
Ingénieur d'études TCE	36	42	42	47	47	52	52	58	
Dessinateur-projeteur TCE	28	30	30	36	36	41	41	45	
Chargé d'études TCE	30	32	32	35	35	40	40	48	
BIM manager	40	44	44	48	48	60	60	74	
Économiste de la construction	30	35	35	40	40	44	44	50	
Conducteur de travaux MOEx	35	38	38	42	42	45	45	48	
OPC	30	32	32	35	35	38	38	42	
VRD & Urbanisme									
Directeur d'agence	56	61	61	65	65	70	70	85+	-5 %
Chargé d'études et travaux VRD	30	33	33	36	36	39	39	43	
Ingénieur d'études et travaux VRD	35	38	38	42	42	45	45	50	
Dessinateur-projeteur VRD	28	32	32	35	35	38	38	42	
Génie climatique et électrique									
Directeur d'agence	50	55	55	60	60	65	65	75+	-10 %
Chef de projets	38	42	42	44	44	47	47	55	
Ingénieur d'études	37	40	40	43	43	46	46	52	
Chargé d'études	30	33	33	36	36	38	38	42	
Dessinateur-projeteur	28	30	30	33	33	36	36	40	
Thermicien	30	33	33	36	36	39	39	43	
Bureaux de contrôle et expertise									
Chargé d'affaires CTC	33	37	37	44	44	50	50	60	-5 %
Coordinateur SPS	36	42	42	45	45	48	48	60	
Expert construction*	32	36	36	40	40	45	45	55	
Cabinets de Géomètre									
Topographe	24	27	27	30	30	35	35	40	=
Géomètre expert	36	40	40	45	45	50	50	NS	

* Agréé CRAC

ASSISTANAT & OFFICE SUPPORT

L'ADAPTABILITÉ AU SERVICE DES FONCTIONS SUPPORTS



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Nous constatons que les TPE (très petites entreprises), les PME (petites et moyennes entreprises) et certaines ETI (entreprises de taille intermédiaire), lorsqu'elles recrutent un Assistant, un Assistant de direction ou un Office manager, sont de plus en plus à la recherche d'une diversification de leurs compétences. Parmi celles-ci, nous pouvons citer les RH, la petite comptabilité, le marketing, ou encore la communication. Ainsi, la polyvalence chez les candidats est de plus en plus valorisée.

A contrario, dans la majorité des grandes entreprises ainsi que dans certaines ETI, ces fonctions en Assistanat ont des tâches plutôt segmentées. Ici, les candidats doivent démontrer leur aptitude à travailler de manière méthodique, dans des environnements bordés par des process parfois très poussés.

Dénicher le bon profil pour son organisation, en termes de compétences techniques et transversales (ou soft skills), relève parfois du défi. Pourtant, nous ne sommes pas dans une situation de pénurie de candidats comme certains métiers peuvent l'être.

Concernant les politiques de rémunération sur l'année 2023, elles ont beaucoup évolué, et à la hausse. Nous l'avions anticipé, mais dans une moindre mesure, et nous ne nous attendions pas à vivre cela avec une telle ampleur. Les profils les plus plébiscités sur le marché peuvent gagner jusqu'à 30 % de salaire en plus en changeant d'emploi.

Quelle vision pour l'avenir ?

La vision pour l'avenir du recrutement se dessine comme un équilibre entre l'adaptabilité et l'équité. Les entreprises, grandes et petites, doivent continuer à mettre en place des actions concrètes.

La balance vie professionnelle / vie personnelle devient un facteur clé. Les professionnels des ressources humaines ainsi que les dirigeants devront se tourner vers des critères de rémunération, ainsi qu'un environnement attractif. L'un des enjeux est d'opérer ces changements afin d'attirer des talents, tout en préservant la satisfaction des employés existants.

Nombreuses sont les entreprises qui repensent leur manière de fonctionner et leurs modèles afin de s'adapter aux nouvelles exigences du marché de l'emploi.

C'est un challenge pour ces structures. Cela peut nécessiter une révision de leurs fonctionnements opérationnels, allant du processus de recrutement jusqu'aux avantages proposés.

Ces changements stratégiques les poussent à être plus flexibles, à revoir leurs avantages sociaux et à remanier parfois leurs grilles salariales pour rester concurrentielles et répondre aux besoins changeants des candidats.

Le maître mot est l'adaptabilité qui devient ainsi un atout majeur pour les entreprises qui souhaitent prospérer dans l'avenir du recrutement.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant de direction
- Office manager
- Assistant de gestion

Top 3 des métiers en tension

- Assistant travaux
- Assistant technique
- Assistant juridique

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Langues : Anglais / Espagnol / Allemand
- Maîtrise poussée du Pack Office
- Logiciel de communication
- Soft skills



ASSISTANAT & OFFICE SUPPORT

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Assistant de direction									
Assistant personnel	NS	NS	32	42	40	48	45	55	=
Office manager	26	36	33	40	37	45	40	50	
Assistant d'équipe	25	35	28	38	35	43	38	48	
Assistant de direction	28	36	30	40	35	45	40	50	
Assistant de direction de haut niveau	NS	NS	38	45	40	48	45	55	
Assistant de direction - Profils bilingues									
Assistant personnel	NS	NS	35	45	45	60	50	75	-8 %
Office manager	30	40	35	45	40	55	45	70	
Assistant d'équipe	30	40	35	45	40	55	45	60	
Assistant de direction	32	42	35	45	40	55	45	65	
Assistant de direction de haut niveau	NS	NS	40	55	50	60	55	75	
Assistant spécialisé									
Assistant juridique	27	35	30	38	35	45	40	50	-5 %
Assistant en service commercial	26	32	30	35	32	38	36	45	
Assistant en service RH	26	32	28	34	30	38	35	42	
Assistant services généraux	24	30	26	33	29	36	34	40	
Assistant de gestion	26	32	28	34	30	38	35	42	
Assistant spécialisé - Profils bilingues									
Assistant juridique	30	38	33	40	38	46	42	55	-7 %
Assistant en service commercial	28	35	33	38	35	42	38	48	
Assistant en service RH	28	35	32	36	34	40	35	45	
Assistant services généraux	26	33	30	35	32	38	34	43	
Assistant de gestion	28	35	32	36	34	40	35	45	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Assistant immobilier / BTP									
Assistant technique	28	35	32	38	36	42	40	50	=
Assistant programmes	28	35	32	38	36	42	40	50	
Assistant travaux	28	35	32	38	36	42	40	50	
Fonctions support									
Assistant administratif	24	28	26	32	28	34	30	38	-5 %
Assistant polyvalent	25	29	27	33	29	35	32	40	
Standardiste / Hôte d'accueil	24	28	26	32	28	34	30	38	
Employé de bureau / Archiviste	21	24	22	25	22	25	22	25	
Fonctions support - Profils bilingues									
Assistant administratif	26	30	28	34	30	36	32	40	=
Assistant polyvalent	27	32	30	35	32	38	35	42	
Standardiste / Hôte d'accueil	26	30	28	34	30	36	32	40	



ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FÉDÉRATIONS

UN SECTEUR DYNAMIQUE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le monde associatif est le poumon de la France et il rythme notre quotidien ainsi que celui de milliers de personnes. Il est au cœur des principaux enjeux de notre société : éducation, médico-social, social, culture, etc. En effet, cet espace de croissance riche est l'un des premiers employeurs de France : il représente 1,8 million d'emplois.

Le secteur associatif est en transformation constante et doit faire face à des défis majeurs que sont : l'accroissement des besoins (recrutements, formations, etc.), la transformation des modes de fonctionnement (gestion des bénévoles et des salariés, type de contrats : CDD, CDI ou intérim), ainsi que la modification des structures ressources (dons, mécénats, etc.).

Près d'un salarié du secteur privé sur dix travaille dans une association, et plus de la moitié des salariés des associations exercent une activité dans le secteur social, ce qui représente aujourd'hui un enjeu économique important.

Concernant l'évolution des rémunérations dans le secteur associatif (loi 1901 à but non lucratif), nous constatons qu'elle est significativement plus faible que dans le secteur privé. Les écarts observés avec ce dernier se situent entre 10 et 15 % pour les cadres et entre 15 et 20 % pour les cadres supérieurs. La différence majeure est l'absence de rémunération variable, probablement liée au fait que celle-ci est souvent associée à la récompense de la performance. Un concept qui n'est pas forcément compatible avec les valeurs d'une organisation à but non lucratif.

Aujourd'hui, un cadre ne fait plus sa carrière au sein d'une seule et même structure associative. Nous constatons qu'au-delà du salaire, les candidats ont d'autres sources de motivation. En effet, avant de prendre le risque de changer d'employeur, ils devront être convaincus de la viabilité des projets associatifs à court et long terme.

Quelle vision pour l'avenir ?

Ce secteur ne cesse de se développer et les perspectives sont extrêmement optimistes pour l'année à venir. Les candidats recherchent une structure avec des valeurs et un projet bien précis.

Nous observons sur l'année 2023 que l'ensemble des acteurs associatifs mettent tout en œuvre pour permettre aux futurs candidats d'être dans un environnement de travail moderne et convivial (un jour de télétravail par semaine minimum, flexibilité, matériel informatique, téléphone portable, etc.). Le secteur associatif est et sera toujours un acteur indispensable à la vie de tout citoyen.

Étant donné l'inflation que connaît notre pays aujourd'hui, le gouvernement prévoit de déployer plusieurs millions d'euros pour soutenir les associations employeuses, ce qui aura pour effet d'aider à l'alignement des rémunérations et aux projets associatifs.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Directeur administratif et financier
- Contrôleur de gestion
- Directeur de la communication

Top 3 des métiers en tension

- Responsable collecte de fonds
- Gestionnaire de paie
- Comptable

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Prise d'initiative
- Anticipation
- Esprit d'équipe
- Management de projets
- Capacité d'analyse



ASSOCIATIONS, FONDATIONS & FÉDÉRATIONS

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Fonctions de direction générale									
Directeur général / Secrétaire général	55	60	60	70	70	90	90	150	-20 %
Directeur général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	
Directeur général adjoint	40	55	55	65	65	75	75	90	
Fonctions support									
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	-15 %
Gest. RH / paie / carrière / formation	28	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur SI	38	45	45	55	55	65	65	100	
Administrateur systèmes et réseaux	28	32	32	35	35	42	42	45	
Chef de projets informatique	36	37	37	42	42	50	50	55	
Développeur	32	35	35	38	38	45	45	50	
Directeur de la communication	40	45	45	55	55	70	70	100	
Resp. communication et marketing	30	40	40	50	50	55	55	70	
Chef de projets web	22	28	28	35	35	40	40	50	
Directeur administratif et financier	NS	NS	38	47	47	60	60	120	
Resp. du contrôle de gestion / RAF	35	40	40	45	45	60	60	80	
Contrôleur de gestion	25	30	30	35	35	45	45	60	
Trésorier	25	30	30	35	40	50	50	60	
Comptable	25	28	28	35	35	38	38	45	
Responsable juridique	38	42	42	45	45	55	55	70	
Responsable collecte de fonds	25	30	35	40	45	50	55	80	
Chargé collecte de fonds	20	25	30	35	35	40	40	45	
Responsable / Directeur des achats	38	42	42	50	50	60	60	100	
Acheteur	25	30	30	35	35	45	45	60	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Fonctions spécifiques									
Directeur ESAT	30	35	35	38	38	55	55	80	-10 %
Directeur EHPAD	30	35	35	38	38	55	55	80	
Directeur de pôle foyers	30	35	35	38	38	55	55	70	
Éducateur spécialisé	20	25	25	28	28	35	35	45	
Directeur développement des accompagnements	30	35	35	38	38	55	55	65	
Responsable culturel	25	30	30	35	35	45	45	55	
Responsable partenariats	25	30	30	35	35	45	45	60	
Chargé partenariats	20	28	28	30	30	35	35	40	
Responsable pédagogique	25	30	30	35	35	40	40	50	
Directeur aménagement urbain	55	60	60	65	65	70	70	120	
Directeur technique bâtiment	30	35	35	38	38	55	55	80	
Technicien en bâtiment	20	25	25	28	28	30	30	40	
Chargé d'études	25	30	30	33	33	40	NS	NS	
Ingénieur travaux	30	35	35	47	47	55	55	60	
Conducteur de travaux	25	30	30	40	40	45	45	50	
Chargé de mission / d'études	24	30	30	40	40	45	NS	NS	

ASSURANCE

LA GUERRE DE L'ATTRACTIVITÉ



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le marché de candidats en Assurance est de plus en plus complexe à appréhender pour les ressources humaines et les opérationnels du secteur. Attractivité et réactivité sont les maîtres mots pour aboutir à un recrutement.

Les postes sont en surnombre, comparativement au nombre de candidats disponibles. Les acteurs majeurs du secteur se livrent une réelle bataille pour fidéliser et attirer les talents. Il n'est donc pas rare de voir des structures viser délibérément un acteur similaire du marché pour capter ses collaborateurs. Dans un tel contexte, difficile de ne pas répondre positivement aux demandes d'augmentation ou d'évolution des uns et des autres !

Pour les acteurs de proximité ou de notoriété plus limitée, il faut également jouer des coudes et proposer plus de flexibilité, plus de possibilités d'évolution et d'avantages en nature.

Les rémunérations ont ainsi bondi cette année, et les négociations salariales sont âpres et aboutissent souvent à des déceptions pour les structures qui ne peuvent pas s'aligner sur les tranches de salaire les plus hautes. En effet, les refus de proposition sont monnaie courante en phase finale de recrutement.

Les profils plus débutants tirent leur épingle du jeu, car les structures se montrent plus ouvertes. L'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance a d'ailleurs publié au début de l'été 2023 ses premiers résultats concernant les effectifs dans le domaine assurantiel en 2022. La branche comptabilise 1 400 nouveaux collaborateurs et en tout 18 300 personnes ont été embauchées en 2022, ce qui prouve encore une fois le fort dynamisme du secteur.

Quelle vision pour l'avenir ?

La fidélisation des nouvelles générations est de plus en plus compliquée, du fait du dynamisme du marché et d'un rapport à l'entreprise différent. Il est nécessaire pour les acteurs de rester en constante évolution afin de s'aligner sur les demandes du marché. Il faut également se montrer plus ouvert sur les profils et parfois prioriser une motivation à une compétence technique pour pouvoir pourvoir un besoin, au risque sinon de garder sur les bras un poste vacant pendant plusieurs mois.

Au-delà des remplacements, les créations de postes dans le secteur vont continuer à augmenter, car les risques assurables sont de plus en plus diversifiés et le besoin de main-d'œuvre en indemnisation continue à croître.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Gestionnaire assurance vie
- Gestionnaire sinistres IARD
- Télévendeur / Téléconseiller

Top 3 des métiers en tension

- Gestionnaire sinistres immeuble
- Gestionnaire sinistres construction
- Actuaire

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais
- Bon relationnel
- Adaptabilité / Polyvalence
- Formation en Assurance





ASSURANCE

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	Régions	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max			
Assurance de personnes									
Gestionnaire adhésions santé	25	27	27	28	28	29	29	-20 %	
Gestionnaire prestations santé	25	27	27	28	28	29	29		
Gestionnaire vie & succession	26	29	29	32	32	35	35		
Gestionnaire production retraite	26	28	28	32	32	34	34		
Gestionnaire liquidateur retraite	26	28	28	32	32	34	34		
Gestionnaire production prévoyance	26	29	29	32	32	35	35		
Gestionnaire prestations prévoyance	26	29	29	32	32	35	35		
Gestionnaire cotisation	26	29	29	32	32	35	35		
Tarificateur	30	33	33	40	40	43	43		
Technico-commercial assurances collectives	32	35	35	42	42	50	50		
Souscripteur assurances collectives	38	41	41	51	51	65	65		
Assurance dommages									
Gestionnaire production IARD	28	30	30	34	34	37	37		-20 %
Gestionnaire sinistres IARD	29	30	30	35	35	38	38		
Chargé de comptes DAB / RC / Construction	35	37	37	42	42	52	52		
Gestionnaire sinistres DAB / RC / Construction	35	38	38	43	43	49	49		
Gestionnaire sinistres auto corporels	33	36	36	38	38	45	45		
Assistant souscription DAB / RC / Construction	38	42	42	48	48	55	55		
Souscripteur DAB / RC / Construction	42	45	45	65	65	80	80		
Chargé de clientèle	32	37	37	42	42	65	65		

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max		
Métiers transverses								
Directeur commercial*	NS	NS	NS	NS	80	110	110	-20 %
Responsable d'équipe	35	42	42	47	47	55	55	
Télévendeur / Téléconseiller**	28	29	29	31	31	32	32	
Collaborateur d'agence*	27	30	30	33	33	35	35	
Commercial grands comptes***	NS	NS	40	60	60	90	90	
Commercial PME-PMI***	32	36	36	42	42	65	65	
Gestionnaire de risques	34	39	39	45	45	50	50	
Directeur régional / Inspecteur***	NS	NS	50	60	60	80	80	
Chef de produit / projets marketing	32	38	38	50	50	65	65	
Actuaire diplômé	45	55	55	70	70	100	100	
Chargé d'études actuarielles	40	45	45	60	60	80	80	
Chargé d'études statistiques / reporting	35	40	40	50	50	65	65	
Ingénieur prévention	37	41	41	46	46	52	52	
Expert d'assurance	40	45	45	50	50	60	60	

* Les rémunérations sont à titre indicatif sans tenir compte des bonus liés à la performance de l'entreprise

** Il s'agit de rémunérations fixes uniquement

*** Les rémunérations tiennent compte des packages globaux

NB : Les écarts de rémunération Paris/Régions sont plus importants sur les fonctions seniors. Sur les fonctions juniors, les salaires sont en phase.

AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE

TOUJOURS UNE TRÈS FORTE PÉNURIE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Depuis plus de 15 ans, nous analysons les rémunérations sur les métiers de la profession comptable. Et entre 2008 et 2023, les rémunérations en cabinet ont connu une augmentation d'environ +25 %, soit une progression moyenne annuelle d'environ +1,5 %, indépendamment du métier, de la région ou de la taille du cabinet.

Cette année, nous observons des tendances sur plusieurs axes :

Pour les jeunes diplômés, le constat est simple : l'expérience en alternance est plus rémunératrice qu'un stage. Et pour cause, une alternance de deux ans, par exemple, consiste à pratiquer le métier tout en étant formé et en gagnant en autonomie. L'employeur y voit un intérêt à investir du temps dans la montée en compétences, car il peut en récupérer des bénéfices sur la durée.

En Expertise comptable, entre 2008 et 2023, les collaborateurs qui ont entre 2 et 4 ans d'expérience en cabinet, avec une autonomie dans la production des bilans et des liasses fiscales, ont constaté une augmentation de presque un tiers plus rapide de leur rémunération en région parisienne par rapport aux autres régions françaises (31 % contre 23 %).

En Audit, la promulgation de la loi PACTE en 2019 en France a eu un impact significatif sur les recrutements en Audit au sein des cabinets. En quatre ans, nos consultants ont constaté une baisse d'environ 50 % du volume des demandes de recrutements en Audit.

En Social, Silae continue à être le logiciel de choix des collaborateurs, ce qui rend toujours plus difficiles les recrutements pour les cabinets qui utilisent d'autres plateformes.

Quelle vision pour l'avenir ?

Chaque année, la pénurie de candidats s'accroît. Cette année, encore plus qu'avant, trouver des candidats se fait par le biais d'un accompagnement sur le long terme. Il faut être présent tout au long de la carrière du candidat afin d'être le premier choix si et quand il décide de changer d'employeur.

Par ailleurs, la dématérialisation des relations humaines dans notre vie au quotidien éloigne, dans une recherche d'emploi, les candidats des acteurs. Les candidats ont plus de mal à valoriser l'importance du lien humain et ont donc moins de scrupules à laisser les interlocuteurs sans nouvelles et changer d'avis au cours du processus de recrutement.

Notre conseil n°1 dans ce contexte est de tout miser sur le premier entretien. Si cela se passe bien, le candidat envisagera de poursuivre. Sinon, il n'y aura pas de 2^e chance, car il aura d'autres options alléchantes.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Collaborateur comptable
- Manager ou futur associé
- Gestionnaire de paie

Top 3 des métiers en tension

- Audit
- Expertise comptable
- Social

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Investissement sur la durée
- Fidélité et engagement
- Sens du conseil





Métiers	Paris			Nord-Est			Nord-Ouest			Sud-Ouest			Sud-Est			Centre		
	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC
Assistant comptable (Gestion de dossiers jusqu'à la préparation du bilan)																		
<1 an à ce poste	26	33	0	22	25	1	23	25	0	22	24	0	23	27	1	23	25	0
1-2 ans à ce poste	26	33	0	23	26	1	24	26	0	24	26	0	25	29	0	25	26	0
>2 ans à ce poste	26	33	0	24	27	2	25	28	0	25	29	0	28	32	0	25	27	0
Collaborateur comptable - 2 à 4 ans d'expérience en cabinet (Gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)																		
<2 ans à ce poste	38	45	0	25	28	1	26	28	0	27	29	0	29	32	0	26	28	*
2-4 ans à ce poste	38	45	0	27	32	1	26	29	0	29	33	0	32	34	0	27	30	*
>4 ans à ce poste	38	45	0	29	34	2	28	32	0	31	36	0	33	37	0	27	37	*
Collaborateur comptable / Responsable de dossiers - plus de 4 ans d'expérience en cabinet (Gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)																		
<2 ans à ce poste	43	50	0	30	35	2	30	33	0	31	34	0	33	38	0	30	34	*
2-4 ans à ce poste	43	50	0	32	37	2	30	34	0	33	36	0	35	40	1	30	37	*
>4 ans à ce poste	43	50	0	34	39	2	34	37	0	35	40	0	37	41	3	33	43	*
Chef de mission / Superviseur avec encadrement technique																		
<2 ans à ce poste	45	52	0	35	39	2	34	36	0	36	40	0	40	43	2	34	40	*
2-4 ans à ce poste	45	52	0	37	41	2	35	38	0	38	42	0	42	45	2	35	45	*
>4 ans à ce poste	45	52	0	39	44	1	35	40	0	41	44	0	44	47	2	35	46	*
Chef de mission avec encadrement managérial																		
<2 ans à ce poste	49	60	0	35	40	1	37	42	0	37	41	0	41	44	2	34	40	*
2-4 ans à ce poste	49	60	0	37	42	1	39	45	0	40	43	0	44	47	2	35	45	*
>4 ans à ce poste	49	60	0	40	45	1	41	49	0	44	48	0	46	51	3	35	46	*
Manager / Responsable de bureau - avec encadrement de moins de 6 personnes																		
<2 ans à ce poste	60	75	0	41	46	1	44	47	0	45	48	0	45	52	3	37	45	*
2-4 ans à ce poste	60	75	0	43	48	1	45	50	0	47	51	0	47	54	3	37	47	*
>4 ans à ce poste	60	75	0	45	50	1	48	52	0	50	51	0	49	57	3	40	55	*
Manager / Responsable de bureau - avec encadrement de min 6 personnes																		
<2 ans à ce poste	70	90+	0	42	50	0	45	48	0	51	53	0	46	56	3	37	45	*
2-4 ans à ce poste	70	90+	0	45	54	0	45	50	0	53	56	0	48	57	3	37	47	*
>4 ans à ce poste	70	90+	0	47	57	0	48	52	0	56	60	0	50	61	3	40	55	*
Expert-comptable diplômé, salarié - de 7 ans d'expérience sur ce poste																		
	NA**	NA**		47	62		50	57		58	62		52	68		44	63	
Expert-comptable diplômé, salarié + de 7 ans d'expérience sur ce poste																		
	NA**	NA**		59	85		57	90		65	80		68	87		53	83	

Colonne stage EC : majoration de salaire en raison du stage EC en K€.

* Rémunération proche ou égale à la fourchette haute

** Sur Paris Ile-de-France, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du diplôme d'Expert-comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.

Métiers

	Paris			Nord-Est			Nord-Ouest			Sud-Ouest			Sud-Est			Centre		
	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC	Min	Max	Stage EC
Audit junior - moins de 2 ans d'expérience en audit																		
Débutant à ce poste	37	43	0	24	27	1	29	31	0	27	30	0	26	29	0	23	25	0
1 an à ce poste	37	43	0	26	29	1	29	32	0	29	32	0	29	32	0	24	26	0
2 ans à ce poste	37	43	0	29	33	2	30	34	0	33	35	0	30	34	0	25	27	0
Auditeur sénior / Responsable de mission - minimum 2 ans d'expérience en audit																		
<2 ans à ce poste	42	52	0	30	34	2	31	35	0	34	37	0	35	37	0	28	33	0
2-4 ans à ce poste	42	52	0	33	37	2	33	36	0	36	40	0	37	42	0	32	37	0
>4 ans à ce poste	42	52	0	35	40	2	34	37	0	40	50	0	41	44	0	33	40	0
Superviseur / Chef de mission - plus de 4 ans d'expérience en audit																		
<2 ans à ce poste	50	62	0	35	40	2	36	39	0	43	47	0	41	44	0	36	45	0
2-4 ans à ce poste	50	62	0	36	44	1	36	39	0	46	50	0	43	48	0	36	46	0
>4 ans à ce poste	50	62	0	38	46	0	37	42	0	49	58	0	47	50	0	40	50	0
Manager / Directeur de mission - plus de 8 ans d'expérience en audit																		
<2 ans à ce poste	65	90+	0	43	48	0	41	46	0	48	51	0	46	51	0	39	47	0
2-4 ans à ce poste	65	90+	0	44	54	0	42	46	0	50	53	0	49	55	0	39	49	0
>4 ans à ce poste	65	90+	0	48	59	0	44	48	0	53	55	0	53	61	0	40	54	0
Expert-comptable, Commissaire aux comptes diplômé, salarié																		
<2 ans à ce poste	NA*	NA*		46	58		50	55		48	54		49	58		46	58	
2-4 ans à ce poste	NA*	NA*		53	67		50	55		53	57		56	67		53	67	
>4 ans à ce poste	NA*	NA*		59	78		53	NS		57	64		65	85		59	78	

Colonne stage EC : majoration de salaire en raison du stage EC en K€.

* Sur Paris Ile-de-France, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences et non un statut ou un diplôme. Ainsi, la rémunération ne peut être définie en fonction du diplôme d'Expert-comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.



SOCIAL & JURIDIQUE

Métiers

	Paris		Nord-Est		Nord-Ouest		Sud-Ouest		Sud-Est		Centre	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Gestionnaire paie junior - moins de 2 ans d'expérience en cabinet												
<2 ans à ce poste	32	38	23	26	24	26	24	27	25	28	22	25
2-4 ans à ce poste	33	38	24	28	26	28	26	29	27	31	25	28
>4 ans à ce poste	33	38	26	30	28	30	29	33	30	34	27	30
Gestionnaire paie confirmé - plus de 2 ans d'expérience en cabinet												
<2 ans à ce poste	38	42	27	31	26	30	28	31	30	35	26	30
2-4 ans à ce poste	38	42	30	34	27	31	29	34	32	37	26	32
>4 ans à ce poste	38	42	32	36	31	37	31	35	35	39	28	35
Responsable service social - avec encadrement 1 à 5 personnes												
<2 ans à ce poste	45	55	33	38	35	38	36	39	35	39	32	35
2-4 ans à ce poste	45	55	36	40	37	40	38	40	37	41	32	36
>4 ans à ce poste	45	55	37	42	37	42	39	43	38	43	33	39
Responsable service social - avec encadrement de plus de 5 personnes												
<2 ans à ce poste	55	65+	36	40	35	38	38	41	40	44	32	37
2-4 ans à ce poste	55	65+	37	43	37	40	41	45	42	47	33	40
>4 ans à ce poste	55	65+	40	49	37	43	42	46	45	51	35	42
Assistant juridique												
<2 ans à ce poste	28	30	23	25	23	25	23	25	25	29	23	25
2-4 ans à ce poste	30	35	25	27	25	27	25	27	27	31	24	27
>4 ans à ce poste	35	42	27	30	27	30	27	29	29	33	25	30
Juriste droit social - plus de 2 ans d'expérience professionnelle												
<2 ans à ce poste	36	40	26	29	25	27	25	27	31	35	24	28
2-4 ans à ce poste	40	45	29	33	27	30	26	29	33	38	28	32
>4 ans à ce poste	45	70	33	38	29	34	28	32	35	41	29	35
Juriste droit des sociétés - plus de 2 ans d'expérience professionnelle												
<2 ans à ce poste	32	35	26	30	25	27	26	30	31	35	26	30
2-4 ans à ce poste	35	40	29	34	27	30	28	32	34	38	27	32
>4 ans à ce poste	40	55	34	40	29	34	30	35	36	41	30	45
Responsable juridique												
<2 ans à ce poste	45	48	35	40	NS	NS	37	39	41	44	35	40
2-4 ans à ce poste	48	55	38	45	NS	NS	39	44	43	46	37	42
>4 ans à ce poste	55	NS	42	51	NS	NS	43	47	47	52	40	50



BANQUE

UN MARCHÉ CONSTANT ET DYNAMIQUE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Beaucoup de changements ont été constatés sur le marché bancaire, notamment avec de grands projets de transformation, de rachats, de fusions et de rapprochements interbancaires. Cette actualité riche a poussé les banques à largement recruter sur l'année 2023. Cependant, nous relevons une rareté des profils sur le marché, ce qui tire les rémunérations à la hausse. Nous avons pu même constater des effets d'enchères afin d'attirer et retenir les meilleurs talents.

Ces différents projets ont d'ailleurs fait évoluer certaines fonctions et fait naître de nouveaux postes. Les demandes de Chefs de projets avec une appétence métiers ont augmenté afin de répondre aux objectifs fixés dans le cadre de leurs plans à 5 ans. C'est donc une belle opportunité pour les candidats souhaitant donner une orientation plus fonctionnelle à leur carrière.

L'évolution de la Banque de détail pousse également à l'embauche, où des structures souhaitent renforcer leurs équipes commerciales. Elles recherchent des profils qui s'orientent davantage vers du conseil et de l'accompagnement. Afin d'attirer les profils, les rémunérations ont augmenté et le variable est aujourd'hui de plus en plus important.

Quelle vision pour l'avenir ?

Services à la clientèle : Les emplois axés sur le service à la clientèle et le conseil financier personnel pourraient rester importants, car les clients recherchent toujours des conseils et des interactions humaines pour certaines décisions financières.

Réglementation : Les évolutions réglementaires peuvent également influencer l'emploi dans le secteur financier. Des règles plus strictes en matière de conformité pourraient créer des opportunités dans les domaines de la gestion des risques et de la conformité.

Finance durable : La prise de conscience croissante des enjeux environnementaux et sociaux peut conduire à une demande accrue pour des professionnels de la Finance spécialisés dans la finance durable et l'investissement responsable.

FinTech : Les entreprises technologiques financières (FinTech) continuent de bousculer le secteur, ce qui crée de nouvelles opportunités d'emploi dans des domaines tels que les paiements électroniques, les prêts en ligne et les solutions de gestion financière personnelle.

En résumé, l'avenir de l'emploi dans le secteur bancaire et financier en France est susceptible d'être marqué par la numérisation, l'automatisation et la nécessité de développer de nouvelles compétences pour rester compétitif sur le marché du travail. Il est important pour les professionnels de ce secteur de rester flexible et de s'adapter aux changements technologiques et réglementaires.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Conseiller clientèle en agence
- Chargé de conformité
- Gestionnaire Back / Middle Office finance de marché

Top 3 des métiers en tension

- Gestionnaire Trade Finance (crédits documentaire, garanties internationales)
- Comptable / Valorisateur OPCVM
- Comptable bancaire

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais courant
- Agilité
- Connaissances en sécurité financière
- Relation et conseil client



Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Banque de réseau									
Directeur d'agence	37	42	42	48	48	50	50	60	-2 %
Chargé d'affaires entreprises / professionnels	37	42	42	48	48	50	50+	NS	
Gestionnaire de patrimoine	35	36	36	42	42	48	48+	NS	
Gestionnaire crédits (particuliers, entreprises, corporate)	26	27	28	30	31	36	38	42	
Surendettement	24	25	25	28	28	30	NS	NS	
Gestionnaire successions	24	26	24	28	28	32	33	35	
Chargé de recouvrement	25	27	28	31	32	35	35	40	
Gestionnaire moyens de paiement nationaux	24	26	26	28	28	32	NS	NS	
Téléconseiller	24	26	26	28	28	32	NS	NS	
Conseiller financier / Conseiller clientèle particuliers	26	28	28	32	32	38	38+	NS	
Conseiller à distance	25	30	32	35	36	40	40+	NS	
Conseiller d'accueil	22	24	24	26	NS	NS	NS	NS	
Asset management et Banque privée									
Banquier / Gérant privé	50	70	60	90	90	NS	110	NS	-10 %
Vendeur de fonds	45	60	60	80	80	100	100	NS	
Directeur des opérations / Secrétaire général / RCCI	60	80	70	90	80	NS	NS	NS	
Assistant gérant / Banquier privé	35	45	45	55	NS	NS	NS	NS	
Analyste quant	35	40	40	55	55	75	75	NS	
Analyste buy-side	35	40	40	55	55	75	75	NS	
Assistant commercial	25	30	30	34	NS	NS	NS	NS	
Client relationship manager	40	50	50	60	60	70	70	NS	
Risk manager	40	45	45	60	60	90	90	NS	
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	70	70	80	
Responsable de conformité	55	60	60	65	65	75	75	NS	
Chargé de conformité	35	40	40	50	55	60	60	NS	
KYC	28	32	32	35	35	40	NS	NS	
Chargé de reporting	28	32	32	35	35	40	40	NS	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Analyste de performance	28	32	32	35	35	42	42	NS	-10 %
Valorisateur OPCVM	28	30	30	32	32	35	NS	NS	
BO / MO référentiel	32	35	35	38	38	43	43+	NS	
Comptabilité OPCVM	30	32	32	35	35	38	40	NS	
MO OPCVM / retrocessions	33	36	36	40	40	45	45+	NS	
BO OPCVM / retrocessions	28	32	32	35	35	38	38+	NS	
Banque de financement & d'investissement									
Directeur des opérations	80	100	100	NS	NS	NS	NS	NS	-5 %
Chargé d'affaires	70	80	80	90	90	NS	NS	NS	
Client servicing / CRM / KYC	30	35	35	45	45	60	60	NS	
Risk manager	40	50	50	60	60	80	80	NS	
Risques opérationnels	40	50	50	60	60	70	70	80	
Compliance officer / RCSI	40	50	60	70	70	80	80	NS	
Gestionnaire garanties / crédits documentaires / négoce	38	40	40	45	NS	NS	NS	NS	
Gestionnaire moyens de paiement internationaux	28	32	32	35	35	38	NS	NS	
BO / MO dérivés	33	35	35	40	40	45	45+	NS	
BO / MO Titres / OST	33	35	35	40	40	45	45+	NS	

BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS

UN MARCHÉ CONTRASTÉ



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Si le volume des recrutements des entreprises générales de bâtiment reste stable et soutenu pour l'activité de gros-œuvre, ces dernières doivent faire face à la baisse des mises en chantier de logements neufs en transférant leurs demandes vers des profils expérimentés en réhabilitation.

Afin d'affronter au mieux ces difficultés, les entreprises générales de bâtiment réaffectent leurs effectifs vers des projets d'amélioration-entretien, quand d'autres, insuffisamment staffées pour se positionner sur ces marchés, créent de nouveaux départements ou jouent la carte de la diversification afin de remporter des affaires en macro-lots.

À l'exception des ouvrages publics (écoles, bâtiments administratifs, etc.) et de certaines spécificités territoriales à l'instar de la région PACA, le non-résidentiel marque également le pas.

En dépit de ces fragilités, les salaires progressent (+2,5 % en moyenne au niveau national) et les acteurs de la construction rencontrent des difficultés de recrutement toujours aussi prégnantes.

Pour autant, d'autres corps d'état font de la résistance. Bien que contenue, la hausse des marchés d'amélioration-entretien et de rénovation énergétique profite aux acteurs de l'enveloppe du bâtiment. Les recrutements d'experts du bardage, de l'étanchéité,

de l'ITE ou encore des menuiseries extérieures explosent entre le dernier semestre de l'année 2022 et les 6 premiers mois de 2023 (+50 %). La construction bois gagne du terrain partout en France et la construction métallique profite de la politique de réindustrialisation de l'Hexagone ; en particulier sur les arcs littoraux du grand Ouest et la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Fragilisé ces dernières années, le secteur des travaux publics a connu un rebond en 2023, malgré des disparités territoriales. Portés par les métropoles, les carnets de commandes des entreprises ont progressé de 15,9 % sur les 7 premiers mois de l'année (source : Fédération nationale des travaux publics). C'est donc dans une dynamique partiellement retrouvée que le secteur, marqué par un fort déséquilibre de sa pyramide des âges, a vu croître ses besoins en recrutement, offrant ainsi de nombreuses opportunités toutes lignes de métiers confondues, aux jeunes diplômés et en particulier aux professionnels issus de l'alternance.

Quelle vision pour l'avenir ?

Si l'on en croit les objectifs du budget 2024 fixé par le gouvernement, ainsi que les intentions des majors et ETI de rééquilibrer leurs marchés, le volume des recrutements de professionnels des travaux de rénovation totale ou partielle devrait poursuivre son ascension. Les hausses de salaires seront donc certainement plus contenues du côté des entreprises générales de bâtiment et nettement plus marquées chez les professionnels du clos couvert, de la construction bois et métallique ainsi que des VRD.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Conducteur de travaux VRD
- Ingénieur travaux réhabilitation
- Chargé d'affaires enveloppe du bâtiment

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Gestion financière globale
- Compétences techniques
- Agilité
- Leadership



Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max		
Entreprise générale / Gros oeuvre								
Directeur d'agence	90	100	100	110	110	120	120+	-5 %
Directeur d'exploitation	85	90	90	95	95	100	NS	
Directeur de travaux	75	82	82	87	87	92	92+	
Ingénieur travaux	40	45	45	53	53	58	NS	
Conducteur de travaux*	34	37	37	45	45	50	50+	
Chef de chantier	32	38	38	46	46	60	60+	
Ingénieur études de prix	40	45	45	53	53	58	NS	
Technicien études de prix*	34	37	37	45	45	50	50+	
Ingénieur méthodes	37	44	44	49	49	56	56+	
Ingénieur commercial	36	44	44	50	50	65	NS	
Revêts sols & murs / Agencement								
Directeur d'agence	57	63	63	72	72	83	83+	-4 %
Responsable d'atelier	37	47	47	57	57	67	67+	
Chargé d'affaires	32	36	36	42	42	55	55+	
Conducteur de travaux	30	35	35	40	40	45	45+	
Responsable bureau d'études	55	57	57	59	59	61	61+	
Dessinateur / Projeteur	26	29	29	35	35	42	42+	
Technicien études de prix / Métreur	33	36	36	41	41	48	48+	
Enveloppe du bâtiment / Construction métallique** / Construction bois								
Directeur d'agence	86	96	96	106	106	120	120+	-3 %
Directeur d'exploitation	73	78	78	83	83	88	88+	
Responsable d'atelier	35	45	45	55	55	65	65+	
Chargé d'affaires	46	50	50	54	54	63	63+	
Conducteur de travaux	36	39	39	44	44	51	51+	
Chef de chantier	29	32	32	37	37	41	41+	
Responsable bureau d'études	61	63	63	66	66	67	67+	
Dessinateur / Projeteur	29	32	32	37	37	43	43+	
Technicien études de prix / Métreur	36	39	39	44	44	51	51+	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max		
Voirie et réseaux divers / Terrassement								
Directeur d'agence	74	82	82	89	89	96	96+	-7 %
Directeur de travaux	63	68	68	73	73	78	78+	
Ingénieur travaux	40	45	45	52	52	56	NS	
Conducteur de travaux*	34	37	37	45	45	50	50+	
Chef de chantier	32	37	37	42	42	48	48+	
Responsable bureau d'études	53	58	58	65	65	72	72+	
Ingénieur études de prix	40	45	45	53	53	58	NS	
Technicien études de prix*	35	38	38	45	45	48	NS	
Géomètre topographe	27	30	30	33	33	38	38+	
Génie civil / Ouvrages d'art / Fondations spéciales								
Directeur d'agence	76	84	84	92	92	100	100+	-3 %
Directeur de travaux	65	70	70	75	75	80	80+	
Ingénieur travaux	40	45	45	52	52	56	NS	
Conducteur de travaux*	37	42	42	46	46	51	51+	
Chef de chantier	32	38	38	44	44	53	53+	
Responsable bureau d'études	55	60	60	67	67	74	74+	
Ingénieur études de prix	38	43	43	51	51	56	NS	
Technicien études de prix*	33	36	36	43	43	48	NS	

* Les rémunérations tiennent compte des packages globaux

**Charpente métallique / Menuiseries aluminium & PVC / Métallerie & serrurerie

CONSEIL RH

INTERVIEW D'ADRIEN GIBERT HUMAN RESOURCES PROJECT MANAGER



La division Conseil RH est dédiée à l'accompagnement des organisations dans la conception et le déploiement de leur stratégie RH. Elle est composée de consultants spécialisés dont les profils sont diversifiés : coachs, psychologues, experts RH, formateurs.

Qu'est-ce qui différencie aujourd'hui l'équipe Conseil en Ressources Humaines des autres ?

À la différence des autres équipes du cabinet, la division Conseil en Ressources Humaines ne réalise pas de recrutement à proprement parler, mais accompagne ses clients sur l'ensemble des problématiques RH qu'une entreprise peut rencontrer avant, pendant ou après le recrutement. Nous intervenons sur trois typologies de prestations : le conseil à la personne, le conseil aux organisations et la formation. Nous avons développé des méthodologies désormais largement éprouvées.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur les problématiques que vous rencontrez ?

Recruter et fidéliser ! Ces deux mots reflètent la majeure partie des problématiques rencontrées au sein des entreprises dans lesquelles nous intervenons. Avec un faible taux de chômage (7,2 % au deuxième trimestre 2023 (source : INSEE)), nous observons une raréfaction de plus en plus marquée de certains profils sur le marché de l'emploi, avec pour conséquence de freiner le développement des entreprises qui ne parviennent pas à pourvoir certains postes indispensables.

D'autre part, l'inflation reste à un niveau élevé en France, ce qui soulève des sujets importants liés aux rémunérations proposées par les employeurs : il n'a jamais été autant essentiel de travailler sur des politiques globales de rémunération justes et équitables ! Du côté des candidats, en plus des missions et de la rémunération proposées, les profils sont particulièrement exigeants sur les actions mises en place par les employeurs pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. Au-delà de ces actions, les candidats souhaitent évoluer dans des organisations qui partagent leurs valeurs. Nous observons d'ailleurs de plus en plus de sociétés à mission, qualité introduite par la loi Pacte et qui permet à une entreprise d'affirmer publiquement sa raison d'être et ses objectifs sociaux et environnementaux.

Quelles réponses pouvez-vous apporter à ces problématiques ?

Notre activité de coaching se développe et répond à une demande de plus en plus forte auprès des collaborateurs en quête de sens, tandis que notre organisme de formation intervient au quotidien pour former aux techniques managériales, à la communication et aux ressources humaines.

Cette année, nous avons créé une véritable synergie entre ces deux activités afin d'accompagner nos clients sur le long terme. De plus, notre activité de conseil en rémunération s'est globalisée et quand, il y a quelques années, nous intervenions exclusivement sur des benchmarks de rémunération, nous proposons aujourd'hui à nos clients d'auditer leur politique de rémunération, de classer les différents emplois et de créer des grilles de rémunérations cohérentes et attractives. Enfin, la pluridisciplinarité de l'équipe nous permet d'intervenir sur des projets RH globaux intégrant des phases d'audit, de recommandations et de mises en œuvre.

Avez-vous des exemples concrets d'accompagnement réalisés cette année ?

En février 2023, l'équipe Conseil RH a accompagné un industriel dans la refonte complète de son système de rémunération. La première étape a été de définir les différents emplois repères de l'organisation. Ensuite, l'équipe a cartographié et classifié les emplois grâce à une pesée des postes, avant de benchmarker le marché, en se concentrant sur le secteur d'activité du client. Une fois ces différentes étapes réalisées, il a été possible de créer des grilles de rémunérations équitables et cohérentes, aussi bien en interne que par rapport au marché, ce qui a fortement contribué à l'attractivité des talents ainsi qu'à la fidélisation des collaborateurs.



DÉVELOPPEMENT DURABLE & GREEN

INTERVIEW DE CHARLOTTE THÉNIN, MANAGER SECTEUR DÉVELOPPEMENT DURABLE & GREEN ET D'ANTOINE HERAULT-DELANOE, EXPERT EN RECRUTEMENT SECTEUR DÉVELOPPEMENT DURABLE & GREEN



Présentez-nous la division Développement durable & Green chez Hays

La division Développement durable & Green a été créée dans l'objectif de répondre à la demande croissante des organisations de recruter des métiers dits « verts et verdissants » faisant l'objet d'une forte pénurie de compétences. Ces lignes métiers sont axées sur les domaines de la biodiversité, de l'empreinte carbone, de la transition écologique, de l'efficacité énergétique, ou encore sur des questions de développement durable et de RSE dans leur globalité. Nous avons, en effet, pu constater que ces métiers étaient amenés à devenir structurants et opérationnels dans l'activité des entreprises et s'intégraient à part entière dans les stratégies de ces dernières.

Hays a donc souhaité aligner son offre spécialisée aux attentes du marché, aussi bien du côté des clients que des candidats. Auparavant, les postes confiés en Développement durable étaient honorés par plusieurs divisions sectorielles, telles que celles de l'Immobilier, de l'Industrie ou encore de la Construction. Parallèlement, la compétence RSE était souvent associée à une fonction financière, RH ou encore en communication. Après avoir analysé notre marché, une conclusion évidente nous apparaît : ces postes sont considérés comme stratégiques par les entreprises et nécessitent de ce fait un réel investissement en termes de travail et d'organisation interne, mais aussi en termes de nouvelles pratiques de recrutement. Certaines organisations se retrouvent en souffrance dans la perspective de porter en interne le recrutement de ces fonctions émergentes difficiles à approcher, et il est nécessaire pour elles de composer un réel plan d'attractivité. Nous avons donc mené des approches concrètes auprès de candidats disposant de compétences opérationnelles et techniques ou bien de certifications.

Nous pouvons citer les lignes métiers pour lesquelles nous avons été les plus fortement sollicités : Ingénieurs en efficacité énergétique, Ingénieurs en construction durable, Chefs de projets RSE, Chefs de projets en biodiversité, Responsables CEE ou encore Directeurs du développement durable et/ou de la RSE. Ainsi, nous déployons notre vivier de talents auprès de nos clients en leur proposant des expertises adaptées à leurs besoins.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur les enjeux et les problématiques que vous rencontrez ?

Les enjeux actuels sont multiples et les entreprises cherchent à répondre à des exigences légales pour réduire l'impact de leurs activités sur l'environnement. Par exemple, dans la manière de construire et d'aménager les territoires de demain, ou encore de décarboner leurs activités et suivre une dynamique d'économie circulaire, quel que soit le secteur concerné. En effet, les entreprises sont soumises à la législation qui évolue constamment, mais aussi à la demande de leurs clients, partenaires et collaborateurs qui sont attentifs à l'ambition que porte une organisation sur son impact environnemental.

Aujourd'hui, le marché de l'emploi sur le secteur du Développement durable est en pleine croissance et les créations de postes sont nombreuses. Certes, les talents se multiplient grâce aux formations spécialisées qui permettent de bénéficier de compétences clés. Néanmoins, la proportion de candidats par rapport à la demande actuelle du marché est moindre. Les entreprises doivent ainsi se démarquer grâce à des éléments compétitifs d'attractivité, tels que des projets phares et des environnements de poste innovants.





Quel regard portez-vous sur le marché du recrutement en 2024 ?

En 2024, le marché de l'emploi et les perspectives de recrutement seront en pleine expansion. En effet, les évolutions constantes de la législation sur les obligations environnementales entraînent des vagues de recrutement successives auprès des différents acteurs nationaux, quels que soient leur taille, leur champ d'action ou leur domaine de compétences. Un déséquilibre existe entre l'offre et la demande. Malgré un effort conséquent de la part des écoles et des organismes de formation pour suivre la tendance, la demande ne parvient pas à être satisfaite. À cela, nous pouvons ajouter la nécessité des entreprises de recruter des profils confirmés afin d'encadrer et d'accompagner les jeunes diplômés qui devront s'insérer sur le marché du travail.

Mandater un cabinet de recrutement disposant d'une division spécialisée comme Hays permettra aux candidats d'obtenir une prise de hauteur globale sur le marché en temps réel, et de profiter des conseils d'un expert dans la construction stratégique de leur parcours professionnel.



CHARLOTTE THÉVIN
Manager secteur
Développement durable & Green



ANTOINE HERAULT-DELANOE
Expert en recrutement secteur
Développement durable & Green



ÉDUCATION

UN SECTEUR EN CONSTANTE ÉVOLUTION !



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le secteur de l'enseignement supérieur ne cesse de croître depuis plusieurs années. En France, nous comptons un large panel de structures : grandes écoles spécialisées, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, universités, CFA, etc.

Nous avons déjà observé l'année précédente un nombre plus important d'étudiants inscrits. Cette année, ce nombre continue d'augmenter, et de ce fait l'ouverture de nouveaux campus pour pouvoir les accueillir aussi.

Les offres de formation se diversifient et les écoles se doivent de rester dans l'air du temps pour s'adapter aux nouveautés du secteur (cours en hybride, e-learning, nouveaux outils pédagogiques et augmentation de l'alternance) et pour former aux métiers de demain. Le passage aux études supérieures joue un rôle essentiel dans la bonne transmission des connaissances, le développement de l'esprit critique et surtout la préparation à la vie professionnelle des étudiants.

Face à ces enjeux, les écoles accordent aux recrutements du corps professoral ainsi que du corps pédagogique une plus grande importance. Nous constatons que le nombre de recrutements ne fait qu'accroître et que les profils spécifiques sont de plus en plus recherchés. L'offre est souvent supérieure à la demande et les écoles se retrouvent avec des postes non pourvus durant plusieurs mois. Plus sollicités, les candidats n'hésitent pas à revoir à la hausse leurs prétentions salariales.

De ce fait et sur un marché concurrentiel, les écoles font donc preuve de réactivité et se montrent à l'écoute des candidats pour attirer les meilleurs talents et les inciter à choisir leur établissement plutôt qu'un autre. Les politiques de rémunération proposées ont dû s'adapter à la demande des candidats et à l'évolution du marché.

Quelle vision pour l'avenir ?

Dans les années à venir, l'Éducation reste un secteur d'opportunités avec de belles perspectives d'évolution. Il s'adapte et se développe en même temps que les nouveautés du marché et les possibilités de carrière se multiplient.

Au-delà des compétences techniques, les valeurs humaines sont appréciées dans cet environnement. Le rapport humain reste très recherché pour garder cette proximité et ce lien avec les étudiants.

Les écoles doivent donc continuer de s'acclimater à ces évolutions pour attirer les candidats. Avec l'ouverture des nouveaux campus, nous prévoyons de nombreux postes ouverts en 2024.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Chargé des relations entreprises
- Enseignant
- Responsable pédagogique

Top 3 des métiers en tension

- Intervenant / Enseignant vacataire
- Enseignant-chercheur
- Coordinateur pédagogique

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Sens de l'écoute et de l'analyse
- Qualité pédagogique
- Capacité à travailler au sein d'une équipe
- Autonomie et capacité d'adaptation
- Excellente expression écrite et orale



Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Directeur de campus	NS	NS	NS	NS	60	70	70	100	-10 %
Directeur académique	NS	NS	NS	NS	50	60	60	90	
Responsable pédagogique	NS	NS	40	45	45	55	55	70	
Coordinateur pédagogique	30	35	35	40	40	45	45	50	
Assistant pédagogique	25	30	30	35	35	40	40	NS	
Chargé de scolarité	25	30	30	35	35	40	40	NS	
Directeur qualité et certifications	NS	NS	NS	NS	45	55	55	70	
Responsable qualité et certifications	NS	NS	40	45	45	50	50	60	
Chargé qualité et certifications	25	30	30	35	35	45	NS	NS	
Directeur de la recherche	NS	NS	NS	NS	50	60	60	100	
Directeur de la scolarité	NS	NS	NS	NS	45	55	55	70	
Directeur programmes masters	NS	NS	NS	NS	45	55	55	70	
Directeur de la formation continue	NS	NS	NS	NS	45	50	50	60	
Directeur programmes grandes écoles	NS	NS	NS	NS	50	60	60	90	
Directeur des études	NS	NS	NS	NS	45	55	55	65	
Directeur des admissions	NS	NS	NS	NS	50	60	60	90	
Responsable des admissions	NS	NS	40	45	45	50	50	60	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Chargé des admissions	25	30	30	35	35	45	NS	NS	-10 %
Directeur des relations entreprises	NS	NS	NS	NS	50	60	60	90	
Responsables des relations entreprises	NS	NS	40	45	45	50	50	60	
Chargé des relations entreprises	25	30	30	35	35	45	NS	NS	
Directeur de concours	NS	NS	NS	NS	45	55	55	70	
Responsable d'examens	30	35	35	45	45	55	55	60	
Responsable de l'enseignement	NS	NS	40	48	48	50	50	52	
Coordinateur d'examens	30	35	35	40	NS	NS	NS	NS	
Formateur	30	35	35	40	40	45	45	NS	
Référent enseignant	25	30	30	35	35	45	NS	NS	
Adjoint secrétaire général de l'Académie	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Surveillant	25	30	30	35	35	40	NS	NS	
Auxiliaire de vie scolaire	25	30	30	35	35	40	NS	NS	
Intervenant	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Responsable de la vie étudiante	25	30	30	35	35	45	45	NS	
Enseignant	30	35	35	40	40	45	45	NS	
Enseignant-chercheur	35	40	40	45	50	55	55	NS	



EXÉCUTIF

INTERVIEW DE JAMES MARKING SENIOR HEAD OF RESEARCH



Exécutif est l'entité qui permet aujourd'hui au cabinet Hays d'avoir une vision complète du marché de l'emploi et notamment des principaux enjeux rencontrés par les cadres dirigeants, mais également les entreprises qui recherchent ces profils.

Comment se porte le marché de l'emploi des cadres dirigeants et fonctions expertes ?

Comme ces douze derniers mois, le marché de l'emploi des cadres dirigeants est un marché porté par les candidats, mais d'une façon moins apparente. Avec un taux de chômage nettement en dessous de la moyenne nationale, les profils de type cadres dirigeants et fonctions expertes bénéficient d'une stabilité de l'emploi relativement forte, malgré une tendance aux restructurations au sein des multinationales, notamment au niveau des services supports. Nous avons constaté une volonté de renouveau au sein des entreprises, ce qui a rendu le marché plus dynamique que l'année précédente.

Face à cette tendance, quels ont été les impacts pour les entreprises ?

Cette tendance, même si elle est plus favorable pour les entreprises comparativement à il y a 12 mois, ne veut pas dire que les recrutements de ce type de profils se sont facilités. Beaucoup d'entreprises sont confrontées aujourd'hui à de réelles difficultés dans leur recrutement. La majorité des candidats qualifiés n'étant pas activement à la recherche d'une nouvelle opportunité, le marché est peu dynamique et les entreprises doivent fournir un plus grand effort dans l'identification et la « séduction » des candidats potentiels. De plus, les processus durent plus longtemps qu'idéalement prévus.

Restants en position de force, les candidats ont parfois plus de marge de manœuvre dans les négociations avec leur entreprise actuelle, ainsi que pour de nouvelles opportunités d'évolution. Le marché étant en pénurie de candidats activement en recherche, ceux qui sont véritablement ouverts à de nouvelles opportunités ont un avantage auprès des entreprises qui recrutent.

En revanche, les entreprises redeviennent beaucoup plus exigeantes dans le recrutement de ce type de profils. Avec (un peu) plus de candidats qui sont à l'écoute du marché, les entreprises peuvent également se permettre d'être plus exigeantes et parfois de ne vouloir recruter que les candidats qui correspondent à 100 % de leurs critères de recherche. Ces deux éléments combinés créent une sorte d'impasse, ce qui peut compliquer les mouvements par moment, que ce soit pour les candidats ou les entreprises.

Pour se distinguer, quelquefois même avant la question salariale, une démarche majeure pour attirer les candidats reste la qualité de vie au travail. Le télétravail étant maintenant un élément naturel dans les négociations, les entreprises qui favorisent le bien-être et un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle vont être plus efficaces dans leurs recherches et dans l'embauche de talents.

Ceci se traduit également par la hausse d'activité du portage salarial, où les candidats ont plus d'autonomie et surtout plus de possibilités de gérer leur temps comme ils le souhaitent. Les candidats qualifiés peuvent aujourd'hui mettre en valeur leurs compétences dans des missions de court et moyen termes sans se soucier du volet administratif. C'est une opportunité inédite pour les entreprises, tout comme pour les candidats.

Quelles compétences sont attendues pour ces profils expérimentés ?

L'appétence pour le digital reste aujourd'hui l'un des points clé pour les candidats qui veulent se différencier et se mettre en avant dans tous les métiers. Cette envie de renouveau mentionné plus haut est une indication très claire pour les candidats qui souhaitent se distinguer, se mettre à jour sur les nouvelles technologies et les nouvelles manières de travailler.

Avec des entreprises en constante transformation et l'ouverture à des marchés internationaux, des compétences d'adaptation rapide et une forte agilité de la part des dirigeants sont plus que nécessaires. L'anglais est aussi une compétence indispensable pour l'évolution de carrière.



FINANCE & COMPTABILITÉ

UN MARCHÉ DYNAMIQUE ET EN CONSTANTE ÉVOLUTION



Évolution du marché et des politiques de rémunération

En 2023, le marché de la Comptabilité et de la Finance a connu des évolutions significatives, tant sur le plan des politiques de rémunération que sur celui de la demande en compétences.

Premièrement, nous constatons une tendance à la hausse des salaires pour les professionnels de la Comptabilité et de la Finance. Cette augmentation s'explique en partie par la demande croissante de talents qualifiés dans ce domaine. Les entreprises cherchent à attirer et à fidéliser les meilleurs experts financiers, ce qui a conduit à une compétition accrue sur le marché de l'emploi.

La flexibilité au travail a également été un point de discussion en 2023. La pandémie de la Covid-19 a accéléré la transition vers le télétravail, et de nombreuses entreprises ont opté pour des modèles hybrides. Les entreprises n'ayant pas pris le pli du télétravail rencontrent en revanche de plus grandes difficultés à fidéliser et à recruter.

Quelle vision pour l'avenir ?

L'avenir du marché du recrutement dans le domaine de la Comptabilité et de la Finance s'annonce prometteur et marqué par plusieurs tendances clés.

Tout d'abord, l'automatisation et l'intelligence artificielle (IA) sont en train de révolutionner ce secteur. Les tâches répétitives et manuelles sont de plus en plus automatisées, libérant ainsi du temps aux professionnels pour se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée.

La Comptabilité et la Finance évoluent également vers une approche plus stratégique au sein des entreprises. Les professionnels de ces domaines ne se limitent plus à la simple préparation des états financiers, mais jouent un rôle essentiel dans la prise de décisions stratégiques. Ils deviennent des partenaires clés pour la direction générale, contribuant ainsi à la croissance et à la rentabilité de l'entreprise.

En résumé, l'avenir du marché du recrutement dans la Comptabilité et la Finance sera façonné par l'automatisation, la stratégie et les compétences technologiques. Les recruteurs et les professionnels du secteur devront s'adapter constamment pour répondre à ces évolutions dynamiques et pour garantir un avenir prospère pour ces domaines essentiels de l'économie.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Responsable comptable
- Comptable général
- Contrôleur de gestion senior

Top 3 des métiers en tension

- Fiscaliste
- Chef de projets transformation finance / data / IT
- Consolidateur

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais courant / langues étrangères
- Normes comptables (IFRS / USGAAP / UKGAAP, etc.)
- Soft skills : bon communicant, agilité, force de proposition
- Compétences digitales : systèmes d'information, gestion de la data
- Leadership





FINANCE & COMPTABILITÉ

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Fonctions d'encadrement									
Directeur financier / DAF - Grands groupes	80	90	90	110	110	150	150	300	-15 %
Directeur financier / DAF - PME / ETI	65	75	75	85	85	100	100	150	
Responsable administratif & financier	55	65	65	75	75	80	75	80	
Directeur / Responsable du contrôle de gestion	60	70	70	80	80	100	100	160	
Contrôleur financier	55	58	58	65	65	80	80	120	
Fiscaliste	50	60	60	65	65	85	85	110	
Chef de projets transformation finance / data / IT	45	50	50	60	60	70	80	100	
Directeur des comptabilités	65	75	75	90	90	110	110	150	
Responsable / Chef comptable	50	60	60	65	65	70	70	90	
Responsable comptable technique	42	47	47	52	52	60	60	80	
Responsable des comptabilités auxiliaires	45	50	50	55	55	60	60	70	
Directeur / Responsable de la consolidation	75	80	80	85	85	100	100	130	
Directeur trésorerie / financement	65	70	70	80	80	100	100	130	
Credit manager	50	55	55	60	60	65	65	80	
Directeur / Responsable audit interne	60	70	70	80	80	90	90	120	
DAF management de transition - Grands groupes	85	95	95	120	120	160	160	320	
DAF management de transition - PME / ETI	70	80	80	90	90	105	105	160	
RAF management de transition	55	65	65	70	70	75	75	85	
Contrôleur financier management de transition	66	75	75	85	85	105	105	170	
Directeur comptable management de transition	50	55	55	65	65	80	80	130	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Fonctions opérationnelles									
Contrôleur de gestion	40	45	45	55	55	65	65	85	-10 %
Comptable unique	35	40	40	42	42	45	45	55	
Comptable général	35	40	40	42	42	45	45	45	
Comptable clients	28	32	32	35	35	37	37	38	
Comptable fournisseurs	28	32	32	35	35	37	37	38	
Aide comptable	25	30	30	31	31	32	32	33	
Recouvrement	25	30	30	32	32	34	34	36	
Comptable bancaire	30	40	40	50	50	55	55	70	
Comptable technique assurance	30	35	35	45	45	55	55	70	
Consolideur	50	55	60	70	70	80	80	90	
Trésorier	35	45	45	55	55	65	65	75	
Analyste crédit	33	36	36	40	40	55	55	75	
Auditeur interne	45	50	50	60	60	80	NS	NS	



GÉNIE ÉLECTRIQUE ET CLIMATIQUE & MAINTENANCE MULTITECHNIQUE

UN MARCHÉ SOUTENU PAR LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Même s'il a mieux résisté que d'autres parties prenantes à l'acte de construire, le coup d'arrêt de la construction de logements et la croissance modérée des projets de rénovation ont impacté l'activité des acteurs du Génie électrique et climatique en 2023.

Malgré tout, la rénovation énergétique reste le moteur du secteur, poussé par les nouvelles législations, telles que le décret tertiaire, la loi Climat et résilience ou encore la démarche « zéro artificialisation nette » (ZAN), poussant les Maîtres d'ouvrage à étudier des projets de réhabilitation. D'après la Fédération française du bâtiment, ce secteur progressera d'environ +2 % par an sur les deux années à venir.

Les difficultés de recrutement restent fortes et sont homogènes dans toute la France. Même les projets d'envergure (Notre-Dame de Paris, Grand Paris, JO 2024) peinent à attirer. Il y a actuellement plus de postes ouverts que de candidats disponibles.

Le secteur du Génie électrique et climatique manque toujours cruellement de talents. Les candidats sont donc en position de force lors de la négociation de leur salaire. Plutôt que de jouer le jeu de la surenchère, les employeurs actionnent d'autres leviers pour les attirer ou les maintenir en poste, comme les avantages en nature, de plus en plus appréciés (télétravail, flexibilité horaire, place en crèche, etc.).

Quelle vision pour l'avenir ?

Au regard du budget 2024 et des 5 milliards d'euros consentis pour la rénovation, les projets dans ce domaine porteront l'activité des acteurs du Génie électrique et climatique. De ce fait, une hausse des recrutements de Thermiciens tend à se dessiner, tout comme les profils ayant de l'expérience en réhabilitation, que cela soit sur la partie électricité ou CVC / plomberie.

Les rémunérations du secteur dans leur ensemble n'ont pas vocation à augmenter pour l'année à venir. Cependant, les profils avec des compétences recherchées, comme celles mentionnées ci-dessus, pourront espérer tirer leur épingle du jeu et prétendre à des salaires légèrement plus élevés qu'aujourd'hui.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Chargé d'affaires
- Technicien de maintenance
- Ingénieur études conception

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur études conception
- Technicien de maintenance
- Dessinateur / Projeteur

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Gestion de projets
- Chiffrage – Optima / Quick devis
- Suivi de chantier



➔ GÉNIE ÉLECTRIQUE ET CLIMATIQUE & MAINTENANCE MULTITECHNIQUE

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Travaux									
Directeur d'agence	60	70	70	80	80	100	100	130	-10 %
Chef de service	55	60	60	70	70	80	80	100	
Chargé d'affaires	39	41	41	45	45	50	50	58	
Conducteur de travaux	32	36	36	40	40	45	45	50	
Chef de chantier	30	32	32	36	36	40	40	45	
Ingénieur étude de prix	36	40	40	45	45	48	48	52	
Technicien d'études	35	38	38	40	40	43	43	45	
Ingénieur thermicien	35	40	40	43	43	45	45	48	
Maintenance									
Chef de service maintenance	60	65	65	75	75	90	90	120	-10 %
Responsable d'exploitation	50	55	55	60	60	70	70	80	
Chargé d'affaires	38	41	41	45	45	50	50	58	
Responsable de site	26	30	30	35	35	40	40	45	
Technicien de maintenance	26	30	30	32	32	36	36	40	
Frigoriste	28	30	32	34	36	38	38	40	
Chauffagiste	28	30	32	34	36	38	38	40	



IMMOBILIER

ENTRE CRISE ET NÉCESSAIRE CHANGEMENT DE PARADIGME



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Les professionnels de l'Immobilier le savent pertinemment : le marché est fait de cycles. Et c'est peu dire si celui que traversent les acteurs de la filière (promoteurs, CMistes et aménageurs privés en tête), marque un temps faible.

Depuis des mois, les acteurs de l'Immobilier alertent les autorités sur les contraintes, tant conjoncturelles que structurelles, qui pèsent sur leur activité. Le logement neuf est en crise. Le marché de l'emploi est bloqué. Et c'est une forme d'attentisme qui guide les politiques RH des promoteurs immobiliers. Les métiers de la vente et les fonctions « programmes » sont les plus impactés. Les professionnels de l'économie de projets et du développement foncier s'en sortent mieux malgré des volumes de recrutement en repli sur ces fonctions pourtant hautement stratégiques. Ainsi, après plusieurs années de guerre des talents marquées par la hausse des niveaux de rémunération, l'heure est à la stabilisation et à la maîtrise des « coûts salariaux ».

Les acteurs de l'investissement et les structures propriétaires n'échappent pas à la conjoncture. La collecte des SCPI / OPCI s'essouffle et les professionnels de la pierre-papier travaillent à l'ajustement des valeurs d'actifs. Les foncières SIIC ont réduit de 25 % leurs investissements, en particulier sur le bureau et la logistique, enregistrant tout de même une hausse de leurs revenus locatifs. Et c'est justement dans les métiers des services immobiliers que les volumes de recrutement ont le mieux résisté.

Que cela soit dans le domaine du compte de tiers ou du côté des structures propriétaires, les besoins en recrutement progressent d'environ 10 % en property management, gestion locative, copropriété et comptabilité immobilière. L'effet sur les salaires est notable et leur hausse s'approche des niveaux de l'inflation.

Quelle vision pour l'avenir ?

L'Immobilier est déjà entré dans une nouvelle ère : celle de la prédominance des critères ESG dans le choix des investissements, ou encore la refonte des modèles économiques pour embrasser les contraintes de la ZAN. 2023 a d'ailleurs été marquée par la création de filiales dédiées aux projets de réhabilitation au sein de plusieurs acteurs de la promotion immobilière. Les organisations devront changer et s'intéresser à des sujets qui pouvaient jusqu'alors leur sembler contre-nature. Cela ne se fera pas sans mal et pas sans l'acquisition de nouvelles compétences.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Développeur foncier
- Responsable études et conception
- Comptable copropriété / mandant

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Recherche foncière dans le diffus
- Conception et économie de projet
- Maîtrise des normes, labels et certifications (RE2020 / BBCA / NF Habitat HQE / etc.)
- Gestion financière



Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Maîtrise d'ouvrage									
Directeur régional / Directeur d'agence	90	100	100	115	115	130	130	180	-8 %
Directeur développement foncier	75	85	85	95	95	110	110+	110+	
Responsable développement foncier*	40	55	55	65	65	75	NS	NS	
Directeur de programmes	65	75	75	85	85	95	95+	95+	
Responsable de programmes	38	45	45	55	55	65	NS	NS	
Directeur technique	65	75	75	85	85	100	100	120	
Responsable technique (études + exécution)*	40	48	48	55	55	70	NS	NS	
Responsable études et conception	40	48	48	55	55	70	NS	NS	
Ingénieur travaux	40	48	48	55	55	70	NS	NS	
Responsable SAV	35	40	40	50	50	60	60+	60+	
Asset management & Investissement									
Asset manager valorisation / Investissement	45	55	55	70	70	80	80+	80+	NS
Analyste investissement immobilier	38	45	45	50	50	55	55+	55+	
Expert immobilier	35	40	40	45	45	55	NS	NS	
Fund manager	40	45	45	55	55	60	NS	NS	
Commercialisateur (structure propriétaire)	35	40	40	50	50	65	65+	65+	
Property management									
Responsable patrimoine	60	65	65	75	75	80	80+	80+	-10 %
Property manager	36	42	42	48	48	55	NS	NS	
Directeur technique	60	65	65	70	70	75	75+	75+	
Gestionnaire technique	35	40	40	45	45	60	NS	NS	
Building manager / Responsable de site	33	38	38	43	43	50	50+	50+	
Gestionnaire comptable / Comptable mandant	35	40	40	45	45	55	55+	55+	
Comptable OPCI / SCPI	35	40	40	48	48	58	58+	58+	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Administration de biens									
Directeur copropriété / Gestion locative	52	57	57	62	62	67	67	72	-10 %
Gestionnaire de copropriétés	33	38	38	43	43	48	48	53	
Gestionnaire locatif	30	32	32	37	37	42	42	45	
Assistant de copropriétés	27	32	32	35	35	37	NS	NS	
Assistant gestion locative	25	28	28	33	33	35	NS	NS	
Comptable copropriété / Gestion locative	32	35	35	40	40	45	45+	45+	
Vente & Relations clients									
Directeur commercial VEFA	90	120	120	135	135	150	150+	150+	-10 %
Chef des ventes VEFA	40	50	50	60	60	70	70+	70+	
Commercial VEFA**	19	100	NS	NS	NS	NS	NS	NS	
Responsable relation client	31	35	35	42	42	50	50+	50+	
Utilisateur									
Directeur immobilier	80	90	90	110	110	130	130	195	-8 %
Chargé d'expansion / développement	33	35	35	45	45	60	60+	60+	
Responsable travaux & maintenance	35	42	42	50	50	60	60	80	
Gestionnaire baux commerciaux	30	35	35	40	40	50	50+	50+	
Responsable des services généraux	30	35	35	45	45	55	55	65	
Conseil									
Chef de projets AMO / MOD	38	45	45	50	50	65	65	85	-10 %
Économiste de la construction / Quantity surveyor	38	45	45	55	55	70	70+	70+	
Consultant en immobilier d'entreprise	30	32	32	35	35	40	NS	NS	

* Salaire fixe proche du niveau parisien sur les grandes métropoles

** Salaire de base (SMIC) + variable

INDUSTRIE

CE SECTEUR SE MET (TOUJOURS PLUS) AU VERT, ET CONTINUE SA TRANSFORMATION



Évolution du marché et des politiques de rémunération

En 2024, le marché continue d'être dynamique. L'Industrie est toujours influencée par l'évolution des technologies : digitalisation, automatisation, robotisation, numérisation, ainsi que par l'arrivée de l'intelligence artificielle. De plus, poussé par la volonté du gouvernement de réindustrialiser et d'agir sur l'industrie verte, le secteur améliore ses méthodes de production et, surtout, sa transition écologique, avec pour objectif de réduire l'impact environnemental (décarbonisation, économie circulaire, etc.). L'idée est de correspondre aux attentes du marché de plus en plus exigeant et du « produire mieux ». Tout cela malgré une forte inflation du coût des matières premières et de l'énergie. Bien sûr, il faudra noter des nuances entre les acteurs du secteur selon leur taille, leurs moyens ainsi que leurs territoires.

Pour accompagner ces changements, l'enjeu premier est l'intégration de nouveaux talents capables de s'adapter à des organisations en transformation et prêts à s'impliquer à l'accomplissement de nombreux défis.

Le marché reste en faveur des candidats, avec plus d'offres venant des entreprises que de profils pouvant y répondre. Les entreprises doivent renforcer leur approche, prendre le temps de comprendre leurs cibles et proposer des avantages en plus d'une bonne rémunération. Les candidats sont de plus en plus attentifs à la qualité de leurs conditions de travail, au respect d'un équilibre vie privée / vie professionnelle, aux valeurs communes qu'ils partagent avec leur employeur et aux perspectives d'évolution proposées.

L'évolution des rémunérations est très légère, elle concerne uniquement les profils pénuriques (Opérateurs spécialisés, Techniciens, Ingénieurs). Cependant, on observe une croissance notable des besoins en QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement) et BE (Bureau d'études) pour piloter les projets de réduction de l'impact d'émissions carbone, d'innovation et d'accompagnement aux changements.

Quelle vision pour l'avenir ?

L'Industrie est un pilier de notre économie et un moteur de l'innovation. Ses entreprises sont au cœur du progrès et continuent leur mutation avec un objectif d'amélioration, malgré une conjoncture qui n'est pas toujours favorable.

Les industriels sont engagés dans de nombreux défis : se moderniser, répondre aux enjeux de l'avenir et offrir une « expérience employé » de plus grande qualité. L'image de l'Industrie doit continuer d'évoluer afin d'attirer les talents de demain, et notamment les femmes qui restent sous-représentées dans ce secteur.

S'ouvre-t-on à la quatrième révolution industrielle ?

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Technicien maintenance
- Ingénieur BE
- Responsable QHSE

Top 3 des métiers en tension

- Technicien de maintenance
- Conducteur de ligne / Opérateur spécialisé
- R&D / BE

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais
- Automatismes / électronique
- Méthodes d'amélioration continue
- Gestion de projets
- Maintenance



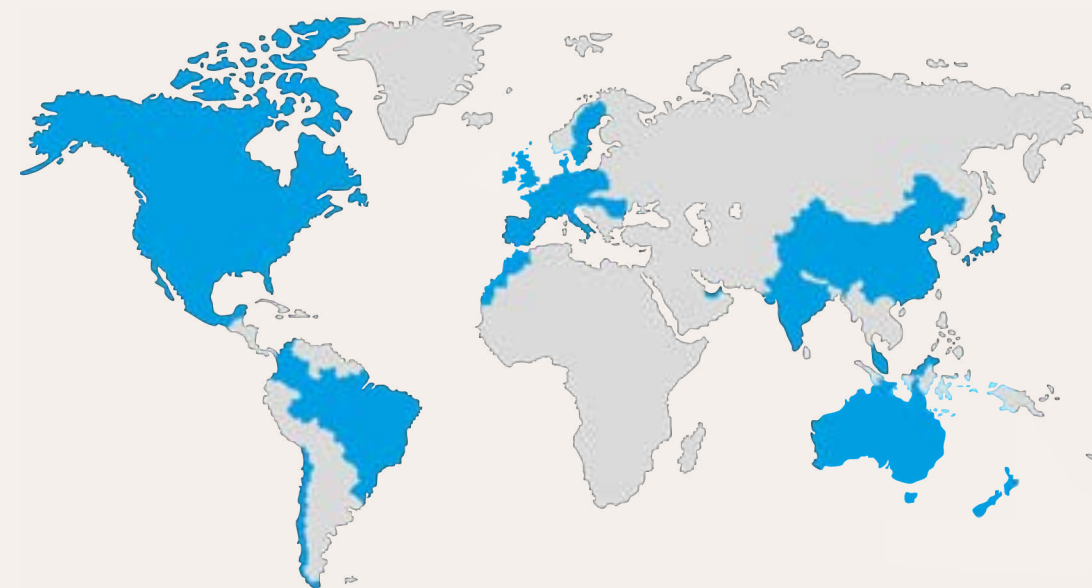
Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Production									
Conducteur de ligne	21	24	24	26	26	28	28	33	-9 %
Chef d'équipe / Chef d'atelier	30	32	32	37	37	42	42	50	
Responsable production / exploitation	40	42	42	45	45	55	55	90	
Responsable maintenance	40	42	42	48	48	60	60	85	
Ingénieur production / exploitation	40	42	42	45	45	55	55	85	
Support de la production									
Technicien de maintenance	28	32	32	35	35	38	38	45	-5 %
Technicien méthode / process / amélioration continue	27	32	32	35	35	40	40	48	
Instrumentiste / Fiabiliste	26	32	32	37	37	42	42	47	
Responsable méthodes / process / amélioration continue	34	40	40	45	45	55	55	80	
Ingénieur industrialisation / méthodes / procédés	34	40	40	45	45	60	60	70	
Ingénieur maintenance / travaux neuf	34	40	40	45	45	55	55	70	
QHSE / HSE									
Responsable QHSE / HSE / QSE / SE	34	40	40	45	45	48	48	70	-13 %
Technicien qualité / QHSE / HSE / QSE / SE	25	28	28	32	32	35	35	38	
Ingénieur qualité / QHSE / HSE / QSE / SE	38	40	40	45	45	55	55	60	
Bureau d'études									
Responsable BE	40	48	48	55	55	75	75	90	-10 %
Responsable R&D	40	50	50	58	58	68	68	75	
Dessinateur / Projeteur / Concepteur	30	32	32	37	37	42	42	45	
Chef de projets	35	40	40	45	45	60	60	80	
Ingénieur amélioration continue	38	40	40	45	45	60	60	75	
Ingénieur électronique / électrotechnique / électrique / mécanique	38	42	40	48	48	60	60	80	
Ingénieur calcul / R&D	38	42	42	45	45	60	60	80	
Chargé / Ingénieur d'affaires	38	42	42	45	45	60	60	75	
Automaticien / Roboticien	35	42	42	50	50	65	65	80	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Direction									
Directeur de site / usine / industriel	NS	NS	50	70	70	90	90	180	-3 %
Directeur technique	NS	NS	45	65	65	83	85	145	
Directeur exploitation	NS	NS	50	70	70	90	90	150	
Directeur multi-sites	NS	NS	55	75	75	95	95	200	
Directeur QHSE	NS	NS	45	60	60	80	80	100	
SAV									
Technicien SAV régional	26	30	30	35	35	38	38	45	-14 %
Technicien SAV national	28	32	32	37	37	40	40	50	
Technicien SAV international	30	34	34	36	36	42	42	75	
Responsable SAV	38	42	42	48	48	60	60	85	
Laboratoire									
Technicien laboratoire	21	25	25	28	28	32	32	35	-2 %
Responsable laboratoire	40	48	48	55	55	75	75	90	



INTERNATIONAL

INTERVIEW DE SOULEYMAN EL-KADI CONSULTANT PRINCIPAL – DIVISION INTERNATIONAL



Présentez-nous la division International chez Hays

Hays possède des bureaux dans 33 pays à travers le monde. Les membres de la division International accompagnent nos clients dans le cadre de leurs recrutements dans les pays où nous n'avons pas de présence physique.

Avec pragmatisme, nos Consultants et Chargés de recherche optimisent tous les outils de recherche possibles : approche directe, analyse des organigrammes, réseaux sociaux professionnels, sourcing, cooptation, annuaires grandes écoles et MBA, intelligence économique (veille sectorielle, suivi des nominations, etc.).

Nos Consultants et nos équipes de recherche travaillent en étroite collaboration pour mutualiser les expertises et employer une stratégie adaptée à chaque mission de recrutement.

Quel regard portez-vous sur le marché du recrutement à l'international en 2024 ?

En tant qu'expert du recrutement à l'international, nous pouvons vous confirmer en premier lieu que la demande de talents internationaux demeure très forte. La mondialisation continue d'obliger les entreprises à rechercher des talents à l'échelle internationale. Les compétences spécifiques, la diversité culturelle et les expériences internationales restent des atouts importants pour les entreprises qui cherchent à se développer à l'étranger. Le développement des technologies informatiques a permis de simplifier et d'automatiser les processus de recrutement à l'international.

Les entreprises accordent de plus en plus d'importance à la diversité et à l'inclusion. Dans ce contexte, le recrutement international offre l'opportunité d'apporter une variété de perspectives et de compétences dans une organisation, ce qui peut améliorer la créativité et l'innovation.

Enfin, il est important de noter que les conditions du marché peuvent évoluer rapidement, en particulier face aux imprévus, telles que les crises économiques ou sanitaires. Par conséquent, il est recommandé de suivre de près les actualités et les tendances du recrutement international pour s'adapter aux circonstances changeantes.

Avez-vous observé une demande de profils internationaux spécifiques cette année ?

Parmi la typologie des candidats recherchés, nous constatons que la tendance de nos partenaires reste fidèle à la volonté de recruter des profils internationaux ou locaux avec une expérience internationale et des méthodes de travail standardisées. Nous sommes encore très souvent mandatés pour notre capacité à lancer des chasses continentales ou sur une zone multi-pays afin de trouver les meilleures ressources sur un marché spécifique. Dans le contexte post-Covid où le télétravail s'est fortement développé, la mobilité des candidats est devenu un critère encore plus sensible. Les partenaires offrant la possibilité d'un poste en home-office ou « full remote » (100 % télétravail) possèdent un avantage non négligeable.

Concernant les secteurs les plus en recherche de candidats internationaux, rappelons que la conjoncture économique, les politiques gouvernementales ainsi que les tendances du marché jouent un rôle déterminant.

Compte tenu des tendances actuelles et de nos prévisions, voici selon nous les secteurs les plus susceptibles de faire appel à nos services :

• **Technologie de l'information et de la communication (TIC)**
Les entreprises technologiques françaises et les start-ups sont en croissance rapide et recherchent souvent des talents internationaux pour combler certaines lacunes, notamment techniques.

• **Ingénierie**

La demande d'Ingénieurs qualifiés reste très forte, surtout dans les domaines de l'aérospatial, de l'automobile, de l'énergie et de la construction. Les entreprises françaises ont fréquemment recours à des experts internationaux pour des projets spécifiques.

• **Santé et Life Sciences**

La demande de professionnels de Santé est constante, en particulier de Chercheurs, de Scientifiques et de personnel médical qualifié. La recherche médicale et pharmaceutique est également un domaine où les talents internationaux sont recherchés.

Notons que les politiques d'immigration et les règlements peuvent varier en fonction du statut des travailleurs internationaux en France et, par conséquent, être un frein à ce type de projet. Il est donc recommandé de consulter un expert en recrutement international en amont pour garantir les meilleures chances de réussite.



SOULEYMAN EL-KADI
Consultant principal
Division International



JURIDIQUE

UN MARCHÉ EN CROISSANCE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Pendant la crise de la Covid-19, le secteur Juridique était l'un des rares milieux où le recrutement continuait de croître. Néanmoins, sur la période 2022 - 2023, nous avons constaté une stagnation des recrutements. Certaines spécialisations sont toujours en vogue, telles que le droit des sociétés ou le droit des affaires. Néanmoins, d'autres domaines, notamment le droit social ou le droit de l'immobilier, sont en décroissance.

Il est indéniable que cette stagnation se répercute sur les rémunérations. Face à une inflation globale des salaires, les rétributions pour les métiers juridiques n'ont pas connu d'augmentation significative.

Bien que sur le marché les recrutements s'effectuent sur tous types de structures et toutes tailles (grandes multinationales, start-up, PME, etc.), nous constatons une augmentation significative des demandes de la part des cabinets (notamment des cabinets d'expertise comptable). 80 % des offres d'emploi sont des propositions en CDI, preuve d'une certaine stabilité du marché.

Quelle vision pour l'avenir ?

Malgré tout, les métiers juridiques ont un avenir prometteur. La demande en recrutement reste importante. Outre l'intérêt du poste et des missions, le Juriste est en quête d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, et il n'est plus prêt à faire les mêmes concessions. En effet, le télétravail, la mobilité géographique ainsi que le cadre de travail deviennent des critères déterminants dans l'acceptation d'une offre. Le marché est dès lors dépendant de ces nouvelles exigences, venant ainsi perturber l'équilibre de l'offre et de la demande.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Juriste droit des affaires
- Juriste généraliste / unique
- Juriste droit social

Top 3 des métiers en tension

- Juriste droit de la construction
- Juriste droit des sociétés
- Assistant juridique

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Maîtrise de l'anglais
- Polyvalence
- Autonomie
- Curiosité
- Bon esprit d'analyse



JURIDIQUE

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Directeur juridique	80	90	90	120	120	160	160+	NS	-10 %
Responsable juridique	65	70	70	80	80	90	90	120	
Responsable contentieux	45	53	53	65	65	80	80	90	
Juriste généraliste / unique	38	43	43	50	50	60	60	70	
Juriste droit des affaires	37	45	45	50	50	62	62	85	
Juriste droit des contrats	37	45	45	50	50	60	60	85	
Juriste droit des sociétés	35	43	43	45	45	60	60	80	
Juriste contrats internationaux	37	45	45	55	55	65	65	90	
Juriste construction / urbanisme / immobilier	38	45	45	50	50	60	60	70	
Juriste droit de la distribution / commercial	37	45	45	50	50	55	55	80	
Juriste droit public	32	39	39	43	43	50	50	65	
Juriste droit des assurances	38	42	42	45	45	50	50	70	
Juriste droit bancaire / financier	38	42	42	50	50	70	70	100	
Juriste OPCVM	33	36	36	44	44	65	65	80	
Juriste propriété intellectuelle	35	40	40	45	45	60	60	80	
Juriste fiscaliste	40	45	45	60	60	80	80	130	
Juriste contentieux / recouvrement	30	35	35	42	42	50	50	60	
Juriste droit social	35	40	40	45	45	55	55	70	
Juriste droit de la santé	33	40	40	45	45	55	55	70	
Assistant juridique généraliste	28	33	33	36	36	40	40+	NS	
Assistant juridique droit des sociétés	32	35	35	37	37	43	43+	NS	
Assistant juridique droit des marques	30	32	32	35	35	40	40+	NS	
Assistant juridique droit des brevets	30	32	32	35	35	38	38+	NS	
Assistant juridique droit des contrats	30	32	32	35	35	43	43+	NS	
Assistant juridique en cabinet d'avocat	32	35	35	40	40	45	45+	NS	
Assistant juridique droit social	30	32	32	35	35	40	40+	NS	
Directeur / Responsable relations sociales	50	70	70	90	90	100	100+	NS	



LOGEMENT SOCIAL

À LA RECHERCHE DE LA PERFORMANCE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Avec plus de 82 000 salariés répartis au sein des quelque 396 organismes de gestion de logements sociaux, la question du recrutement et de la gestion des compétences reste un enjeu majeur pour les bailleurs sociaux. Soucieux depuis plusieurs années de professionnaliser les métiers, aussi bien au sein des directions supports que des directions opérationnelles, le secteur cherche, cette année encore plus qu'auparavant, à encadrer les processus. C'est donc naturellement que les fonctions autour des SI spécifiques (SIRH, SI Finance, SI de gestion), des marchés publics et du contrôle de gestion ont été fortement attendues cette année. Les profils ayant entre 5 et 10 ans d'expérience ont été privilégiés pour renforcer les performances collectives, accompagner les jeunes collaborateurs et soulager les lignes managériales. Cette attention particulière portée aux profils confirmés a forcé les entreprises à retravailler leurs politiques de rémunération et élargir le spectre de l'environnement de travail.

Au cours des trois dernières années, les bailleurs sociaux (ESH en tête), ont mené une politique RH dynamique, visant à intégrer les compétences de professionnels à même de piloter les projets traités en maîtrise d'ouvrage directe. Portés par la progression de l'accession sociale à la propriété sous l'égide du BRS, les acteurs du Logement social sont parvenus à recruter nombre de Responsables de programmes, Développeurs fonciers ou encore Conducteurs de travaux issus de la promotion immobilière privée, et mûs par la volonté d'embrasser une carrière tournée vers l'intérêt général. Aujourd'hui, cette tendance apparaît plus en retrait au niveau national, et ce sont désormais les directions territoriales et/ou d'agence qui portent les stratégies de recrutement des bailleurs sociaux.

Quelle vision pour l'avenir ?

Au niveau national, 17 % du patrimoine immobilier détenu par les bailleurs sociaux ne répondrait pas aux exigences de la loi Climat et résilience, selon un rapport de l'Union sociale pour l'habitat d'août 2023. Dans ce contexte et malgré la réduction du volume des subventions, les recrutements de Chargés d'opérations dotés d'un solide bagage en réhabilitation et rénovation thermique devraient rester soutenus.

Une autre priorité des bailleurs est la question de gestion locative, avec une hausse constante des demandeurs de logements sociaux et les problématiques de solvabilité des ménages dans un contexte inflationniste.

Enfin, si l'on se fie à la progression des volumes d'embauche observée sur le second semestre 2023, les métiers de la proximité et de la gestion technique seront à l'honneur.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Chargé d'opérations construction et réhabilitation
- Responsable de secteur
- Gestionnaire locatif

Top 3 des métiers en tension

- Responsable comptable
- Juriste marchés publics
- Chef de projets SI

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Montage d'opérations (construction et réhabilitation)
- Gestion marchés publics
- Efficacité énergétique
- Management de proximité





LOGEMENT SOCIAL

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max		
Fonctions de direction générale										
Directeur général	65	75	75	85	85	95	95	150	-10 %	
Directeur général adjoint	50	65	65	75	75	85	85	100		
Secrétaire général	50	65	65	75	75	85	85	100		
Fonctions techniques										
Directeur maîtrise d'ouvrage	60	75	75	85	85	95	95	105	-10 %	
Chargé d'opérations / Chef de projets	38	43	43	48	48	60	60	75		
Responsable technique d'exécution	35	38	38	45	45	60	60	70		
Assistant maîtrise d'ouvrage	25	28	28	32	32	36	36	40		
Directeur du développement	50	60	60	68	68	75	75	100		
Développeur foncier*	42	45	45	50	50	60	60	80		
Directeur du patrimoine	50	60	60	70	70	90	90	120		
Responsable / Directeur technique	40	50	50	65	65	75	75	100		
Responsable maintenance	35	42	42	47	47	55	55	80		
Ingénieur fluide / sécurité / amiante	37	42	42	50	50	60	60	70		
Gestionnaire équipements	32	37	37	42	42	47	47	50		
Gestionnaire patrimoine	32	35	35	38	38	45	45	47		
Assistant technique	25	28	28	32	32	36	36	40		
Gestion locative / Gestion de proximité										
Responsable / Directeur de la gestion locative	45	55	55	60	60	65	65	80		-10 %
Gestionnaire locatif	24	27	27	35	35	37	37	42		
Conseiller en économie sociale et familiale	24	28	28	32	32	40	40	45		
Responsable de la politique sociale	37	42	42	45	45	50	50	55		
Gestionnaire contentieux / attribution	24	28	28	32	32	35	35	40		
Responsable / Directeur d'agence	35	45	45	55	55	60	60	80		
Responsable de secteur	32	36	36	38	38	42	42	45		
Gardien d'immeuble	19	20	20	21	21	22	22	24		

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Fonctions support									
RRH / DRH	40	55	55	65	65	75	75	110	-10 %
Gestionnaire RH / carrières / formations	26	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur systèmes d'information	40	50	50	60	60	65	65	100	
Chef de projets informatique	35	40	40	45	45	55	55	70	
Gestionnaire bases de données	28	33	33	39	39	44	44	48	
Responsable communication et marketing	40	50	50	55	55	60	60	65	
Chargé d'études marketing	22	27	27	32	32	38	38	45	
RAF / DAF	38	45	45	52	52	60	60	100	
Contrôleur de gestion	30	35	35	40	40	45	45	60	
Responsable comptable	35	45	45	55	55	60	60	65	
Comptable	26	28	28	32	32	38	38	45	
Directeur / Responsable juridique	42	50	50	55	55	60	60	90	
Juriste	32	35	35	40	40	47	47	55	
Responsable marchés publics	40	44	44	48	48	55	55	65	
Gestionnaire marchés publics	27	32	32	37	37	42	42	47	
Acheteur	32	35	35	38	38	45	45	55	
Gestionnaire des services généraux	22	25	25	30	30	35	35	50	

* Rémunération fixe - variable non intégrée

MARKETING, COMMERCIAL & COMMUNICATION

UN MARCHÉ TOURNÉ SUR LA PERFORMANCE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Une certaine stabilité du marché s'est installée. Afin de stabiliser leurs équipes et leur business, les entreprises ont revu leur stratégie commerciale, ont misé sur la fidélisation de leurs salariés et recruté pour renforcer leurs équipes commerciales. Il y a une vraie prise de conscience sur le rôle crucial du recrutement : c'est-à-dire l'importance d'avoir le bon collaborateur, au bon endroit et au bon moment afin de pérenniser les activités au sens large (commerciale, marketing, support, etc.).

Les entreprises se concentrent de plus en plus sur la personnalisation des offres et l'amélioration de l'expérience client, ce qui influence les compétences requises pour les commerciaux. Elles recherchent des salariés ayant une technicité qui implique souvent une approche consultative et conseil pour résoudre les problèmes clients.

L'entreprise doit donc séduire les meilleurs talents. Par conséquent, un équilibre est également fait entre le salaire fixe et les variables basés sur les performances pour attirer et retenir les meilleurs profils. Les organisations investissent davantage dans la formation et le développement des compétences des commerciaux pour améliorer leur performance. La partie variable a gagné en importance pour motiver les futurs salariés à atteindre leurs objectifs.

Quelle vision pour l'avenir ?

L'environnement de travail est un élément essentiel pour les salariés : formation, évolution professionnelle, climat de travail sain, culture d'entreprise positive, équilibre vie professionnelle / personnelle... Les entreprises intègrent de plus en plus une politique RSE à différents niveaux et elles le communiquent aux candidats. C'est devenu un point essentiel.

Les outils et les technologies de vente sont de plus en plus appréciés, ce qui simplifie le travail, l'autonomie et la gestion du temps. Les entreprises doivent prendre en compte l'évolution technologique afin de faciliter les ventes et l'efficacité des salariés.

Les fonctions dans le secteur du digital sont toujours en plein essor. Les entreprises se digitalisent et les demandes sont de plus en plus récurrentes, que ce soit sur la partie commerciale ou marketing.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Commercial itinérant
- Ingénieur commercial en technologie
- Business developer

Top 3 des métiers en tension

- Commercial sédentaire
- Commercial itinérant
- Business manager en entreprise de services numériques

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Prospection et développement de portefeuille
- Relationnel
- Connaissance du circuit professionnel
- Technicité
- Conseil





MARKETING, COMMERCIAL & COMMUNICATION

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
High-Tech									
Commercial sédentaire / Inside sales	28	32	32	40	35	45	45	50	-10 %
Commercial itinérant	32	38	34	48	40	50	45	60	
Technico-commercial	35	45	38	45	42	48	42	55	
Ingénieur commercial	35	40	40	50	45	55	75	110	
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	35	42	40	60	55	85	85	100	
Responsable BU	NS	NS	50	70	65	85	85	100	
Responsable commercial	38	42	42	50	50	65	65	85	
Directeur commercial	NS	NS	65	80	80	100	90	150	
Graphiste offline / online	25	28	25	32	34	45	NS	NS	
Chef de projets digital	28	35	35	45	40	50	NS	NS	
Directeur de clientèle	35	40	40	50	50	60	NS	NS	
Responsable e-commerce - Activités online	NS	NS	47	63	60	85	NS	NS	
Chef de produit	35	40	40	50	52	58	58	65	
Chargé de communication	28	33	30	36	34	42	NS	NS	
Responsable marketing et communication	30	35	35	45	44	56	58	70	
Directeur marketing	NS	NS	50	60	70	80	75	120	
Industrie									
Technico-commercial sédentaire	26	30	30	35	35	42	42	45	-15 %
Ingénieur / Technico-commercial	30	33	33	45	38	55	55	66	
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	35	40	40	45	45	60	60	70	
KAM / Directeur de comptes	NS	NS	45	65	65	80	85	100	
Chef de produit international / web	35	40	40	45	45	65	65	80	
Business developer international	30	38	40	55	50	70	70	90	
Responsable export	32	38	40	58	50	75	70	90	
Directeur commercial	NS	NS	55	80	70	90	90	130	
Chef de produit	35	38	38	45	45	65	45	70	
Directeur marketing	NS	NS	50	65	60	90	85	120	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max		
Services										
Téléprospecteur / Chargé avant-vente	26	30	30	35	35	38	NS	NS	-10 %	
Commercial sédentaire	28	35	35	40	40	42	NS	NS		
Attaché / Délégué / Ingénieur commercial	33	38	35	40	38	48	45	65		
Manager télévente	35	40	36	45	48	60	50	70		
KAM / Ingénieur d'affaires grands comptes	NS	NS	38	45	50	70	60	80		
Business developer	32	38	38	46	45	60	60	90		
Chef des ventes / encadrement	NS	NS	45	55	55	70	65	85		
Directeur régional	NS	NS	50	60	60	75	75	85		
Directeur des ventes	NS	NS	50	55	55	80	80	110		
Directeur commercial	NS	NS	70	80	80	110	95	130		
Directeur marketing	NS	NS	42	60	50	75	70	95		
Grande consommation										
Chef de secteur	28	35	35	42	42	45	NS	NS		-10 %
Chef des ventes régional	42	48	48	55	55	60	60	80		
Directeur national des ventes	NS	NS	85	95	95	110	110	120		
Directeur commercial	65	70	70	80	80	110	95	130		
KAM / Comptes Clé	60	65	65	75	75	90	80	95		
Chef de produit	32	35	35	45	45	55	NS	NS		
Chef de groupe	NS	NS	45	55	55	70	70	80		
Responsable merchandising	28	35	35	45	45	55	55	60		
Category manager	40	45	45	55	55	60	60	75		
Directeur marketing	55	70	70	80	80	100	110	140		



MARKETING, COMMERCIAL & COMMUNICATION

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Life sciences									
Délégué hospitalier	50	55	55	60	60	65	65	75	=
Visiteur médical / Attaché promotion médicale	33	38	38	41	42	45	45	55	
Délégué pharmaceutique	45	50	50	55	55	60	60	70	
Technico-commercial	30	40	40	50	50	60	60	70	
Responsable de zone export	45	50	50	60	60	70	70	90	
KAM	40	50	50	60	60	70	70	85	
Directeur régional	50	60	60	70	65	75	75+	75+	
Directeur commercial	70	80	80	100	100	120	120+	120+	
Chargé d'études de marché / Business analyst	35	40	40	50	50	65	65	70	
Chef de produit	40	45	45	50	50	60	60	80	
Chef de gamme	50	60	60	70	70	80	80	90	
Marketing manager	60	70	70	80	80	90	90+	90+	
Directeur marketing	70	85	85	100	100	120	120+	120+	
Directeur prix et remboursement / Market access / Économie de la santé	70	80	80	90	90	100	100+	100+	
Manager market access	55	65	65	70	70	80	80+	80+	
Économiste de la santé	40	45	45	55	55	75	75	80	



PUBLIC & PARAPUBLIC

GOUVERNANCE ET HYBRIDATION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le secteur Public & Parapublic s'est montré cette année particulièrement dynamique dans ses recrutements. D'une part, avec les enjeux événementiels internationaux à venir, les recrutements de profils opérationnels ont stimulé l'écosystème de l'aménagement et de la construction d'équipements publics. Les candidats, se sentant en position de force face à des organisations désireuses de recruter vite et bien, ont mené ardemment les négociations à l'embauche. Ces phénomènes massifs impactent à la hausse les politiques de rémunération, mais aussi les conditions connexes liées aux environnements de travail (jours de télétravail, temps partiel, aménagement des horaires, etc.).

D'autre part, les impératifs de transformation numérique et de performance obligent les organisations à mettre en place des outils toujours plus agiles afin d'assurer une numérisation et une gestion de la donnée optimales. Cette année, nous avons également noté un réel souhait des organisations de questionner leur modèle économique, notamment en recrutant en interne les compétences indispensables au développement commercial et à l'attractivité au niveau local, mais surtout national, voire international. Enfin, il est tout à fait notable que la volonté du secteur d'entrer dans une aire de construction durable et de sobriété énergétique a multiplié les besoins des organisations en compétences nouvelles, telles que la RSE ou l'économie circulaire. Ce phénomène a également renforcé les attentes de compétences accrues en développement durable, en études environnementales et en biodiversité.

Quelle vision pour l'avenir ?

Stimulés par des projets d'ampleurs significatives, les domaines de l'aménagement et de la construction d'équipements publics devraient rester fidèles à leur dynamique de recrutement de profils toujours plus expérimentés. De plus en plus sensibles au potentiel de montée en compétences des candidats, les organisations chercheront encore à gagner en agilité dans leurs recrutements.

Entre mutualisation et centralisation des ressources, les organisations devraient maintenir les recrutements portant sur les profils en achats et marchés publics, tout en solidifiant les équipes en comptabilité et contrôle de gestion. Des ressources internes devenues essentielles pour maintenir les offres de services et pérenniser les équilibres budgétaires.

Enfin, les grands projets de transformation numérique initient des vagues de recrutement conséquentes sur l'ensemble des lignes métiers liées au SI. Les profils en pilotage de projets, qu'ils soient fonctionnels ou techniques, seront toujours très sollicités. Les profils en charge de construire l'architecture des systèmes d'informations devront tirer leur épingle du jeu. En bout de chaîne, les collaborateurs aux compétences systèmes et réseaux ne tarderont pas à être sous le feu des projecteurs.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Chef de projets SI
- Acheteur public
- Comptable fournisseurs

Top 3 des métiers en tension

- Directeur de projets aménagement
- Chef de projets construction
- Chef de projets développement et attractivité

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Pilotage d'opérations complexes
- Refonte des SI
- Code des marchés publics
- Management de proximité
- Efficacité énergétique





PUBLIC & PARAPUBLIC

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Fonctions de direction générale									
Directeur général	65	75	85	85	95	150	90	150	-20 %
Directeur général des services	55	60	60	65	65	70	70	100	
Directeur général adjoint	40	55	55	65	65	75	75	90	
Technique & Construction									
Directeur des services techniques	45	55	55	60	60	68	68	75	-15 %
Chef de service	40	45	45	50	50	55	55	60	
Ingénieur travaux / équipements	40	42	42	46	46	52	52	60	
Responsable régie	30	34	34	37	37	42	42	47	
Technicien patrimoine	27	32	32	35	35	38	38	42	
Directeur maîtrise d'ouvrage	60	65	65	70	70	80	80	120	
Responsable construction	50	55	55	60	60	75	75	90	
Chef de projets construction et/ou réhabilitation	40	45	45	48	48	60	60	70	
Chargé d'opérations	35	40	40	45	45	55	55	60	
Aménagement & Développement économique									
Directeur aménagement urbain	65	70	70	75	75	80	80	120	-15 %
Directeur de projets	55	60	60	65	65	68	68	75	
Chef de projets	40	45	45	48	48	60	60	70	
Chargé de mission / d'études	25	30	30	33	33	40	NS	NS	
Ingénieur VRD	38	45	45	52	52	60	60	70	
Conducteur de travaux espaces publics	35	40	40	45	45	55	55	60	
Chef de projets développement	35	38	38	45	45	50	NS	NS	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Fonctions support									
RRH / DRH	35	40	40	45	45	60	60	100	-10 %
Gestionnaire RH / carrières / formations	26	33	33	35	35	40	40	50	
Responsable / Directeur systèmes d'information	50	60	60	70	70	80	80	120	
Administrateur systèmes et réseaux	30	33	33	38	38	45	45	55	
Chef de projets SI	35	39	39	47	47	60	60	75	
Développeur	30	35	35	38	38	45	45	50	
Architecte technique	40	45	45	55	55	70	70	95	
Directeur de la communication	40	45	45	55	55	70	70	100	
Responsable communication et marketing	30	40	40	50	50	55	55	70	
DAF / RAF	35	40	40	47	47	60	60	100	
Responsable du contrôle de gestion	35	40	40	45	45	60	60	80	
Contrôleur de gestion	28	30	30	37	37	45	45	60	
Comptable	22	25	25	31	31	36	36	45	
Responsable juridique	40	45	45	50	50	55	55	70	
Juriste marchés publics	33	36	36	40	40	45	45	50	
Responsable marchés publics	40	44	44	48	48	55	55	65	
Responsable / Directeur des achats	38	42	42	50	50	60	60	100	
Acheteur public	32	35	35	38	38	45	45	55	
Gestionnaire des services généraux	25	28	28	33	33	36	36	45	

RESSOURCES HUMAINES

UN MARCHÉ DE CANDIDATS



Évolution du marché et des politiques de rémunération

L'année 2023 a connu une grande vague de départs au premier semestre, avec près de 500 000 démissions de CDI. Un grand nombre de candidats se sont retrouvés sur le marché du travail avec pour sujet sensible la rémunération, au vu de l'inflation que connaît notre pays. Les demandes de recrutements ont drastiquement augmenté, et les fonctions généralistes RH ont été les plus demandées.

Concernant la partie salariale, l'année 2023 a été très mouvementée avec des rémunérations souhaitées de la part des candidats relativement supérieures par rapport à l'état du marché.

Nous avons pu observer que les candidats sont de plus en plus exigeants et demandeurs auprès de leurs futurs employeurs. En effet, la part variable ainsi que les primes allouées sont très regardées par les candidats. De ce fait, nous constatons de nouveaux comportements de la part des candidats qui peuvent refuser plus facilement une proposition d'embauche si celle-ci n'est pas alignée avec leurs critères de recherche. Nos clients doivent donc s'adapter à cette nouvelle tendance, et proposer une rémunération au plus près du marché.

Quelle vision pour l'avenir ?

Les fonctions RH s'adaptent de plus en plus au monde d'aujourd'hui en donnant la possibilité à leurs nouveaux collaborateurs d'accéder à plus de polyvalence, notamment avec des missions plus transverses, comme la participation à des projets de digitalisation ou encore de migration de logiciels. Par ailleurs, les candidats ont des nouvelles opportunités en interne en suivant un parcours de formation, ce qui favorise une rétention des talents RH. De plus, un environnement positif et convivial rassure et sécurise les candidats sur du long terme.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Assistant RH
- Chargé de recrutement
- RRH / HR business partner

Top 3 des métiers en tension

- Responsable du recrutement
- Gestionnaire de paie
- Juriste droit des sociétés

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Bon relationnel
- Adaptabilité et flexibilité
- SIRH
- Compétences linguistiques
- Autonomie



RESSOURCES HUMAINES

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Généraliste RH									
Vice-président RH	90	110	110	125	125	140	140+	NS	-20 %
DRH	60	70	70	80	80	90	90+	NS	
RRH / HR business partner	40	45	45	52	52	60	60	70	
Chargé RH	35	40	40	45	45	50	NS	NS	
Assistant RH	28	32	32	36	36	40	40	45	
Gestion de l'emploi, des carrières et compétences & RH internationales									
Directeur du développement RH	55	60	60	65	65	75	75+	NS	-25 %
Responsable du développement RH	42	45	45	50	50	55	55	70	
Chargé de carrières et mobilités	32	37	37	45	45	50	NS	NS	
Responsable mobilité internationale	40	45	45	50	50	55	55	65	
Gestionnaire mobilité internationale	30	35	35	40	40	45	NS	NS	
Recrutement & Formation									
Directeur du recrutement	55	60	60	65	65	70	70+	NS	-20 %
Responsable du recrutement	40	45	45	50	50	55	55+	NS	
Chargé relations écoles / Campus manager	32	35	35	38	38	42	NS	NS	
Chargé de recrutement	30	35	35	40	40	45	45	50	
Responsable formation	40	45	45	50	50	60	60+	NS	
Chargé de formation	30	35	35	40	40	45	45	50	
Assistant formation	27	32	32	35	35	37	37+	NS	
Rémunération & avantages sociaux									
Directeur rémunération et avantages sociaux	70	75	75	80	80	100	100+	NS	-10 %
Responsable rémunération et avantages sociaux	60	65	65	70	70	75	75	90	
Analyste rémunération	40	45	45	50	50	55	55	60	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Contrôle de gestion sociale / SIRH									
Responsable du contrôle de gestion sociale	50	55	55	65	65	70	70	70	-10 %
Contrôleur de gestion sociale / Chargé d'études RH	40	45	45	50	50	55	55	60	
Responsable SIRH	50	55	55	60	60	65	65	70	
Administrateur / Chef de projets SIRH	40	45	45	50	50	55	55	60	
Paie & Administration du personnel									
Directeur paie et ADP	55	60	60	65	65	70	70	90	-15 %
Responsable paie et ADP	40	45	45	55	55	70	70	75	
Gestionnaire paie et/ou ADP	30	35	35	40	40	45	45	45	
Assistant paie et/ou ADP	26	28	28	32	32	35	NS	NS	
Relations sociales									
Directeur / Responsable relations sociales	55	70	70	80	80	90	90+	NS	-15 %
Juriste droit social	38	42	42	50	50	60	60	80	
Chargé de relations sociales	35	40	40	45	NS	NS	NS	NS	
Autres métiers RH									
Responsable communication RH	40	45	45	50	50	60	60+	NS	-25 %
Chargé de communication RH	30	35	35	38	38	42	42	45	

RETAIL, MODE & LUXE

UN MARCHÉ TOURNÉ SUR L'EXPÉRIENCE CLIENT



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le marché du Retail est en constante évolution. En effet, depuis le début de l'année, les recrutements ont augmenté, notamment sur la partie front office. De nombreux candidats ont souhaité changer d'environnement, s'ajoutant au turnover naturel en boutique. Il y a donc un flux constant de postes sur les métiers de Conseillers de vente et de Department managers. Sur la partie back office, les postes de Stockistes et Caissiers connaissent également un turnover naturel et la demande reste toujours importante. En revanche, les postes de Directeurs de boutique n'ayant pas un fort turnover, les demandes de postes intermédiaires, tels que Responsable adjoint ou Team leader, ont augmenté.

En ce qui concerne les enseignes de Grande distribution, certains profils se font de plus en plus rares. Le fort turnover engendre beaucoup de déséquilibres dans les effectifs des magasins. En tête, les profils traditionnels (boucherie, poissonnerie et boulangerie, notamment), où l'on retrouve de moins en moins de personnes qualifiées et motivées. Ces métiers sont moins prisés par la nouvelle génération. Cette rareté participe à l'augmentation significative des salaires dans ces domaines. Les candidats reçoivent plusieurs propositions et sont donc en position de force sur le marché. Du reste, on observe que les magasins qui proposent les rémunérations les plus attractives connaissent un turnover plus faible que la moyenne.

Quelle vision pour l'avenir ?

À l'horizon 2024, le chiffre d'affaires de l'e-commerce devrait croître exponentiellement, au détriment du Retail.

Les attentes des clients ont évolué : ils vont exiger plus d'efficacité et de fluidité dans les parcours online et offline. Le besoin d'instantanéité progresse lui aussi fortement. Le digital pourra aider à rendre l'expérience plus agréable.

Malgré l'essor de la vente en ligne, les boutiques gardent un avantage concurrentiel non négligeable : elles sont un point de contact direct avec les marques, et elles permettent de découvrir les produits de façon concrète. Les consommateurs apprécient le choix d'un achat en ligne ou en boutique, mais ils ont une affinité avec les retailers offrant une expérience client.

On peut donc dire que même si le poids de la vente en ligne progresse, nous prévoyons que l'activité en boutique sera toujours majoritaire en 2024. En France, ce chiffre est de 87 % en physique, contre 13 % en ligne.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Directeur adjoint
- Chargé de marketing
- Conseiller de vente

Top 3 des métiers en tension

- Directeur retail
- Chef de rayon alimentaire
- Chef de caisse

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais et langues rares
- Expertise métier ou produit
- Développement CRM
- Esprit analytique
- Orientation business et résultats





RETAIL, MODE & LUXE

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Luxe									
Directeur retail	NS	NS	60	80	80	100	100+	NS	-10 %
Directeur grands magasins	NS	NS	50	60	60	80	80+	NS	
Directeur boutique	40	45	45	55	55	65	65+	NS	
Directeur adjoint / Responsable de département	30	35	35	45	45	55	55+	NS	
Conseiller polyglotte	28	31	32	35	35	45	45+	NS	
Conseiller de vente	26	30	30	35	35	40	NS	NS	
Responsable de caisse / Gestionnaire stock	28	30	30	35	35	40	NS	NS	
Caissier / Stockiste	20	25	25	30	35	40	NS	NS	
Mass market / Moyen de gamme									
Directeur retail	55	60	60	75	70	90	100	120	-12 %
Directeur régional / réseau	40	50	50	60	60	70	70	90	
Loss prevention manager	30	32	32	35	36	40	40	50	
Directeur magasin*	22	25	25	28	28	35	NS	NS	
Directeur adjoint magasin	19	21	21	24	24	28	NS	NS	
Manager des ventes grands magasins	28	32	32	34	34	40	NS	NS	
Visuel merchandiser	18	22	22	30	30	40	40	50	
Vendeur bilingue anglais	21	23	23	25	25	27	NS	NS	
Vendeur	16	19	19	22	22	25	NS	NS	
Sales, Marketing, Retail, Mode & Luxe									
Attaché commercial	25	30	30	38	35	45	NS	NS	-10 %
Responsable commercial wholesale	35	45	38	45	45	55	55	60	
Responsable de zone export	32	40	40	47	47	55	55	65	
Directeur commercial	50	65	65	80	80	95	95	120	
Chargé de marketing	28	32	32	40	40	50	NS	NS	
Chef de produit trade	28	32	32	40	40	50	50	55	
Directeur marketing	50	65	65	75	70	90	90	110	
Retail merchandiser	35	40	40	47	47	60	60	76	
Acheteur retail	30	40	40	47	47	55	55	65	
Chargé de communication	28	35	35	42	42	45	NS	NS	
Chef de projets CRM	30	37	37	45	45	55	55	60	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Grande distribution									
Animateur réseau**	45	50	50	60	60	65	65	NS	-8 %
Directeur de magasin***	40	45	45	55	55	65	50	100	
Chef de département	33	40	40	45	45	50	55	NS	
Chef de rayon boucherie	35	40	40	45	45	50	50	NS	
Chef de rayon marée / boulangerie / frais LS	30	35	35	40	40	45	40	45	
Chef de caisse	28	35	35	32	30	40	32	50	
Boucher / Poissonnier / Boulanger	25	30	30	35	35	40	35	NS	
Développement									
Responsable de collection	40	50	50	70	70	90	90	NS	****
Chef de produit / Développeur	35	40	40	50	50	60	60	80	
Acheteur matières	30	35	35	45	45	55	55	65	
Responsable achats matières	50	60	60	70	70	80	80	100	
Chef de projets développement	38	45	45	55	55	60	60	70	

* +10 % pour un Directeur flagship

** -10 % pour la proxy

*** +15 % pour les Hyper

**** Postes essentiellement basés à Paris - IDF

SANTÉ

MUTATIONS DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ : UN VENT NOUVEAU



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Dans une société de plus en plus attentive à l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, ainsi qu'aux conditions de travail, les établissements de Santé peinent à recruter.

On observe que les professionnels de Santé sont plus sensibles aux avantages proposés. Ces éléments peuvent ainsi orienter leur choix entre deux postes.

Les candidats ont des attentes plus importantes, que ce soit en matière de rémunération, de formation, d'horaires de travail, d'accès à un logement de fonction, d'avantages sociaux, d'évolutions possibles, etc. Un changement générationnel est également constaté, puisque les jeunes diplômés ou en début de carrière sont très exigeants dès leur entrée sur le marché.

La loi Rist, mise en place en 2023 au sein des hôpitaux pour améliorer le système de santé, a permis de remédier à trois problématiques principales :

- Réguler les écarts de rémunération entre les praticiens remplaçants et les titulaires pour retrouver une certaine équité
- Assurer la continuité des soins sur le moyen et long terme pour améliorer l'organisation des services et les conditions de travail
- Réduire les coûts liés au recrutement en intérim

Les économies réalisées permettent une restructuration du milieu hospitalier et de favoriser le recrutement d'équipes soignantes et médicales stables.

Ainsi, face à un marché toujours en forte pénurie sur certains métiers (tels que les Médecins, Pharmaciens, ou encore Cadres de santé), le rapport candidat-employeur s'inverse.

Résultat, on observe une évolution vers des postes plus flexibles et surtout modulables pour soutenir l'attractivité du poste.

Quelle vision pour l'avenir ?

Les établissements de Santé aspirent à améliorer leurs conditions de travail et à se démarquer pour proposer des postes plus attractifs et en adéquation avec les attentes des professionnels.

L'un des enjeux clé pour ces prochaines années est, pour les candidats, de retrouver des postes passionnants avec de véritables perspectives d'évolutions professionnelles.

Différentes solutions sont proposées pour rendre les offres d'emploi plus alléchantes :

- Des formations (diplômantes ou non), sont proposées aux Soignants, Médecins et professionnels de la petite enfance. Différentes passerelles existent sur certains métiers, par exemple, entre les Aides-soignants et les Puéricultrices.
- Des primes d'intégration ou d'installation pour fidéliser sur le moyen et long terme (un premier versement lors de la prise de fonction et un second en fin de période d'essai, ou au bout d'un an d'ancienneté, par exemple).
- La prime Ségur mise en place lors de la pandémie afin de revaloriser les rémunérations dans le secteur public et dans le médico-social.
- Des avantages mis en avant pour attirer (place en crèche, parking, logement de fonction, mutuelle, primes, etc.).

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Médecin généraliste
- Infirmier
- Pharmacien

Top 3 des métiers en tension

- Kinésithérapeute
- Cadre de santé
- Éducateur jeunes enfants

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Esprit d'équipe / Capacités relationnelles
- Professionnalisme
- Gestion des urgences / Réactivité
- Polyvalence
- Capacité d'adaptation



Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Industrie							
Médecin du travail	80	90	90	100	110	130	NS
Infirmier du travail	33	38	38	42	42	46	NS
Sanitaire							
Directeur d'établissement	80	90	90	100	100	120	NS
Adjoint de direction	40	45	45	50	50	65	NS
Médecin généraliste	75	80	85	90	95	105	NS
Médecin physique et de réadaptation (MPR)	90	100	100	110	115	130	NS
Médecin gériatre	80	90	90	95	100	120	NS
Médecin DIM / Santé publique	61	69	69	76	95	105	NS
Médecin Interniste / Polyvalent	77	85	85	90	95	105	NS
Médecin cardiologue	110	115	115	120	120	130	NS
Médecin oncologue	90	100	110	120	125	130	NS
Médecin endocrinologue	90	95	100	110	110	115	NS
DSI	60	65	65	75	75	85	NS
Chef de bloc	60	65	65	75	75	85	NS
Cadre de santé	44	46	46	48	50	54	NS
IBODE	35	38	38	43	43	48	NS
Auxiliaire de puériculture	22	25	26	28	30	38	NS
Directeur de crèche	33	35	36	36	38	40	NS
Sage-femme	35	38	40	45	50	55	NS
Infirmier de puériculture	31	32	33	35	37	40	NS
Référent technique	30	35	40	45	50	55	NS
IADE	45	50	47	50	50	55	NS
IDE	30	33	33	36	38	43	NS
Pharmacien hospitalier	65	72	75	80	85	95	NS
Préparateur en pharmacie	20	25	25	30	30	35	NS
Aide-soignant	23	24	24	26	26	28	NS
Manipulateur radio	35	38	40	45	50	55	NS
Audioprothésiste	50	55	55	60	65	70	NS

Les rémunérations présentées ci-dessus sont nationales et issues du secteur privé. Il faut compter 15 % de rémunération en moins sur l'ensemble des métiers cités sur le secteur public.

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Opticien	20	25	25	30	30	35	NS
Diététicien	24	28	28	30	30	32	NS
Toutes spécialités de médecine / Installation en libéral	Rémunération selon le chiffre d'affaires						
SSR (soins de suites et de réadaptation)							
Directeur d'établissement	55	60	60	65	70	80	NS
Adjoint de direction	40	45	45	50	50	65	NS
Médecin psychiatre	90	95	95	100	100	115	NS
Médecin généraliste	75	80	80	90	95	105	NS
Médecin coordonnateur	85	90	90	95	100	105	NS
Médecin gériatre	80	85	85	90	100	115	NS
Chef de service	32	35	35	40	40	50	NS
Cadre de santé	42	44	46	50	50	55	NS
Médico-social							
Directeur d'établissement	45	50	50	55	55	65	NS
Adjoint de direction	34	36	36	40	40	46	NS
Psychiatre	75	85	85	95	95	115	NS
Médecin généraliste	70	80	85	90	95	100	NS
Médecin coordonnateur	85	90	90	95	100	110	NS
Médecin addictologue	75	80	85	90	95	100	NS
Chef de service	37	40	40	45	45	50	NS
Éducateur spécialisé	26	30	30	35	35	45	NS
Éducateur jeunes enfants	26	28	28	30	35	40	NS
Aide médico-psychologique	25	25	26	26	27	29	NS
Psychologue	33	34	34	35	37	38	NS
Neuropsychologue	38	39	39	42	43	45	NS
Moniteur / Éducateur	26	27	27	28	28	30	NS
Rééducation							
Ergothérapeute	28	33	33	35	35	38	NS
Psychomotricien	28	33	33	35	35	38	NS
Orthophoniste	32	35	35	37	37	40	NS
Kinésithérapeute	32	35	35	37	37	40	NS

SUPPLY CHAIN, ACHATS, LOGISTIQUE & TRANSPORT

CONCILIER PERFORMANCE ET FLEXIBILITÉ



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Supply Chain, Achats & Logistique

En 2023, le marché du recrutement des métiers des Achats, de la Supply Chain et de la Logistique est toujours dynamique. Les entreprises de tous secteurs recherchent des profils qualifiés pour répondre à leurs attentes et à la complexification des chaînes d'approvisionnement.

Les industries et les sociétés de tous types d'activité et de toutes tailles sont à la recherche de profils polyvalents et capables de s'adapter aux nouvelles technologies. Les besoins en recrutement sont toujours importants, notamment dans les secteurs de l'agroalimentaire, de l'automobile, de l'aéronautique et des machines et équipements spécialisés.

Les candidats qui souhaitent se positionner sur ces métiers doivent se préparer en suivant une formation spécialisée et acquérir de l'expérience dans le secteur, de préférence dans un contexte international.

Transport & Logistique externalisée

En 2023, l'une des préoccupations les plus pressantes du secteur du Transport de marchandises a été la pénurie de candidats qualifiés. Cette situation a eu un impact significatif sur les entreprises de transport, les incitant à repenser leurs stratégies de recrutement et à envisager des solutions innovantes pour attirer et retenir les talents.

Le vieillissement de la main-d'œuvre non remplacée ainsi que des conditions de travail exigeantes ont dissuadé de nombreux candidats potentiels de rejoindre le secteur. Cette pénurie a été

exacerbée par la concurrence avec d'autres secteurs offrant des emplois moins difficiles physiquement ou offrant de meilleures conditions de travail, notamment coté industrie et chargeur.

Face à cette pénurie, de nombreux prestataires en Transport & Logistique ont été contraints de prendre des mesures pour attirer et retenir des candidats, comme des Exploitants et des Affréteurs. Cela se traduit par une augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Le télétravail est devenu fortement recherché dans le secteur depuis la crise sanitaire, ce qui était peu courant auparavant.

Quelle vision pour l'avenir ?

L'activité industrielle repose en grande partie sur la collaboration des acteurs de la Supply Chain, du fournisseur au transporteur, et celle-ci devrait s'intensifier pour optimiser les opérations. Après les perturbations liées à la pandémie et celles de la guerre en Ukraine, la résilience de la Supply Chain devrait devenir une priorité, tout comme la diversification des sources d'approvisionnement et la gestion des risques. De plus, les chaînes d'approvisionnement sont de plus en plus complexes avec des fournisseurs et des clients situés dans le monde entier. Les entreprises ont donc besoin de profils capables de gérer cette complexité.

Par conséquent, les besoins en recrutement dans les métiers de la Supply Chain et du Transport devraient continuer à augmenter dans les années à venir.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- Affréteur
- Acheteur projets
- Responsable supply chain usine

Top 3 des métiers en tension

- Ingénieur S&OP
- Approvisionneur
- Exploitant

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Anglais courant
- Maîtrise des systèmes d'information / ERP
- Analyse data / KPI / Pilotage d'activité
- Management (direct / transversal / projet)
- Optimisation des coûts / flux





SUPPLY CHAIN, ACHATS, LOGISTIQUE & TRANSPORT

Métiers

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Achats								
Directeur achats	60	70	70	85	80	90	90	150
Responsable achats	55	65	60	70	65	75	75	90
Acheteur leader ou région	40	50	50	55	55	65	65	70
Acheteur famille ou commodité	40	45	45	55	50	60	60	80
Acheteur indirect – Frais généraux ou services	38	42	40	45	45	50	50	60
Acheteur projets	40	45	45	55	50	60	55	65
Acheteur investissements ou Capex	45	55	55	60	55	65	60	80
Supply Chain, Logistique & Transport								

Industrie

Directeur / Responsable supply chain	50	65	70	90	85	95	100	150
Responsable S&OP - Responsable planning	45	55	60	70	70	80	70	85
Responsable supply chain usine	40	50	50	60	60	70	70	80
Responsable distribution et transports	38	42	42	48	48	52	50	60
Responsable approvisionnements	45	55	50	60	55	65	55	65
Prévisionniste des ventes / Demand planning	38	42	44	50	50	58	60	70
Planificateur de production / Supply planning	35	40	38	45	45	55	50	60
Approvisionneur	32	38	38	42	40	45	40	50
Coordinateur logistique et transport	30	35	32	36	35	40	38	42
Chef de projets	34	38	38	42	45	50	50	60

Métiers

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Distribution								
Directeur supply chain	60	70	65	80	75	95	90	130
Directeur / Responsable approvisionnements et allocation	45	50	50	55	55	65	65	70
Responsable distribution et transports	38	42	42	48	48	52	50	60
Directeur de site ou plateforme	50	52	55	62	62	70	70	90
Responsable exploitation	38	42	40	48	45	50	52	60
Pilote de flux	33	37	36	40	39	45	43	50
Approvisionneur	27	29	28	33	32	36	34	38
Gestionnaire de stocks	24	27	25	29	27	30	32	35
Chef d'équipe	26	32	32	35	35	38	40	45
Prestation logistique & transport								
Directeur / Responsable des opérations	50	60	60	75	75	90	90	150
Directeur de site ou plateforme	50	55	55	60	60	75	70	90
Directeur d'agence transport	42	45	45	50	50	58	60	75
Responsable exploitation	40	45	45	50	50	55	55	60
Responsable transport	38	42	40	45	45	50	50	60
Responsable de service (réception, préparation, expédition)	32	34	35	38	38	42	42	45
Chef d'équipe	24	27	26	30	29	35	34	38
Gestionnaire de stocks	23	25	25	27	27	30	32	35
Chef de projets / Ingénieur méthodes	33	38	38	45	43	48	50	60
Commercial transport	32	36	36	45	45	55	55	70
Affréteur	28	32	32	38	38	45	40	50
Agent de transit	28	32	32	35	35	40	40	50

TECHNOLOGY CONSULTING

UN MARCHÉ QUI NE S'ARRÊTE PAS DE GRANDIR



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le marché de la prestation de services continue de se renforcer et de grandir face à un marché du travail qui se flexibilise. La tendance à l'augmentation du nombre de freelances se confirme cette année encore et nous observons plusieurs facteurs d'accélération.

Le premier est la recherche de liberté et la quête de sens dans le domaine professionnel. Être libre de choisir ses missions, de pouvoir organiser son temps et son agenda est devenu un sujet de fond qui monte en puissance dans notre société et gagne de nombreux professionnels en France. Le domaine de la Tech n'est pas épargné par ce phénomène, puisque le nombre de candidats disponibles pour de la prestation de service ne cesse d'augmenter.

Le second facteur est la naissance d'outils de recherche, d'intelligence artificielle « IA » et d'animation de communauté disponible qui permettent ainsi aux sociétés de prestations de services, de conseils et aux professionnels du secteur de mieux servir et répondre aux besoins des clients.

Enfin, le troisième facteur est technologique. Les projets de transformation et l'évolution des produits et technologies disponibles poussent les équipes internes à la monter en compétences. Faire appel à un conseil externe pour l'acquisition d'une expertise ou la construction d'une vision s'avère être une solution adaptée que plébiscitent les directions des entreprises. L'exemple est vrai pour le développement qui a vu naître ces dernières années de belles innovations, ainsi que pour les métiers nouveaux de la Data, de la Cybersécurité et du Cloud.

Du côté de la Cybersécurité, on constate également une « cybermaturité » en progression. En 2022, face au risque d'attaques par ransomware, 30 % des organisations étaient dans une situation qualifiée de critique, contre 23 % en 2023.

Quelle vision pour l'avenir ?

Cap sur un succès programmé ! Le monde de la prestation de services dans la Tech va continuer de progresser dans les années à venir et le nombre de freelances de croître. Les entreprises continuent de devoir jongler entre le management des risques liés aux coûts fixes et leurs difficultés pour acquérir des compétences. Même si la rentabilité reste la priorité première, elle ne se fera pas au préjudice de l'innovation et cela représente une opportunité continue pour le domaine.

Nous entrevoyons pour l'avenir un avènement de nouveaux services hybrides orientés prestation de conseil sur mesure, une hybridation des catalogues de services rendus possible par les freelances.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- DevOps
- Chef de projets Cloud
- Développeur back-end

Top 3 des métiers en tension

- RSSI
- Développeur fullstack
- Data analyst

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Adaptabilité
- Communication
- Compréhension





TECHNOLOGY CONSULTING

exprimé en Taux Journalier Moyen en Euros hors taxes

Métiers	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans	Régions
Cloud					
Technicien Cloud	468	556	624	712	-11 %
Ingénieur Cloud	546	608	640	775	
Chef de projets Cloud	629	733	868	978	
Architecte Cloud	676	780	884	988	
Cybersécurité					
Ingénieur sécurité	551	619	702	837	-10 %
SecOps	551	619	702	837	
Consultant en gestion des accès (IAM)	567	660	723	775	
Auditeur en sécurité informatique	650	733	816	900	
Ethical hacker - Pentester	707	837	952	1139	
Architecte sécurité	728	811	889	972	
Responsable de la sécurité informatique (RSSI)	827	910	978	1144	
Data & Business intelligence					
Analyste programmeur de bases de données	504	572	640	733	-12 %
Administrateur de bases de données	515	577	692	827	
Data engineer	530	629	681	764	
Data analyst	551	640	702	790	
Data scientist	562	650	723	806	
Chef de projets BI	572	660	733	811	
Développement de logiciels					
Développeur front-end / web / mobile	442	520	598	686	-13 %
Développeur back-end	468	556	634	718	
Développeur fullstack	468	562	645	744	
Lead développeur	634	718	749	811	
Architecte logiciel	676	759	868	952	
Testeur	442	520	608	702	

Métiers	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans	Régions	
ERP & CRM						
Développeur progiciel	478	562	645	728	-13 %	
Ingénieur progiciel	494	582	692	832		
Architecte progiciel	676	759	868	952		
Chef de projets progiciel	676	759	868	952		
Gestion de projets & Changement						
PMO	536	634	759	884	-12 %	
Analyste fonctionnel	619	723	754	827		
Chef de projets	629	733	868	978		
Manager du changement	681	744	858	957		
Scrum master	712	775	842	926		
Coach agile	723	796	858	936		
Architecte d'entreprise	780	868	1014	1212		
Manager de programme	749	868	988	1232		
Infrastructure						
Technicien support	333	432	494	572	-13 %	
Ingénieur de production	421	494	536	577		
Ingénieur systèmes	494	582	619	686		
Ingénieur réseaux	515	567	614	671		
Ingénieur middleware	541	603	640	759		
DevOps	541	608	692	790		
Architecte infrastructure	676	733	842	931		
Chef de projets infrastructure	681	738	853	941		
Leadership						
Responsable de département informatique	832	936	1040	1300		-12 %
Manager de transition	988	1300	1560	1820		
DSI d'intérim	1040	1352	1612	1872		

(1) Les taux journaliers ci-dessus correspondent aux taux moyens constatés sur le marché français et ne représentent en aucun cas une grille des tarifs pratiqués par Hays.

(2) Les fonctions ci-dessus reprennent les profils les plus représentés sur le marché. Les années d'expérience sont entendues « dans la fonction mentionnée »

(3) Les spécificités techniques sont regroupées par catégorie de métier (exemple : le prix moyen d'un Programmeur concerne aussi bien un profil asp.net qu'un profil Java).

TECHNOLOGY RECRUITMENT

UN MARCHÉ HÉTÉROCLITE ET COMPLEXE



Évolution du marché et des politiques de rémunération

Le secteur de la Tech a connu une météo mouvementée cette année. Les plans de recrutement des entreprises établis aux sorties de la crise sanitaire ont terminé de doper le nombre d'ouvertures de postes et le retour à un volume de recrutement habituel entraîne des changements profonds d'exigence des candidats et des professionnels.

La sortie de crise sanitaire, la fin des aides associées et l'actualité géopolitique instable expliquent ce retour à un rythme de croisière. Malgré cela, le nombre de recrutements dans la Tech reste important et en tension, car nombreuses sont les entreprises qui continuent d'avoir du retard dans leur digitalisation. Nous observons une augmentation forte des demandes dans les métiers du Cloud, de la Cybersécurité et de la Data.

Au global, le marché mûrit et continue de progresser dans l'Hexagone.

Trois grandes tendances se dégagent : la première concerne les entreprises de l'économie traditionnelle, qui continuent d'investir pour être au niveau technologique du marché et se construire une réputation digitale. La deuxième concerne les professions réglementées qui doivent prendre un virage technologique parfois contraint et forcé en raison de nouvelles réglementations, et la troisième tendance est celle de l'explosion du nombre d'entreprises orientées pure Tech, pour qui la technologie est le cœur du business. Ces dernières investissent fortement dans les recrutements de ces compétences, n'hésitant pas à y mettre le prix.

Les effets de ces bouleversements sur les salaires et sur le marché des candidats sont multiples. S'agissant de l'aspect purement financier, nous notons une hausse des salaires de 5 à 7 % avec quelques pics constatés à +10 % sur des métiers en tension. Des changements plus profonds et complexes sont observés sur les modes de travail. Le travail à distance est devenu un héritage de la crise sanitaire incontournable pour beaucoup de candidats dans la Tech. Cette année, nous avons constaté l'importance de ces critères, plus fortement encore pour les métiers du développement.

Quelle vision pour l'avenir ?

Les performances des SI continueront d'être au cœur des préoccupations avec comme satellites principaux, l'exploitation et la sécurisation de la donnée. Les entreprises disposent d'une grande quantité de données, savoir les exploiter et les protéger est devenu le véritable enjeu. Nous voyons donc un avenir radieux pour la Tech et plus spécifiquement pour les métiers du Cloud, de la Data et de la Cybersécurité avec une augmentation continue du volume de recrutement sur ces métiers au moins dans les cinq prochaines années.

BAROMÈTRE DES MÉTIERS

Top 3 des métiers les plus sollicités

- DevOps
- Architecte sécurité
- Développeur Java

Top 3 des métiers en tension

- Consultant SAP (tout module)
- Développeur PHP
- Product owner

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES

- Adaptabilité
- Rigueur
- Créativité





TECHNOLOGY RECRUITMENT

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
Cloud									
Technicien Cloud	37	39	39	45	45	60	57	63	-11 %
Ingénieur Cloud	42	44	44	50	50	65	63	68	
Chef de projets Cloud	47	49	49	55	55	70	68	73	
Architecte Cloud	52	54	54	61	61	75	73	78	
Cybersécurité									
Ingénieur sécurité	42	47	47	52	52	68	68	84	-10 %
Consultant en gestion des accès (IAM)	44	49	49	54	54	70	70	86	
Ethical hacker - Pentester	47	52	52	57	57	73	73	89	
Architecte sécurité	52	57	57	63	63	78	78	94	
Responsable de la sécurité informatique (RSSI)	57	63	63	68	68	84	84	99	
Data & Business Intelligence									
Administrateur de bases de données	37	42	42	47	47	52	57	63	-12 %
Data engineer	40	45	45	50	50	66	66	78	
Data analyst	42	47	47	52	52	68	68	84	
Data scientist	45	50	50	55	55	71	71	87	
Chef de projets BI	52	63	63	71	68	84	84	105	
Développement de logiciels									
Développeur front-end / web / mobile	38	43	42	48	48	57	52	63	-14 %
Développeur back-end	40	44	45	50	50	57	55	66	
Développeur fullstack	42	44	47	52	52	57	57	73	
Lead développeur	45	52	52	57	57	68	68	78	
Architecte logiciel	47	50	50	55	55	71	71	87	
Testeur	29	33	33	37	37	47	47	57	

Métiers	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans		Régions
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
ERP & CRM									
Développeur progiciel	42	44	47	52	52	57	57	73	-13 %
Ingénieur progiciel	45	52	52	57	57	68	68	78	
Architecte progiciel	47	52	52	57	57	71	71	87	
Chef de projets progiciel	44	47	47	57	57	68	68	84	
Gestion de Projet & Changement									
PMO	33	40	39	48	48	59	53	64	-12 %
Analyste fonctionnel	38	44	43	52	52	63	57	68	
Chef de projets	40	47	47	61	57	73	71	82	
Scrum master	47	52	52	63	63	73	73	94	
Architecte d'entreprise	47	52	52	63	63	78	78	115	
Manager de programme	52	63	68	73	84	94	89	105	
Infrastructure									
Technicien support	27	31	31	37	37	42	42	47	-13 %
Administrateur systèmes & réseaux	31	37	37	42	42	47	47	52	
Ingénieur systèmes & réseaux	37	42	42	47	47	52	52	57	
DevOps	42	47	47	57	57	63	63	73	
Architecte infrastructure	47	52	52	68	68	73	73	84	
Chef de projets infrastructure	47	52	52	57	57	68	68	78	
Leadership									
Chef d'équipe informatique	47	52	52	63	73	84	84	105	-12 %
Responsable de département informatique	52	57	57	68	78	89	89	136	
DSI	63	73	68	84	78	99	99	157	

CONTACT



PARIS

147 boulevard Haussmann
75008 Paris
01 42 99 16 99

DIJON

23 rue de la Poste
21000 Dijon
03 80 44 10 20

NANCY

32 boulevard Joffre
54000 Nancy
03 83 33 34 35

STRASBOURG

Cour de l'Hôtel des Postes
5 Avenue de la Marseillaise
67000 Strasbourg
03 88 22 80 80

AIX-EN-PROVENCE

805 avenue Guilibert
Gauthier de la Lauzière
13290 Aix-en-Provence
04 42 37 09 60

GRENOBLE

10 rue d'Arménie
38000 Grenoble
04 57 13 90 41

NANTES

1 bis mail Pablo Picasso
6e étage
44000 Nantes
02 51 83 16 20

TOULOUSE

23 rue Lafayette
31000 Toulouse
05 34 44 50 90

AMIENS

29 rue des 3 cailloux
80000 Amiens
03 60 28 55 98

LA ROCHELLE

4 rue Louis Tardy
17140 Lagord
05 86 80 01 00

NICE

Le Crystal Palace
369/371 pde des Anglais
06200 Nice
04 97 18 80 00

TOURS

26 rue James Watt
37200 Tours
02 47 75 26 05

BIARRITZ

Le Connecteur
45 avenue du Président JFK
64200 Biarritz
05 47 51 98 10

LILLE

45 rue de Tournai
Bâtiment B
59000 Lille
03 28 04 50 56

REIMS

6 rue Clovis
51100 Reims
03 51 56 48 04

BORDEAUX

9 rue des gamins
Bâtiment C1
33800 Bordeaux
05 56 48 70 40

LYON

57 rue Servient
69003 Lyon
04 72 00 00 72

RENNES

9A rue de Châtillon
35000 Rennes
02 99 67 99 50

CLERMONT-FERRAND

44 place de Jaude
63000 Clermont-Ferrand
04 43 11 90 27

MONTPELLIER

Immeuble La Mantilla
40 avenue Théroigne
de Méricourt
34000 Montpellier
04 67 22 05 05

ROUEN

Immeuble Vauban
4 passage Lucilline
76000 Rouen
02 32 12 50 50



© Copyright Hays plc 2023. Le mot HAYS, les symboles H, HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW et Powering the world of work et les logos et illustrations associés sont des marques déposées de Hays plc. Les symboles H sont des créations originales protégées et déposées dans de nombreux pays. Tous droits réservés.