





REMUNERATIONS EN 2014 QUELLES SONT LES GRANDES TENDANCES ?

ETUDE DE REMUNERATION NATIONALE 2014 NOTRE EXPERTISE METIERS & SECTEURS

VOUS PRÉFÉREZ ÊTRE AUGMENTE DE 2% OU DE





EDITO



«Depuis plus de 12 ans, nous recrutons chaque année plus de 6 000 professionnels (CDI, CDD, Travail Temporaire) afin de répondre aux besoins en recrutement de nos clients. Issus des secteurs pour lesquels ils recrutent, nos consultants ont pour objectif prioritaire de répondre aux exigences des entreprises et aux attentes des candidats. Véritables experts, ils sont au fait des dernières tendances du marché ainsi que des évolutions sectorielles et mettent un point d'honneur, chaque année à les partager avec vous.

L'un des objectifs principaux de notre étude de rémunération nationale est de vous guider dans vos recrutements. En effet, elle met à votre disposition des informations relatives aux dernières évolutions de votre secteur en termes de rémunérations et de changements quant aux process de recrutement.

Dans un premier temps, cette étude présentera les tendances globales des politiques de recrutement de nos clients, du Travail Temporaire et les pratiques en matière de rémunération variable. Ceci vous permet de pouvoir confronter les avis tant de nos clients que de nos candidats. Par ailleurs, cette édition abordera deux nouvelles thématiques, à savoir : les nouvelles méthodes de management ainsi que la place de la formation en entreprise.

Ensuite, une analyse de votre marché vous sera proposée. Comme chaque année, celle-ci est composée de grilles de rémunérations, qui par ligne de métier, vous indiquent les pratiques en matière de salaires pour chaque secteur.

Dans la lignée de nos trois précédentes études, nous souhaitons partager avec vous notre analyse de l'état actuel du marché du recrutement et ce, sur l'ensemble des domaines dans lesquels le Groupe Hays intervient.

Nos équipes se tiennent, bien entendu, à votre disposition pour tout renseignement sur vos recrutements. Je vous souhaite une bonne lecture ».

Tina Ling

Directeur Général Hays France & Luxembourg

METHODOLOGIE

UNE EXPERTISE SECTORIELLE AU SERVICE DE VOTRE ORGANISATION

Nos consultants vont chaque année à la rencontre de milliers de professionnels évoluant sur les 25 secteurs d'activité pour lesquels nous recrutons.

Cette étude de rémunération a été élaborée grâce à un panel constitué de nos clients et de nos candidats au niveau national.

Dans un souci d'optimiser la pertinence de notre analyse, les différences de rémunération entre l'Ile-de-France et les régions ont été intégrées.

Nous avons mis en exergue pour chaque métier, les salaires pratiqués selon les années d'expérience. Néanmoins, pour certains secteurs tels que la Finance & Comptabilité et l'Audit & Expertise Comptable, nous avons pris pour référence la taille des entreprises. En effet, cette variable s'avère plus appropriée pour fournir des fourchettes de rémunération adaptées. Les salaires sont exprimés en Kilos Euros annuels bruts et ne tiennent pas compte des éléments variables et des avantages en nature, excepté pour les postes en Commercial, Marketing & Communication.

Compte tenu de l'ampleur que peut représenter la partie variable (jusqu'à 50% du salaire fixe), l'intégrer dans la rémunération semble plus cohérent.

Une nouveauté cette année: nous avons indiqué au sein de nos grilles de rémunération, une «flèche de tendance» qui vous renseignera sur l'évolution globale de chaque secteur par rapport à l'année précédente.

... /...: le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées et le dernier chiffre exprime leur niveau haut. Par ailleurs, vous trouverez dans cette étude un focus réalisé sur l'International. Celui-ci vous permettra notamment de connaître les pays pour lesquels nous avons été missionnés et/ou pour lesquels nous avons réalisé des placements au cours de l'année 2013.

NS: Non Significatif

HAYS FRANCE

6000

CANDIDATS RECRUTES EN CDI CHAQUE ANNEE

1300

INTERIMAIRES DETACHES CHAQUE SEMAINE

25

SPECIALISATIONS METIERS

15

BUREAUX A TRAVERS LA FRANCE

13

ANNEES D'EXPERTISE SUR LE MARCHE FRANÇAIS

HAYS MONDE

33

PAYS DANS LESQUELS HAYS EST PRESENT

239

BUREAUX

7800

COLLABORATEURS

53 000

CANDIDATS RECRUTES EN CDI

182 000

CANDIDATS EMBAUCHES EN CDD-INTERIM

SOMMAIRE

EDITO & METHODOLOGIE	1
PARTIE 1 Vue d'ensemble du marché et tendances générales	5
Tendances générales du recrutement pour l'année 2013-2014	
Pratiques en matière de rémunération variable	8
• Le Travail Temporaire en France	10
• La formation en entreprise	12
Les nouvelles méthodes de management	14
PARTIE 2	17
Analyse des secteurs d'activité et grilles de rémunération	
Administration des ventes	18
• Architecture	20
Assistanat & Secrétariat / Téléservices	22
• Assurance	26
Audit & Expertise Comptable	30
• Banque	34
Bâtiment & Travaux Publics	38
Commercial, Marketing & Communication	42
Conseil en stratégie et organisation	46
• Executive	48
• Finance & Comptabilité	50
Génie Electrique & Climatique et Maintenance Multitechnique	54
• Immobilier privé	58
• Industrie & Ingénierie	62
• Informatique & Télécoms	66
• International	70
• Juridique	72
• Life Sciences	76
Public & Para Public / Logement social	80
Ressources Humaines	84
Retail & Leisure	88
• Santé	90
Supply Chain, Achats & Logistique	96

PARTIE 3 100





VUE D'ENSEMBLE DU MARCHE ET TENDANCES GENERALES

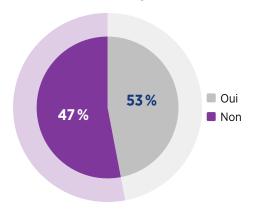
- TENDANCES GENERALES DU RECRUTEMENT POUR L'ANNEE 2013-2014
- PRATIQUES EN MATIERE DE REMUNERATION VARIABLE
- LE TRAVAIL TEMPORAIRE EN FRANCE
- LA FORMATION EN ENTREPRISE
- LES NOUVELLES METHODES DE MANAGEMENT

TENDANCES GENERALES DU RECRUTEMENT POUR L'ANNEE 2013-2014

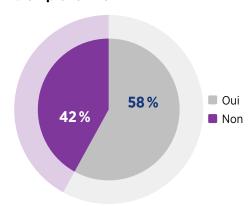
Globalement, l'année 2013 a été synonyme d'attentisme, engendré par l'instabilité économique que la France traverse. Force est de constater que 2014 empruntera la même voie.

CANDIDATS

Avez-vous changé d'emploi au cours de l'année passée ?



Envisagez-vous de changer d'emploi en 2014 ?



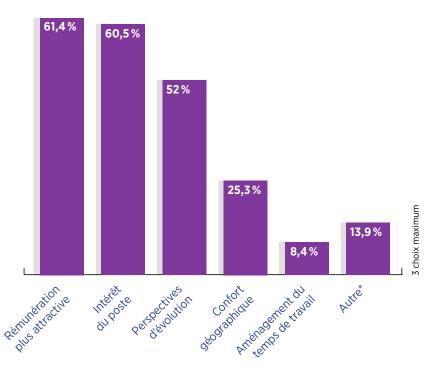
Après analyse des résultats ci-contre, nous observons une stabilisation des recrutements (84%) mais également des changements d'emploi de nos candidats (53%).

En effet, compte tenu du climat ambiant, ces derniers ne souhaitent prendre aucun risque et par conséquent, privilégient le fait de rester en poste.

Néanmoins, 58% d'entre eux aspirent pour 2014 à saisir une nouvelle opportunité professionnelle. A condition que celle-ci leur assure une rémunération plus attractive (61,4%), des missions plus intéressantes (60,5%) et de réelles perspectives d'évolution (52%).

Si le principal motif d'embauche reste lié à l'accroissement de l'activité dans 43% des cas, nous notons une augmentation du nombre de remplacements suite à une démission (35% contre 30% l'année dernière).

Si oui, pour quelle(s) raison(s)?

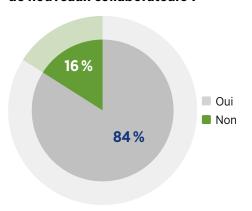


*40 % Fin de mission d'intérim 20 % Licenciement ou faillite de l'entreprise 18 % Rapprochement familial 9 % Ambiance de travail «58% d'entre eux aspirent pour 2014 à saisir une nouvelle opportunité professionnelle.

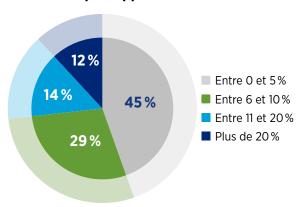
A condition que celle-ci leur assure une rémunération plus attractive (61,4%), des missions plus intéressantes (60,5%) et de réelles perspectives d'évolution (52%).»

CLIENTS

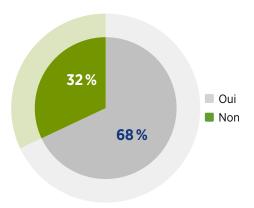
Pour l'année 2013, avez-vous recruté de nouveaux collaborateurs?



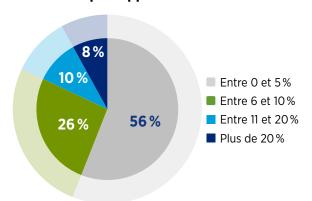
Si oui, quel est le pourcentage de nouveaux embauchés par rapport à votre effectif total?



Pour l'année 2014, envisagez-vous de recruter de nouveaux collaborateurs?



Si oui, quel serait le pourcentage de nouveaux embauchés par rapport à votre effectif total?

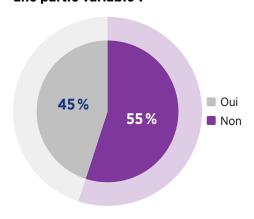


PRATIQUES EN MATIERE DE REMUNERATION VARIABLE

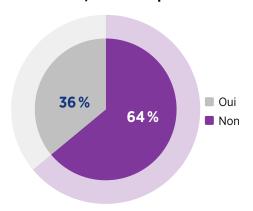
Autrefois réservée majoritairement aux profils commerciaux, la rémunération variable s'est aujourd'hui installée en tant que véritable outil permettant de motiver et de fidéliser les collaborateurs.

CANDIDATS

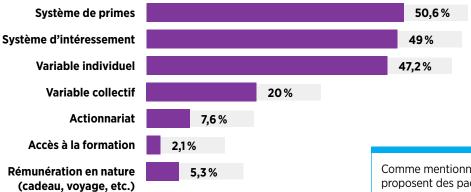
Votre rémunération comporte-t-elle une partie variable ?



En dehors d'une rémunération variable, existe-t-il dans votre entreprise des outils individuels / collectifs pour vous motiver?



Si oui, de quelle(s) pratique(s) bénéficiez-vous?



Comme mentionné dans notre dernière étude, les entreprises proposent des packages afin d'attirer les meilleurs candidats.

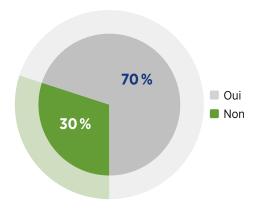
Si le variable individuel et le système de primes demeurent privilégiés par nos clients, nous constatons une hausse importante du système d'intéressement (49% contre seulement 8% en 2013).

Il semble que les entreprises souhaitent réellement associer les salariés aux résultats de l'entreprise et par conséquent les impliquer pour les fidéliser «Le variable individuel et le système de primes demeurent privilégiés par nos clients.

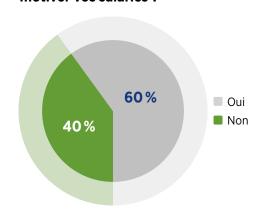
Les entreprises souhaitent réellement impliquer les salariés aux résultats et à la vie de l'entreprise.»

CLIENTS

Pour l'année 2013, avez-vous recruté de nouveaux collaborateurs ?

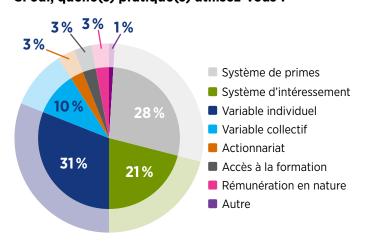


En dehors de la rémunération variable, avez-vous recours à des outils individuels/collectifs pour motiver vos salariés ?





Si oui, quelle(s) pratique(s) utilisez-vous?

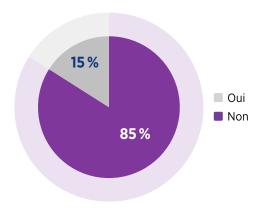


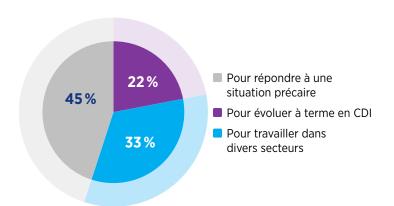
LE TRAVAIL TEMPORAIRE EN FRANCE

Toujours victime de son image, le Travail Temporaire réussit néanmoins à répondre aux besoins ponctuels des clients et des candidats. Cette tendance semble se poursuivre.

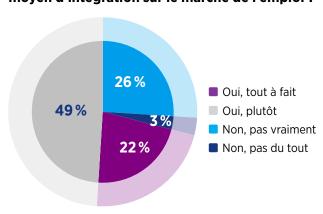
CANDIDATS

Avez-vous eu recours au Travail Temporaire au cours de l'année passée ?

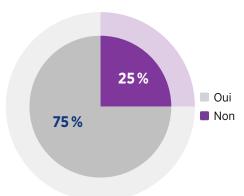




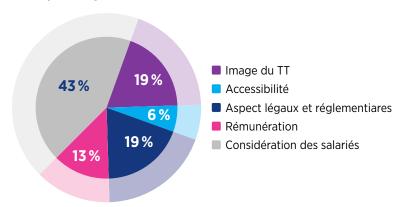
Selon vous, le Travail Temporaire est-il un bon moyen d'intégration sur le marché de l'emploi?



Pensez-vous qu'il faille faire évoluer le modèle du Travail Temporaire en France ?



Si oui, dans quel domaine?



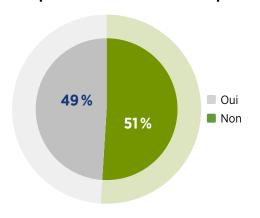
Du côté de nos clients, nous notons un recul du recours au Travail Temporaire (49 % contre 57 %). Et ce, même s'ils conviennent que le Travail Temporaire représente dans plus de 40 % des cas un bon moyen d'évaluer des candidats (comparable à une période d'essai). Ces derniers, quant à eux, ont été 15 % à y avoir recours, afin de répondre principalement à une situation précaire (45%).

Comme évoqué dans notre précédente étude, si l'image véhiculée par le Travail Temporaire demeure négative, il constitue malgré tout une bonne opportunité tant pour les jeunes diplômés que les chômeurs de pouvoir intégrer un poste, dans l'attente de jours meilleurs.

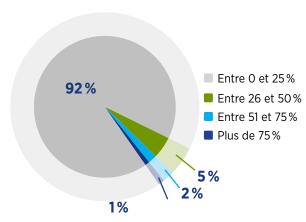
«Le Travail Temporaire est un bon moyen d'évaluer des candidats. Cependant, il souffre toujours d'une image négative.»

CLIENTS

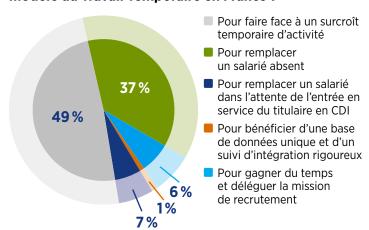
Avez-vous eu recours au Travail Temporaire au cours de l'année passée?



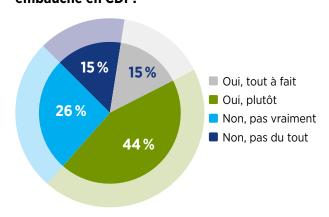
Quelle part le Travail Temporaire représente-t-il dans vos embauches ?



Pensez-vous qu'il faille faire évoluer le modèle du Travail Temporaire en France?



Utilisez-vous le Travail Temporaire comme un moyen d'évaluer les candidats avant leur embauche en CDI ?



Pourquoi les Français gardent-ils une mauvaise image du Travail Temporaire?

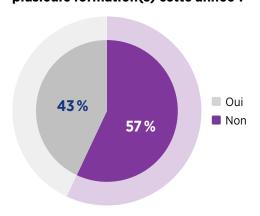


LA FORMATION EN ENTREPRISE

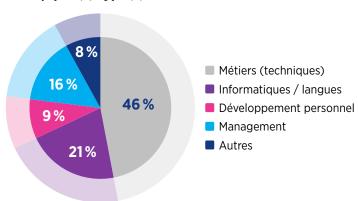
Pour cette nouvelle étude, nous souhaitons aborder un autre levier destiné à la fidélisation des collaborateurs : l'accès à la formation en entreprise. Que ce soit pour monter en compétences ou bien dans l'optique d'évoluer au sein de l'entreprise, cet outil représente, en ces temps difficiles, une belle opportunité de resserer les liens entre les employeurs et les salariés.

CANDIDATS

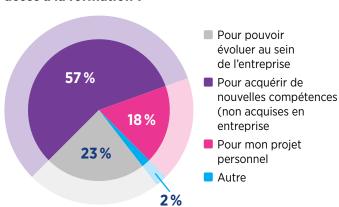
Avez-vous bénéficié d'une ou plusieurs formation(s) cette année?



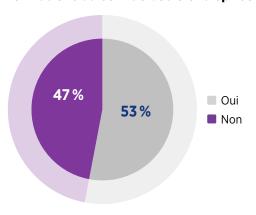
Si oui, quel(s) type(s) de formation?



Quel est le principal motif qui vous a incité / incitera à avoir accès à la formation ?



Considérez-vous avoir facilement accès à des formations au sein de votre entreprise actuelle ?



En 2013, 43% des candidats sondés ont eu accès aux formations en entreprises. Les demandes sont dans la majeure partie des cas, motivées par le fait d'acquérir de nouvelles compétences dépassant le cœur de métier de l'entreprise.

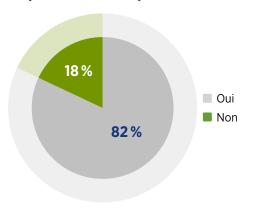
A noter que les formations les plus sollicitées sont en premier lieu celles d'ordre technique (46%) puis informatiques et linguistiques dans 2 cas sur 10.

Par ailleurs, 53% des candidats estiment que l'entreprise ne communique pas assez sur ses formations, alors que les sociétés pense dans 64% des cas le faire suffisamment. Les formations représentent aujourd'hui de véritables outils permettant de capitaliser sur les salariés en les faisant monter en compétences et en les fidélisant.

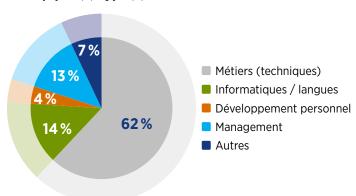
«53% des candidats estiment que l'entreprise ne communique pas assez sur ses formations. 64% des clients affirment suffisamment communiquer sur ses formations.»

CLIENTS

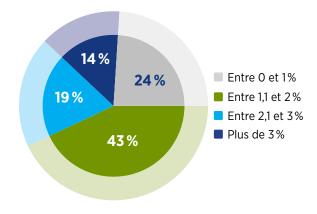
Disposez-vous d'un plan de formation?



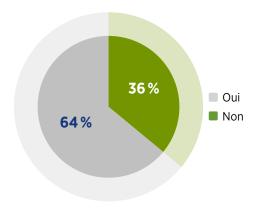
Si oui, quel(s) type(s) de formation?



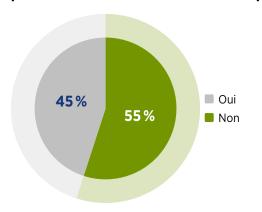
Quelle part de votre budget représente les dépenses liées à la formation?



Estimez-vous communiquer suffisamment auprès de vos salariés sur votre plan de formation?



Ces formations sont-elles obligatoires pour pouvoir évoluer au sein de votre entreprise?

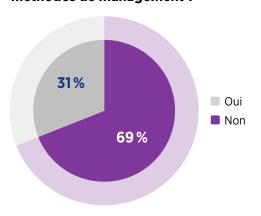


LES NOUVELLES METHODES DE MANAGEMENT

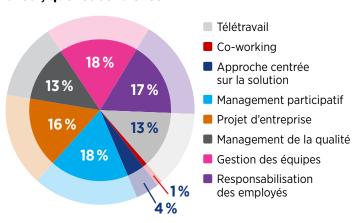
Une des nouvelles thématiques abordée dans cette étude concerne les nouvelles méthodes de management. Avec l'arrivée en force de la Génération Y et les nouvelles technologies qui bouleversent notre quotidien, les entreprises se doivent d'accompagner toutes ces évolutions dans leur manière de manager.

CANDIDATS

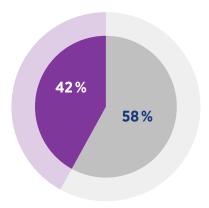
Au sein de votre entreprise, constatez-vous des initiatives visant à développer de nouvelles méthodes de management ?



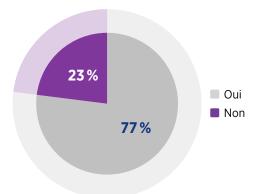
Si oui, quelles sont-elles?



Considérez-vous avoir suffisamment accès aux informations relatives à votre entreprise ?



Est-ce pour vous un critère important dans la recherche d'un emploi / dans votre manière de vivre votre emploi?



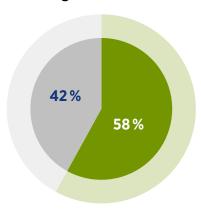
Si 42% de nos clients déclarent avoir mis en place de nouvelles méthodes de management, seulement 31% des candidats interrogés l'ont constaté. Parmi les pratiques les plus citées figurent : la responsabilisation des employés (23%), la gestion des équipes (19%) et le management participatif (16%). Le sondage démontre également un réel besoin en termes de transparence de la part des entreprises auprès de leurs salariés.

En effet, 4 candidats sur 10 pensent ne pas avoir facilement accès aux informations relatives à l'entreprise, lorsque 86 % des clients estiment communiquer suffisamment. Il serait judicieux de la part des employeurs de veiller à cette requête, puisque d'après l'enquête, 77 % des candidats considèrent que l'accès aux informations représente un critère important dans leur manière de vivre ou rechercher un emploi.

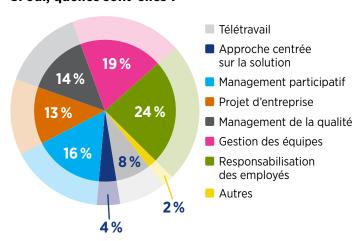
« 42 % de nos clients déclarent avoir mis en place de nouvelles méthodes de management. 31% des candidats interrogés l'ont constaté.»

CLIENTS

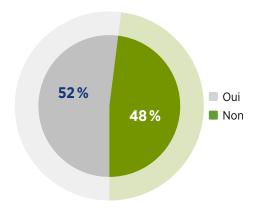
Au sein de votre entreprise, avez-vous mis en place de nouvelles méthodes de management?



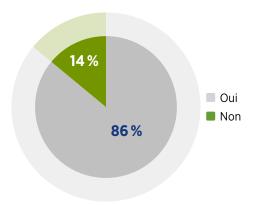
Si oui, quelles sont-elles?



Avez-vous observé une demande de la part des salariés relative à l'évolution des pratiques managériales ?



Communiquez-vous suffisament auprès de vos salariés concernant les informations relatives à la santé économique de votre entreprise?



NOTRE PARTENAIRE: CADREMPLOI



Malgré un marché de l'emploi en berne, l'emploi des cadres reste dynamique. En effet, avec un taux de chômage de l'ordre de 5%, le recrutement des cadres demeure plus porteur que le marché généraliste. Le turnover encore important sur ce marché et les besoins de certains secteurs d'activité, le rendent plus favorable aux candidats.

Conscients de la situation, les cadres sont attentifs et ouverts aux opportunités tout en faisant preuve d'exigence : rémunération attractive, intérêt du poste et perspectives d'évolution demeurent ainsi des critères essentiels dans le cadre d'un changement de poste. La rémunération est toujours un élément clef de la mobilité des cadres.

Dans ce contexte, l'accompagnement des cadres dans leur gestion de carrière et la capacité des entreprises à trouver les meilleurs candidats restent des enjeux majeurs. Fort de ces deux objectifs, Cadremploi continue d'innover et de renforcer sa visibilité pour fluidifier le plus possible ce marché de l'emploi cadres.

INNOVATION

En 2013, Cadremploi a réalisé une refonte graphique et technologique d'envergure en utilisant la technologie du Responsive Design permettant aux candidats une navigation optimale quel que soit l'écran utilisé (ordinateur, mobile, tablette).

Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'être au plus près des pratiques et des attentes des cadres. Dans un contexte technologique qui évolue très vite, Cadremploi souhaite proposer la même offre de service quel que soit le support utilisé. Avec 35% des annonces consultées via le mobile et la tablette, Cadremploi conforte ainsi sa place de N°1 pour les cadres sur Internet et sur Mobile.

NOTORIETE

En 2013, Cadremploi a également reconduit son partenariat avec France Télévisions pour la diffusion des tests matchs de l'équipe de France de Rugby. Une visibilité forte pour notre marque avec plus de 5 millions de téléspectateurs en moyenne par match.

Grâce à cette présence médiatique et un fort développement sur le mobile, Cadremploi renforce son leadership et sa position de site référent auprès des cadres. Notre audience a progressé de 14% cette année et un nouveau record historique a été franchi en octobre avec 4,6 millions de visites mensuelles.

En 2014, avec des perspectives de recrutement des cadres en hausse, Cadremploi fidèle à son engagement, continuera d'innover et de développer sa notoriété pour vous apporter les meilleurs outils de recrutement et vous aider à recruter les meilleurs candidats.

> **Matthieu de la Thébeaudière** Directeur délégué Cadremploi

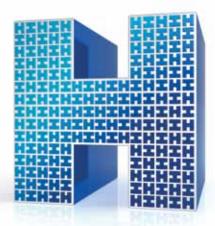




ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITE ET GRILLES DE REMUNERATION

- ADMINISTRATION DES VENTES
- ARCHITECTURE
- ASSISTANAT & SECRETARIAT / TELESERVICES
- ASSURANCE
- AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE
- BANQUE
- BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS
- COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION
- CONSEIL EN STRATÉGIE ET ORGANISATION
- EXECUTIVE
- FINANCE & COMPTABILITE
- GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE

- IMMOBILIER PRIVE
- INDUSTRIE & INGÉNIERIE
- INFORMATIQUE & TELECOMS
- INTERNATIONAL
- JURIDIQUE
- LIFE SCIENCES
- PUBLIC & PARA PUBLIC/LOGEMENT SOCIAL
- RESSOURCES HUMAINES
- RETAIL & LEISURE
- SANTE
- SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE



HAYS Recruiting experts in Office Support

ADMINISTRATION DES VENTES L'INTERIM, VERITABLE TREMPLIN POUR L'EMPLOI

Avec une relance du marché de l'Administration Des Ventes, amorcée dès 2011, le recours au recrutement temporaire a progressé, offrant aux candidats une valorisation de leurs compétences et permettant aux entreprises de bénéficier de profils expérimentés rapidement opérationnels.

EVOLUTION DU MARCHE

Initialement considérés comme des fonctions transitoires, les métiers de l'ADV représentent aujourd'hui de très bons indicateurs de tendances du marché de l'emploi. En effet, les principales tâches, telles que le traitement des offres commerciales, des appels d'offre et des commandes, sont directement liées à l'activité de l'entreprise, et donc à leur santé en général. Le Chargé d'ADV joue un rôle d'interface essentiel entre les fonctions commerciales, Logistique/Supply chain, Finance ou encore Marketing et nous assistons de plus en plus à une spécialisation des profils.

Du côté des candidats, l'ADV étant plus structurée aujourd'hui, les évolutions proposées sont plus importantes et les changements de postes, toujours plus nombreux. Dorénavant, les promotions vers des fonctions managériales sont plus courantes et les candidats n'hésitent pas à changer de structure pour faire valoir leur expertise et transposer leurs compétences ailleurs.

Ces mouvements augmentent donc le degré d'exigence des candidats, aussi bien en matière de définition de poste qu'en matière de salaire. Pour finir, les contrats d'intérim, qui présentent un caractère souple et qui répondent à une réactivité nécessaire, sont des solutions de plus en plus prisées par les entreprises. Le recours à des collaborateurs intérimaires est donc valorisé et s'inscrit dans une logique durable de dynamisme.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

La pratique de recrutement a connu un changement en 2012, notamment avec l'allongement des process. Les opportunités de postes se faisant plus rares et la population ADV étant toujours plus importante sur le marché de l'emploi, les entreprises continuent de prendre le temps de la réflexion, afin d'établir une réelle comparaison entre chaque candidat rencontré. Cette observation est aussi vraie pour les postes stables en CDI, que pour les missions d'intérim ou les CDD, où l'on assiste à une multiplication des entretiens et des décisionnaires.

Deux profils de candidats se détachent alors : d'un côté, les profils juniors, prisés pour leur adaptabilité et leur flexibilité et de l'autre, les profils plus qualifiés, qui ont parfois plusieurs propositions de poste. Les clients prennent davantage le risque de perdre des candidats et font preuve de moins de flexibilité, notamment en ce qui concerne les compétences.

Les candidats expérimentés (2 à 5 ans d'expérience) et possédant un parcours stable, sont donc toujours ceux qui sont recrutés en priorité. En effet, les entreprises sont rassurées par ces profils qui privilégient l'évolution interne.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Depuis 2 ans, la politique de rémunération est plutôt stable. En 2011, on notait une hausse des salaires qui a fini par se stabiliser en 2012. L'année 2013 marque une légère baisse des salaires, surtout sur les postes à forte valeur ajoutée. Bien souvent, les clients disposent de leurs propres grilles de rémunération qui prennent en compte 4 composantes : l'expérience, les compétences, la formation et le relationnel dont a su faire preuve le candidat lors de l'entretien. Les compétences requises peuvent inclure des connaissances linguistiques ou logiciels (maîtrise parfaite de l'anglais, SAP), mais n'incluent pas nécessairement une augmentation de salaire

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les profils les plus recherchés sont les Assistants et Gestionnaires ADV export possédant au minimum 3 ans d'expérience (5 ans pour les Gestionnaires ADV). Leur rôle est prépondérant dans le développement de l'activité de l'entreprise car ils sont au premier plan de la relation clients

L'outil principalement utilisé en ADV étant le logiciel SAP, il est courant que les entreprises demandent aux futurs collaborateurs d'en maîtriser l'usage au quotidien.

Au niveau opérationnel, les Chargés de clientèle sont très recherchés pour leur rôle de support aux Commerciaux ainsi qu'aux autres départements.

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Les formations en Commerce international sont requises pour les postes à l'export, de même que de solides compétences linguistiques, en particulier la maîtrise de langues rares comme le russe ou le mandarin. Ces dernières sont très demandées par les clients issus du monde du Luxe, tandis que dans le Commerce et l'Industrie, les clients exigent plutôt la maîtrise de l'allemand ou du néerlandais.

L'aspect opérationnel des candidats a également beaucoup d'importance aux yeux des recruteurs qui valoriseront par exemple, les qualités telles que le sens du service client, le relationnel, la rigueur...



Administration des Ventes

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS
Responsable ADV/Service clients	30/35	35/40	40/55
Responsable ADV Export	32/35	35/45	45/65
Responsable ADV Bilingue	32/35	35/45	45/65
Assistant/Gestionnaire achats	22/26	26/32	32/40
Assistant / Gestionnaire import/export	23/28	26/32	30/38
Assistant/Gestionnaire ADV bilingue	23/28	26/32	30/35
Assistant/Gestionnaire ADV	22/26	24/28	26/32
Assistant Commercial	20/24	24/28	25/31
Assistant SAV/Chargé de clientèle	18/24	23/27	25/30



HAYS Recruiting experts in Architecture

ARCHITECTURE FLEXIBILITE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Aucune évolution particulière des rémunérations n'est à relever cette année. Les profils en direction de chantier parviennent à se démarquer, portés par des compétences rares qui demeurent très recherchées et qui placent le candidat en position de force lors d'éventuelles négociations salariales.

EVOLUTION DU MARCHE

L'activité est délicate pour le secteur de l'Architecture, la demande reste plus importante que l'offre. La crise perdurant depuis plusieurs années en Europe, nous faisons régulièrement face à des candidatures provenant de pays limitrophes tels que l'Italie et l'Espagne. Nos partenaires privilégient cependant les profils qui bénéficient au préalable d'une première expérience en France.

Les recruteurs font preuve aujourd'hui de plus de sélectivité quant aux profils embauchés. Un grand nombre d'Architectes étant en recherche très active d'opportunités, seuls les candidats expérimentés dans un domaine précis et pouvant être opérationnels rapidement sont privilégiés.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Bien que les agences ont toujours procédé à des recrutements en fonction des projets obtenus, la fragilité des commandes renforce cette tendance. Nos partenaires éprouvent des difficultés à se projeter ou proposer des emplois stables et favorisent des contrats flexibles (CDD ou missions d'intérim).

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les agences d'architecture éprouvent de grosses difficultés à rentabiliser leurs projets. En effet, elles doivent lutter contre la faible activité mais également faire face à une concurrence plus accrue, ce qui les oblige à revoir leurs honoraires à la baisse. Cette situation contrarie sérieusement d'éventuelles progressions salariales et ne permet pas de fédérer des salariés devant fournir un travail supplémentaire afin de s'adapter aux nouvelles réglementations techniques (thermique, accessibilité...).

Toutefois, les profils en direction de chantier parviennent à se démarquer, portés par des compétences rares qui demeurent très recherchées et qui placent le candidat en position de force lors d'éventuelles négociations salariales.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les profils en direction de chantier sont convoités par l'ensemble de nos clients. En effet, les Architectes de chantier qui possèdent une réelle expertise en direction de travaux sont rares. Nous constatons la même chose pour les profils de « Concepteurs » disposant d'une grande faculté de créativité et capables de faire la différence lors de l'attribution de concours ou de commandes privées.

Les recherches varient selon la taille des cabinets d'architecture. Lorsque les agences de petites tailles vont privilégier les Architectes polyvalents et autonomes, les plus grosses structures embaucheront quant à elles des Architectes dotés d'une expertise technique plus aboutie sur un domaine ou un type d'ouvrage précis.

Les candidats ayant une expérience dans le secteur de la Rénovation et de la Réhabilitation ou maîtrisant les réglementations environnementales du type HQE ou RT2012 auront davantage d'atouts à mettre en valeur au moment du processus de recrutement.

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Si l'expérience professionnelle sera toujours privilégiée, la formation prodiguée par certaines écoles telles que l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Versailles, l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Montpellier ou encore l'ESA de Paris bénéficient d'une solide réputation. Les professionnels de l'architecture d'intérieur sont particulièrement sensibles aux profils venant de l'Ecole Camondo en premier lieu, l'ESAG Penninghen et l'ENSAD arrivant juste après.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Le début d'année ne sera pas synonyme d'une tendance à la hausse du nombre de recrutements. L'attente des élections municipales aura pour conséquence de ralentir les études et les mises en chantier de manière globale.

Le projet du « Grand Paris » permet de porter la profession et va offrir, à terme, la possibilité pour un grand nombre d'agences de recruter. A noter que si certaines agences sont déjà sélectionnées, d'autres commandes publiques sont à venir et permettront de mener à bien le paysage architectural autour de ce projet.



Architecture

	0 A 3 ANS	3 A 7 ANS	7 A 15 ANS	> 15 ANS
ARCHITECTURE				
Responsable d'agence	NS	NS	45/60	60/90
Responsable développement	NS	NS	40/50	50/65
Directeur travaux	NS	NS	45/65	65/90
Responsable travaux	25/35	35/45	45/60	NS
Directeur études	NS	NS	55/70	70/85
Chef de projets	NS	30/45	45/53	53/70
Assistant chef de projets	22/28	28/40	40/42	NS
Paysagiste	25/30	30/38	38/45	45/60
Urbaniste	26/32	32/45	45/55	55/70
Infographiste	30/36	36/46	46/56	NS
Economiste	30/35	35/45	45/55	55/75
Dessinateur-Projeteur	21/25	25/28	28/32	NS
ARCHITECTURE D'INTERIEUR				
Responsable d'agence	NS	NS	45/55	55/80
Chef de projets	NS	30/40	40/50	50/62
Assistant chef de projets	20/28	28/35	NS	NS
Responsable travaux	32/36	36/42	42/48	48/55
Décorateur	26/28	28/35	35/45	45/60
Dessinateur-Projeteur	20/24	24/28	28/32	NS
AGENCEMENT				
Directeur opérationnel/Directeur d'agence	NS	NS	45/60	60/80
Directeur de travaux	NS	NS	45/60	60/75
Chef de projets	NS	31/45	45/55	55/65
Chargé d'affaires	25/30	30/40	40/54	54/75
Conducteur de travaux	25/35	35/42	42/48	NS
Space-planner	28/32	32/43	43/50	NS
Dessinateur-Projeteur	20/24	24/28	28/32	NS

MOHAND N.

Architecte/Directeur Travaux

Cette fin d'année 2013 est marquée par un sentiment d'attentisme, de nombreux projets ou concours gagnés restent dans les cartons. Des opportunités existent toujours, mais au prix de quelques concessions, notamment l'éloignement. A titre d'exemple, la dernière proposition sérieuse qu'on m'a présentée concernait un suivi de chantier pour une tour de logements située dans la principauté de Monaco pour une durée de 3 ans.

Le profil de Directeur de travaux restant minoritaire chez les Architectes, il est moins sujet à l'instabilité qui se généralise pour les profils Dessinateurs / Concepteurs. Je peux noter que les rémunérations varient fortement en fonction des politiques d'agences.





ASSISTANAT & SECRETARIAT EXPERTISE ET POLVALENCE

L'évolution de carrière d'un candidat dépend de ses compétences à l'entrée en poste.

EVOLUTION DU MARCHE

Un constat fait en 2013 se vérifie en 2014 : l'expertise métier des Assistants prime sur leur degré de polyvalence. A titre d'exemple, un Assistant de direction postulant à un poste auprès d'un Président doit pouvoir justifier d'une précédente expérience dans un service de Direction Générale de haut niveau.

Dans le contexte économique actuel, le secteur BTP-Architecture montre une certaine frilosité quant au nombre de recrutements. La forte baisse du nombre des postes à pourvoir en intérim en témoigne (près de 50% de moins qu'en 2013).

CHANGEMENTS DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Les process de recrutement, à l'instar de beaucoup d'autres secteurs, sont de plus en plus longs. Cela s'explique en partie, par la réserve des recruteurs à l'égard des niveaux de technicité des candidats. A cette prudence s'ajoute le nombre important d'intermédiaires donnant leur validation et la généralisation des négociations salariales, qui n'existaient pas ou peu auparavant. Dans ce contexte, nous n'avons que peu de visibilité sur l'avenir.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les rémunérations des profils juniors sont en légère baisse. Constat à nuancer néanmoins selon les secteurs d'activité. Les candidats possédant plus d'expérience ont dû, quant à eux, revoir leurs ambitions à la baisse et ajuster leurs prétentions salariales à la réalité économique instable. A titre d'exemple, les salaires à plus de 50 K€ ont dû faire preuve de plus de souplesse qu'auparavant.

Les politiques de rémunération fonctionnent selon des cotes internes et sont donc propres à chaque organisation. Ces cotes sont applicables à tous les niveaux hiérarchiques. Les salaires en Assistanat ne comportent pas de partie variable puisqu'il n'y a pas d'objectif de résultats pour ces métiers. En revanche, les possibilités de mobilité et d'évolution en interne sont grandement motivantes. Un Assistant pourra, à terme, se voir proposer un poste dans le domaine Commercial ou en Communication/Marketing, à dimension plus opérationnelle.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

L'Assistanat commercial et l'Assistanat à haut niveau sont en forte demande dans le secteur de la Banque-Assurance. Les attentes des recruteurs sont à la hausse. Désormais, la maîtrise de l'anglais et des logiciels de bureautique (Pack Office) devient obligatoire et une première expérience dans le secteur tend à devenir indispensable.

Les formations les plus appréciées demeurent les BTS spécifiques à la profession, Assistant de gestion PME/PMI, Assistant manager ou encore le BTS MUC (Management des Unités Commerciales), mais on trouve aussi le Bac +3 LLCE (Langue, Littérature et Civilisation Etrangère).

Pour se distinguer, un candidat doit aujourd'hui posséder, en plus du bagage obligatoire dans lequel nous trouvons l'anglais et la maîtrise des logiciels évoqués plus haut, le sens du service, une grande disponibilité, du savoir-être et de la flexibilité.

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Les formations telles que les BTS Assistant manager, Assistant de gestion PME/PMI, BTS MUC ou encore une formation Bac +3 LLCE (Langue, Littérature et Civilisation Etrangère) sont les plus appréciées. Si la maîtrise de l'anglais et celle des logiciels mentionnés précédemment sont des compétences techniques naturellement requises, certaines qualités particulièrement prisées permettent à un candidat de se distinguer. Le sens du service développé, une grande disponibilité, de la souplesse ou du savoir-être font partie de ces qualités recherchées.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

La constance et l'exigence restent les deux facteurs essentiels sur le marché de l'Assistanat et du Secrétariat. Les recruteurs sont rassurés face à des candidats disposant d'un parcours stable.

Les secteurs du Luxe et des Services aux entreprises connaissent une croissance positive du nombre de recrutements. A contrario, les fluctuations des secteurs de l'Immobilier-Architecture et du BTP inspirent à la méfiance.

L'évolution de carrière d'un candidat dépend de ses compétences à l'entrée en poste. Plus celles-ci seront élevées, plus il pourra espérer se spécialiser. A titre d'exemple, un Assistant commercial pourra traiter, à terme, des dossiers clients.



Assistanat & Secrétariat

	O A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
ASSISTANT DE DIRECTION				
Assistant personnel	NS	27/33	30/35	35/40
Office manager	NS	28/32	30/35	30/40
Assistant de direction générale	24/28	28/35	30/35	35/40
Assistant de PDG	NS	28/32	30/35	35/40
Assistant de direction opérationnelle	22/30	28/32	30/35	28/35
ASSISTANT DE DIRECTION - PROFILS BILI	NGUES			
Assistant personnel	NS	30/35	35/45	45/55
Office manager	NS	28/35	35/40	40/50
Assistant de direction générale	24/28	30/35	35/42	40/45
Assistant de PDG	NS	30/35	35/42	40/50
Assistant de direction opérationnelle	25/32	30/35	35/42	35/40
ASSISTANT SPECIALISE				
Secrétaire juridique	22/24	25/30	28/32	30/35
Secrétaire comptable	18/22	23/28	25/30	28/32
Assistant en service commercial	18/22	23/28	25/30	28/32
Assistant en service communication	18/22	23/28	25/30	28/32
Assistant en service marketing	18/22	23/28	25/30	28/32
Assistant en service RH	19/22	23/28	25/30	28/32
Assistant services généraux	18/22	23/28	25/30	28/32
Assistant de gestion	18/22	23/28	25/30	28/32
ASSISTANT SPECIALISE - PROFILS BILING	UES			
Secrétaire juridique	22/28	28/32	30/35	35/40
Secrétaire comptable	20/25	25/30	28/32	30/35
Assistant en service commercial	20/25	25/30	28/32	30/35
Assistant en service communication	20/25	25/30	28/32	30/35
Assistant en service marketing	20/25	25/30	28/32	30/35
Assistant en service RH	20/25	25/30	28/32	30/35
Assistant services généraux	20/25	25/30	28/32	30/35
Assistant de gestion	20/25	25/30	28/32	30/35
ASSISTANT IMMOBILIER				
ARCHITECTURE & BTP				
Assistant technique BTP	19/22	23/28	25/30	28/32
Assistant technique architecture	19/22	23/28	25/30	28/32
MMOBILIER				
Assistant de développement	20/24	24/28	25/30	28/31
Assistant de programmes	20/22	24/28	25/30	30/35
Assistant d'opérations	20/22	24/28	25/30	30/35
Assistant d'asset management	24/26	24/28	25/30	30/35
Assistant commercial immobilier	22/24	24/28	25/30	28/32



	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
ASSISTANT IMMOBILIER - PROFILS BILINGUES				
ARCHITECTURE & BTP				
Assistant technique BTP	23/25	25/28	25/30	30/35
Assistant technique architecture	23/25	25/28	25/30	30/35
IMMOBILIER				
Assistant de développement	24/26	22/28	28/33	30/38
Assistant de programmes	24/26	22/28	28/33	30/38
Assistant d'opérations	24/26	22/28	28/32	32/38
Assistant d'asset management	25/27	22/28	28/34	35/40
Assistant commercial immobilier	24/26	22/28	28/32	30/35
FONCTIONS SUPPORTS				
Assistant administratif	17/19	20/23	20/23	22/25
Assistant polyvalent	17/19	20/25	20/25	25/30
Standardiste	17/19	20/25	20/25	24/28
Hôte d'accueil	17/19	20/25	20/25	24/28
Opérateur de saisie	17/19	17/20	17/20	18/22
Employé de bureau/Archiviste	17/19	17/20	17/20	18/22
FONCTIONS SUPPORTS - PROFILS BILINGUES				
Assistant administratif	17/21	20/23	23/27	NS
Assistant polyvalent	17/23	20/25	23/28	25/30
Standardiste	17/23	22/26	22/25	NS
Hôte d'accueil	17/23	22/26	22/25	NS
Opérateur de saisie	17/20	18/22	22/23	NS
Employé de bureau/Archiviste	17/20	18/22	22/23	NS

DOMINIQUE LERAY

Assistante de Direction - Société anonyme

Ces toutes dernières années, j'ai pu aspirer à un salaire digne de ce nom, en concordance avec mon expérience et les exigences des postes occupés, alors que depuis une dizaine d'années, avec les crises (mais pas seulement), il avait fallu réviser ses prétentions malgré le passage à l'euro. En 2002, je gagnais ce que je tends à percevoir aujourd'hui, soit 40 K€, qui reste un bon salaire, qu'à la fois les sociétés et les agences consentent à débourser. Sauf mission tout à fait ponctuelle, je ne travaille plus pour moins. En revanche, s'il me fallait accepter un CDI, je n'accepterai pas moins de 50 K€. En attendant, ce serait vraiment bien qu'en tant qu'intérimaire, au vu de mes compétences, je puisse prétendre à plus puisque je donne toujours plus en termes de prestations de qualité.

JUNIORS SALES / TELESERVICES CULTURE DU RESULTAT **ET VALEURS COMMERCIALES**

Les entreprises privilégient les profils les plus stables se positionnant comme de véritables challengers.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

En dépit de la situation économique actuelle, les entreprises poursuivent leurs recrutements tant en profils terrains que sédentaires. Il est à noter que les Commerciaux de type «chasseurs» tirent leur épingle du jeu de par leur aptitude à conquérir des prospects afin d'augmenter leur part de marché. La stabilité est également un élément recherché. Le domaine des Services aux entreprises tente toujours d'allier la maîtrise des techniques commerciales et la culture du résultat à la connaissance secteur. Pour ces entreprises, la majeure partie des embauches est souvent sous forme de projet, incluant de ce fait un certain volume de candidatures et de postes.

En revanche, les secteurs des nouvelles technologies et/ou techniques recherchent surtout des profils commerciaux et ayant une expérience probante. Nous avons constaté une augmentation des demandes concernant les postes d'encadrement notamment pour les forces de vente sédentaire. Les clients espèrent pouvoir apporter un regard neuf sur leur service, leur stratégie et leur méthode de travail. Par conséquent, les profils avant obligatoirement une expérience significative en management sont demandés. Les entreprises misent également sur la connaissance du secteur ou de l'environnement. De plus, les fonctions des Managers évoluent, ils encadrent des équipes plus petites favorisant un management de proximité, pour accompagner les collaborateurs et travailler leur montée en compétences. La tendance du marché est caractérisée par des besoins importants en recrutement de postes commerciaux, le marché du conseil est quant à lui moins dynamique. Un fait important, nous observons une stabilité plus prononcée des candidats.

Les entreprises, plus exigeantes, sont en premier lieu à la recherche de cohérence dans le parcours professionnel du futur collaborateur et pour cela, n'hésitent plus à multiplier les entretiens. Les candidats seront amenés à rencontrer plusieurs décisionnaires lors d'entretiens accompagnés de tests et de mises en situation, ce qui engendrent naturellement un allongement significatif des process de recrutement. Les prises de références et lettres de recommandation sont systématiquement demandées et validées. Les entreprises recherchent des garanties et tentent de minimiser les risques au maximum. Les postes deviennent de plus en plus stratégiques et les structures souhaitent trouver la bonne personne.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les rémunérations des postes de développement commercial ont vu leur partie fixe légèrement réévaluée. Initialement, la politique de rémunération était axée sur un fixe bas avec un variable déplafonné. Depuis, les entreprises ont augmenté le fixe pour garantir un minimum de confort aux collaborateurs, assorti d'un variable déplafonné pour stimuler leur goût du challenge. En revanche, les postes en Gestion bénéficient toujours d'un fixe élevé sans variable. Le marché étant stagnant, nous observons peu d'évolution en termes de rémunérations. Le marché du Conseil voit ses rémunérations augmenter, notamment lorsque les profils possèdent des compétences linguistiques ou techniques. Les profils junior demeurent faibles mais ont tendance à évoluer à court terme (1 à 2 ans).

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, **FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES**

Certains secteurs requièrent des diplômes validés, ces prérequis restent obligatoires pour accéder aux milieux tels que la Banque ou l'Assurance. Pour le secteur des Services, les entreprises favorisent un projet, une personnalité et l'expérience, en revanche pour les autres secteurs, nous observons une réelle demande concernant le niveau d'études de Bac +2 à Bac +5. Nous avons également de plus en plus de clients recherchant des jeunes diplômés de niveau Master pour les former à leurs méthodes et leurs valeurs.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Pour 2014, une évolution du marché est attendue sur les fonctions

Poste résolument stratégique, il est primordial pour le candidat d'être motivé, d'adhérer aux valeurs de l'entreprise et d'avoir un véritable projet professionnel pour rassurer les recruteurs. La connaissance du secteur demeure un atout important.

TELESERVICES	
Commercial sédentaire	25/40
Téléprospecteur B to B	18/30
Téléconseiller	21/25
Chargé de clientèle	22/26
Chargé d'assistance	20/23

	<1AN	2 A 3 ANS	3 A 5 ANS	> 5 ANS
Commercial terrain	20 / 30	25 / 40	28 / 55	26/30
Hotliner	20 / 25	23 / 27	26 / 32	31/35
Superviseur service clients	NS	25 / 35	35 / 40	28/35
Superviseur service commercial	NS	28 / 38	35 / 45	35/55
Manager de plateau	NS	40 / 55	40 / 60	45/65
Directeur centre d'appels	NS	NS	50 / 90	NS

Autre variable possible: challenges mensuels ou trimestriels. Les éléments variables peuvent aller de 5 à 50% du salaire fixe.



HAYS Recruiting experts in Insurance

ASSURANCE UN SECTEUR QUI POURSUIT SA MUTATION

ASSURANCE JUNIOR

Face à la situation économique mondiale, les assureurs ont aujourd'hui un grand défi à relever: concilier maîtrise des coûts et personnalisation des offres.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Sur le marché actuel de l'Assurance, nous continuons à observer un certain nombre de rapprochements, de rachats, de créations de groupements d'Assureurs ou de Groupement d'Intérêts Economiques (GIE). L'objectif : rechercher une complémentarité des activités, accroître ou conserver les parts de marché acquises et mutualiser les ressources pour maîtriser les coûts.

Comme le constate la Fédération Française des Sociétés d'Assurance, l'assurance française a résisté et résiste encore remarquablement à un environnement exceptionnellement difficile. Cela est dû en partie au fait que, en France, il existe une obligation légale d'assurer les personnes et les biens dans le cadre privé et/ou professionnel.

La dégradation de l'environnement économique et financier a entraîné un recul des produits de défiscalisation pour les particuliers, tels que l'assurance-vie et la retraite complémentaire (même si ces produits restent prisés par les Français). A l'inverse, cette dégradation a également permis l'émergence de nouveaux produits en termes de Responsabilité ou d'Assurance de biens.

Les éventuelles modifications politiques de la zone Euro, les retombées de la crise des marchés financiers, ainsi qu'une possible augmentation des sinistres à indemniser, pourraient rapidement remettre en cause cette situation.

Afin de conserver un service personnalisé, il est nécessaire de s'entourer d'Experts-métiers qui renforcent les différents maillons comme la Commercialisation, la Distribution ou bien la Gestion.

Le marché de l'emploi dans le secteur de l'Assurance souffre toujours d'un décalage entre les profils disponibles et les besoins réels. Cette situation, associée aux irrégularités des marchés financiers, incitent nos clients à recourir aux CDD et à l'intérim (et ce, au détriment du CDI).

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Tous métiers confondus, le salaire moyen auquel peuvent prétendre les collaborateurs a connu une baisse générale ces dernières années. L'année 2013 a tout de même permis une stabilisation voire une

augmentation des salaires sur certains profils pénuriques (Téléconseillers spécialisés, Gestionnaires production en prévoyance ou Gestionnaires de sinistres dommages...).

Les grands Groupes d'Assurance continuent de proposer, en complément de la rémunération fixe, des avantages sociaux (Plan Epargne Entreprise, avantages CE, primes vacances...).

PROFILS LES PLUS RECHERCHES INCLUANT LA FORMATION, COMPÉTENCES ET CRITÈRES

Face à ces changements, les clients sont à la recherche de candidats de plus en plus spécialisés, alliant une connaissance technique du produit et du secteur à une expérience réussie dans une fonction similaire.

Les profils les plus recherchés restent ceux à dominante commerciale (Conseiller en gestion de patrimoine, Télévendeur, Chargé de clientèle...). En effet, cette demande reste très forte, aussi bien en assurance de personnes qu'en dommages. Ce renforcement des forces commerciales depuis plusieurs années contribue à la reprise actuelle sur les recrutements de Gestionnaires et Techniciens.

La hausse des critères de sélection des candidats a entraîné de facto l'exigence, par nos clients, d'une formation plus technique. Il est donc devenu de plus en plus nécessaire, pour occuper des postes de Gestionnaire ou de Technicien, d'avoir un diplôme de niveau Bac +2 minimum.

Les formations de type BTS/Licence en Assurance pour les postes techniques ou de type BTS Management des Unités Commerciales pour les postes de Télévente ou de Téléconseil sont les plus demandées par nos clients (idéalement effectuées en alternance). A titre d'exemple, les écoles ou centres de formation tels que l'ENASS, l'IFPASS et l'ESA proposent des enseignements sur les bases techniques de l'Assurance reconnus par les acteurs du marché.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

La conjoncture incertaine dans le domaine financier impose plus que jamais aux différents acteurs du secteur de l'Assurance de prévoir et de s'adapter sans cesse aux nouvelles demandes et aux différents besoins de leurs clients.

A l'instar des mutuelles et des caisses de retraite qui ont initié ce mouvement il y a plusieurs années déjà, nous constatons des rapprochements entre les grands Groupes d'Assurance dans l'objectif d'asseoir leur leadership sur des marchés spécialisés. Ce phénomène peut être accentué par l'acquisition de plus petits Groupes. Comme observé dans notre précédente étude, le renouvellement de l'offre en Assurance, lié aux évolutions économiques, climatiques, démographiques, technologiques et souvent politiques, se confirme cette année encore.



Assurance

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
ASSURANCE JUNIOR - TECHNICIEN ET EMPLOYE				
ASSURANCE DE PERSONNES				
Décompteur maladie / Gestionnaire frais de santé	21/23	23/24	24/25	NS
Gestionnaire décès/succession	21/23	23/25	25/27	NS
Gestionnaire assurance emprunteur	21/23	23/25	25/27	NS
Gestionnaire production prévoyance	22/23	23/24	24/26	NS
Gestionnaire sinistres prestation prévoyance	21/23	23/26	26/28	NS
Gestionnaire assurance vie / épargne	22/24	24/28	28/30	NS
Gestionnaire retraite individuelle et collective	22/23	23/26	26/28	NS
Conseiller et liquidateur retraite	23/24	24/26	26/28	NS
Gestionnaire cotisation	21/23	23/25	25/27	NS
Gestionnaire adhésion	21/23	23/25	25/27	> 27
Téléconseiller santé/prévoyance	21/23	23/25	25/26	> 26
Télévendeur santé / prévoyance	21/23	23/25	25/26	> 26
Conseiller mutualiste	21/23	23/25	25/26	> 26
Commercial assurance (fixe)	20/22	22/25	> 25	NS
Gestionnaire comptable en réassurance vie	24/26	26/32	32/35	35/37
Technicien traité en réassurance	24/26	26/32	32/35	35/37
ASSURANCE DOMMAGES				
Gestionnaire sinistres flotte automobile	23/25	25/27	27/30	> 30
Gestionnaire production automobile	22/23	23/25	25/27	NS
Gestionnaire production dommages aux biens/MRH	22/23	23/25	25/27	NS
Gestionnaire sinistres dommages aux biens/MRH	23/25	25/27	27/30	> 30
Gestionnaire responsabilité civile	24/26	26/30	30/35	> 35
Gestionnaire sinistres RC	25/28	28/35	35/40	> 40
Gestionnaire sinistres auto/corporels	26/30	30/37	37/40	> 40
Gestionnaire sinistres corporels non-auto	26/30	30/37	37/40	> 40
Gestionnaire assurance construction	24/26	26/30	30/35	> 35
Gestionnaire sinistres assurance construction	25/27	27/32	32/37	> 37
Gestionnaire assurance transport	23/26	26/31	31/34	NS
Gestionnaire assurance aviation	23/26	26/32	32/35	NS
Gestionnaire assurance maritime	23/26	26/32	32/35	NS
Gestionnaire bris de machine	23/25	25/27	27/30	NS
Gestionnaire risques entreprises/risques industriels	24/27	27/32	32/37	> 37
Collaborateur d'agence	22/23	23/25	25/28	> 28
Télévendeur IARD	21/23	23/25	25/26	> 26
Conseiller commercial (Fixe)	20/22	22/25	25/27	NS
Technicien traité en réassurance	24/27	27/31	31/35	35/40

ASSURANCE SENIOR/FINANCIAL SERVICES

Un secteur qui poursuit sa mutation pour s'adapter aux nouvelles obligations.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Le secteur de l'Assurance fait aujourd'hui face à de véritables challenges. Face au législateur qui souhaite renforcer la réglementation régissant ce secteur d'activité, de nombreuses problématiques doivent être prises en compte par les entreprises. L'ANI (Accord National Interprofessionnel) et les changements qu'il entraîne amène nos interlocuteurs à se questionner sur leur possibilité à se projeter sur du moyen/long terme.

Le monde Mutualiste s'inquiète de voir ses prérogatives amputées, les Compagnies tentent d'anticiper en adaptant des systèmes de « paniers minimum » et les entreprises craignent de voir leurs coûts s'alourdir davantage.

Dans ce contexte, les Courtiers et les Agents mettent plus que jamais en avant la carte de l'interlocuteur de proximité et du conseiller. La difficulté résidant, pour eux, dans le fait qu'ils avancent « à l'aveugle » et font face à des évolutions règlementaires répétées. Le législateur fait évoluer la terminologie utilisée et les changements induits nécessitent des adaptations constantes de la part des professionnels du secteur (clauses de désignation, accords de recommandation...).

Sur un autre volet, la mise en place de la directive Solvabilité II et de ses trois piliers entraînent une lourdeur administrative accrue pour les services actuariels... En effet :

- Le pilier I demande aux professionnels de garantir un niveau de provisionnement toujours plus important
- Le pilier II impose aux entreprises de justifier de leurs mesures des risques notamment via l'ORSA (OwnRisk and SolvencyAssessment) et les amène à adopter la démarche de «Risk Management»
- Le pilier III, lié au reporting, nécessite pour sa part de mettre en place des procédures permettant de justifier de la pertinence des analyses liées aux deux précédents piliers. Il faut donc que les entreprises soient capables de rendre compte de leur performance financière, de leurs profils de risques et des hypothèses sur lesquels ils sont basés tout en couvrant également une anticipation du marché et de sa « volatilité ».

Ces complexifications réglementaires doivent répondre, en théorie, à la crainte du Législateur de voir se reproduire les événements de 2008 ayant entraîné la faillite d'instituts bancaires.

Dans cet objectif, le Législateur a également désigné des « assureurs systémiques » (sociétés dont la faillite serait susceptible d'entraîner l'effondrement du système assuranciel). Cette identification devrait permettre de suivre l'activité de ces entités de manière plus approfondie pour pouvoir, au besoin, anticiper des évènements qui pourraient être dramatiques.

Toutefois, ces évolutions n'empêchent pas les agences de notation de conserver une vision stable pour le marché de l'Assurance sur l'année à venir. Pour s'adapter à ces changements, les entreprises renforcent donc leurs équipes actuarielles, modernisent et segmentent leurs offres via un travail marketing plus ciblé et font monter en compétences leurs équipes commerciales pour répondre aux interrogations « techniques » de leurs clients (simulation des contrats de frais de santé, mise en place de contrats collectifs en prévoyance...).

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Dans ce contexte économique global, nous observons une stabilisation des niveaux moyens de rémunération. Les entreprises du domaine tendent à contrôler de manière toujours plus stricte les coûts en termes de masse salariale et uniformisent les rémunérations des salariés évoluant dans un même service. Seul l'apport de compétences spécifiques peut aujourd'hui permettre d'avoir une marge de manœuvre en termes de négociation salariale.

Dans la même optique, la maîtrise de langues étrangères est un plus pour accéder à des responsabilités plus larges et ainsi gagner en compétences.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

L'année 2014 devrait se traduire par une reprise plus soutenue des recrutements et amener à une hausse des besoins à partir du second semestre pour renforcer les axes stratégiques de développement (et notamment sur les métiers d'Actuaires, de Commerciaux et de profils techniques).

En ce sens, l'année 2014 devrait se révéler globalement positive et voir les Assureurs renforcer leurs positions commerciales.

XAVIER FLORIT

Sales Manager - Genworth

La généralisation de la complémentaire santé rendue obligatoire par l'ANI est un séisme sans précédent dans le monde de l'Assurance collective. Chacun se prépare dans une certaine urgence frénétique. Le marché est en pleine mutation, les institutions de prévoyance fusionnent et s'absorbent mutuellement, c'est une question de survie, de poids économique pour demeurer un acteur fiable et représentatif. Les compagnies sont moins inquiétées et vont être opportunistes sachant que la diversification de leurs métiers et leur puissance financière leur permettront de rester des acteurs incontournables notamment en développant, comme le prévoit l'ANI, l'action sociale. Cela réclame des gros moyens et ils sont en capacité de les déployer. Les gros Courtiers de la place, vont plus que jamais, se staffer et s'organiser pour accroître leur présence commerciale.

0 A 3 ANS

3 A 7 ANS

7 A 15 ANS



> 15 ANS

ASSURANCE SENIOR - EXPERTISE ET ENCADREMEN	NT			
DIRECTION/STRATÉGIE				
Directeur Général/Country Manager***	NS	NS	100/140	≥140
Directeur Grands Comptes	NS	60/70	70/90	≥ 90
Responsable des partenariats**	NS	60/70	70/80	≥80
Directeur technique	NS	70/80	80/90	≥100
Directeur commercial***	NS	70/80	100/120	≥ 120
Directeur marketing	NS	70/80	80/90	≥ 90
Directeur souscription	NS	70/90	90/100	≥100
DÉVELOPPEMENT (COMMERCIAL ET MARKETING)				
Directeur régional / Inspecteur	NS	50/60	60/70	≥ 70
Sales manager	NS	70/90	90/100	≥100
Commercial Grands Comptes **	NS	50/60	60/70	>70
Commercial PME-PMI **	32/40	40/45	50/60	≥ 60
Chargé de clientèle (courtage)	32/40	40/45	50/60	≥ 60
Responsable marketing	NS	45/50	50/55	≥ 60
Chef de marché	35/40	40/45	45/55	≥ 55
Chef de produit international	NS	45/50	50/55	≥ 55
Chef de produit	35/40	40/45	45/55	≥ 55
Chef de projets	35/40	40/45	45/55	≥ 55
Chargé d'études	30/35	35/40	NS	NS
TECHNIQUE (SOUSCRIPTION / ACTUARIAT)				
Responsable équipe souscription	NS	60/70	70/80	≥80
Souscripteur Assurances Collectives	40/45	45/50	50/55	≥ 60
Souscripteur dommages*	40/60	60/80	80/100	≥ 100
Responsable d'équipe	NS	32/42	36/50	≥ 50
Technico-commercial	28/35	35/40	40/45	NS
Chargé de comptes	28/35	35/40	40/45	NS
Tarificateur	28/35	35/40	NS	NS
Actuaire diplômé	40/55	55/80	80/100	≥100
Chargé d'études actuarielles	33/40	40/50	50/70	≥ 70
Chargé d'études statistiques/ reporting	30/35	35/40	40/45	≥ 45
EXPERTISE				
Ingénieur prévention	35/40	40/45	45/50	≥ 50
Experts d'assurance	NS	45/50	55/60	≥ 60
Risk Manager	35/45	45/50	50/70	≥ 70
Indemnisateur corporel Grave	NS	40/45	45/50	≥ 50
Indemnisateur RC	NS	40/45	45/50	NS
Contrôle Interne/Conformité	35/38	38/42	42/45	NS

^{*} les rémunérations varient en fonctions des spécialités (Risques spéciaux, Réassurance...)

^{**} les rémunérations tiennent compte des packages globaux

 $[\]ensuremath{^{***}}$ les rémunérations sont à titre indicatif sans tenir compte des bonus liés à la performance de l'entreprise



HAYS Recruiting experts in Accountancy & Finance

AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE UN MARCHE TOUJOURS AUSSI DYNAMIQUE

Dans un environnement économique difficile, et dans une profession en constante mutation, les recrutements en cabinets comptables et d'audit ne cessent d'évoluer et de se spécialiser.

EVOLUTION DU MARCHE

Le volume de recrutement en cabinets comptables reste stable depuis l'année dernière. Si 76 % des cabinets interrogés ont recruté en 2012/2013, les métiers en Expertise-comptable demeurent les plus nombreux, ceux en Social ont connu une hausse de 15 % et ceux de l'Audit ont rencontré une baisse de 40 % par rapport à l'année dernière. Autre fait marquant et encourageant, le nombre de créations de poste ne cesse de croître depuis 3 ans (plus de 2/3 des cabinets ont créés des nouveaux emplois). Ces ouvertures de postes s'illustrent notamment par la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences pour faire face aux fortes attentes des clients : normes comptables, Gestion de patrimoine, juridiques, paies, audit ; autant de domaines où le savoir-faire apparaît comme un élément primordial (cf. Enquête Hays 2013/2014).

Un dernier constat, le turnover des salariés se fait moins ressentir qu'en 2012-2013. En effet, seulement 27% des Collaborateurs sondés (contre 37% en 2011) ont changé de poste au cours des 12 derniers mois. Parmi cette population, il est également à noter que 20% d'entre eux ont quitté leur fonction au bout d'un an et un tiers au bout de 2 ans.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Concernant les pratiques de recrutement, le temps alloué par les Experts-Comptables pour trouver la bonne personne s'est considérablement allongé (17% des EC ont mis moins d'un mois pour trouver un salarié, contre 45% l'année dernière). La profession a eu tendance à avoir moins recours aux prestataires externes. Autre observation, si les deux premiers vecteurs «relations/cooptations» et «candidatures spontanées» ont été davantage employés cette année par les entreprises, force est de constater que ces voies ne sont pas privilégiées par les

Finalement, les Experts-Comptables vont être attentifs à certains critères pour choisir le «bon» collaborateur.

La personnalité/le comportement, le parcours professionnel, les formations/diplômes et enfin la technicité, seront les quatre principaux éléments pris en compte.

La disponibilité/préavis, la maîtrise de langues étrangères/des logiciels informatiques et la spécialisation sur la typologie d'une clientèle particulière sont des éléments qui n'ont que peu d'influence dans la prise de décision finale.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les salaires en cabinets comptables demeurent stables, mis à part un très faible fléchissement sur les métiers en Audit.

Toutefois, nous constatons quelques variations en fonction des typologies de postes: une légère hausse est à noter sur les salaires des postes dits «opérationnels», et a contrario une petite diminution sur les postes à dimension managériale.

De même, il existe quelques écarts selon les régions : si Paris-IDF, le Nord-Ouest et le Sud-Ouest demeurent stables, le Nord-Est présente une légère baisse des salaires, alors que le Sud-Est annonce une légère bausse

Les politiques de rémunération évoluent doucement en cabinets comptables. Deux objectifs de mise en place d'une partie variable se distinguent. Pour les cabinets, il s'agit de favoriser la performance et accroître le chiffre d'affaires, tandis que pour les collaborateurs, c'est la mise en place des outils de différenciation, de motivation et de fidélisation.

Cependant, seulement 38% des Experts-Comptables proposent une rémunération variable à leurs collaborateurs (de moins de 10% en moyenne du salaire fixe pour 2/3 d'entre eux).

Il est également intéressant de souligner qu'au-delà des grands cabinets de plus de 30 personnes, les plus petites structures font preuve d'une certaine «générosité» en proposant dans certains cas une part variable pouvant représenter plus de 20 % du salaire fixe.

Les Experts-Comptables ont recours à trois principales composantes pour définir la rémunération variable : la prime sur objectif individuel, la prime sur nouvelle clientèle et l'intéressement/PEE.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les cabinets ont recherché en majorité des collaborateurs autonomes en Expertise-Comptable, Bac +2 (type BTS CGO), sachant produire de A à Z des bulletins de paies pour des clients multi-conventions (BIC, BNC, TPE, PME). Des Experts consolidation bilingues anglais ont été également sollicités pour la production de liasses de consolidation en normes IFRS. Enfin 51% des EC interrogés ont eu recours à l'embauche de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

collaborateurs/salariés.



Audit & Expertise Comptable

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

En matière de formations ciblées par les Experts-Comptables, certaines disparités, notamment liées à la taille des cabinets, ont été mises en exergue. Si la majorité (70%) des structures de plus de 30 salariés a embauché des profils Bac +5 en Comptabilité, ce fait ne concerne que 20% des cabinets de moins de 10 personnes.

Par ailleurs, le Diplôme d'Expertise Comptable (DEC mémorialiste ou diplômé) est la formation la plus recherchée par les cabinets de 21 à 30 personnes.

Les formations non-comptables, les écoles de commerce et les Masters représentent pour leur part, près de 36% des profils recrutés pour l'ensemble des cabinets. De nouvelles formations plus pointues voient le jour dans des domaines où le besoin est important.

Nous notons davantage de profils confirmés recrutés (3 à 7 ans d'expérience et plus de 7 ans), comparativement aux 2 années précédentes. Cela traduit un fort niveau d'exigence de la part des cabinets concernant le degré d'autonomie et la gestion de dossiers complexes demandée par les clients.

Enfin, le client étant toujours plus demandeur de conseils, d'assistance dans la prise de décision ainsi que de recommandations en matière d'orientation pour l'entreprise (conseil sur la fiscalité, aide à l'amélioration de la trésorerie, gestion de patrimoine, etc.), force est de constater que les Experts-Comptables sont en recherche de profils toujours plus polyvalents (ouverture d'esprit, culture générale forte, mixité dans les missions, relationnel commercial, etc.)

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

La profession poursuit sa mutation et ne cesse de se dévoiler. En effet, la concentration des cabinets qui s'intensifie (rachats, regroupements, etc.), les incite à repenser leur organisation. Aussi, la concurrence sur ce marché, fait nouveau pour les Experts-Comptables, pousse les cabinets à se professionnaliser, notamment au travers de fonctions supports (Contrôleur de gestion, Commercial & Marketing, Informaticiens, Gestionnaires de formation, etc.). Enfin, nous pouvons présager un élargissement des compétences et l'émergence de nouveaux métiers. La demande des clients, toujours croissante et toujours plus forte en termes d'accompagnement, va faire naître de nouveaux talents au sein des cabinets comptables et d'audit (formation, organisation de l'entreprise, gestion des salariés, etc.).

ARNAUD FRANQUINET



Directeur du Développement du Capital Humain – Grant Thornton

Cap sur le capital humain. Il ne s'agit nullement d'un effet de mode mais d'une réalité. Grant Thornton met au centre de sa stratégie les professionnels en tant qu'acteurs de leur histoire personnelle et collective, afin d'en faire le premier capital de l'entreprise et ainsi relever les défis de demain. Nous proposons à nos salariés, associés et collaborateurs, d'être les acteurs à part entière de notre projet d'entreprise tout en nous appuyant sur le partage d'une expérience accumulée tant en France que dans notre réseau mondial, mais aussi au travers du savoir-faire déployé dans le cadre de notre école de formation.

Donner du sens au quotidien en faisant que chaque jour, chaque collaborateur puisse se réaliser en faisant la différence, tel est notre engagement au sein de la Direction du Développement du Capital Humain.

SOPHIE W.

Expert-Comptable - Rhône-Alpes

Jeune diplômée d'Expertise Comptable, j'avais un projet professionnel précis avec des critères de poste exigeants. Je me suis naturellement tournée vers un cabinet de recrutement pour activer mes recherches. Après plusieurs échanges, ils ont su m'accompagner dans cette aventure en restant à l'écoute de mes besoins. Mes recherches se sont déroulées sur une période de 12 mois, je n'étais pas pressée, je souhaitais juste trouver un emploi en adéquation avec mon projet. J'ai été surprise de constater que les offres pour un poste d'Expert-Comptable étaient nombreuses, ce qui m'a permis de faire mon choix et de cibler les entretiens pour n'en retenir que deux. Aujourd'hui, je remercie le cabinet Hays de me permettre d'exercer mon métier d'Expert-Comptable et de m'épanouir professionnellement.



EXPERTISE COMPTABLE	PARIS IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
ASSISTANT COMPTABLE					
cab < 20	22/ 26 /29	18/ 21 /24	18/ 21 /24	18/ 22 /26	17/ 19 /23
20 < cab < 50	22/ 27 /29	18/ 22 /25	18/ 22 /26	20/ 23 /28	17/ 20 /24
cab > 50	24/ 27 /30	19/ 23 /26	18/ 23 /28	20/ 25 /29	17/ 21 /25
COLLABORATEUR COMPTABL	E - 2 A 4 ANS D'EXPERI	ENCE EN CABINET			
cab < 20	28/ 30 /36	22/ 24 /28	22/ 24 /26	22/ 27 /30	21/ 23 /25
20 < cab < 50	32/ 36 /40	22/ 25 /30	23/ 26 /28	24/ 27 /31	21/ 23 /26
cab > 50	34/ 38 /45	23/ 26 /33	24/ 27 /30	24/ 28 /32	22/ 25 /28
COLLABORATEUR COMPTABL	E/RESPONSABLE DE D	OSSIERS - PLUS DE 4	ANS D'EXPERIENCE EN	CABINET	
cab < 20	32/ 36 /38	24/ 27 /34	26/ 28 /32	24/ 28 /30	22/ 26 /28
20 < cab < 50	32/ 36 /40	25/ 28 /36	26/ 29 /34	27/ 29 /32	24/ 27 /30
cab > 50	34/ 38 /45	27/ 30 /38	28/ 31 /36	27/ 30 /35	25/ 28 /32
CHEF DE MISSION - MOINS DE	5 ANS D'EXPERIENCE	SUR CE POSTE			
cab < 20	38/ 42 /48	28/ 31 /40	28/ 32 /36	28/ 31 /35	28/ 30 /35
20 < cab < 50	42/ 45 /50	30/ 32 /44	30/ 33 /38	30/ 33 /40	28/ 32 /38
cab > 50	43/ 45 /50	30/ 36 /46	30/ 34 /39	32/ 38 /45	30/ 36 /45
CHEF DE MISSION - PLUS DE 5	ANS D'EXPERIENCE SU	JR CE POSTE	, ,	, ,	
cab < 20	45/ 50 /55	30/ 35 /48	30/ 34 /38	33/ 36 /42	30/ 33 /38
20 < cab < 50	47/ 52 /55	32/ 37 /50	32/ 37 /45	35/ 38 /45	32/ 37 /40
cab > 50	48/ 52 /60	35/ 41 /55	32/ 39 /50	37/ 41 /48	35/ 40 /45
MANAGER/RESPONSABLE DE			. ,		
cab < 20	52/ 60 /80	37/ 45 /50	40/ 45 /53	38/ 45 /50	36/ 38 /45
20 < cab < 50	55/ 65 /80	39/ 45 /65	40/ 48 /55	40/ 45 /50	38/ 45 /50
cab > 50	60/ 65 /85	42/ 50 /75	40/ 53 /65	42/ 50 /60	45/ 50 /58
MANAGER/RESPONSABLE DE			, ,	127 007 00	107 007 00
cab < 20	60/ 65 /80	38/ 50 /65	42/ 50 /58	38/ 45 /50	42/ 45 /52
20 < cab < 50	65/ 70 /120	42/ 58 /75	45/ 52 /65	40/ 45 /50	45/ 50 /58
cab > 50	65/ 75 /120	48/ 65 /80	50/ 60 /70	44/ 50 /65	50/ 57 /70
EXPERT COMPTABLE DIPLOM				44/ 30/ 03	307 317 70
cab < 20	NS	39/ 45 /55	38/ 42 /46	38/ 45 /50	38/ 40 /45
20 < cab < 50	NS	42/ 48 /60	40/ 45 /50	40/ 45 /52	40/ 43 /50
cab > 50	NS	44/ 50 /62	45/ 55 /60	42/ 48 /60	45/ 50 /60
EXPERT COMPTABLE DIPLOM		44/ 30/ 02	43/ 33/ 00	42/ 40/ 00	43/ 30/ 00
cab < 20	NS	45/ 57 /80	45/ 55 /65	50/ 62 /80	43/ 54 /65
20 < cab < 50	NS	50/ 60 /100	50/ 68 /70	55/ 65 /85	50/ 60 /75
cab > 50	NS	52/ 75 /115	55/ 68 /80	60/ 75 /100	56/ 68 /100
AUDIT	PARIS IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
AUDIT JUNIOR - MOINS DE 1 A			40 /07 /05	00/04/00	01/07/00
cab < 20	28/30/33	24/26/30	19/23/25	22/ 24 /26	21/ 23 /26
20 < cab < 50	28/31/33	25/28/32	22/25/28	23/ 26 /29	23/ 26 /30
cab > 50	28/32/39	25/29/35	25/27/32	24/ 28 /32	24/ 28 /33
AUDITEUR SENIOR/RESPONS					
cab < 20	33/ 37 /42	29/ 31 /35	28/ 32 /38	30/ 35 /40	27/ 30 /34
20 < cab < 50	36/40/43	28/ 32 /38	28/ 34 /40	32/ 36 /42	28/ 32 /36
cab > 50	36/ 40 /45	30/ 35 /42	30/ 34 /43	35/ 38 /45	30/ 35 /40



SUPERVISEUR/CHEF DE	MISSION - PLUS DE 4 ANS D	EXPERIENCE EN AUI	DIT		
cab < 20	42/ 47 /52	33/ 38 /45	34/ 38 /42	35/ 38 /42	32/ 36 /42
20 < cab < 50	45/ 50 /55	36/ 40 /50	35/ 40 /50	37/ 40 /45	35/ 38 /45
cab > 50	45/ 54 /60	36/ 42 /52	36/ 42 /50	39/ 44 /50	38/ 45 /55
MANAGER/DIRECTEUR	DE MISSION - PLUS DE 8 ANS	S D'EXPERIENCE EN A	UDIT		
cab < 20	54/ 65 /90	38/ 48 /65	40/ 48 /60	46/ 52 /60	40/ 45 /52
20 < cab < 50	60/ 70 /120	42/ 60 /70	45/ 50 /60	50/ 58 /65	42/ 52 /60
cab > 50	65/ 80 /120	50/ 62 /80	45/ 55 /70	60/ 75 /100	50/ 60 /80
EXPERT-COMPTABLE, CO	OMMISSAIRE AUX COMPTES I	DIPLOME, FUTUR ASS	DCIE		
cab < 20	54/ 65 /70	50/ 62 /78	52/ 58 /66	50/ 58 /75	55/ 60 /70
20 < cab < 50	60/ 70 /80	52/ 68 /85	60/ 68 /80	55/ 65 /80	60/ 66 /75
cab > 50	65/ 75 /95	60/ 72 /110	60/ 70 /90	62/ 82 /100	65/ 72 /90
SOCIAL & JURIDIQUE	PARIS IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
JUNIOR PAIE - MOINS DE	2 ANS D'EXPERIENCE EN CA	ABINET			
cab < 20	23/ 26 /28	18/ 21 /25	18/ 20 /24	18/ 23 /26	18/ 20 /22
20 < cab < 50	23/ 26 /28	18/ 22 /26	18/ 22 /26	20/ 24 /26	19/ 21 /24
cab > 50	24/ 27 /29	20/ 23 /27	19/ 23 /26	22/ 25 /28	21/ 23 /26
PAIE CONFIRME - PLUS D	DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN (CABINET			
cab < 20	29/ 35 /38	20/ 23 /30	20/ 25 /32	22/ 26 /30	20/ 23 /27
20 < cab < 50	30/ 36 /40	22/ 26 /32	22/ 27 /32	25/ 29 /35	21/ 25 /28
cab > 50	32/ 36 /40	22/ 26 /34	24/ 28 /34	28/ 30 /40	23/ 26 /29
ASSISTANT JURIDIQUE					
cab < 20	28/ 32 /36	18/ 23 /28	18/ 23 /30	20/ 24 /26	18/ 22 /24
20 < cab < 50	30/ 36 /42	19/ 24 /28	20/ 24 /30	22/ 25 /27	20/ 23 /25
cab > 50	30/ 38 /45	20/ 25 /32	20/ 25 /33	24/ 28 /30	21/ 24 /28
JURISTE DROIT SOCIAL					
cab < 20	30/ 35 /40	24/ 30 /38	24/ 27 /30	26/ 35 /42	21/ 24 /26
20 < cab < 50	30/ 36 /45	27/ 33 /45	26/ 30 /40	28/ 38 /45	25/ 32 /38
cab > 50	32/ 42 /55	28/ 38 /55	30/ 35 /42	30/ 42 /50	30/ 38 /45
JURISTE DROIT DES SOC	IETES				
cab < 20	NS	NS	NS	NS	NS
20 < cab < 50	32/ 42 /50	30/ 32 /45	26/ 35 /42	28/ 32 /38	30/ 32 /40
cab > 50	35/ 45 /55	32/ 40 /48	28/ 36 /50	30/ 40 /45	32/ 40 /45
FISCALISTE					
cab < 20	NS	NS	NS	NS	NS
20 < cab < 50	32/ 45 /65	32/ 36 /45	32/ 40 /50	30/ 36 /48	33/40/52
cab > 50	45/ 50 /70	35/ 42 /55	35/ 42 /55	35/ 45 /65	40/ 45 /60
RESPONSABLE SERVICE	SOCIAL				
cab < 20	40/ 43 /46	28/ 35 /41	26/ 30 /36	30/ 38 /45	30/ 35 /40
20 < cab < 50	42/ 50 /65	30/ 39 /50	30/ 36 /50	33/ 48 /55	33/ 41 /45
cab > 50	42/ 55 /70	35/ 45 /60	33/ 41 /55	38/ 48 /60	38/ 45 /55
RESPONSABLE / DIRECT	EUR JURIDIQUE				
cab < 20	NS	NS	NS	NS	NS
20 < cab < 50	50/ 60 /65	35/ 42 /50	36/ 44 /55	35/ 45 /55	34/ 39 /50
cab > 50	55/ 65 /80	40/ 48 /60	42/ 53 /65	40/ 52 /65	38/ 44 /58

^{*} Sur Paris lle-de-France, les cabinets recherchent avant tout une expérience terrain, 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 titres de postes pour évaluer les salaires.



HAYS Recruiting experts in Banking

BANQUE UN MARCHE DE PLUS EN PLUS CONCURRENTIEL

BANQUE JUNIOR

Après une longue période d'attentisme, le secteur bancaire qui a connu plusieurs mutations, semble montrer des signes de reprise.

EVOLUTION DU MARCHE

En 2013, les banques ont continué à recruter sur des volumes annuels importants car elles ont dû faire face au développement de nouvelles activités demandant des ressources supplémentaires et qualifiées. Mais ces recrutements, bien que massifs, masquent des disparités importantes et de nouvelles pratiques. C'est un fait, les établissements ont réduit de 30 à 50% leurs besoins en recrutement externe. Cela s'explique par l'obligation de restructurer les activités de financement, d'investissement et de banque privée afin de tenir les engagements de reclassement de collaborateurs concernés par les plans sociaux. Cette situation a favorisé la mobilité interne. Ce recentrage a été davantage tourné vers la clientèle de particuliers et en faveur des profils commerciaux. Lorsque les Banques de Financement et d'Investissement (BFI) ou les banques de réseaux procèdent à un recrutement que ne peut satisfaire une mobilité interne, c'est d'abord vers les collaborateurs en contrat précaire ou en contrat d'alternance qu'elles se tournent. Cette démarche a pour but de limiter les risques du recrutement. Les missions d'intérim, les CDD et les contrats d'alternance sont donc des tremplins vers le CDI lorsque celui-ci est rendu possible. Les campagnes de recrutement sont aussi dictées par l'état de la pyramide des âges dont le sommet est très large. Ainsi, on prévoit aujourd'hui un recrutement pour deux départs à la retraite.

EVOLUTION DES RECRUTEMENTS

Pour les rares opportunités restant ouvertes à l'extérieur dans les fonctions opérationnelles et mêmes transversales, les process de recrutement se sont complexifiés. La tendance née en 2011 s'est intensifiée avec une démultiplication des entretiens. Dans ce contexte où chaque poste à pourvoir est très recherché, ce sont les qualités de motivation et d'implication qui deviennent plus que jamais déterminantes, au-delà des compétences et de l'expérience des candidats.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Dans un contexte de réduction des coûts et d'incertitude économique et réglementaire, les entreprise ont consenti à une légère hausse des salaires à l'embauche. Les jeunes diplômés en sont les premiers bénéficiaires même s'ils ne disposent pas d'une marge de manœuvre importante. En effet, les grilles de rémunération demeurent l'étalon de mesure des banques dans le cadre des négociations salariales. L'austérité générale reste de mise pour les collaborateurs en poste.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les fonctions commerciales sont toujours les plus prisées, notamment en Banque de détail. Ainsi, les Conseillers clientèle pour les particuliers et les Gestionnaires de patrimoine restent très recherchés tout comme les Chargés d'accueil en agence ; postes accessibles dès Bac +2/3 type BTS Banque ou Licence professionnelle Banque/Finance. Ces métiers seront plus facilement accessibles aux jeunes alternants justifiant d'une première expérience dans ce domaine et pouvant ainsi être plus rapidement opérationnels.

En dehors de ce périmètre, les fonctions liées aux opérations sur les produits titres et les OPCVM sont également très attendues et requièrent une forte expertise et donc un niveau de formation de type Bac +3, avec un anglais professionnel courant.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Au regard de la situation actuelle et avec une légère reprise sur le dernier trimestre 2013, on peut s'attendre à une hausse du volume d'opportunités de recrutements externes à l'approche du second semestre 2014. Ainsi, quels que soient les postes opérationnels en back office ou middle office, la norme est devenue la formation supérieure Bac +5 en école de Commerce ou en école d'Ingénieur avec une forte dimension internationale. Les profils juniors devront justifier également d'une expérience en alternance ou d'un stage, idéalement à l'étranger. La maîtrise de l'anglais étant obligatoire, la connaissance d'une autre langue peut parfois s'avérer très utile tout comme une forte aisance sur les outils informatiques. Ce secteur devra aussi être capable de s'adapter aux nouvelles contraintes imposées par la migration SEPA et la réglementation EMIR.



	0 A 3 ANS	3 A 7 ANS	7 A 10 ANS	> 10 ANS
BANQUE DE RESEAU				
COMMERCIAL FRONT ET ENCADREMENT				
Conseiller financier agence	24/26	27/30	31/34	> 35
Conseiller financier banque en ligne	22/24	25/26	27/28	> 30
Assistant agence ou gestion de patrimoine	26/28	28/32	32/36	NS
Guichet/Chargé d'accueil	20/22	22/23	NS	NS
Gestionnaire moyens de paiements nationaux	24/25	25/26	NS	NS
Chargé de recouvrement	20/22	22/24	24/26	26/30
Gestionnaire successions	23/24	24/26	26/30	30/33
Surendettement	22/25	25/27	NS	NS
Gestionnaire crédits (particuliers, entreprises, corporate)	25/27	28/30	31/34	35/36
Technicien BO support	22/24	24/26	NS	NS
ASSET MANAGEMENT ET BANQUE PRIVEE				
BACK-MIDDLE OFFICE/RISQUES				
OPCVM	25/29	29/35	35/40	> 40
Comptabilité OPCVM	26/31	31/36	36/40	> 40
Gestionnaire référentiel	27/32	32/35	35/40	> 40
Rétrocessions	25/27	28/32	32/40	40/42
GESTION				
Assistant gérant actions	33/35	35/40	NS	NS
Assistant gérant taux/fonds de fonds	33/36	37/42	NS	NS
DISTRIBUTION DE FONDS				
Analyste de performance	NS	32/35	35/44	> 42
Chargé de reporting	NS	32/37	35/47	> 42
CLIENTELE PRIVEE				
Assistant banquier privé	28/30	30/40	NS	NS
BANQUE DE FINANCEMENT ET D'INVESTISSEMEI	NT			
BACK/MIDDLE OFFICE				
Titres/OST	25/29	30/34	35/38	> 38
Produits dérivés/FOREX	27/30	30/35	35/40	> 40
P&L	28/34	34/40	> 40	NS
Gestionnaire moyens de paiements internationaux	25/28	28/30	30/34	NS
Gestionnaire garanties	32/36	36/40	40/45	45/50
Gestionnaire crédits documentaires/négoce	36/40	> 40	NS	NS
	/	/		

35/37

38/40

Gestionnaire financements structurés/LBO/titrisation

42/45

> 45

BANQUE SENIOR/FINANCIAL MARKET

Face à des contraintes croissantes et un environnement financier dégradé, les acteurs majeurs de la banque doivent faire évoluer leurs business models.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Affaiblissement de la demande de crédits, forte volatilité des marchés financiers, nouvelles contraintes réglementaires et évolutions des attentes des consommateurs : les banques évoluent dans un environnement toujours aussi complexe. Depuis le début de l'année 2013, elles l'affrontent toutefois avec de biens meilleurs fondamentaux. Elles ont notamment accru leur niveau de fonds propres, condition sine qua non pour répondre aux exigences de Bâle III. Afin de poursuivre le redressement de leur rentabilité, les banques s'attaquent depuis plusieurs mois au vaste chantier de la banque de détail (e-agence, spécialisation des réseaux, services et paiements mobiles, etc.) avec pour objectifs de réduire les coûts et de dégager des synergies.

Les banques de réseau font face à une intensification de la concurrence : les CGPI et les Family Offices s'appuient sur la pérennité de la relation et leur indépendance vis-à-vis des fournisseurs de produits financiers. Les banques privées historiques capitalisent quant à elles sur leur image de marque.

L'élévation du niveau d'embauche, conjuguée à une intense formation continue, fait évoluer fortement le niveau général de qualification de l'ensemble des collaborateurs. Ce phénomène s'explique également par les constantes évolutions des réglementations et les exigences de plus en plus complexes des clients. Dans ce contexte où chaque poste à pourvoir est très prisé, ce sont les qualités de motivation et d'implication qui deviennent plus que jamais déterminantes, au-delà des compétences et de l'expérience des candidats.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les banques doivent mettre en œuvre une organisation toujours plus performante et moins coûteuse. Le salaire fixe demeure le point d'ancrage, pas seulement pour le front office mais aussi pour l'ensemble des fonctions supports.

Malgré un contexte général de réduction des coûts, une modeste augmentation des rémunérations s'est amorcée. Les grilles de salaire restent l'étalon de mesure des banques dans le cadre des négociations salariales. Cependant quelques augmentations individuelles viennent compléter les accords d'augmentations minimalistes accordées par les banques.

Afin de conserver leurs meilleurs talents, elles permettent à leurs collaborateurs de développer leurs compétences et d'évoluer au sein de leur entreprise. La banque reste en effet un secteur très propice aux évolutions individuelles. Pour preuve : plus de deux salariés sur trois bénéficient d'au moins une formation par an.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les profils seniors immédiatement opérationnels restent très recherchés car les banques doivent maintenir leurs activités dans un secteur très concurrentiel.

En Asset management, l'évolution du marché et l'émergence de nouvelles opportunités sont favorables à des professionnels de la Distribution qui ont la faculté de pouvoir s'adapter aux nouvelles contraintes règlementaires et fiscales.

Plus largement, les fonctions commerciales resteront les plus prisées, notamment en Gestion de patrimoine.

En dehors de ce périmètre, les fonctions liées aux risques et au contrôle règlementaire constituent l'essentiel des opportunités de recrutement. Ainsi, les Contrôleurs de risques, les Responsables conformité ou les Contrôleurs de normes bancaires sont toujours autant demandés pour être en phase avec l'avalanche d'évolutions réglementaires, notamment dans les domaines de la prévention des risques systémiques et de la protection des investisseurs.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

3 A 7 ANS

Cette réduction des coûts impacte directement les recrutements externes, la priorité étant donnée cette année à la mobilité interne. Cette tendance devrait encore se vérifier pour 2014.

Pour faire face aux nouvelles contraintes de marchés, les banques dans leur globalité se doivent de poursuivre leurs économies d'échelles.

7 A 15 ANS

> 15 ANS

BANQUE DE RESEAU				
COMMERCIAL FRONT ET ENCADREMENT				
Directeur de groupe	N/S	50/60	60/65	65/85
Directeur d'agence	N/S	40/45	45/48	48/60
Directeur adjoint	N/S	32/35	35/40	N/S
Chargé d'affaires entreprises	32/36	37/44	44/48	50/60
Chargé d'affaires professionnels	32/36	37/40	38/42	44/50
Gestionnaire de patrimoine	32/34	35/38	39/44	> 40
Conseiller financier gestion de patrimoine	27/29	29/33	40/45	> 45

0 A 3 ANS



	0 A 3 ANS	3 A 7 ANS	7 A 10 ANS	> 10 ANS
ASSET MANAGEMENT ET BANQUE PRIVEE				
BACK-MIDDLE OFFICE/RISQUES				
Responsable d'équipe	NS	NS	45/50	> 55
Directeur des opérations/Secrétaire général/RCCI	NS	NS	65/80	90/120
Client relationship manager	NS	40/43	45/55	> 60
Risques opérationnels/crédit	35/40	40/50	50/60	60/65
Risk manager	NS	45/60	70/90	> 90
Compliance	34/38	42/55	60/80	80/120
GESTION				
Analyste buy-side	30/35	40/50	50/55	> 60
Analyste quant	30/35	42/49	51/58	> 70
Trader buy-side	NS	50/65	65/88	> 85
Gérant actions	40/42	50/70	70/100	> 100
Gérant taux/multigestion	42/45	50/70	70/100	> 100
DISTRIBUTION DE FONDS				
Product specialist OPCVM	35/40	40/50	55/70	> 65
Vendeur de fonds	35/45	45/60	60/85	70/130
CLIENTELE PRIVEE				
Gestionnaire de patrimoine	34/38	40/45	45/65	65/80
Banquier privé	NS	40/60	60/80	> 100
Gérant privé	NS	40/60	60/75	> 80
BANQUE DE FINANCEMENT ET D'INVESTISSEMENT				
SUPPORT FRONT OFFICE/RELATION CLIENTELE CORPORATE				
Client servicing/KYC	30/36	37/43	45/60	> 60
Quant/Structureur	45/50	50/80	80/100	> 120
Senior Relationship Manager	N/S	50/60	60/75	75/85
Chargé d'affaires grandes entreprises	N/S	60/70	75/85	> 100
Account manager/Analyste LBO	36/40	40/45	45/60	60/80
POLE RISQUES				
Contrôleur des risques opérationnels/marchés/contreparties	35/40	42/50	50/60	> 65
Spécialiste anti-fraude	30/32	33/38	38/42	42/50
Risk manager	N/S	55/60	60/70	> 100
Compliance officer/RCSI	N/S	42/55	60/80	80/120
Responsable gestion et engagements	N/S	50/65	65/70	> 80



HAYS Recruiting experts in Construction

BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS L'ANNEE DE LA CONSOLIDATION

Après plusieurs années profitables grâce à l'éclosion de projets d'envergure, nous assistons à une stabilisation du chiffre d'affaires des acteurs du BTP, qui reste globalement élevé avec néanmoins un niveau de rentabilité plus faible. Même si ces projets arrivent progressivement à échéance, le besoin de logements et l'obtention récente de nouveaux contrats PPP couplés à d'importants chantiers en prévision permet à nos clients d'avoir une certaine visibilité sur leurs carnets de commandes.

EVOLUTION DU MARCHE

Nous assistons à une stabilisation du chiffre d'affaires des acteurs du marché à un niveau globalement élevé. Ces dernières années furent assez profitables grâce à l'éclosion d'importants projets arrivant progressivement à échéance, à l'image de la construction du projet Balard dont le chantier a débuté il y a 2 ans. Néanmoins, il est à souligner que de nouveaux contrats PPP ont récemment vu le jour, notamment dans le domaine scolaire. Ainsi, le Groupe de BTP bordelais Fayat a remporté la construction de 4 collèges en lle-de-France avec une livraison prévue pour la rentrée 2014 dont le montant représente plus de 100 millions d'euros. Le Groupe Bouygues, quant à lui, a obtenu la construction de 5 collèges dans le Loiret d'un montant de plus de 180 M€ avec une livraison estimée à la rentrée 2015. Fin 2012, l'Etat a également signé deux contrats de PPP avec SPIE Batignolles afin d'assurer la construction de 4 nouveaux centres pénitenciers qui devraient être mis en service fin 2015 avec des superficies moyennes de 35 000 m² chacun. Enfin, des projets IGH à fortes valeurs ajoutées sont en prévision en Ile-de-France très prochainement.

Nous constatons actuellement une tendance marquante où de plus en plus d'entreprises générales cherchent à attirer des profils provenant d'univers différents. En effet, compte tenu de la multiplication des projets en Conception/Construction, il n'est pas rare d'intégrer dans ses effectifs des Architectes ou Maîtres d'ouvrage. Pour tendre vers une gestion totale de la chaîne de production, ces entreprises proposent des solutions globales dont ils ont la parfaite maîtrise auprès de leurs clients.

Le marché de la Rénovation-Réhabilitation reste un secteur en constante progression qui conserve une place prépondérante et incontournable sur le marché du Bâtiment. La Réhabilitation sociale en milieu occupé maintient sa position dominante mais est toutefois rejointe par des besoins en Réhabilitation lourde et semi-lourde de plus en plus importants pouvant s'expliquer par le vieillissement du parc immobilier français. Dans ce contexte, les petites et moyennes entreprises spécialisées en Réhabilitation se démarquent et ont la possibilité de dégager des marges plus importantes. Les élections municipales à venir entraînent l'accélération du bouclage de certains budgets permettant le lancement d'appels d'offres plus importants et plus nombreux. Si la prudence est de mise, le secteur du Second Œuvre annonce une lente reprise de l'activité, notamment la partie liée à l'enveloppe du bâtiment qui bénéficie d'une meilleure visibilité que celle de la finition. Le projet du Grand Paris reste porteur pour le secteur des Travaux Publics avec des prévisions à hauteur de 12 800 nouveaux emplois créés d'ici 2018.

Le marché de la Maîtrise d'œuvre souffre toujours d'un déficit de visibilité qui amène ses acteurs à rester prudents, quitte à recruter dans l'urgence après l'obtention des projets. L'essor des projets PPP explique également l'immobilisme de ce secteur. En effet, les Bureaux d'Etudes sont moins sollicités qu'auparavant, l'entreprise générale proposant une offre globale en Construction mais également en Conception.

Les Maîtres d'ouvrage sont également confrontés à des baisses de marges, préférant de plus en plus souvent réaliser l'exécution en corps d'état séparés. Cette méthode jugée moins coûteuse et offrant des prestations de meilleure qualité allège les marges dégagées par les Bureaux d'Etudes tout en leur donnant une charge de travail plus importante.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Comme mentionné dans notre dernière étude, la pénurie de candidats autonomes et confirmés demeure une problématique majeure à laquelle nos clients sont confrontés. Pour pallier de futurs déficits de compétences et faire face au mieux aux exigences du marché, ces derniers ont pris les devants et anticipé en intégrant dans leurs effectifs de nombreux collaborateurs parmi lesquels la plupart sont encore inexpérimentés. Ainsi, ils misent sur le long terme et investissent sur des candidats à fort potentiel en les formant et les accompagnant. Les effectifs étant aujourd'hui constitués et solidifiés, le volume de besoins est moindre et nos clients cherchent donc à recruter au plus iuste en minimisant les risques.

Même si cela semble paradoxal compte tenu du climat conjoncturel dans lequel la France évolue actuellement, nous devons faire face à une réelle pénurie de main-d'œuvre qualifiée.



Bâtiment & Travaux Publics

Les départs à la retraite laissent des places vacantes. Néanmoins, les employeurs éprouvent de vraies difficultés à remplacer ces salariés. Ceci est lié à un manque de compétences des candidats peu en rapport avec ce qui est attendu ou d'éventuelles inadéquations entre la formation délivrée et la réalité du marché.

A ce titre, compte tenu des enjeux majeurs que représente le recrutement d'un nouveau collaborateur et les conséquences qu'il pourrait y avoir en cas d'échec du recrutement, les process s'allongent et les tests se multiplient. En effet, outre les tests de personnalité, le candidat est également soumis à des tests techniques particulièrement prisés dans les domaines des Bureaux de contrôle ou de la Maîtrise d'œuvre. Cette dernière connaît une multiplication d'associations sous forme de groupements qui permettent aux acteurs d'unir leurs savoirs-faires pour répondre aux appels d'offres et ainsi proposer des prestations globales. Enfin, la personnalité des candidats devient un critère primordial pour nos clients. Ces derniers exigent que les valeurs du collaborateur soient en adéquation avec la culture d'entreprise. Attentifs, ils veilleront à faire le meilleur choix.

On observe également une métamorphose dans les souhaits de changement de nos candidats. L'évolution professionnelle matérialisée par l'envie d'obtenir un poste plus élevé ainsi que les gaps salariaux ne sont plus les éléments majeurs qui poussent les collaborateurs à vouloir rejoindre un nouvel employeur. Il se dégage nettement que l'environnement de travail et l'épanouissement personnel sont au centre des préoccupations des salariés d'une société. Ces derniers ayant conscience que leur niveau de rémunération ne pourra être amené à évoluer à court terme, ils accordent une importance toute particulière à l'ambiance dans laquelle ils évoluent au quotidien. Il est de plus en plus fréquent que des candidats cooptent leurs anciens collaborateurs. Le risque de changer d'employeur et d'environnement de travail est de cette façon atténué par la présence de repères familiers permettant une adaptation plus rapide et efficace.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Nous assistons actuellement à une vraie stagnation des rémunérations, seules les petites structures échappent encore aux grilles de rémunérations mises en place par un certain nombre de majors du BTP. Pour pallier cette difficulté, ces derniers n'hésitent pas à faire preuve de plus de réactivité dans les propositions d'embauche.

Les petites structures souffrent des avantages annexes que peuvent offrir de plus gros acteurs comme les véhicules de fonction, les PEE, les PERCO ou encore les paniers repas. Les moyens de lutter restent limités et se matérialisent par des salaires fixes plus élevés, des primes de chantier ou des primes de résultats.

Historiquement attachés aux diplômes, les Bureaux d'Etudes n'écartent désormais plus l'expérience et observent attentivement la nature des projets gérés par les candidats (neuf, réhabilitation, tertiaire, logements ou bâtiment industriel). En effet, ils privilégient les personnes ayant géré des projets similaires afin de recruter un collaborateur opérationnel immédiatement.

Les candidats ayant perçu des salaires bien supérieurs à la moyenne du marché, récoltent les fruits de leur instabilité et provoquent la méfiance des recruteurs. En effet, certains ont atteint un niveau de rémunération bien supérieur à ce qui se pratique aujourd'hui et ne sont plus en phase avec leurs réels niveaux de compétences. Il semble aujourd'hui plus que jamais essentiel de faire preuve de stabilité et de cohérence afin d'être en adéquation avec son projet professionnel.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les profils Travaux et ceux intervenant en amont de la production demeurent les plus prisés. Ceci est également valable pour les profils d'Encadrement de chantier ou en Etudes de prix séniors (entre 5 et 15 ans d'expérience) et bénéficiant d'un salaire abordable. Leur opérationnalité, leur autonomie et leur capacité à former les nouvelles recrues sont très appréciées de nos clients.

Le secteur des Travaux Publics convoite également des profils spécialisés en Travaux avec une dominante pour la route et les VRD.

En Maîtrise d'œuvre, les spécialistes en Structures ou Economie de la construction avec une expérience confirmée de 3 à 7 ans sont attendus. Les Bureaux de contrôle quant à eux recherchent toujours des profils expérimentés venant de la concurrence.

Dans le secteur du Second Œuvre, et plus particulièrement en enveloppe du bâtiment, les besoins sont particulièrement présents pour les lots façades, métallerie, couverture et bardage sur des fonctions de Conducteur de travaux ou de Métreurs techniciens études de prix spécialisés en ravalement et ITE. Les candidats titulaires du BTS Enveloppe du Bâtiment sont en plein développement et les postes à pourvoir sont nombreux.

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Si les qualités personnelles et l'expérience demeurent importantes, les clients portent une attention particulière aux formations d'Ingénieurs de référence pour les entreprises générales du bâtiment : l'ESITC, l'ESTP, Centrale Lille, les Mines, INSA, HEI, CESFA BTP et ENPC.
Les clients du secteur du Second Œuvre privilégient les BTS Enveloppe du Bâtiment, les BTS Bâtiment, BTS Etude et Economie de la Construction ou la Licence professionnelle en Ingénierie et Management

des entreprises de façades. De plus, une véritable passion pour la technique doit faire partie intégrante de la culture du candidat.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Les critères de sélection se sont encore renforcés depuis la fin du 1er trimestre 2013. Les profils autonomes disposant d'un minimum de 5 années d'expérience sont majoritairement recherchés. On attend de plus en plus que ces candidats soient en mesure d'encadrer et former des équipes composées de nouveaux collaborateurs.

Le volume de recrutements en entreprise générale marque le pas mais reste satisfaisant et pourrait se maintenir à un niveau correct tout au long de l'année à venir. Les carnets de commandes pour 2014 sont encourageants mais demandent une confirmation rapide pour la plupart des acteurs

Le secteur du Second Œuvre se trouve dans l'obligation de renouveler ses effectifs. Le niveau de formation ou la maîtrise de l'outil informatique ne constituaient pas auparavant des critères primordiaux dans le recrutement. Aujourd'hui, nous constatons une évolution des exigences, les acteurs de ce secteur étant particulièrement attentifs aux candidats titulaires d'un BTS, en alternance de préférence. Ce cursus leur offre la possibilité d'être rapidement opérationnels et de développer une aisance rédactionnelle plus importante.



	0 A 3 ANS	3 A 7 ANS	7 A 15 ANS	> 15 ANS
MAITRISE D'ŒUVRE				
BUREAUX D'ETUDES BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS				
Directeur centre de profits	NS	NS	60/80	80/110
Responsable Bureau d'Etudes	NS	NS	60/75	75/100
Chef de projets	NS	38/45	45/60	60/80
Maîtrise d'œuvre exécution	30/36	36/45	45/55	55/65
Pilote OPC	26/32	32/40	40/50	50/60
Economiste de la construction	28/35	35/45	45/55	55/65
Ingénieur d'études	30/35	35/47	47/60	60/70
Technicien d'études	23/27	27/36	36/45	45/50
Dessinateur / Projeteur	23/27	27/36	36/42	42/47
Coordonnateur SPS (Niveau 1)	NS	NS/40	40/50	50/60
Chargé d'affaires bureau de contrôle	33/36	36/43	43/55	NS
ENTREPRISE GENERALE - BATIMENT				
GROS ŒUVRE/TCE (TOUS CORPS D'ETATS)				
Responsable centre de profits	NS	NS	70/80	80/120
Directeur de travaux	NS	NS	55/65	65/80
Conducteur principal	NS	NS/50	50/60	60/65
Ingénieur travaux	33/42	42/55	55/65	NS
Conducteur de travaux	28/34	34/46	46/55	55/60
Ingénieur études de prix	32/40	40/50	50/65	65/75
Technicien études de prix	27/36	36/45	45/55	55/65
Ingénieur méthodes	32/40	40/52	52/63	63/75
Chef de chantier	24/34	34/45	45/53	53/65
SECOND ŒUVRE				
Responsable centre de profits	NS	NS	60/75	75/100
Directeur de travaux	NS	NS	50/60	60/75
Conducteur de travaux	26/32	32/39	39/50	50/55
Chargé d'affaires	30/36	36/45	45/55	55/70
Métreur/Etudes de prix	25/33	33/40	40/50	50/55
Chef de chantier	27/32	32/35	35/40	40/45
Dessinateur	22/28	28/35	35/40	40/50



	0 A 3 ANS	3 A 7 ANS	7 A 15 ANS	> 15 ANS
GENIE CIVIL				
Responsable centre de profits	NS	NS	55/75	75/100
Directeur de travaux	NS	NS	50/65	65/85
Conducteur principal	NS	NS/50	50/60	60/70
Ingénieur travaux	32/36	36/45	45/58	NS
Conducteur de travaux	30/35	35/40	40/50	50/60
Ingénieur études de prix	30/35	35/48	48/60	60/80
Technicien études de prix	27/32	32/38	38/45	45/55
Ingénieur méthodes	28/35	35/45	45/55	55/70
Chef de chantier	25/32	32/38	38/45	45/50
TRAVAUX PUBLICS				
VRD (VOIRIE RESEAUX DIVERS)				
Responsable centre de profits	NS	NS	60/70	70/90
Directeur de travaux	NS	NS	55/65	65/80
Conducteur principal	NS	NS/50	50/55	55/65
Ingénieur travaux	30/36	36/45	45/55	NS
Conducteur de travaux	30/35	35/42	42/50	50/55
Ingénieur études de prix	30/35	35/40	40/55	55/75
Technicien études de prix	26/32	32/38	38/45	45/55
Chef de chantier	25/30	30/35	35/40	40/50

ALEXANDRE V.

Economiste de la Construction

Il y a 2 ans, je me suis rapproché de Hays sur le conseil d'une connaissance professionnelle qui avait réussi sa mutation grâce à ce recruteur. A 30 ans et titulaire d'un Bac +3, j'ai travaillé 2 ans dans un cabinet d'économiste qui a fusionné avec un autre cabinet d'économiste, permettant ainsi de s'agrandir et d'en modifier à cette occasion sa gestion de management. Ce changement ne me convenant pas, j'ai donc décidé de faire appel à Hays. C'est grâce à leurs propositions rapides et bien étudiées (en adéquation avec mon profil), que j'ai pu trouver un autre cabinet correspondant à mes attentes en termes de méthodes de travail, de salaire et de formation interne. Je suis pleinement satisfait de mon passage chez Hays et continue d'évoluer à ma convenance dans ce secteur.

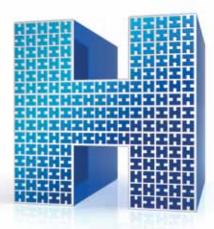
NATHALIE RACLIN





Les profils experts en encadrement de chantier et études de prix bénéficient de rémunération plus élevée, du fait de leur rareté sur le marché, et nous devons nous adapter en conséquence. Certains candidats ont d'ailleurs atteint un niveau de prétention salariale en décalage avec leur réel niveau de compétences.

Aussi, nous observons une légère augmentation des salaires à l'embauche des profils de 1 à 3 ans d'expérience. Néanmoins, la taille humaine de notre structure permet un accompagnement de proximité et offre des perspectives d'évolution de carrière, ce qui nous permet de rester également attractifs auprès des jeunes embauchés. Les bons profils sont rares et, au-delà du diplôme, nous sommes plus attentifs au potentiel et aux qualités personnelles du candidat qui doivent être en adéquation avec la culture d'entreprise



HAYS Recruiting experts in Sales & Marketing

COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION UN SECTEUR TOUJOURS TRES DYNAMIQUE ET EXIGEANT

Après un 1er trimestre marqué par un ralentissement des recrutements, l'année 2013 a rapidement rattrapé son retard. Comme pour 2012, le marché s'est révélé complexe mais le bilan que nous pouvons dresser reste positif.

Dans un contexte tendu, les jeunes diplômés du secteur Commercial et Marketing devront faire preuve d'ambition et de persévérance pour s'intégrer dans le monde du travail, s'adapter à la culture de l'entreprise et s'y inscrire dans la durée. Dans cette situation il sera du ressort des professionnels du recrutement de s'assurer de leur réelle motivation pour ces métiers afin de les aider à développer leur plan de carrière.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENT SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Certaines tendances identifiées en 2012, telles que la prise de risque, l'allongement des process ou encore la qualification des candidats, ont resurgi au cours de l'année 2013.

En effet, le besoin de garantie des entreprises les place dans une optique de prise de risque minimum lors du recrutement d'un nouveau collaborateur et la frilosité des candidats à quitter leur société est de plus en plus grande. Ce phénomène est l'une des causes directes de l'allongement de la durée et du nombre d'étapes du processus de recrutement. Au-delà des habituels DRH et Responsables hiérarchiques, nous voyons apparaître, dans le circuit de décision, des opérationnels et de futurs collaborateurs dans une volonté de prise de décision collégiale.

Si l'on se penche plus sur l'évolution du marché des candidats, nous pouvons affirmer qu'il existe une réelle différence de comportement si le candidat a été approché par un recruteur où s'il s'est, lui-même, positionné sur une offre. Le premier, souvent en poste, sera moins impliqué et attentif au cours du processus, alors que le second, à l'origine de cette démarche, sera présent, déterminé et volontaire.

Coté entreprises, elles privilégient la mobilité interne avant d'externaliser leurs besoins, limitant ainsi les risques d'intégration à la culture du Groupe.

Un outil non négligeable a également fait une entrée remarquée dans le cycle de recrutement : les réseaux sociaux. Il s'agit, dans ce cas, des réseaux sociaux professionnels tels que Linkedin ou Viadeo. D'un coté, les candidats sont visibles et peuvent actualiser leurs profils sur leur page personnelle, donnant ainsi la possibilité aux recruteurs de les contacter. De l'autre coté, les entreprises peuvent approcher en direct des candidats mais également promouvoir leur marque et leur image via une page dédiée.

Depuis 1 an, Hays travaille en étroite collaboration avec Linkedin. Cette collaboration est basée sur l'alignement de nos deux technologies. Lorsqu'un candidat, présent dans notre base de données actualise son profil Linkedin, les nouvelles informations sont directement visibles depuis notre base de données.

En France, 49% des entreprises ont recours aux réseaux sociaux pour trouver des talents, contre 39% pour le reste du monde.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Sans surprise, les niveaux de rémunération pour les professionnels du Commercial et Marketing n'ont quasiment pas évolué entre 2012 et 2013. On retrouve les mêmes différences de salaires selon l'activité de l'entreprise, avec une fois encore, des rémunérations plus importantes dans les nouvelles technologies. Cet écart s'explique par la perpétuelle mutation du secteur et la nécessité d'avoir des commerciaux évolutifs et adaptables à ces évolutions. Les cadres commerciaux bilingues anglais, attirent les entreprises frontalières (proche Allemagne, Luxembourg, Belgique, Suisse) et se voient offrir de belles opportunités, en raison des rémunérations attractives pratiquées par ces différents pays. Pour les entreprises disposant d'une force de vente nationale, les écarts de rémunérations fixes pratiquées en lle-de-France et en régions se resserrent. Ce fait complexifie les recrutements. En effet, au sein d'une même structure, une entreprise aura plus de facilités à embaucher un Commercial en province qu'en région parisienne.

La part variable a toujours un rôle essentiel dans le package salarial des candidats et varie de 20% à 50% du salaire brut annuel. Cette ventilation est commune à tous les secteurs d'activités. On voit également apparaître sur les postes Marketing une part de variable indexée sur le chiffre d'affaires de l'entreprise. Même si elle reste minime par rapport à celle des Commerciaux, elle n'est pas négligeable. Cette tendance s'explique par le fait de vouloir impliquer les salariés non commerciaux dans une stratégie de croissance en les faisant participer activement au développement de l'activité.

42



Commercial, Marketing & Communication

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Après un démarrage un peu timide, les recrutements sur les fonctions commerciales se sont accélérés et sont toujours au cœur des stratégies de développement des entreprises en 2013. Les prévisions pour 2014 s'inscrivent dans cette même tendance.

Cependant il faut préciser que tous les postes ouverts en 2013 n'ont pas encore été pourvus. Dans un marché fortement tendu, la concurrence s'intensifie et la sélection reste très sévère. Les entreprises, affirmant leur volonté de minimiser les risques, sont de plus en plus exigeantes et se tournent toujours vers des profils pénuriques (double formation Ingénieurie et Vente), des profils dotés d'une compétence particulière (technique, linguistique, expertise sur un secteur, typologies de ventes) ou encore vers les jeunes diplômés les plus audacieux et fortement motivés

Les secteurs les plus en demande restent cette année encore l'1T, les Banques et Assurances, l'Immobilier, l'Agroalimentaire et l'Aéronautique. La Distribution et le E-commerce en plein boom continuent leurs vagues de recrutements lancées en 2013. On remarque de plus en plus que la mobilité est devenue un critère essentiel. En effet, les opportunités sont partout en France et les entreprises encouragent de plus en plus la mobilité de leurs collaborateurs pour les faire évoluer (promotions internes, montée en compétences sur d'autres zones, flexibilité de la force commerciale...).

Fortement attirés pas des «jeunes talents» en 2011 et 2012 (période de sortie de crise et de reprise), nos clients se ravisent aujourd'hui et se penchent vers des profils plus confirmés, avec une expérience significative sur leur secteur d'activité. Ainsi, il est de plus en plus difficile, voire impossible, pour un Commercial du secteur de la Grande consommation d'évoluer dans le secteur de l'IT. Les entreprises souhaitent capitaliser sur les connaissances des candidats acquises dans un environnement similaire, concurrent ou partenaire. Les candidats qui ont fait le choix de suivre cette stratégie, sont les plus prisés du marché.



EDOUARD R.

Senior Sales Manager

Dans un contexte difficile, le marché du E-commerce continue sa croissance, ce qui permet aux entreprises d'investir pour pouvoir être plus performantes.

L'investissement est orienté aussi bien sur les aspects humains que techniques. Les profils des candidats compétents avec une expérience dans le E-commerce sont rares contrairement au reste de l'économie française.

Dorénavant, les entreprises E-commerce vont devoir s'atteler à améliorer leurs marges et à devenir de plus en plus rentables.

JENNIFER CARLETTA



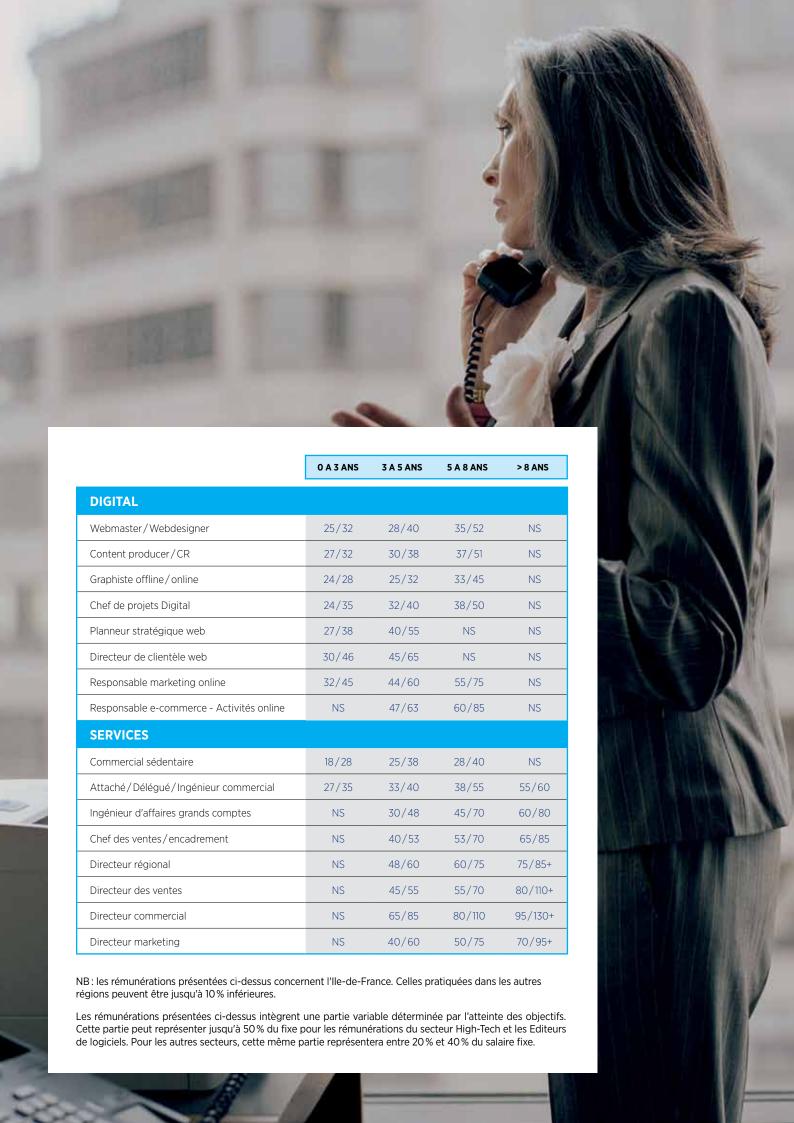
Responsable recrutement - LOCAM

Concernant les recrutements des fonctions commerciales le marché s'avère très concurrentiel. Par conséquent, nous nous devons d'être réactifs et de proposer une offre globale attractive. Les candidats restent très attentifs au projet que l'on peut leur offrir.

C'est pourquoi, LOCAM souligne l'importance de l'accompagnement des nouveaux collaborateurs.



	O A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
GRANDE CONSOMMATION				
Chef de secteur CHR/RHF	22/30	28/36	32/38	36/45
Chef de secteur GMS/GSS	24/34	30/38	36/42	42/45
Directeur régional	NS	42/50	50/60	58/68
Directeur national des ventes	NS	NS	60/75	75/90
Directeur commercial	NS	NS	70/95	90/130+
Compte clé GMS/GSS/KAM	35/45	45/60	60/80	80/90
Chargé d'études	26/35	35/40	42/52	52/58
Chef de produit	28/38	38/50	50/60	60/65
Chef de groupe	NS	52/60	65/75	75/90
Responsable merchandising	30/38	37/45	45/55	55/65
Responsable trade marketing	28/36	36/45	45/52	52/60
Category manager	35/42	42/52	52/62	62/70
Directeur marketing	NS	45/65	60/95	90/120+
HIGH-TECH				
Commercial sédentaire/Inside sales	20/28	30/35	35/45	42/46
Ingénieur commercial	25/35	38/55	45/60	55/80
Ingénieur d'affaires / Grands comptes	NS	40/60	55/85	55/95
Responsable ventes indirectes/Channel sales	NS	45/60	65/80	75/110+
Responsable BU/Chef des ventes	NS	50/70	65/85	85/100
Directeur commercial	NS	65/80	80/100	90/140
Chef de produit	32/40	40/50	52/58	58/65+
Marketing Specialist	28/38	40/50	52/60	NS
Responsable marketing & communication	NS	35/45	44/56	58/70+
Directeur marketing	NS	40/60	55/80	75/120+
INDUSTRIE				
Technico-commercial sédentaire	18/25	26/35	35/42	42/45
Ingénieur/Technico-commercial	27/33	33/45	38/55	55/66
Ingénieur commercial/Ingénieur d'affaires	28/35	35/45	45/60	60/70
Directeur de compte/KAM	NS	45/65	65/80	85/100
Responsable de marché	NS	42/50	50/75	72/95
Chef de zone export	32/38	40/58	50/75	70/90
Directeur commercial	NS	55/80	70/90	90/130+
Chef de produit	30/38	38/45	45/65	45/70
Directeur marketing	NS	50/65	60/90	85/120+







CONSEIL EN STRATEGIE ET ORGANISATION UN MARCHE EN PLEIN ESSOR

Les acteurs du Conseil en stratégie et organisation maintiennent leurs recrutements malgré un contexte économique difficile. Depuis plusieurs années, les Consultants spécialisés dans un secteur ou un domaine sont de plus en plus recherchés du fait du haut niveau d'expertise exigé par les clients des cabinets de conseil.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Les cabinets de conseil font face à l'instabilité économique actuelle et poursuivent leurs embauches de façon constante depuis mi-2012. La rentrée 2013 s'est même montrée plus dynamique que l'année précédente. Les cabinets de conseil à taille humaine, bénéficiant d'une certaine flexibilité sont les plus aptes à gagner des parts de marché et à recruter pour se développer même en temps de crise. D'autre part, les entreprises montrent une tendance à l'internationalisation des ressources. Dans un contexte de rationalisation des coûts, elles ont de plus en plus recours au conseil interne pour développer leurs projets.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Nous n'observons pas d'évolution significative des politiques de rémunération dans les cabinets de conseil, mise à part une réduction, voire une annulation de la partie variable des rémunérations dans les cabinets sujets aux effets néfastes de la crise. Les Consultants en stratégie et organisation font des gaps de salaires lors de leurs promotions ou bien en changeant de cabinet.

Le contexte ne permettant pas une grande souplesse sur les rémunérations, les candidats prêtent plus d'importance à la pérennité du cabinet, ses valeurs, sa notoriété et à l'environnement de travail offert.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES

Le marché du conseil est un «marché de candidats». Chaque cabinet doit faire preuve à la fois de réactivité et de séduction pour attirer les meilleurs talents, très sollicités.

Les cabinets de conseil en stratégie et organisation sont toujours aussi réputés pour être sélectifs sur le critère de la formation académique. Les profils les plus recherchés sont les Consultants Senior et Managers, ayant acquis une expérience de 3 à 8 ans au sein de cabinets concurrents. Nous constatons des recrutements significatifs de profils spécialisés dans l'amélioration de la performance opérationnelle, financière et marketing/clients, le digital étant au cœur des problématiques clients des cabinets de conseil.

Au-delà des compétences attendues chez un Consultant, nos clients sont très attentifs au potentiel commercial des candidats qu'ils rencontrent. Dans le contexte économique actuel, cette faculté à entretenir, développer et même créer des relations clients stables est primordiale.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

La conjoncture économique impactera le secteur du Conseil, très sensible à ses évolutions. Les volumes de recrutement et les exigences des cabinets de conseil le seront également. Depuis plusieurs années, les Consultants spécialisés dans un secteur ou un domaine sont de plus en plus recherchés du fait du haut niveau d'expertise exigé par les clients des cabinets de conseil. Ce sont ces profils qui bénéficieront dans les années à venir de belles opportunités et probablement d'une marge de négociation en termes de rémunération.





Conseil en Stratégie et Organisation

CABINET DE CONSEIL EN ORGANISATION						
Senior manager/principal	112/ 125 /144					
Manager	60/ 80 /100					
Consultant senior	46/ 54 /65					
Consultant	38/ 44 /52					

CABINET DE CONSEIL EN STRATEGIE					
Senior manager/principal	140/ 180 /250				
Manager	100/ 120 /155				
Consultant senior	60/ 75 /95				
Consultant	40/ 50 /80				

NB: les salaires indiqués ci-dessus concernent uniquement la région lle-de-France. De plus, ils représentent l'équivalent du package salarial proposé pour chacun des postes.

AURÉLIE FOUCART

Consultante Senior

processus de recrutement dans un cabinet de conseil en organisation leader sur le marché.

Une consultante professionnelle et disponible a analysé mon profil et mes besoins en termes de développement professionnel. Puis, elle a effectué un retour pertinent sur chacun de mes entretiens et a pu me guider dans la négociation et la compréhension de l'environnement du cabinet. Cela m'a permis de conforter mon choix et d'avancer sereinement durant cette phase propice aux interrogations

Hays s'est enfin assuré de ma bonne intégration à la suite



HAYS Executive

EXECUTIVE LES ETI, NOUVEAU CHALLENGE DU RECRUTEMENT

Le tissu des Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI) a toujours été un levier dynamique du recrutement. L'année 2013 a marqué, malgré un ralentissement et un attentisme économiques, leur besoin de structurer leur Senior management ou de renforcer leur Comité de direction. Cet exercice souvent difficile pour ces entreprises, est encore sur 2014 le moyen de résister ou d'attaquer plus férocement des marchés de plus en plus internationaux et compétitifs.

EVOLUTION DU MARCHE

Notre dernière étude révélait une tendance légèrement à la baisse, mais toujours d'un bon niveau, des recrutements de cadres supérieurs et de cadres dirigeants. Cette courbe effectivement constatée au niveau global, est cependant nuancée par une stabilisation voire une augmentation des recrutements de fonctions clefs par les entreprises de taille moyenne.

En effet, la période de repositionnement ou de structuration est propice aux renouvellements ou à la création ex nihilo de Comités de direction. Si toutefois, les grandes entreprises restent toujours génératrices de recrutements de dirigeants ou de cadres experts, elles ont cependant ralenti le volume d'embauches au niveau des fonctions «corporate» pour les transférer sur des filiales ou des métiers d'experts. La menace d'une croissance faible ou d'une crise à double retentissement plane encore, mais certains secteurs ou certaines fonctions connaissent malgré tout une demande forte en profils expérimentés et spécialistes.

Les différentes études menées ces dernières années, nous montrent que la France est en pénurie de cadres dirigeants ou de spécialistes des marchés en croissance tels que l'Informatique, l'Industrie des hautes technologies, les Energies, le Web ou le Retail. Le marché de l'emploi étant tendu sur notre territoire et sur ces secteurs d'activité, les entreprises doivent recruter sur un marché international et aller chasser des spécialistes souvent situés dans des «foyers» et des entreprises reconnus mondialement comme référents (la Silicon Valley aux Etats-Unis, la Cosmetic Valley en France, etc.).

Quelques fonctions tireront encore une fois leur épingle du jeu et ce, pour les 3 prochaines années au minimum. Ainsi les Directeurs R&D, les Informaticiens et les Commerciaux seront toujours les mieux lotis. Dans le même temps, les emplois en Finance, en Comptabilité et Administration, Droit, RH et Communication devraient subir les plus forts ralentissements, tous secteurs confondus.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Si dans le milieu du recrutement de fonctions dirigeantes ou de cadres supérieurs, la chasse de tête est toujours le premier outil, le métier ne se fait plus aujourd'hui sans le concours des réseaux sociaux, vecteurs incontestables de «networking», et par là même, d'identification et d'approche de profils rares ou complexes.

Les dirigeants d'entreprises de taille moyenne cherchent souvent à se rassurer sur ces recrutements stratégiques qui ont un impact direct sur le développement de leur entreprise. Ces embauches interviennent souvent à des étapes cruciales de changement, de développement de leur activité ou à des fonctions nouvelles dans leurs organisations. Ces moments leurs apparaissent douloureux et à très gros risques financiers et humains. De fait, passent-ils souvent par leur propre réseau ou par de la cooptation. Si pour ces ETI, renforcer ou renouveler un Comité de direction est toujours une épreuve difficile, ces manières de recruter ont montré leurs limites. Nous pouvons cependant noter un changement dans les pratiques de recrutement depuis 2 ou 3 ans.

Aujourd'hui, les dirigeants aidés de leurs DRH s'impliquent plus fortement et plus en amont du processus de recrutement. Ces membres de Comité de direction que les entreprises doivent identifier et recruter sont les prochains maillons de la création de valeur ou de développement de leur entreprise. Auparavant recrutés par cooptation ou par connaissance, ces Directeurs sont également le reflet de nouvelles fonctions ou de compétences absentes au sein de l'entreprise. Réflexe peu ancré auprès de ces patrons, passer par un cabinet de chasse pour aller «sourcer» ces profils qui doivent réunir des compétences métier, une expertise technique mais de plus en plus, avoir également la capacité d'adhérer à la culture d'une ETI est donc une sécurité et un nouvel outil pour eux.

Les marchés des entreprises se situent le plus souvent sur les pays émergents et sur une zone qu'elles connaissent peu. Dès lors, les profils recherchés ont de plus en plus une expérience internationale et une connaissance précise des marchés étrangers.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les moyens dont disposent ces ETI pour attirer des compétences et profils souvent «nichés» au sein de grands Groupes internationaux, sont de plus en plus créatifs et liés à des éléments subjectifs.

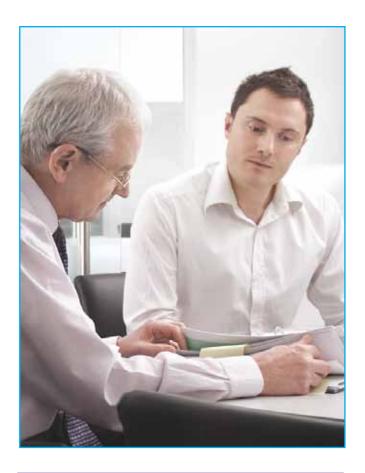
Les années 2013 et 2014 ne seront pas les années fastes en ce qui concerne les progressions des rémunérations de cadres dirigeants. Nous avons également observé l'année passée que l'individualisation des rémunérations était un moyen d'attirer et de garder les compétences clefs sur un marché de l'emploi plus tendu et très compétitif au niveau international.

Nous constatons également que les leviers pour attirer des candidats ne sont plus uniquement les aspects de rémunération mais également l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, ou des éléments de rémunérations plus attractifs telles que la prise de participation au capital de l'entreprise. La moyenne d'âge de ces nouveaux Directeurs a également baissé et cette nouvelle génération est sensible, plus précocement, aux implications dans le capital de l'entreprise qu'ils vont rejoindre. L'objectif des DRH et des PDG est de recruter et de fidéliser le personnel compétent, en harmonisant également les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires et de les impliquer dans la réalisation d'objectifs commerciaux et financiers conformes à la feuille de route classique d'un cadre supérieur.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

De nombreuses fonctions de Top Managers sont en manque de profils adéquats et notamment en France, par un manque de formation ou de profils expérimentés. Il faut donc, pour des entreprises de taille moyenne, aller les chercher ailleurs en étant les plus attractifs possibles face aux entreprises en très forte croissance du secteur de l'Informatique, des Hautes technologies et de l'Industrie de pointe de certains pays émergents.

Tous les indicateurs laissent présager pour les 2 ans à venir des besoins soutenus en recrutements de fonctions Executive et notamment sur les fonctions Commerciales, Informatiques, Direction déléguée ou d'Experts en R&D. Les entreprises françaises ont donc leur carte à jouer sur ces marchés où elles sont souvent reconnues comme expertes ou leaders.



ANNE CHASSERIEAU

Responsable RH

De retour en France après avoir passé trois ans à l'étranger, j'ai noté un réel changement dans la relation cabinet/candidat. Nous avons évolué vers une démarche d'accompagnement et de conseil de la part des cabinets et ce, tout au long du processus de recrutement ainsi que lors de la période d'intégration. Désormais, il ne s'agit plus d'un simple placement en entreprise mais de solutionner une véritable adéquation entre le besoin de l'entreprise et le profil professionnel et personnel du candidat dans un projet à long terme. La relation s'étend même au-delà de la période d'intégration, le Consultant joue un rôle d'accompagnement tout au long de la carrière du candidat.

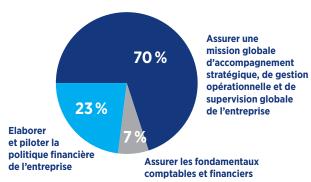


HAYS Recruiting experts in Accountancy & Finance

FINANCE & COMPTABILITE UN DEPARTEMENT DE L'ENTREPRISE SOUS LES PROJECTEURS

Depuis quelques années, les dirigeants d'entreprise prennent conscience de la nécessité de se doter de départements financiers et comptables performants. Comptabilité et Contrôle de gestion sont des secteurs d'emploi dynamiques. Cependant, les rôles de chacun connaissent des transformations et de nouvelles compétences sont nécessaires pour faire face aux défis de l'économie d'aujourd'hui.

Enjeux stratégiques de la direction financière



Source : Enquête Hays - «La place du DAF dans la stratégie » Atelier Université d'été DFCG 2013

EVOLUTION DU MARCHE

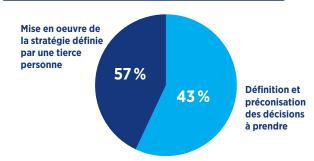
Notre dernière étude met en lumière la position transversale du DAF dans l'organisation. Environ 80% des personnes interrogées se disent impliquées dans la stratégie globale de l'entreprise. 3 personnes sur 5 définissent les business plans et préconisent les décisions stratégiques. Seules 4 personnes sur 10 n'assurent que la mise en œuvre d'une stratégie définie par une tierce personne. La définition et la formulation de la stratégie restent cependant l'exercice du Dirigeant et de la Direction Générale. 7 personnes interrogées sur 10 considèrent que l'enjeu de la direction financière est d'assurer une mission globale d'accompagnement (gestion opérationnelle et supervision globale de l'entreprise).

Dans ce contexte, le positionnement de la Finance au cœur de l'entreprise, met à rude épreuve la capacité du Directeur financier à s'entourer de profils capables d'avoir un fort impact sur le business model de l'entreprise. Les collaborateurs doivent pouvoir l'illustrer avec des plans d'action et des mesures de la performance.

Les départements Finance doivent fournir des repères et vulgariser le quotidien. Comptables, Contrôleurs de gestion et Chargés de recouvrement communiquent et collaborent davantage avec les autres départements de l'entreprise. Quelle que soit la taille, l'origine ou l'ancienneté d'une organisation, il est demandé aux Financiers de challenger les opérationnels et de pouvoir convaincre. Dans les PME où traditionnellement la Finance arborait uniquement des missions réglementaires, de contrôle et d'analyse du risque, il est aujourd'hui exigé d'apporter un éclairage régulier sur la gestion globale de l'entreprise et sur l'accompagnement au développement.

Le marché du recrutement des Financiers d'entreprise connaît un certain paradoxe. La situation économique incertaine encourage les DG à la prudence quant à l'augmentation de la masse salariale. Néanmoins, ils prennent conscience qu'investir est nécessaire pour disposer d'une équipe Finance performante, fiable et respectueuse des délais. Cela apporte aux yeux des marchés et des investisseurs, la garantie d'une confiance sur les plans du développement.





Source : Enquête Hays - «La place du DAF dans la stratégie » Atelier Université d'été DFCG 2013



Finance & Comptabilité

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Notre analyse RH et rémunérations des métiers financiers & comptables réalisée en octobre 2012 révélait la nécessité de fidéliser et de construire une structure RH au sein des directions financières.

L'année 2013 n'est pas caractérisée par une augmentation significative des rémunérations pour attirer les nouveaux savoir-faire. Les équipes des services financiers & comptables sont rétribuées avec des salaires stables depuis quelques années. Seuls quelques experts réussissent à tirer leurs épingles du jeu grâce à la rareté de leurs compétences sur le marché.

Nous avons cependant observé un effort de la part de l'entreprise dans la mise en place d'éléments variables individuels et collectifs pour une majorité des effectifs du département. Les profils d'encadrement et niveaux cadres sont les plus concernés par le variable individuel que les non-cadres. Lorsque celui-ci dispose d'un variable individuel, il ne dépasse pas 5 % du salaire de base. Ces éléments contribuent à fidéliser les meilleurs éléments et à attirer les futurs collaborateurs. Lors des recherches en externe de nouveaux profils financiers et comptables, les salaires proposés en 2013 par les entreprises étaient en phase avec les critères de recherches des candidats.

Par ailleurs, nous avons constaté certaines négociations d'avantages ou d'éléments divers de rémunération (voiture, télétravail, etc.) afin d'obtenir un profil adaptable ou opérationnel immédiatement.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Presque 7 Directeurs financiers sur 10 ont dans leur périmètre de responsabilité un domaine autre que leurs métiers de base.

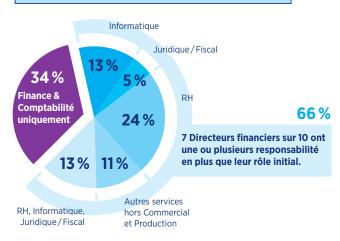
Informatique, RH, Juridique, Fiscal, et autres métiers, hors Commerciaux et Production, sont autant de nouvelles facettes de l'environnement des DAF. Cependant, ce sont les métiers touchant au Contrôle, à la Gestion et à la Comptabilité qui sont aujourd'hui les plus prisés. Quelle que soit la conjoncture économique, l'enjeu stratégique est d'améliorer toujours plus la performance et de consolider les dispositifs de contrôle. Mais des compétences particulières prédominent le niveau de compétence technique général.

En Comptabilité, les diplômes Bac +2 (BTS CGO) à Bac +4 (DCG) sont les plus recherchés pour des postes en Comptabilité auxiliaire et générale. La maîtrise d'une norme comptable (IFRS, US/UK GAAP, etc.) reste très prisée. Pour les postes en Gestion, les cursus en école de commerce (Bac +5) complétés par une expérience à l'étranger sont les plus appréciés.

Dans tous les cas, d'autres facteurs apportent des avantages compétitifs de taille, tels que l'encadrement d'équipe et la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères. Les entreprises recherchent également de vrais communicants disposant d'un bon relationnel.

Les connaissances informatiques (ERP) et bureautiques, la rigueur, l'organisation, la gestion de projets et la capacité à comprendre des situations complexes sont également des compétences espérées.

Quelles autres responsabilités pour le Directeur financier ?



Source : Enquête Hays - «La place du DAF dans la stratégie » Atelier Université d'été DFCG 2013

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Pour préserver les acquis, l'expertise et les compétences difficiles à identifier, certains tissus économiques français ont fait le choix de ne pas réduire la masse salariale mais de couper d'autres sources de coûts dans l'entreprise. Conscients d'un retour progressif vers une économie stable et pérenne, les Directeurs Financiers se sont attachés à sécuriser une écosphère financière & comptable capable de soutenir la croissance le moment voulu. Cependant, les échéances électorales de 2014 ont tendance à freiner les décisions d'investissement, notamment concernant les recrutements de nouveaux collaborateurs, voire dans certains cas les remplacements.

Nous devrions donc voir pour 2014, un niveau d'offres d'emploi similaire à 2013 avec des perspectives de remplacement plutôt que de création de poste. En effet, c'est le niveau de confiance des candidats sur l'avenir qui devrait traduire un turnover plus important dans les directions financières françaises.

Les profils Comptables et Contrôleurs seront toujours les plus convoités. Leurs expositions au business seront de plus en plus demandées et leurs capacités à comprendre les enjeux stratégiques nécessaires pour accompagner le développement des entreprises. Traditionnellement, les langues étrangères, la maîtrise d'un ERP, d'une norme comptable ou d'une autre technicité fiscale ou financière apportera un plus à toute candidature. Nous allons vers un marché où la spécialisation du secteur d'activité sera de plus en plus demandée pour apporter plus de rapidité d'exécution dans la fonction.





FONCTIONS D'ENCADREMENT	PMI	/ETI	GRANDS	GROUPES
FORCTIONS D'ENCADREMENT	Paris	Régions	Paris	Régions
FONCTIONS DE DIRECTION				
Directeur financier / DAF	70/140	60/110	130/300	80/150
Responsable administratif et financier	45/80	45/75	NS	NS
FONCTIONS DE GESTION				
Directeur contrôle de gestion	60/110	60/85	100/150	75/120
Contrôleur financier	60/100	50/70	80/120	65/80
FONCTIONS COMPTABLES				
Directeur des comptabilités	NS	NS	100/150	75/110
Responsable/Chef comptable	40/75	35/60	55/80	55/70
Responsable des comptabilités auxiliaires	35/55	30/55	50/70	45/65
FONCTIONS D'EXPERTS				
Directeur consolidation	65/90	47/69	85/130	70/115
Directeur trésorerie/financement	60/90	52/75	110/170	80/120
Credit manager	45/70	35/60	70/90	60/85
Responsable paie	35/55	40/50	55/75	45/60
FONCTIONS D'AUDIT INTERNE				
Directeur audit interne	80/120	55/80	120/185	85/130

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
FONCTIONS OPERATIONNELLES				
FONCTIONS DE GESTION				
Contrôleur de gestion	30/40	40/55	55/65	65/80
FONCTIONS COMPTABLES				
Comptable unique	28/32	32/35	35/38	38/40
Comptable général	25/30	30/33	33/38	38/42
Comptable clients	22/26	26/30	30/33	33/36
Comptable fournisseurs	22/25	25/28	28/32	32/36
Aide comptable	19/22	22/26	26/30	30/32
Recouvrement	19/24	24/28	28/32	32/38
Comptable bancaire	22/26	26/30	30/38	40/50
Comptable technique assurance	28/32	32/36	36/40	40/45
FONCTIONS D'EXPERTS				
Consolideur	35/45	45/55	55/70	70/80
Trésorier	38/45	45/55	55/70	70/90
Gestionnaire paie	22/24	26/30	32/35	38/45
FONCTIONS D'AUDIT INTERNE				
Auditeur interne	35/45	45/60	60/80	80/90



HAYS Recruiting experts in Building Services

GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE MAINTENANCE MULTITECHNIQUE CONCURRENCE, ADAPTATION ET MUTATION

La majorité des recrutements aujourd'hui est confiée dans le cadre de remplacements, et relativement peu dans le cadre de pur développement.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

L'année passée, nous avions pointé certaines problématiques en régions car moins favorisées que l'Ile-de-France en termes d'acteurs et de nombres de projets en cours. Ces difficultés perdurent et impactent les recrutements qui s'allongent dans le temps. Les Maîtres d'œuvre prennent désormais plusieurs mois avant de conclure un recrutement.

La diversification des affaires traitées par les Bureaux d'Etudes leur permettent de se positionner sur un maximum d'opportunités. La concurrence acharnée fait baisser les prix et les contraint à accepter des affaires hors de leur champ d'expertise direct. Les fluctuations et les appréhensions brouillent leur vision à long terme.

Coté entreprises (Installateurs), les prix sont très tendus et ont chuté à un niveau relativement bas. Certaines sociétés n'ont pas pu tenir et ont fermé dans l'année. Cela va mener à terme, à une «épuration» du marché, ce qui permettra sans doute une hausse des prix dans les années à venir.

Certaines entreprises ne disposant pas de suffisamment de visibilité sur la partie Travaux, ont choisi de développer une activité de maintenance.

En termes de volumétrie, l'Ile-de-France représente la plus grosse part des recrutements, même si le marché reste tendu et que certaines structures n'ont pas pu s'adapter pour résister.

Les entreprises générales du Bâtiment sont très nombreuses en lle-de-France. C'est d'autant plus vrai concernant les corps d'états techniques qui réussissent à influencer le marché francilien alors qu'ils sont quasi inexistants en province.

En région, le manque de collaborateurs au sein des grands Groupes est contourné par le recours à la mobilité interne. Les majors du Bâtiment ont aujourd'hui pour mot d'ordre de privilégier cette solution et de n'externaliser les recrutements qu'en dernier recours. La progression d'affaires clés en main gérées par ces entreprises impactent fortement le marché puisqu'elles impliquent une prise en charge globale de la Construction, la Maîtrise d'œuvre, voire même de l'Installation.

La relation entre les clients et les cabinets de recrutement est basée sur la confiance. Comme évoqué plus haut, les process de recrutement

sont de plus en plus longs et les prises de décisions s'étalent parfois sur plusieurs mois. Cela s'explique par une exigence toujours grandissante des recruteurs qui veulent éviter les risques liés à un mauvais recrutement et qui souhaitent avoir le moins d'intermédiaires possibles.

Nous remarquons une nouvelle tendance : le recrutement de profils débutants. Ces derniers permettent aux entreprises de maîtriser leur budget tout en s'impliquant concrètement dans leur intégration et leur formation.

En conclusion, la majorité des recrutements aujourd'hui est confiée dans le cadre de remplacements, et relativement peu dans le cadre de pur développement.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

La hausse du coût de la vie pousse les profils Junior à être plus attentifs et exigeants concernant leur niveau de rémunération. Quand cela leur est possible, pour ces profils uniquement, les entreprises font preuve de souplesse mais globalement, les rémunérations sont restées stables à tous les niveaux de postes. Seuls les profils rares ou sur des postes en pénurie bénéficient logiquement des rémunérations les plus élevées.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES

Les profils les plus recherchés sont les Chargés d'affaires en Installation ainsi que les Ingénieurs expérimentés en Maîtrise d'œuvre. Un besoin persiste sur les profils d'Ingénieurs techniques disposant d'au minimum 5 ans d'expérience, en CVC notamment.

En soutien aux Ingénieurs, les profils de Techniciens études sont de plus en plus recherchés pour leur expérience alliée à un faible coût.

Le ralentissement des recrutements ressenti l'an dernier ne semble pas avoir impacté le nombre d'embauches des candidats expérimentés issus de l'Ingénierie et de l'Installation qui reste particulièrement important, en région parisienne notamment.

Dès le premier trimestre 2014, les entreprises devraient avoir des besoins accrus sur des fonctions plus « près du terrain ». Nous aurons donc une augmentation des recrutements pour les profils de Chef de chantier, Conducteur de travaux et Techniciens de maintenance.

Les clients ont des écoles de référence selon leurs métiers. Notons l'ENSAM, l'ESTP, l'ESME, l'HEI, l'ESIGELEC, SUPEL, Polytech, EPMI et l'Ecole Centrale de Nantes pour les Ingénieurs en Electricité.

Nous recommandons également les formations techniques telles que les BTS IEE et Electrotechnique ainsi que le DUT GEII (Génie Electrique et Informatique Industrielle).



Génie Electrique & Climatique / Maintenance Multitechnique

L'Ecole d'Ingénieur Polytechnique de l'Université de Nantes (spécialisation en Thermique Génétique, option Froid et Climatisation), l'INSA et l'ISITEM sont les écoles références des clients à la recherche d'Ingénieurs en CVC.

A priori moins « prestigieux » que les grandes écoles, les cursus techniques tels que les DUT et les BTS suivant sont également reconnus par les acteurs du secteur : l'IUT de Marne-la-Vallée, l'école Maximilien Perret d'Alfortville, le BTS/DUT Fluides et Energies, le DUT Génie thermique, l'UTC et les BTS Génie thermique, Froid et Climatisation.

Les qualités personnelles et humaines sont également prises en considération. L'implication, la capacité à s'adapter aux personnes et aux situations, ainsi que de solides compétences rédactionnelles comptent tout autant que les connaissances techniques pures.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

La crise ne semble pas toucher toutes les entreprises de la même manière. Certaines PME se stabilisent voire même progressent, tandis que d'autres se retrouvent dans l'incapacité de se projeter sereinement dans l'avenir. Cela s'applique également aux grands Groupes bien que ces derniers aient une plus grande capacité à s'adapter au marché en optant, dans les cas extrêmes, pour une réorganisation de leur mode de fonctionnement, une modification de leur positionnement de marché et des prestations fournies.

De cette capacité d'adaptation dépend la pérennité des entreprises de ce secteur alors que l'on ne prévoit pas d'embellie particulière en termes d'embauches pour l'année 2014.





Génie Electrique & Climatique Maintenance Multitechnique

GRILLES DE REMUNERATION



	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
GENIE CLIMATIQUE				
Directeur d'agence	NS	55/60	60/70	70/100
Chargé d'affaires	34/38	38/42	42/48	48/60
Conducteur de travaux	32/35	35/38	38/42	42/50
Responsable Bureau d'Etudes	NS	45/52	52/58	58/80
Ingénieur d'études	31/38	38/45	45/55	55/75
Technicien d'études	24/28	28/34	34/38	38/40
Spécialiste étude de prix	28/33	33/37	37/42	42/50
Dessinateur/Projeteur	22/28	28/32	32/36	36/40
GENIE ELECTRIQUE				
Directeur d'agence	N/S	50/58	58/62	62/100
Chargé d'affaires	30/36	36/40	40/46	46/55
Conducteur de travaux	30/33	33/36	36/45	45/48
Responsable Bureau d'Etudes	NS	42/48	48/54	54/75
Ingénieur d'études	31/37	37/42	42/55	55/75
Technicien d'études	25/28	28/34	34/38	38/40
Spécialiste études de prix	28/33	33/37	37/42	42/50
Dessinateur/Projeteur	22/26	26/31	31/35	35/37
MAINTENANCE MULTITECHNIQUE				
Responsable d'exploitation	NS	40/45	45/50	50/65
Responsable de service/Chef de groupe	NS	36/40	40/45	45/55
Chargé d'affaires	NS	33/40	40/45	45/57
Responsable de site	24/26	26/30	30/36	36/45
Chef d'équipe	NS	23/26	26/30	30/34
Technicien de maintenance	18/22	22/26	26/30	30/35
Frigoriste	18/22	22/26	26/30	30/32





IMMOBILIER PRIVE UNE REPRISE MESUREE

Les recruteurs sont de plus en plus exigeants et cela se traduit par des process de recrutement toujours plus longs afin de sécuriser les embauches.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Dans un contexte économique instable, l'Immobilier fait preuve de résistance. Dans le secteur de la Maîtrise d'ouvrage privée, 2013 a été marquée par un retour de la création de nouveaux postes. En effet, contrairement à 2012, plus de 20 % des missions confiées concernaient des créations de postes et non des remplacements, dans les métiers du Développement, du Programme et de la Technique (notamment en phase étude, les promoteurs souhaitant davantage maîtriser les coûts de construction).

Les attentes des promoteurs ont évolué et se sont diversifiées. Par exemple, en développement de projets, les Promoteurs attendent désormais de leurs Développeurs qu'ils disposent de compétences pour des projets en lots diffus mais également pour des réponses à appel d'offres. En lle-de-France, de nouvelles directions se sont créées et les répartitions géographiques ont évolué. Concernant les actifs tertiaires et notamment les bureaux, nous avons observé une légère reprise des missions en Management de projets.

Dans le secteur des Services immobiliers, les besoins en termes d'embauche sont restés constants en Administration de biens résidentiels. Les demandes de profils de Contrôleurs de gestion ont augmenté cette année contrairement à celles des Property managers qui se sont stabilisées. Le développement des apporteurs de parts en SCPI amène aujourd'hui les sociétés de gestion à réaliser des arbitrages et notamment à développer de nouvelles acquisitions, ce qui a induit par ricochet des demandes de recrutements sur des profils d'Analystes et d'Asset managers.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Comme nous l'indiquions déjà dans notre précédente étude de rémunération, les recruteurs sont de plus en plus exigeants et cela se traduit par des process de recrutement toujours plus longs veillant à sécuriser les embauches. Une attention particulière est toujours accordée au niveau d'études, à la polyvalence et au salaire demandé. En outre, nous observons toujours une véritable prudence de la part des candidats quant à la prise de décision de quitter leur emploi actuel. Ces derniers souhaitent mesurer tous les impacts liés à un changement de carrière afin de réduire la prise de risque.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les niveaux de rémunération sont restés globalement stables au cours de cette dernière année.

Concernant les profils de Développeurs, spécialement recherchés à l'heure actuelle et dont le périmètre et les responsabilités ont évolué, les Directions des Ressources Humaines s'interrogent aujourd'hui sur une restructuration de leur rémunération entre la partie fixe et la partie variable.

Dans le secteur de l'Administration de biens, les profils confirmés intervenant en gestion de copropriété ont vu leurs salaires augmenter de 10% ces deux dernières années.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

En Maîtrise d'ouvrage privée, nous avons observé cette année un réel changement concernant les métiers du Développement et de la Commercialisation VEFA.

La recherche de profils de Développeurs est un indicateur de reprise d'activité. Depuis début 2013, nous avons constaté une recrudescence des recrutements de Responsables/Directeurs de développement. Il est vrai qu'en lle-de-France, la recherche foncière s'est accrue tant en première qu'en seconde couronne depuis plusieurs mois.

Ces profils sont particulièrement difficiles à identifier et à attirer. Même si la formation est moins déterminante que pour les Responsables de programmes, une formation supérieure en Immobilier reste appréciée. L'expérience (disposer d'un réseau local, maîtriser la négociation commerciale) et la personnalité (pugnacité, persévérance, excellent relationnel) seront également des éléments déterminants.

La recherche des candidats en VEFA en nette diminution depuis 2008/2009 a également vécu une année de redémarrage. En effet, nous avons constaté un regain des recherches concernant les profils de Conseillers commerciaux, Animateur des ventes, Chef des ventes. A noter que 50% de ces postes sont aujourd'hui des créations. Les promoteurs recherchent, au-delà des aspects purement commerciaux, de véritables conseillers qui accompagnent les futurs acquéreurs dans leurs projets. En complément, des compétences en financement sont de plus en plus recherchées.

Sur ces postes, il faut pouvoir faire preuve d'une grande mobilité car beaucoup de projets résidentiels sont aujourd'hui commercialisés en grande périphérie des agglomérations.

Parmi les profils les plus prisés, nous pouvons également mentionner les Gestionnaires techniques disposant idéalement d'un Bac +4/5, issus d'écoles d'Ingénieurs et justifiant d'au moins 3 ans d'expérience en Maintenance et Travaux avec des compétences thermiques et règlementaires.

Immobilier privé

Les Ingénieurs travaux en Logement et Retail possédant 2 ans d'expérience minimum sont également très recherchés. Tout comme les Gestionnaires de copropriété confirmés (plus de 5 ans d'expérience) ainsi que les Comptables mandants tertiaires ayant entre 5 et 10 ans d'expérience.

Enfin, la demande en Maintenance et Services généraux évolue de plus en plus vers des profils d'Ingénieurs avec des niveaux de rémunération équivalents à ceux observés en N-1.

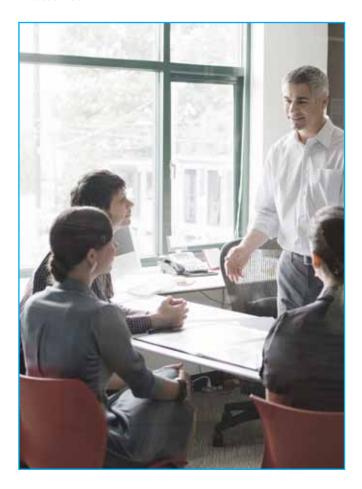
FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

La conjoncture actuelle a poussé les employeurs à élever leurs critères de sélection et à recruter des profils issus de formation supérieure, technique et/ou spécialisée.

En Maîtrise d'ouvrage privée, les employeurs recherchent toujours en priorité des candidats issus de formation Ingénieur de type ESTP, ENSAM, CENTRALE, HEI, etc. ou ayant complété leur cursus initial d'un Master spécialisé (MOGI/ESTP, ESSEC...).

Dans le secteur du Property et du Facility Management, les formations de type Master 2 telles que le Master 2 Management et Ingénierie des patrimoines immobiliers ou encore les personnes issues d'écoles d'Ingénieurs généralistes sont particulièrement recherchées.

Enfin, dans l'Asset Management, les masters spécialisés de type Master Management immobilier - ESSEC, IMPI Kedge Business School, Master 246 de Paris Dauphine, accrédités RICS sont recherchés chez les institutionnels.



MARC MÉNAGÉ



Country Manager - RICS France

Créée en 1868 à Londres, la RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors) est une organisation internationale qui délivre une certification pour les professionnels de l'Immobilier, de la Construction, de l'Expertise et de l'Environnement dans le monde entier. La RICS compte 100 000 membres qualifiés et 65 000 autres membres (TechRICS, stagiaires et étudiants) répartis dans 146 pays. Cette institution est là pour réglementer et promouvoir la profession et maintenir l'excellence dans le professionnalisme grâce à une obligation de formation de ses membres. Vis-à-vis des clients, c'est la garantie du respect d'un code de déontologie strict qui comprend 5 règles absolument incontournables et la maîtrise de bonnes pratiques et de standards (Red Book, REABS...).

La RICS tient également un rôle de conseil, d'analyse et d'assistance en toute impartialité. Les membres qualifiés de la RICS, tous secteurs confondus, continuent d'être mieux rémunérés, 35% de plus en moyenne, que leurs collègues non-membres malgré les nombreux facteurs externes (crise financière, prix de l'immobilier en chute, fluctuations des cours de change, etc.) qui ont un impact sur la rémunération, en particulier dans le secteur de l'immobilier résidentiel. L'effet sur la rémunération est particulièrement sensible en début de carrière. La qualification est donc particulièrement intéressante pour les jeunes diplômés surtout qu'une part importante s'oriente à l'international. La RICS permet à tous ceux qui sont titulaires d'un cours accrédité (ICH - CNAM, DESup Immobilier d'Entreprise - Paris I La Sorbonne, Master Management Immobilier et MBA chaire de l'immobilier - ESSEC, IMPI Kedge Business School, Master 246 de l'Université Paris-Dauphine, MUI - Management Urbain Immobilier, ESTP Ecole d'Ingénieur et MOGI de l'ESTP) de pouvoir s'inscrire à la RICS pour passer l'examen de Chartered Surveyor. Les jeunes professionnels représentent plus de 50 % des nouveaux Chartered Surveyors en France.

0 A 3 ANS



3 A 5 ANS

5 A 8 ANS

> 8 ANS

MAITRISE D'OUVRAGE PRIVEE				
LOGEMENTS COLLECTIFS				
Directeur immobilier/Directeur de la maîtrise d'ouvrage	NS	NS	NS	100/180
Directeur régional/Directeur d'agence	NS	NS	NS	80/130
Directeur développement	NS	NS	80/110	110/130
Développeur foncier/Responsable développement	30/40	40/55	55/80	NS
Directeur de programmes	NS	NS	60/100	100/120
Responsable de programmes	32/38	38/55	55/70	NS
Monteur d'opérations	30/35	35/45	45/60	NS
Directeur travaux/technique	NS	NS	65/90	90/110
Responsable technique (études + exécution)	NS	42/50	50/65	NS
Conducteur travaux/Ingénieur travaux	30/35	35/45	45/60	NS
Attaché clientèle	25/30	30/40	40/50	
Responsable qualité/SAV	30/35	35/45	45/60	NS
Ingénieur études / Responsable appels d'offres	30/35	35/45	45/55	NS
OUVRAGES TERTIAIRES, COMMERCIAUX, INDUSTRIELS, HOT	TELIERS ET ENSEIGNES			
Directeur immobilier/Directeur de la maîtrise d'ouvrage	NS	NS	NS	100/195
Directeur développement	NS	NS	70/100	100/120
Développeur foncier / Responsable développement	30/40	40/60	60/70	NS
Chargé d'expansion	28/32	32/45	45/70	NS
Directeur de programmes ou projets	NS	NS	80/95	95/110
Responsable de programmes ou projets	35/45	45/55	55/85	NS
Directeur technique	NS	NS	70/100	100/130
Responsable technique	NS	38/50	50/70	NS
MAISONS INDIVIDUELLES				
Directeur régional/Directeur d'agence	NS	NS	80/95	95/115
Responsable / Directeur de programmes ou opérations	30/35	35/45	45/60	NS
Responsable / Directeur technique	NS	30/45	45/55	55/75
Conducteur travaux/Conducteur de travaux principal	26/30	30/35	35/45	NS
SURVEYING / ASSISTANCE A MAITRISE D'OUVRAGE				
Project manager	35/45	45/60	60/75	75/85
Quantity surveyor/Economiste de la construction	30/35	35/60	60/75	NS



	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
SERVICES IMMOBILIERS				
ASSET MANAGEMENT				
Portfolio manager	NS	60/85	85/150	NS
Responsable acquisitions	NS	65/90	90/110	110/130
Analyste financier investissement	40/45	45/50	NS	NS
Fund manager	40/45	45/60	NS	NS
Responsable asset management	NS	NS	75/120	120/150
Asset manager valorisation	40/45	45/70	70/80	NS
Asset manager investissement	45/55	55/70	70/110	NS
PROPERTY ET FACILITY MANAGEMENT				
Responsable/Directeur patrimoine	NS	NS	60/80	80/90
Property manager	30/35	35/45	45/55	60/65
Assistant de gestion	25/30	30/35	NS	NS
Directeur centre commercial	NS	45/50	50/70	NS
Responsable/Directeur services généraux	NS	40/55	55/80	80/85
Assistant services généraux	20/30	30/35	35/40	NS
Directeur technique exploitation	NS	NS	55/75	75/85
Gestionnaire technique multisites/Facility manager	30/40	40/50	50/55	55/65
Assistant technique	22/25	25/30	30/35	NS
Building manager/Responsable de site	30/35	35/40	40/45	NS
EXPERTISE, COMMERCIALISATION ET TRANSACTION				
Expert immobilier	30/40	40/55	55/75	NS
Directeur commercial VEFA	NS	NS	80/100	100/150
Chef des ventes VEFA	NS	60/80	80/120	NS
Commercialisateur VEFA	30/45	45/70	70/120	NS
Consultant en immobilier d'entreprise	25/35	35/50	50/80	NS
Commercialisateur foncière	30/35	35/55	55/80	NS
Directeur de la commercialisation	NS	50/60	60/80	80/120
Négociateur immobilier	25/30	30/40	40/60	NS
ADB & RESIDENTIEL				
Directeur d'agence	NS	NS	70/80	80/100
Directeur copropriété	NS	NS	60/70	70/80
Gestionnaire / Principal copropriété	30/35	35/45	45/55	NS
Assistant copropriété	24/28	28/32	32/35	35
Directeur gérance	NS	NS	50/60	60/70
Gestionnaire gérance	25/30	30/35	35/40	40/45
Assistant gérance	20/22	22/25	25/30	NS
FINANCE & COMPTABILITE IMMOBILIERE				
Directeur administratif et financier	NS .	NS	75/90	90/110
Consolideur	38/45	45/55	55/70	70/90
Contrôleur de gestion	30/35	35/45	45/50	50/60
Responsable comptable	NS	NS	45/55	55/65
Gestionnaire comptable / Comptable mandant	30/35	35/40	40/45	NS
Comptable gérance résidentiel	25/30	30/35	35/40	NS
Comptable copropriété	26/32	32/36	36/45	NS
Aide comptable	20/25	NS	NS	NS



HAYS Recruiting experts in Industry

INDUSTRIE & INGENIERIE RECRUTER MALGRE TOUT

La production manufacturière mondiale profite d'un cycle dynamique depuis plus d'un an, mais la France affiche un pessimisme inquiétant, et ce malgré quelques signaux encourageants. Dans ces conditions, recruter est plus que jamais stratégique.

EVOLUTION DU MARCHE

Pour la première fois depuis 2 ans, nous constatons une hausse des volumes de production au niveau mondial. Témoins d'une amélioration du marché, les grands pays industrialisés (les Etats-Unis, le Japon et l'Allemagne en tête) profitent de cette accélération pour retrouver de la croissance. Malgré un regain de confiance, la France demeure réservée quant à son avenir proche et les industriels affichent un moral en déclin

Pourtant, le portefeuille des missions confiées par nos clients est en forte croissance avec plus de 500 placements réalisés cette année. Notre activité a été plutôt équilibrée entre les différents types d'industrie (industries lourdes, biens de consommation et biens d'équipements). Cependant, notre marché est très fragmenté avec pas moins de 25 secteurs d'activités différents pour lesquels nous sommes intervenus.





Source: Placements permanents Hays Industrie 2013

Le secteur d'activité des Machines & équipements (machines-outils, robinetterie industrielle, pompes, etc.) est significativement le secteur le plus important de notre division. Il a notamment bénéficié cette année d'une demande soutenue de la part de la filière de l'Energie. L'Agroalimentaire, plus grande industrie française, est toujours un client privilégié de nos services, malgré la crise économique du secteur. Les produits métalliques et les matériaux minéraux (notamment le béton/ciment) ont connu pour leur part la plus forte

progression année sur année, tirés en grande partie par la forte demande du marché de la Construction. A l'inverse, le marché est en repli pour la Métallurgie, le Textile, le Papier & Carton ou la Chimie.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

La frilosité des candidats et la prudence des entreprises observées depuis 2/3 ans se sont encore renforcées sur 2013. L'exercice du recrutement est de plus en plus délicat pour les industriels. En effet, c'était habituellement l'état des carnets de commandes qui dictait la volumétrie des recrutements. Aujourd'hui, la visibilité se réduit, et même avec un prévisionnel suffisant, les industriels hésitent avant d'engager de nouveaux collaborateurs. Bien sûr, certaines niches d'activité font exception, notamment les autres matériels de transport comme l'Aéronautique/Spatial, le Ferroviaire et le Naval/Maritime. Toutefois, la tendance 2013 a été à la stagnation et les perspectives pour 2014 ne sont pas très rassurantes. Globalement, nous sommes davantage missionnés pour des remplacements plutôt que des créations de poste.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Il existe toujours une ligne de partage des salaires entre les fonctions de l'Ingénierie (mieux rémunérées) et celles de la Production. Les fonctions de direction, quant à elles, ont connu un bond important des rémunérations avec une croissance de près de 15%, ce qui démontre leur importance stratégique dans ces temps difficiles. Sur les fonctions opérationnelles, les rôles à dimension projets sont les plus rémunérés (tous métiers confondus).

Du côté de l'Ingénierie, peu de différences notables entre ses composantes informatiques industrielles, Bureau d'Etudes, R&D et laboratoire sont à noter. Les entreprises continuent d'investir sur l'ensemble des fonctions de l'innovation comme des leviers de croissance représentant leur plus-value.

Constat identique pour les fonctions de Production avec une homogénéité de traitement salarial entre les services gestion de production, projets, méthodes/process, maintenance et qualité. Les profils issus de la Gestion de production demeurent les mieux rémunérés, ayant la responsabilité critique des volumes de production.





Source : Placements permanents Hays Industrie 2013

Industrie & Ingénierie

Du point de vue des secteurs d'activité où les candidats bénéficient des meilleures rémunérations, nous pouvons citer : les produits de communication (Optique, Electronique, Informatique), le plastique & caoutchouc et le monde du transport (Automobile, Aéronautique et Ferroviaire). A l'inverse, les domaines du Textile, de l'Habillement, du Cuir/chaussures, les fabricants de meubles, de l'Agroalimentaire ou de l'Imprimerie semblent être les moins attractifs. Ce sont malheureusement ces derniers qui font également l'actualité sociale et qui semblent les plus impactés par la crise.

Les 5 secteurs d'activité les plus rémunérateurs (moyenne de salaire constatée)

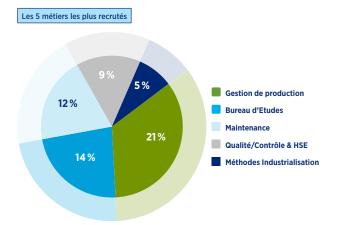


Source: Placements permanents Hays Industrie 2013

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Notre division a placé cette année des candidats sur plus d'une trentaine de métiers différents, ce qui confirme l'hétérogénéité de notre marché. Ajoutée aux très nombreux secteurs d'activité qui recrutent, notre matrice des candidats est très disparate. Le trait principal est que près de 2/3 de nos recrutements concernent des profils de Production.

Le candidat type pour notre division est un Ingénieur de formation, avec 1 ou 2 expériences professionnelles correspondant logiquement à son diplôme et cumulant entre 5 et 10 ans de pratique. La maîtrise d'une langue étrangère (au minimum l'anglais et idéalement l'allemand), une solide culture générale, économique et technique seront autant de garanties pour un futur employeur.



Source: Placements permanents Hays Industrie 2013

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Les écoles d'Ingénieurs restent le passage obligatoire pour intégrer l'Industrie. Si les entreprises sont sensibles au classement (et donc à la hiérarchie) de ces écoles, la plupart (à l'exception de certaines industries de pointe comme l'Aéronautique) privilégient quand même le profil personnel du candidat au classement de l'école.

Les profils universitaires demeurent marginaux chez nos clients, et sont par ailleurs concentrés sur certains métiers (R&D, Informatique industrielle) ou certains secteurs (Agroalimentaire, Chimie).

D'une manière générale, le mode projet propre aux grandes entreprises, ainsi que la multiplication des interlocuteurs, impliquent pour les candidats d'avoir des qualités relationnelles solides pour évoluer dans ces environnements de plus en plus complexes pour les Ingénieurs.

Enfin, le marché laisse peu d'opportunités pour les réorientations professionnelles ou les expériences qui n'ont pas de logique métier pur. En effet, la cohérence des parcours est le principal vecteur de confiance recherché par les clients.

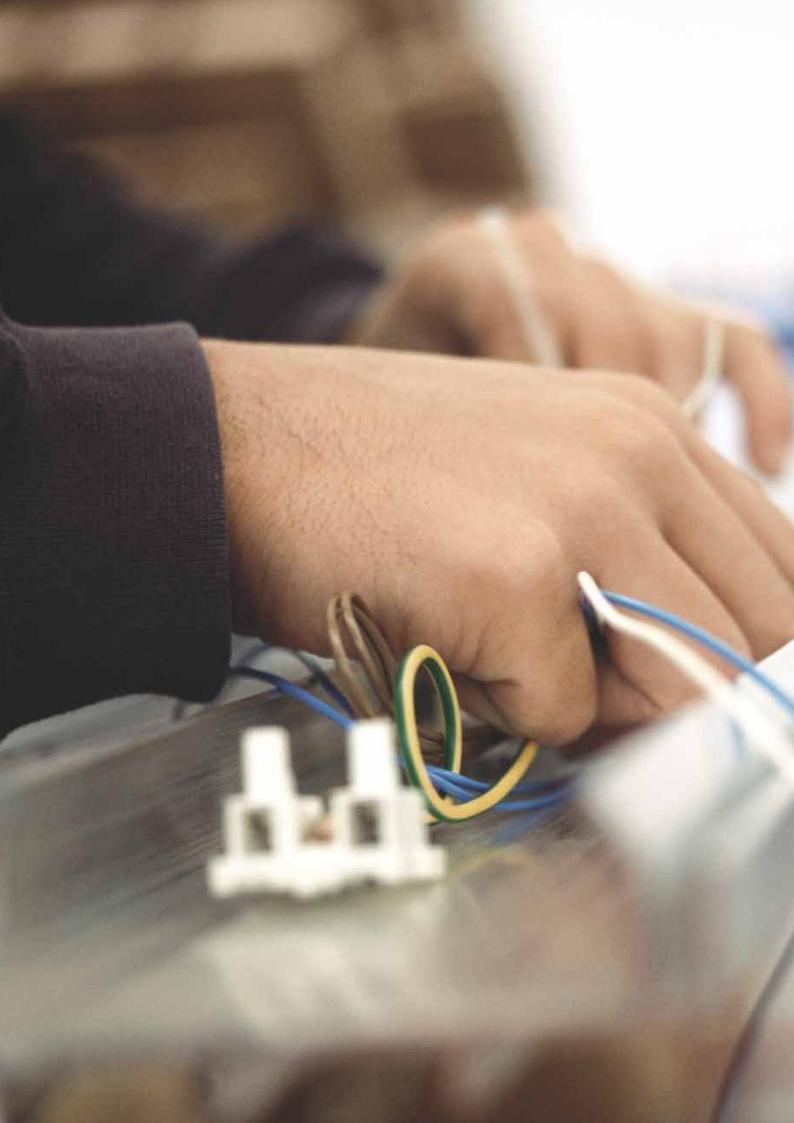
QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Les prévisions pour 2014 s'inscrivent en pointillés, en raison des incertitudes économiques et politiques. En revanche, pour se développer, les entreprises devront être portées par des futurs Managers opérationnels, créatifs et rigoureux. Ce sont les qualités que nos clients vérifient aujourd'hui lors des entretiens de recrutement. A niveau de compétences techniques équivalentes, ce qui est souvent le cas pour notre population, c'est bien la personnalité dans son ensemble qui emportera le choix du client : équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mesure de l'ambition, investissement et conscience professionnelle, autonomie et prises d'initiatives. Pour conclure, notre marché est caractérisé par une pénurie d'offres et non de candidats.

KEVIN T.

Ingénieur projets

Lors de ma recherche d'emploi récente, je me suis aperçu que la question du salaire était abordée avec le futur employeur de manière très directe, et assez en amont du processus de sélection. La rémunération semble être un élément clé de la décision pour les entreprises, au même titre que le diplôme ou l'expérience. Dans mon cas de figure, j'ai pu valoriser mes 5 ans d'expérience par une augmentation de 10 % lors de mon changement de poste. Mon interlocuteur m'a expliqué que c'était dans les normes du marché de pouvoir prétendre de 5 à 15 % d'augmentation du salaire lors d'un recrutement.



Industrie & Ingénierie

0 A 3 ANS

GRILLES DE REMUNERATION

7 A 15 ANS



> 15 ANS

DIRECTION	NS	< 100 salariés	100/150 salariés	< 250 salariés
Directeur de site, usine, UAP	NS	60/80	80/120	110/130

3 A 7 ANS

	U A	O A 3 ANS		JA / ANS		/ A IS ANS		> 13 AN3	
	PARIS	RÉGIONS	PARIS	RÉGIONS	PARIS	RÉGIONS	PARIS	RÉGIONS	
INDUSTRIE LOURDE, PROCESS ET ENE	RGIE:								
Chimie, Verre, Matériaux, Bois, Plastiqu		ique, Méta	llurgie						
R&D, Ingénierie et projets	32/40	30/35	40/45	35/42	45/50	40/50	60/75	55/65	
Process, Méthodes & Industrialisation	32/40	30/35	40/45	35/40	45/50	40/48	60/75	50/60	
Encadrement et expert production	30/38	28/35	38/45	35/40	45/55	40/45	55/70	45/65	
Maintenance et Travaux Neufs	30/35	28/35	35/40	35/40	40/50	40/50	55/70	50/65	
Qualité, contrôle et HSE	28/32	28/32	30/38	30/38	45/52	40/48	55/65	48/65	
AUTOMOBILE ET AUTRES MATERIELS I	DE TRANS	PORT							
Automobile, Aéronautique, Ferroviaire	, Naval, M	laritime							
R&D, Ingénierie et projets	35/40	30/35	40/48	35/45	48/60	42/55	60/80	55/80	
Process, Méthodes & Industrialisation	35/45	30/35	45/55	38/50	50/65	48/60	65/80	60/80	
Encadrement et expert production	35/40	30/35	40/52	38/50	52/65	48/60	65/85	60/80	
Maintenance et Travaux Neufs	33/38	30/35	38/48	35/45	48/55	45/55	55/70	52/70	
Qualité, contrôle et HSE	33/40	28/35	40/48	35/45	48/55	42/52	55/65	50/65	
INDUSTRIE DES BIENS D'EQUIPEMENT	S DE PRO	DUCTION	:						
Equipements électriques, Machines et	équipeme	ents							
R&D, Ingénierie et projets	32/35	28/32	37/45	32/40	45/55	42/52	55/70	50/65	
Process, Méthodes & Industrialisation	32/35	28/32	37/45	32/40	45/55	40/50	55/70	50/65	
Encadrement et expert production	34/38	28/32	40/48	32/45	48/58	45/55	60/75	55/65	
Maintenance et Travaux Neufs	32/35	28/32	37/45	32/38	45/55	40/50	55/65	50/60	
Qualité, contrôle et HSE	30/33	28/32	37/45	32/38	40/50	38/45	50/60	50/65	
INDUSTRIE DES BIENS DE CONSOMMA									
Agroalimentaire, Cosmétique, Textile,									
R&D, Ingénierie et projets	32/35	30/35	38/45	38/45	48/62	45/60	60/85	55/70	
Process, Méthodes & Industrialisation	32/35	30/35	38/45	35/50	48/62	45/60	65/85	60/70	

34/38

32/35

30/33

Encadrement et expert production Maintenance et Travaux Neufs

Qualité, contrôle et HSE

30/35

30/35

28/32

40/52

37/48

35/45

35/50

35/45

30/40

48/70

45/65

40/50

45/70

45/60

40/50

50/65 Salaires hors variable

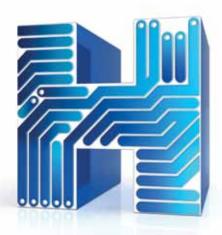
60/80

50/70

60/85

55/75

50/75



HAYS Recruiting experts in Information Technology

INFORMATIQUE & TELECOMS UN MARCHE TOUJOURS AUSSI PROMETTEUR

Le marché de l'Informatique demeure toujours aussi fleurissant. Les écoles spécialisées communiquent de façon plus intensive pour valoriser un diplôme qui garantit le plein emploi. En revanche, le marché rencontre toujours le même problème : celui de la pénurie des candidats.

SYTEMES ET RESEAUX

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Même si le marché de l'Informatique n'a pas subi de plein fouet les effets de la crise, on observe un ralentissement majeur des embauches en CDI en ce qui concerne les métiers de l'Infrastructure système, réseaux et télécoms. Là où, les années précédentes, les embauches connaissaient un ralentissement habituel en juillet-août, cette année les embauches furent moins denses dès le mois de juin et la rentrée a continué sur cette tendance

Les entreprises semblent recourir davantage aux sociétés de services, à l'externalisation des services informatiques ou à la sous-traitance de leurs infrastructures

La tendance est également à la structuration et à la segmentation des équipes infrastructures. Ainsi, les candidats se spécialisent de plus en plus sur une technologie ou un environnement technique. La validation des qualifications techniques est primordiale pour le recrutement de profils cadres et spécialisés sur des technologies prisées (Open Source, stockage, virtualisation). Dès lors, les opérationnels adaptent leurs process de recrutement et font passer régulièrement des tests techniques poussés dès la première phase d'entretien.

Les pratiques de recrutement restent toutefois constantes et similaires à l'année passée. La pénurie de certains profils peut allonger certaines démarches de recrutement et accroître le nombre d'entretiens, ce qu'on peut notamment observer pour les PME. Les grands Groupes ouvrent, quant à eux, de plus en plus fréquemment leurs recrutements à l'embauche de jeunes diplômés pour les faire monter en compétences.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Dans un contexte économique difficile, les rémunérations ont légèrement augmenté notamment dans le cadre de recrutements de profils spécialisés dans les Télécoms et sur certaines technologies comme l'Open Source où les profils sont rares et très demandés. La demande croissante de personnes spécialisées et la pénurie de certains profils ont entraîné un accroissement des salaires des profils cadres tels que les Architectes réseaux, Ingénieurs télécoms, Ingénieur Linux, Experts stockage et virtualisation.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES

Les profils les plus recherchés restent ceux qui sont spécialisés sur les technologies Linux et plus particulièrement ceux évoluant sur les plateformes e-commerce. On peut également constater une forte progression des recrutements de profils Réseaux Sécurité Télécoms ou DBA. On observe une forte pénurie sur ces profils ce qui pousse les grands Groupes à faire appel à des jeunes diplômés, issus des écoles telles que l'EFREI, SUPINFO, l'EPITA, l'EPSI, l'EPITECH, qui sont toujours très prisés.

ETUDES & DEVELOPPEMENT

EVOLUTION DU MARCHE

ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Le marché de l'Informatique, et plus précisément des Etudes et du Développement, reste similaire à celui de l'année précédente.

Les recruteurs ont pris conscience que certains métiers, notamment ceux liés à l'IT, doivent suivre un processus de recrutement spécifique.

Ainsi, la durée du recrutement est plus courte que ces dernières années.

Les entreprises se sont adaptées à un cycle rapide face à un marché toujours en mouvement.

Concernant les sociétés de services SSII, le ralentissement de l'activité est toujours d'actualité. Les clients finaux ont tendance à internaliser le savoir-faire. Si ce phénomène se confirme pour les grands Groupes, ils restent néanmoins consommateurs de ces services.

Ces 10 dernières années, les structures pratiquaient de façon courante le développement off-shore. L'aspiration de ces derniers mois est d'internaliser de nouveau cette compétence. Les grandes entreprises qui ont pour cœur de métier la R&D et le Web se sont concentrées sur leur métier de base. Cette volonté est motivée principalement par un souci de qualité et de suivi. La Chine et l'Europe de l'est ne sont plus les destinations préférées des Directeurs R&D, le développement « made in France» revient à la mode.

7

Informatique & Télécoms

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les salaires n'ont pas subi d'inflation particulière. Les jeunes diplômés d'une école d'Ingénieurs de rang A & B restent toujours très bien rémunérés par rapport au salaire moyen sur le marché des profils juniors. Il y a quelques changements à noter : les entreprises proposent aux Développeurs plus de primes liées aux objectifs. Ce mécanisme, mis en place par de plus en plus de sociétés, récompense la qualité ainsi que l'implication des Ingénieurs aux projets de l'entreprise. Le Développeur ne travaille plus dans soin coin ou en autarcie, on lui demande de s'impliquer et d'échanger avec ses collaborateurs.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES

Les profils les plus recherchés sont ceux spécialisés sur les technologies Linux et plus particulièrement ceux évoluant sur les plateformes E-commerce. On peut également constater une forte progression des recrutements de profils Réseaux Sécurité Télécoms ou DBA. On note une forte pénurie sur ces profils, ce qui pousse les grands Groupes à faire appel à des profils fraîchement diplômés. Avec une forte volonté de faire revenir le développement en France et d'internaliser les ressources et les compétences, le profil de Développeur est très prisé.

Les langages de développement les plus recherchés par ordre décroissant sont : Java J2EE, Java C++, PHP, Java Script, Java Swing, .Net, C++, C#.

Les technologies liées aux mobiles Android & IOS et la maîtrise des Framework associées restent très demandées.

Les écoles d'Ingénieurs sont le meilleur tremplin. Cette formation combinée à de l'alternance d'un ou deux ans est très appréciée par les recruteurs

Les écoles comme l'EFREI, l'ENSTA, l'EPITECH, l'EPITA et l'ESIGETEL délivrent des diplômes très prisés sur le marché.

La maîtrise de l'anglais est indispensable, en effet 3 postes sur 5 requièrent un niveau courant à bilingue.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

L'ensemble des indicateurs semblent être au vert. Les candidats doivent être attentifs aux nouveautés. Etre en veille sur le marché des nouvelles technologies et la formation continue sont indispensables. Les Développeurs sont toujours aussi recherchés et le marché connaît la même pénurie que les années précédentes.

CONSEIL & MOA / ERP & BI

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Nous avons constaté une forte baisse des recrutements sur le premier trimestre 2013. Malgré la volonté des entreprises d'étoffer les services informatiques, la situation économique en début d'année les a rendus frileux et les projets ont été repoussés. Dès lors, les offres d'emploi dans le domaine du Conseil en informatique ont chuté.

Malgré tout, la dynamique est repartie à la hausse à partir de septembre 2013, les entreprises créent des postes et étoffent les équipes informatiques afin d'optimiser les systèmes d'information.

Les SSII, qui ont vu un certain nombre de leurs contrats arrêtés en début d'année, en ont gagnés d'autres et recrutent de nouveau.

Néanmoins, l'année 2013 a vu les process de recrutement se rallonger. Lorsqu'un recrutement pouvait se faire en 2 entretiens l'année dernière, il peut y en avoir désormais jusqu'à 5. Les entreprises sont frileuses car elles prennent un risque en recrutant et ne veulent pas se tromper. Dès lors, elles font souvent intervenir des interlocuteurs de tout niveau pour rencontrer une recrue potentielle.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les offres d'emploi ont baissé sur la première partie de l'année 2013, pour autant, la politique de rémunération n'a quasiment pas changé. Les salaires restent sensiblement les mêmes, exceptés pour des spécialisations de niches, très recherchées, tel que SAP. Dans leur globalité, les entreprises doivent respecter des budgets en interne et ne peuvent s'offrir des profils trop experts faute de rémunérations plus élevées. Les salaires fluctuent en fonction de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES

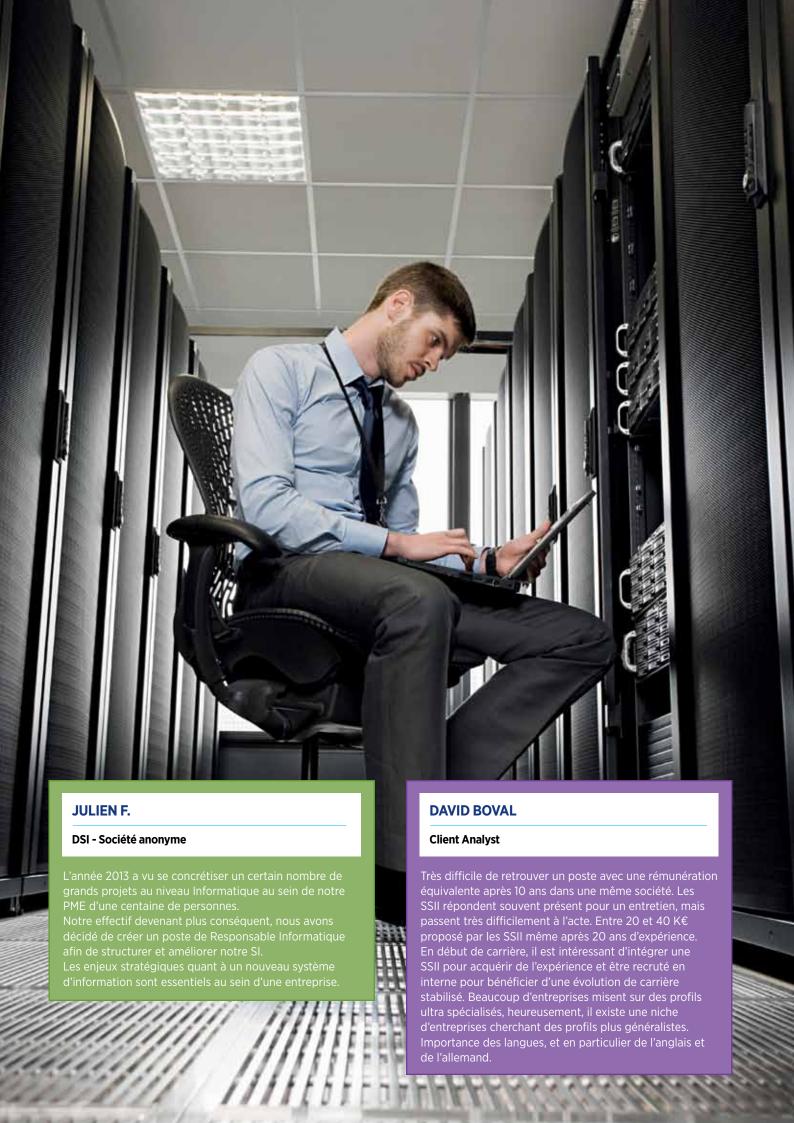
Les profils d'Ingénieurs sont toujours très demandés et l'anglais devient de plus en plus un pré-requis en MOA ou pour les postes fonctionnels en général. Une grande adaptabilité, une grande diplomatie et un excellent relationnel sont essentiels.

Les profils ayant une bonne maîtrise technique mais surtout une appétence pour la gestion de projets sont les plus recherchés. Tout comme en 2013, les candidats experts sur des ERP tels que SAP sont chassés et sortent du lot.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Malgré une crise économique qui peine à se résorber et des offres moins nombreuses que prévues en 2013, les métiers dans le domaine Informatique restent porteurs et moins touchés que d'autres activités. L'Informatique est essentielle dans une entreprise et les employeurs ne peuvent s'en passer.

De plus, les marchés du Mobile, de l'E-commerce et du Digital croissent et les besoins en Informaticiens spécialisés se maintiennent.



	0 A 2 ANS	2 A 5 ANS	5 A 10 ANS	> 10 ANS
ETUDES & DEVELOPPEMENT				
Analyste-programmeur	25/30	30/35	35/40	40/45
Ingénieur développeur	36/40	45/50	55/65	65/75
Ingénieur qualité/méthode	30/33	33/38	38/42	42/45
Ingénieur intégration	32/38	38/43	45/55	NS
Responsable R&D	NS	NS	50/55	55/65
Chef de projets études et développement	NS	38/45	45/55	55/60
Architecte	NS	NS	55/65	65/75
Directeur technique	NS	NS	65/75	80/100
SYSTEMES - EXPLOITATION				
Technicien hotline	20/22	22/25	25/30	NS
Technicien support systèmes et réseaux	24/28	29/32	32/35	NS
Administrateur systèmes réseaux	28/35	35/38	38/42	42/47
DBA (Oracle/SQL)	30/35	35/45	45/60	60/70
Ingénieur systèmes réseaux	34/36	36/44	44/50	50/55
Architecte	45/48	48/52	52/58	58/70
Technicien d'exploitation	22/24	24/26	26/28	28/32
Analyste d'exploitation	24/28	28/32	32/38	40/45
Ingénieur de production	40/42	42/44	44/46	46/50
Responsable informatique	NS	42/47	47/55	55/70
CONSEIL & MOA				
Consultant	33/38	38/43	43/50	50/60
Chef de projets MOA	NS	40/50	50/60	60/70
Directeur de projets	NS	NS	55/70	70/85
Consultant en stratégie / organisation	35/40	40/50	50/60	60/80
Directeur informatique	NS	NS	60/80	80/100
Directeur de système d'information	NS	NS	70/90	> 90
ERP & BI				
Développeur ABAP	28/33	33/38	38/45	45/52
Consultant ERP	33/38	38/45	45/55	55/70
Consultant fonctionnel	NS	38/45	45/55	55/70
Chef de projets ERP	NS	35/42	45/60	60/75
D'andra alla anc'ata	NC	NC	FO /70	70 /05

NS

Directeur de projets

70/85

50/70

NS





INTERNATIONAL ACCROISSEMENT DES OPPORTUNITES

Le contexte économique et la difficulté à acquérir des parts de marché sur notre territoire incitent un grand nombre de nos partenaires à viser un développement international.

La division Internationale de Hays France & Luxembourg intervient dans les zones géographiques au sein desquelles nous n'avons pas d'implantation locale. Nous sommes amenés à recruter tout type de profil de cadres, cadres assimilés et dirigeants dans les secteurs du BTP, de l'Industrie ou de l'Oil & Gas, et travaillons en étroite collaboration avec les autres bureaux du Groupe. Notre présence dans 33 pays (cf. carte), notre réseau de candidats et notre expertise métier sont de véritables atouts qui nous permettent d'accompagner nos partenaires dans leurs besoins à l'international.

Nous intégrons les DOM-TOM à notre activité de par les problématiques similaires auxquelles les candidats doivent faire face, que ce soit en termes d'adaptation culturelle ou familiale.

GÉOPOLITIQUE/CONJONCTURE MONDIALE

Lorsqu'il s'agit de déterminer les enjeux liés à un recrutement à l'international, il est nécessaire de prendre en compte l'importance des rôles que jouent la géopolitique et la conjoncture économique de la zone en question, encore plus lorsqu'il s'agit de régions souffrant d'un manque de stabilité comme en Afrique ou au Proche-Orient. Ainsi, le Mali avait confié ces dernières années de nombreux projets de BTP à des entreprises françaises avant de les suspendre subitement suite au déclenchement de l'opération militaire française. Les entreprises françaises se sont donc vues contraintes de stopper toutes leurs activités et de rapatrier leurs salariés en urgence.

Au-delà des problématiques de sécurité que ce genre de situation peut engendrer, les entreprises prévoient des mesures d'anticipation afin de limiter les effets négatifs sur leurs business. Les relations diplomatiques entre la France et certains pays jouent également un rôle primordial.

L'importance grandissante des marchés dits «émergents» tels que l'Inde ou le Brésil ouvre de nouvelles perspectives de développement à l'international pour les entreprises françaises ne parvenant pas à trouver de nouveaux leviers de croissance sur le territoire national.

La majorité des entreprises françaises de dimension mondiale réalise une grande partie de leurs bénéfices à l'international, notamment dans le domaine industriel.

Dans cette optique de conquête de nouveaux marchés et afin d'être concurrentiels, les acteurs déplacent leurs outils de production dans ces zones, entraînant une politique de recrutement adaptée. Ainsi, le recrutement de Managers encadrant de la main d'œuvre locale constitue une priorité.

RECRUTEMENT A L'ECHELLE DU GLOBE

Nous pouvons aussi bien collaborer avec les grands Groupes possédant des filiales ou ayant d'importants projets à l'étranger, ainsi que des PME qui ont entrepris un développement international. Nous sommes également mandatés par des entreprises locales ayant besoin de compétences spécifiques.

Notre cabinet est essentiellement missionné pour cibler des profils techniques, expérimentés à l'international et dotés de compétences managériales. Les candidatures récurrentes sur le secteur de l'Industrie ou de l'Oil & Gas sont des Responsables maintenance, des Responsables commisionning ou des Ingénieurs procédés.

Notre réseau de candidats issus du monde du BTP est beaucoup plus important et diversifié avec des profils spécialisés en Bâtiment, Travaux publics, Génie civil ou encore en Génie électrique et climatique. Nos candidats interviennent aussi bien en conception qu'en réalisation et contrôle de projets, l'essentiel des demandes qui nous sont faites tournant autour de Chefs de projets et Directeurs de travaux. Au-delà d'une recherche de compétences, nous accordons une importance toute particulière à la personnalité des candidats ainsi qu'à leurs motivations. Si l'exotisme est une donnée souvent accolée à l'expatriation et constitue un élément attirant, il est parfois nécessaire d'avoir vécu une expérience similaire au préalable. Il est impératif que le candidat ait pleinement conscience des enjeux et difficultés auxquels il s'apprête à faire face (management interculturel, adaptation climatique.)

Dans les DOM-TOM, les candidats intègrent souvent des agences dont l'organisation reproduit un modèle similaire à celui de la métropole. Ainsi, ces opportunités peuvent constituer une étape intermédiaire et un tremplin idéal avant de franchir le pas vers l'expatriation. La majorité des recrutements sont motivés par des projets d'envergure, plusieurs zones dynamiques se démarquant comme l'Amérique Latine ou encore le Moyen-Orient avec de gros chantiers de transports urbains. L'Afrique s'appuie sur de nombreux projets d'infrastructures routières ou des installations pétrolières comme au Nigéria, générant plusieurs postes à pourvoir.

Pour les DOM-TOM, la Réunion se lance dans un nouveau projet routier, après la route des Tamarins, la Nouvelle Route du Littoral sera la route la plus chère de France au kilomètre.

Enfin, l'une des zones sur laquelle nous intervenons peu mais qui relève d'un intérêt particulier pour les expatriés est la Chine. Nombreuses sont les agences d'architecture y développant des projets d'urbanisme.

TYPES DE CONTRATS PROPOSES

En termes de contrats, il faut tout d'abord dissocier les contrats proposés à l'international et dans les DOM-TOM. S'agissant des territoires ou départements français, un salarié ne peut avoir un contrat d'expatrié et reste donc sur un contrat de droit français «classique». Malgré tout, il est important de tenir compte du particularisme de chaque endroit et du fait que l'attribution de différentes primes venant compenser un niveau de vie plus élevé est de plus en plus fréquente.

Il existe 2 types de contrats à l'international : le contrat d'expatrié et le contrat local.

Le contrat d'expatrié est composé d'une base annuelle France soumise au droit français, d'une prime d'expatriation ainsi que d'avantages en nature. Le montant de la prime d'expatriation (pourcentage de la rémunération du contrat français) est déterminé selon les conditions de vie et de sécurité du pays en question. Le niveau de ces primes varient entre 15% pour des pays tels que le Maroc et peut aller jusqu'à 100% pour des pays tels que l'Irak ou l'Afghanistan. Cette prime oscille en moyenne entre 30% et 40% de la base annuelle France. Le salarié peut également bénéficier d'avantages en nature tels que le véhicule de fonction, le logement ou encore la prise en charge de la scolarité pour les enfants. L'expatrié a la possibilité de choisir d'être imposé selon le régime fiscal français ou celui du pays dans leguel il est basé.

Le contrat local s'applique dans le cas où le salarié est directement recruté par une entreprise locale ou par la filiale d'un grand Groupe. Ce type de contrat rattache l'employé à la législation du pays en question, notamment en termes de droit du travail, et ce quelque soit la nationalité du candidat. En cas de rupture de contrat, c'est le droit du travail du pays qui s'applique.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR

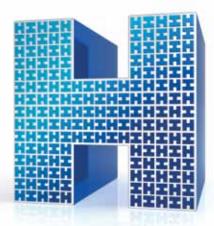
Un recrutement à l'international n'est pas un recrutement « ordinaire ». Au-delà de la compétence recherchée, il faut tenir compte de plusieurs éléments aussi différents que la situation politique et économique du pays, le droit du travail, la capacité d'adaptation du candidat à une autre culture et aux méthodes de travail du pays.

Même si les besoins en recrutement à l'international évoluent sans cesse, il est malgré tout possible de dégager certaines tendances pour l'avenir. Dans les domaines de l'Oil & Gas et du BTP, l'Afrique reste une valeur sûre pour l'avenir. Le manque d'infrastructures et les récentes découvertes de gisements sont les principales raisons de la forte demande en compétences étrangères sur le continent. Le Moyen-Orient et l'Amérique du Sud vont probablement être amenés à accroître leurs besoins en recrutement afin de faire face au lancement de nombreux projets importants tels le métro de Doha au Qatar, les projets liés à la Coupe du Monde 2022 ou bien encore le projet du Tramway en Equateur.

Dans le secteur de l'Industrie, le phénomène de relocalisation n'est plus marginal mais la globalisation des marchés oblige les entreprises françaises à produire hors de leurs frontières et notamment vers les pays émergents où la demande continue à être forte.



Pays/Zones géographiques pour lesquels nous avons été missionnés en Finance cette année





JURIDIQUE EXPERTISE ET STRATEGIE

Le marché étant de plus en plus tourné vers l'international, la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères est aujourd'hui exigée à presque tous les niveaux de poste.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Après deux années placées sous le signe de la reprise des recrutements, l'année 2013 ne déroge pas à la règle et confirme la bonne santé de ce secteur. Résolument considérée comme un véritable business partner, la Direction juridique ne se cantonne plus à un simple rôle de support mais joue dorénavant un véritable rôle stratégique au cœur des entreprises, notamment lors de restructurations et de réorganisations nécessaires.

Actuellement, la majeure partie des embauches est liée à des remplacements et moins à des créations de postes. Pour pallier ce fait, les entreprises et les cabinets d'avocats recherchent une opérationnalité immédiate de la part des nouveaux collaborateurs avec une expérience similaire voire supérieure à celle de la personne remplacée.

Afin d'optimiser leurs recrutements, nos clients cherchent à embaucher des professionnels du Droit ayant au minimum 5 ans d'expérience. Les cabinets d'avocats visent des profils issus d'une structure de taille équivalente et maîtrisant l'environnement juridique global liés à un secteur. Il est vrai que le secteur d'activité induit un certain nombre de problématiques et de réflexes juridiques propres également en entreprise. A titre d'exemple, Le quotidien légal ne sera pas le même selon le secteur de l'Agroalimentaire ou celui du Bâtiment.

Dès lors, pour tout nouveau collaborateur, une évolution verticale pourra sembler plus escarpée mais d'autant plus gratifiante. Son expérience lui permettant de traiter de nouvelles problématiques avec un œil neuf.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Pas de bouleversement à noter dans la définition des rémunérations des futurs collaborateurs. En effet, tant les entreprises que les cabinets d'avocats utilisent des grilles de salaires fixées selon l'expérience et les diplômes des candidats. De ce fait, l'évolution du marché n'a que peu d'incidence sur les variations potentielles des rémunérations.

Il est à noter cependant un effort de souplesse lorsqu'il s'agit d'attirer les meilleurs candidats. Ces derniers sont d'ailleurs plus actifs aujourd'hui sur le marché de l'emploi, mais chercheront à compenser le risque pris lors d'un changement de poste par une revalorisation salariale.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, FORMATIONS, COMPÉTENCES ET CRITÈRES

Le besoin récurrent de candidats disposant d'expérience et de compétences linguistiques fait écho à l'accroissement des besoins de candidats spécialisés.

En effet, les Juristes en Droit immobilier, en Droit bancaire et en Droit de l'assurance sont encore les candidats les plus recherchés mais pour les Fiscalistes, il devient indispensable de disposer de compétences linquistiques, aussi bien au sein de Directions financières que juridiques.

La tendance de recrutement demeure identique à celle de 2013 pour les profils juridiques en Droit social et en Droit des affaires puisqu'ils demeurent inévitables en entreprise et en cabinets d'avocats.

Les entreprises à dimension internationale et les cabinets d'avocats de taille relativement importante ou d'origine anglo-saxonne sont plutôt friands des formations délivrées par les écoles de commerce pour leur enseignement professionnel et pratique.

Si les formations juridiques universitaires de type Master 2 restent le minimum demandé aux jeunes diplômés qui souhaitent intégrer des directions juridiques en entreprise, les LLM obtenus auprès d'universités étrangères, deviennent indispensables pour intégrer les plus importants cabinets d'avocats. Ceux délivrés par les facultés anglo-saxonnes sont à privilégier car ils assurent un enseignement de la Common Law et de la langue anglaise.

Le marché étant de plus en plus tourné vers l'international, la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères est aujourd'hui exigée à presque tous les niveaux de poste. Cette compétence est valorisée en matière de rémunération, du fait de la rareté des candidats.

En 2014, on ne recherche pas tant des candidats flexibles qu'expérimentés et spécialisés, notamment en Droit immobilier, en Droit bancaire et en Assurance. L'accent sera mis sur les compétences linguistiques pour les candidats Fiscalistes tandis que les attentes concernant les profils en Droit social et Droit des affaires demeureront identiques, étant des domaines incontournables en entreprise et cabinets d'avocats.

En termes de dynamique, les régions apparaissent comme moins attractives, les candidats privilégient l'Ile-de-France où les opportunités sont plus nombreuses et les évolutions de carrière, plus rapides.



QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

La tendance positive du marché de l'emploi juridique est toujours sous le joug d'un contexte économique ambiant incertain malgré une relance du secteur.

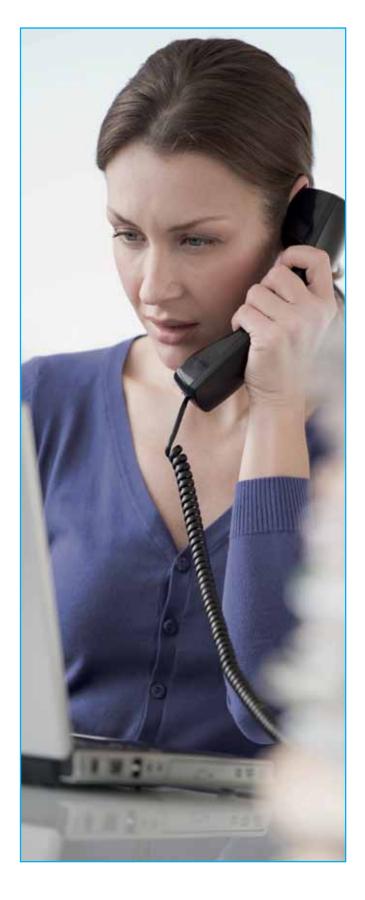
Les entreprises et les cabinets d'avocats recrutent pour des postes définis et budgétés. Nous constatons une part importante d'offres pour des contrats à durée indéterminée et toujours une part significative d'offres à durée déterminée pour des remplacements occasionnels.

Une meilleure adéquation entre les attentes des candidats et la politique de rémunération des cabinets pourrait permettre de retrouver une dynamique forte.

NATHALIE M.

Responsable Juridique

La sécurisation de la politique contractuelle a été l'un des enjeux majeurs de notre entreprise cette année.
Cela nous a conduit à recruter deux collaborateurs spécialisés en Droit des contrats. A cette occasion, nous avons pu apprécier l'intérêt du recours à un cabinet de recrutement spécialisé. Grâce à sa connaissance du marché et à la compréhension de nos besoins, le Consultant en charge de nos recrutements a su sélectionner les bons profils et nous présenter les candidats que nous avons recrutés.

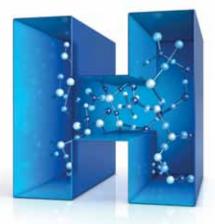






	0 A 3 ANS	4 A 6 ANS	> 7 ANS
ENTREPRISES			
Directeur juridique	90/120	120/150	150/170
Responsable juridique	55/90	90/110	110/130
Juriste droit des affaires	28/37	37/55	55/85
Juriste droit des sociétés	28/37	37/55	55/85
Juriste droit immobilier/construction/urbanisme	28/45	45/60	60/70
Juriste droit bancaire et financier	30/42	42/65	65/120
Juriste droit public	27/37	37/50	50/65
Juriste droit de la distribution/consommation	28/37	37/55	55/80
Juriste droit des assurances	28/38	38/50	50/80
Juriste droit international	30/41	41/55	55/120
Juriste propriété intellectuelle	28/37	37/55	55/80
Responsable contentieux	45/53	53/70	70/90
Juriste contentieux	25/38	38/47	47/50
Responsable droit social	50/72	72/100	100/125
Responsable relations sociales	45/65	65/95	95/120
Juriste droit social	25/37	37/55	55/70
Chargé relations sociales	26/37	37/54	54/68
Responsable juridique et fiscal	65/85	85/130	130/145
Fiscaliste	32/48	48/72	72/130
Paralégal	26/35	35/45	45/52
CABINETS D'AVOCAT *			
Droit bancaire	45/90	90/130	130/170
Droit des affaires	38/76	76/130	130/170
Droit des sociétés	38/60	60/110	110/160
Droit social	37/55	55/90	90/130
Droit de la propriété intellectuelle	37/60	60/95	95/130
Droit immobilier	37/55	55/100	100/130
Droit public	36/57	57/98	98/120
CABINET D'EXPERTISE COMPTABLE			
Assistant juridique	28/32	32/38	38/45
Juriste droit social	32/38	38/48	48/55
Juriste droit des affaires / des sociétés	32/36	36/46	46/55
Fiscaliste	32/40	40/48	48/65
Responsable juridique	50/60	60/70	70/80

^{*} en BNC





LIFE SCIENCES UN MARCHE DONT LE DECLIN SE CONFIRME

Pour la 5ème année consécutive, nous observons une baisse globale des effectifs au sein de l'industrie pharmaceutique en France. Ce secteur, qui résistait le mieux à la désindustrialisation nationale, en subit désormais les conséquences.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Hays Life Sciences recrute pour les 3 plus grandes filières de la Santé en France: l'industrie pharmaceutique, le Diagnostic et le Dispositif médical. Comme l'année dernière, nous constatons que les coupes dans l'emploi pharmaceutique se poursuivent de manière drastique et atteignent désormais tous les corps de métiers de la recherche clinique aux Pharmaciens en industrie (les fonctions support, de vente, de production et de la R&D).

Dans le Dispositif médical, il y a toujours une forte demande de compétences techniques et commerciales grâce aux innovations constantes du secteur malgré l'instabilité économique actuelle. L'industrie continue sa croissance constante mais elle est confrontée à une augmentation des coûts liée au durcissement de la réglementation notamment pour les études cliniques. Ce fait engendre une hausse des charges pour l'autorisation de mise sur le marché d'un dispositif médical en France.

Il y aura un effet positif au départ avec l'embauche dans la filière de la recherche clinique soit en direct ou en CRO. Mais finalement, l'accroissement des dépenses va être un frein à la croissance de l'emploi dans ce secteur fortement dynamique. Le domaine du Diagnostic, quant à lui, a traversé une période difficile dû aux fusions et aux restructurations. Cependant, la France possède maintenant un secteur Diagnostic très performant et nous sommes plutôt optimistes pour l'emploi dans cette filière.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Le paradoxe du marché est que malgré une baisse de l'effectif net, il est toujours difficile de recruter sur certains métiers. Les candidats demeurent particulièrement frileux et ne quitteront leur poste actuel que sous de meilleures conditions. Ajoutons à cela que nos clients recrutent de plus en plus de personnes en CDD, notamment dans les métiers en tension. Il est à noter que les augmentations de salaires résultent de l'application des barèmes régis par les conventions collectives.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES LA FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES

Cette année, en dépit d'une réduction conséquente de ses forces de vente, nous avons été fortement sollicités pour recruter des Délégués pharmaceutiques, des Key Account Managers et des Chefs de produits. Ceci est peut-être lié aux lancements de nouveaux produits sur le marché et/ou à un taux à la hausse de départs à la retraite. Quant aux Pharmaciens, ils sont toujours très prisés et sont actuellement en position de force.

Comme toujours, que ce soit en Marketing, en Vente, en Industrie et en Affaires médicales-réglementaires, les profils expérimentés mais surtout spécialisés (aire thérapeutique, formes pharmaceutiques, médicaments génériques, OTC, etc.) sont toujours les plus recherchés.

Les Médecins et les Pharmaciens sont toujours très demandés, surtout s'ils sont mobiles géographiquement.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Il apparaît primordial que les acteurs du secteur prennent conscience des enjeux à venir afin de ne pas traverser une situation identique à celle de l'industrie Automobile. La France est un des leaders des industries de la Santé dans le monde grâce à sa main-d'œuvre hautement qualifiée et son esprit d'innovation. Malgré la forte pression, nous restons optimistes quant au fait que les laboratoires sauront se transformer à temps pour conserver leurs parts de marché.





	0 A 2 ANS	2 A 5 ANS	5 A 10 ANS	> 10 ANS
DEVELOPPEMENT CLINIQUE				
Assistant de recherche clinique	26/30	28/32	32/37	> 37
Attaché de recherche clinique	28/34	34/37	37/45	> 45
Biostatisticien	27/35	35/40	40/50	50/80
Coordinateur d'études cliniques	35/40	40/50	50/60	NS
Chef de projets d'études cliniques	40/50	50/60	60/65	> 65
Médecin de recherche clinique	NS	NS	60/70	> 70
Coordinateur d'études pharmaco-épidémiologues	35/40	40/50	NS	NS
INDUSTRIE & PRODUCTION				
Pharmacien	32/40	38/50	50/65	> 65
Pharmacien/Ingénieur	35/42	42/50	50/65	> 65
En production les hora	ires en 2-8 et 3-8 amè	enent des primes		
ASSURANCE QUALITE				
Ingénieur AQ	30/35	35/42	42/52	> 52
Pharmacien AQ	32/40	42/48	48/56	> 56
Responsable AQ	NS	NS	50/63	> 63
Directeur AQ	NS	NS	55/70	> 70
AFFAIRES PHARMACEUTIQUES				
Pharmacien affaires réglementaires	35/42	42/55	55/80	> 80
Pharmacien technico-réglementaire/CMC	35/40	40/55	55/75	> 75
Affaires réglementaires - contrôle publicité	35/40	40/50	50/75	> 75
Pharmacien responsable	35/40	40/60	60/90	> 90
Assistant affaires réglementaires	30/32	32/35	35/38	38/40
Médecin de pharmacovigilance	40/50	50/60	60/80	> 80
Pharmacien de pharmacovigilance	35/40	40/55	55/75	> 75
Chargé de pharmacovigilance (Bac +5)	30/40	40/50	50/70	> 70
Assistant pharmacovigilance	25/30	30/35	35/40	> 40
Pour les postes hors IDF,	les chiffres sont à min	orer de près de 10 %		
AFFAIRES MEDICALES				
Medical Science Liason (MSL)/Médecin régional	50/60	60/70	70/80	> 80
Médecin chef de produit/projet médical	55/65	65/75	75/90	> 90
Manager médical	NS	NS	80/100	> 100

0 A 2 ANS

2 A 5 ANS

5 A 10 ANS



> 10 ANS

28/35	35/40 30/35	40/45	45/50
20/30		40/45	45 / 5O
<u> </u>	30 / 35		45/30
	30/33	35/40	40/45
20/30	30/40	30/40	30/40
30/40	40/50	50/60	60/80
40/50	50/60	60/70	70/90
NS	NS	45/60	60/70
NS	NS	50/70	70/90
NS	NS	NS	100/110
30/40	40/50	50/60	NS
32/35	35/40	40/60	60/80
NS	50/60	60/65	65/80
	NS NS 30/40 32/35	NS NS NS 30/40 40/50 32/35 35/40	NS NS 50/70 NS NS NS 30/40 40/50 50/60 32/35 35/40 40/60

ISABELLE FISCHER

Senior Recruiter & Univeristy Specialist Johnson & Johnson

L'accès au marché est de plus en plus difficile notamment pour les jeunes diplômés et les seniors, qui sont souvent shortlistés mais plus rarement recrutés

L'autorisation de recruter en CDI reste une vraie bataille.

De ce fait, les attentes et le niveau d'exigence des

Managers sont élevés et nous sommes à la recherche du

«candidat parfait », même pour une embauche de courte

durée ou si la situation du marché ne nous permet pas de

« faire la fine bouche »

Un réel besoin d'être rassuré bride souvent la prise de risques et l'émergence de profils plus atypiques.

Les profils les plus recherchés sont les Commerciaux terrain. En dehors des critères «durs» du profil recherché, la personnalité, l'adaptabilité du candidat et sa flexibilité restent des critères importants pour nous. Il n'y a pas eu d'évolution significative dans les fourchettes de rémunération, hormis pour certaines positions, notamment au sein des équipes commerciales terrain, où il y a eu là certains ajustements.





PUBLIC & PARA PUBLIC UNE ANNEE DE MESURES PALLIATIVES

Globalement, les niveaux de rémunération pratiqués par le secteur public demeurent inférieurs à ceux du secteur privé, ce qui constitue un frein à son attractivité.

EVOLUTION DU MARCHE

Dans son ensemble, le secteur Public & Para Public semble être en passe de stabiliser ses effectifs. Cependant, cette tendance est à nuancer, étant donné que la fonction publique d'Etat connaît plutôt une diminution de ses agents contrairement à ceux des établissements publics qui ont tendance à augmenter.

Les établissements publics, la fonction publique territoriale, d'état ou hospitalière ont tous un dénominateur commun : offrir de plus en plus de services publics avec des contraintes budgétaires lourdes et des moyens en diminution. Cependant, les contraintes ont des vertus, elles ont permis de développer leur capacité d'adaptation et de favoriser l'accompagnement, la formation et le développement des compétences de leurs agents.

EVOLUTION DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT ET POLITIQUE DE REMUNERATION

Les réformes de l'Etat et les répercussions organisationnelles dans le secteur ont modifié les politiques d'embauche. Le recrutement externe reste privilégié sur les métiers en tension tels que le domaine Technique ou celui de la Petite enfance. Pour ces métiers, les pratiques de rémunération connaissent une légère évolution.

Globalement, les niveaux de rémunération pratiqués par le secteur public demeurent inférieurs à ceux du secteur privé, ce qui constitue un frein à son attractivité. Le secteur Para Public (EPIC), quant à lui, tire son épingle du jeu en proposant non seulement des projets très ambitieux mais également des packages salariaux attractifs.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les postes dans le domaine de la Finance enregistrent une légère hausse des embauches, ainsi que les postes «d'Acheteurs spécialisés» en complément des Juristes marchés publics. Viennent ensuite les recrutements dans les services informatiques qui deviennent un véritable enjeu stratégique en vue d'une gestion transverse, optimale et intégrée. Enfin, les fonctions RH sont dopées par les problématiques de contrôle social, de gestion des carrières et des relations sociales.

En Maîtrise d'ouvrage, les formations d'Ingénieurs sont toujours privilégiées et permettent aux candidats de prétendre à des rémunérations plus élevées par rapport aux personnes issues de formations universitaires. Les recrutements restent toujours très importants pour les profils de Techniciens bâtiment ou de Responsables des services techniques.

Enfin, pour les filières du Social, de la Petite enfance et de la Santé, la gestion des embauches reste au cœur d'un dilemme complexe entre une demande importante et une pénurie de profils qualifiés.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

3 A 7 ANS

Nous entrons dans une année électorale qui devrait considérablement ralentir les projets et par conséquent les recrutements. Ainsi en 2014, il est fort probable que les mesures palliatives soient privilégiées face aux mesures structurelles. Des engagements institutionnels forts devront être pris afin de redonner du souffle au secteur public.

7 A 15 ANS

> 15 ANS

,				
MAITRISE D'OUVRAGE PUBLIQUE				
FONCTIONS DE DIRECTION GENERALE				
Directeur Général	NS	NS	80/110	110/150
Directeur Général des services	NS	NS	40/70	70/90
Directeur de cabinet	NS	40/55	55/70	70/85
Directeur Général adjoint	NS	40/50	50/75	75/90
DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES : VOIRI	E, ASSAINISSEMENT, ESP	ACES PUBLICS, BÂT	IMENT *	
Directeur des services techniques*	NS	NS	4 300 / 4 500	4 500/5 000
Chef de service*	NS	3 000/3 300	3 300/3 500	3 500/3 900
Ingénieur travaux*	1 900/2 100	2100/2300	2 300/2 700	2 700/3 200
Technicien*	1700/1900	1900/2100	2100/2300	2 300 / 2 500

0 A 3 ANS

^{*} les rémunérations s'entendent en salaire net mensuel

	0 A 2 ANS	2 A 5 ANS	5 A 10 ANS	> 10 ANS
CONSTRUCTION				
Directeur maîtrise d'ouvrage	NS	NS	75/90	90/130
Responsable construction/ Responsable de service	NS	45/60	60/80	80/90
Chargé d'opérations / Chef de projets	30/35	35/45	45/55	55/65
Directeur technique	NS	NS	55/80	80/110
Responsable technique	26/32	32/42	42/48	NS
AMENAGEMENT				
Directeur aménagement urbain	NS	NS	60/80	80/120
Responsable opérationnel	NS	45/55	55/70	70/80
Chargé d'opérations / Chef de projets	30/38	38/46	46/65	65/70
Ingénieur chargé d'opérations	33/40	40/50	50/70	70/75
Chargé d'études	25/30	30/35	35/40	NS
Ingénieur travaux	30/35	35/45	45/50	50/55
Conducteur de travaux	25/30	30/40	40/45	45/50
Responsable foncier	30/35	35/45	45/55	55/70
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE				
Directeur d'activité	NS	NS	40/55	55/75
Chargé de mission	24/30	30/34	34/42	NS
Chargé d'études	28/35	35/40	40/50	NS
FONCTIONS SUPPORTS				
RESSOURCES HUMAINES				
DRH	NS	NS	55/75	75/110
Responsable développement RH	NS	40/50	50/60	NS

FONCTIONS SUPPORTS				
RESSOURCES HUMAINES				
DRH	NS	NS	55/75	75/110
Responsable développement RH	NS	40/50	50/60	NS
Gestionnaire des carrières et des mobilités	28/32	32/36	36/40	40/50
Gestionnaire des RH	26/30	30/35	35/40	NS
INFORMATIQUE				
Directeur informatique/DSI	NS	45/60	60/70	70/110
Administrateur systèmes et réseaux	22/28	28/34	34/36	NS
Ingénieur systèmes et réseaux	30/35	35/40	40/48	48/55
Responsable informatique	NS	35/40	40/50	50/60
Analyste-programmeur	25/30	30/40	40/45	NS
Ingénieur développeur	30/35	35/40	40/50	50/65
COMMUNICATION/MARKETING				
Directeur de la communication	55/60	60/70	70/90	75/110
Responsable communication & marketing	NS	40/50	50/55	55/60
Webmaster	30/35	35/40	40/45	45/55
Chef de projets web	NS	35/45	45/55	55/60
FINANCE/COMPTABILITE				
DAF	NS	NS	55/65	65/110
RAF	NS	40/45	45/55	55/65
Responsable du contrôle de gestion	NS	NS	45/60	60/65
Contrôleur de gestion	24/28	28/34	34/45	45/60
Comptable général	20/26	26/32	32/36	36/45
JURIDIQUE				
Responsable juridique	NS	42/55	55/75	75/90
Juriste droit public	25/30	30/38	38/43	43/50
Responsable marchés publics	38/42	40/50	50/65	NS
ACHAT				
Directeur des achats	NS	NS	65/85	85/120
Responsable des achats et des marchés publics	NS	45/60	60/65	65/70
Acheteur projet	25/35	35/45	45/50	50/60
Gestionnaire des services généraux	22/25	25/30	30/40	40/50

LOGEMENT SOCIAL DES OBJECTIFS TRES AMBITIEUX

Les entreprises privilégient les profils les plus stables et se positionnant comme de véritables challengers.

EVOLUTION DU MARCHE

L'année 2013 était très optimiste avec un objectif de construction de 150 000 logements sociaux. Seulement, cette ambition a tardé à se concrétiser malgré l'impulsion de l'Etat restée intacte avec des mesures incitatives annoncées dans son «Plan d'Investissement pour le Logement».

Avec ce pacte, les bailleurs sociaux se sont engagés à augmenter la construction et la réhabilitation de 100 000 logements sociaux par an. Ils se sont également engagés à réformer le système d'attribution, à améliorer la qualité des logements existants et à aider plus efficacement encore les familles en situation précaire.

Ils sont aujourd'hui à pied d'œuvre pour répondre à ces objectifs et apparaissent une fois de plus comme un levier de redressement de l'outil productif sous réserve que l'Etat maintienne son intervention.

EVOLUTION DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT ET POLITIQUE DE REMUNERATION

Le niveau d'exigence des bailleurs sociaux reste élevé tant en termes de formation, qu'en termes d'expérience, de motivation ou encore de savoir-être. Si les systèmes de salaire demeurent globalement stables cette année, il convient d'observer qu'il subsiste quelques disparités. En effet, les Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) sont en capacité d'attirer plus facilement des profils issus d'autres secteurs car elles proposent des systèmes de rémunération attractifs composés de primes sur objectifs et d'intéressement.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les profils techniques (Techniciens GE/GR, Inspecteur technique) pour lesquels le niveau d'exigence ne cesse d'évoluer notamment en termes de formation, restent encore et toujours les profils les plus recherchés.

Les métiers des Systèmes d'information et du Contrôle de gestion ont également représenté de nombreux recrutements en 2013.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Les Entreprises Sociales pour l'Habitat devraient conserver leur dynamisme même si elles devront fournir un effort important pour répondre aux objectifs annoncés.

En revanche, les Offices Publics pour l'Habitat ainsi que les Sociétés d'Economie Mixte (SEM) immobilières devraient subir un certain immobilisme au cours de l'année électorale qui s'engage.

FRANCK CAUCHETEUX



DRH - OPH de Vitry

Au travers du programme de rénovation urbaine, l'Office a connu, ces dernières années, une période d'activité de construction intense

L'ampleur du projet local, 660 logements à démolir et 16 programmes de construction et de réhabilitation à mener quasi simultanément, a nécessité de la part de l'Office de se mettre rapidement en « ordre de marche ». Réorganisation interne et recrutement de nouveaux collaborateurs ont été nécessaires pour faire face au déf d'être en mesure de livrer dans les délais des logements sociaux de qualité.

C'est dans ce contexte que l'assistance du cabinet Hays a prouvé toute son efficacité et nous a permis de trouver rapidement les candidats adéquats que ce soit dans le domaine du développement patrimonial et aujourd'hui plus particulièrement dans la maintenance technique de nos immembles

BENEDICTE LUERY



DRH - SIEMP

La SIEMP, constructeur et gestionnaire de 11 000 logements sociaux, fort de ses 250 collaborateurs, a recruté en 2013, 15 CDI et une dizaine de CDD, majoritairement des remplacements de départs mais aussi des créations de postes en vue d'accompagner le developpement de la production de logement social en lle-de-France. Le recrutement par un cabinet permet d'accéder dans de brefs délais à un vivier de candidats déjà ciblés, dont les profils ont une valeur ajoutée pour nos métiers, et de travailler ainsi avec une grande réactivité et officacité



	O A 3 ANS	3 A 6 ANS	6 A 10 ANS	> 10 ANS
LOGEMENT SOCIAL				
FONCTIONS DE DIRECTION GENERALE				
Directeur Général	NS	NS	80/110	110/130
Directeur Général adjoint	NS	45/55	55/65	65/80
Secrétaire général	NS	NS	60/75	75/85
MAITRISE D'OUVRAGE				
Directeur maîtrise d'ouvrage	NS	NS	75/90	90/110
Chargé d'opérations/Chef de projets	28/34	34/48	48/55	55/70
Assistant maîtrise d'ouvrage	22/28	28/30	30/32	32/35
Directeur du développement	NS	45/60	60/80	80/90
Développeur foncier	30/37	37/45	45/65	NS
EXPLOITATION DU PATRIMOINE				
Directeur du patrimoine	NS	50/60	60/75	75/90
Directeur technique	NS	45/55	55/70	70/80
Responsable technique	NS	35/40	40/50	50/60
Responsable maintenance	NS	28/35	35/45	45/50
Technicien GE/GR	27/32	32/38	38/42	42/47
Assistant technique	18/22	22/26	26/30	30/35
Ingénieur fluide	32/40	40/47	47/52	52/57
Technicien équipements	25/30	30/34	34/42	42/45
GESTION DE PROXIMITE				
Directeur d'agence	NS	NS	45/60	60/70
Responsable d'agence	NS	35/40	40/45	45/50
Responsable de site	27/32	32/37	37/43	43/47
Responsable de proximité	32/40	40/50	45/50	50/60
Gardien d'immeuble	16/18	18/20	20/22	22/25
GESTION LOCATIVE				
Directeur de la gestion locative	NS	NS	50/65	65/90
Responsable gestion locative	32/35	35/38	38/50	50/60
Gestionnaire locatif	23/27	27/32	32/37	37/42
Assistant gestion locative	16/18	18/20	20/25	25/30
Conseiller en économie sociale et familiale	24/30	30/35	35/42	42/45
Responsable de la politique sociale	NS	NS	42/45	45/50
Gestionnaire contentieux	23/27	27/32	32/37	37/45
Gestionnaire attribution	23/27	27/32	32/37	37/42





RESSOURCES HUMAINES REPERER ET RETENIR LES TALENTS

Les nouvelles technologies et l'usage grandissant des réseaux sociaux, tant du côté recruteur que candidat, tendent à modifier les problématiques RH sur le recrutement, l'évaluation, la formation, la fidélisation et la rétention des talents.

EVOLUTION DU MARCHE CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

L'objectif principal demeure identique à celui de l'année dernière : établir les contours du « mieux travailler ensemble ». Pour le porter, le binôme Direction Générale et Direction des Ressources Humaines devra se concentrer en priorité sur la formation des salariés, l'optimisation de l'organisation du travail (télétravail) et la fidélisation des salariés. Cette année verra naître une nouvelle mission pour les Responsables des Ressources Humaines : le bien-être des collaborateurs. On se soucie désormais davantage de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en leur permettant de plus en plus d'avoir accès au télétravail, pour une durée moyenne de deux jours par semaine. Cela implique une nouvelle tâche pour le RRH : la négociation des accords de télétravail avec les syndicats, en plus de l'accord de générations et de parité homme/femme.

Les nouvelles technologies et l'usage grandissant des réseaux sociaux, tant du côté recruteur que candidat, tendent à modifier les problématiques RH sur le recrutement, l'évaluation, la formation, la fidélisation et la rétention des talents. Si les recruteurs sont de plus en plus exigeants quant aux profils recherchés, les entreprises n'hésitent plus à donner leur chance à des profils juniors dont les coûts à l'embauche sont moins lourds.

Ces profils juniors utilisent les réseaux sociaux professionnels, Linkedin ou Viadeo entre autres, pour trouver du travail, qu'ils soient en recherche active ou déjà en poste. Ils scrutent la concurrence, à l'affût de rémunérations, de missions ou d'entreprises plus attractives. En phase de préparation d'entretien, ils utilisent ces mêmes réseaux sociaux pour se renseigner sur le poste, la société mais aussi, lorsqu'ils le peuvent, sur leur interlocuteur. Ils sont donc de mieux en mieux préparés aux entretiens et en bouleversent ainsi le déroulement classique, obligeant le recruteur à s'adapter et à se préparer différemment.

En parlant des recruteurs justement, eux aussi peuvent mettre à profit ces nouveaux outils digitaux pour un sourcing 2.0 au quotidien. L'identification des profils est facilitée par l'utilisation des réseaux sociaux professionnels qui deviennent progressivement indispensables. Les process de recrutement tendent à se raccourcir dans le temps tout en s'élargissant à l'international, paradoxe rendu possible grâce aux outils tels que la visioconférence.

Internet offre aux employeurs une vitrine leur permettant de mettre en avant leur marque et leurs valeurs. Ils élargissent de fait leur notoriété tout en attirant les candidats possédant les mêmes affinités sociales et humaines qu'eux.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Pas de bouleversement majeur à constater sur les politiques de rémunération. La tendance de ces dernières années demeure identique pour 2014, le salaire n'est plus le facteur principal de motivation. Les entreprises attirent et fidélisent leurs collaborateurs par la mise en place de nouveaux avantages qui répondent souvent à des besoins concrets, dans l'optique de garantir le bien-être des collaborateurs. Nous pouvons citer : les crèches d'entreprises, les services de conciergerie, les accords de télétravail, etc. Les grandes entreprises se différencient par le biais des dispositifs annexes de rémunération (participation, intéressement, PEE).

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les entreprises, et plus spécifiquement les PME, recrutent encore principalement des profils RH généralistes. Lorsqu'une structure recherche un généraliste RH, elle recherche avant tout un collaborateur autonome, qui saura bien entendu garantir la bonne application de la législation mais aussi former, recruter, conseiller et communiquer (aussi bien avec les cadres qu'avec les non-cadres, parfois dans un contexte pluriculturel). Cet aspect jouera en faveur des candidats maîtrisant une ou plusieurs langues étrangères.

Certaines expertises RH sont particulièrement cruciales. On pense notamment aux Chargés de mission RH, responsables de la mise en place des PSE (Plans de Sauvegarde de l'Emploi). La notion d'accompagnement dans le changement et les restructurations est primordiale pour toute entreprise tenant compte du facteur humain. Le Chargé de mission RH est ainsi capable de répondre aux questions des collaborateurs tout en traitant la partie législative du PSE. Les contextes professionnels spécifiques, et particulièrement les Sociétés de Services en Informatique, en situation de forte concurrence et/ou de volatilité du personnel par exemple, placent les Chargés de recrutement au premier plan lorsqu'il est primordial d'attirer les talents.



Ressources Humaines

Les Ressources Humaines sont au cœur des entreprises et de situations souvent complexes à gérer, heureusement elles ont à leur disposition un outil indispensable: le SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines). Cet instrument précieux de gestion des Ressources Humaines permet d'obtenir des informations fiables et pertinentes en quelques clics. Le Responsable RH peut ainsi optimiser son temps et se consacrer davantage au conseil.

Les Gestionnaires paie quant à eux, ont acquis une réputation de techniciens, polyvalents et spécialisés, mettant régulièrement leurs connaissances à jour et ce, afin de viser l'excellence et tenir les délais, notion cruciale tant les enjeux pour l'entreprise sont grands.

Les champs d'intervention et les caractéristiques de la fonction Paie placent désormais celle-ci au-dessus d'une fonction administrative. On reconnaît maintenant l'enjeu et l'importance de cette fonction.

Le rôle du Contrôleur de gestion sociale devient prépondérant. Ses statistiques permettent de répondre à des questions précises sur la productivité, l'absentéisme, le turnover et le respect de la parité homme/femme dans les grilles de rémunération. Ils fournissent une analyse fine de la masse salariale en plaçant l'Homme au cœur des données collectées. Ces réponses permettent une amélioration de la gestion des Ressources Humaines par la proposition d'actions concrètes. Nous pouvons dire que le Contrôleur de gestion sociale prend le pouls de l'entreprise.

Pour accompagner la sortie de crise, la fonction Compensation & Benefits devient incontournable et se renforce par l'amélioration des investissements sociaux, de la protection sociale et des retraites. Un des défis supplémentaires de cette fonction est de rendre plus compréhensibles les politiques de rémunération, pour obtenir l'adhésion du plus grand nombre de salariés. Les Comp & Ben garantissent ainsi une politique de rémunération plus juste, une égalité salariale pérenne et une couverture santé pour tous.

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Les formations en Ressources Humaines continuent à se multiplier.
Les universités et écoles spécialisées enrichissent leurs enseignements théoriques par l'intervention de nombreux professionnels des RH proposant ainsi des cours moins abstraits. Citons quelques incontournables: HEC, ESSEC, les MBA de Paris-Dauphine et du CELSA, l'IAE Paris, l'IAE Tours et l'Université Paris Descartes.

La formation continue n'est pas en reste, notamment grâce à Jean-Marie Peretti qui propose au sein de l'ESSEC, un Master en Management des RH.

Le CIFFOP, au sein de l'Université Panthéon-Assas Paris II, délivrant, entre autre, un Master Gestion des Ressources Humaines et Relation du Travail, demeure une référence en matière de formation initiale.

Le rôle stratégique de la fonction RH est mise en exergue dans les formations dispensées dans les écoles spécialisées telles que l'ISGP, l'IGS, EPEIGE, Sup'RH et ESM-A Marne-la-Vallée.

L'intégration des étudiants en Paie est d'autant plus rapide s'ils ont effectué un stage professionnalisant : IFOCOP, IGS, Greta, AFPA, Cegos. Pour les personnes davantage attirées par une spécialisation en SIRH, certains Masters 2 pourront les intéresser.

L'ENSAM propose des MBA en Compensation & Benefits pour les profils disposant d'une expérience en cabinet de conseil en rémunération et avantages sociaux en complément d'une expérience en entreprise. L'accent est logiquement mis sur les profils bilingues anglais.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Le professionnel des Ressources Humaines doit faire face à des populations différentes au sein de l'entreprise. Il doit mettre en place une stratégie RH cohérente et commune à tous en prenant en compte les attentes et les besoins de chacun.

Le RH est de plus en plus impliqué dans les prises de décisions stratégiques, en faisant notamment partie du Comité de direction.

Le succès d'une entreprise repose en partie sur l'identification des experts ou «key people» ce qui est, en substance, l'un des rôles clefs du RH en raison de l'enjeu que représente le Talent management.

Mais «un bon expert ne fait pas forcément un bon manager».

Le Responsable RH peut alors privilégier de faire évoluer les Experts en mode projet plutôt qu'en management.



	0 A 3 ANS	3 A 6 ANS	6 A 10 ANS	> 10 ANS
DIRECTION/STRATEGIE RH/GENERALISTE				
/ice-Président Ressources Humaines	NS	90/120	120 / 150	> 150
DRH global/monde	NS	80/100	100/130	> 130
Directeur des Ressources Humaines	60/65	65/70	70/90	> 90
RRH/HR business partner/HR business leader	38/42	42/50	50/60	60/70
Chargé des Ressources Humaines	28/35	35/40	40/45	45/50
Assistant Ressources Humaines	24/28	28/32	32/35	35/40
GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIERES ET DES CO	OMPETENCES			
Directeur du développement RH	45/55	55/65	60/80	70/90
Responsable développement RH	40/45	45/50	50/60	NS
alent manager	36/40	40/45	45/60	60/80
Chargé de carrières et mobilités	30/35	35/40	40/45	NS
RECRUTEMENT				
Directeur du recrutement	NS	50/60	60/70	> 70
Responsable du recrutement	38/43	43/50	50/60	55/65
Chargé relations écoles et forums / Campus manager	28/32	32/38	NS	NS
Chargé de recrutement	24/30	30/35	NS	NS
FORMATION				
Responsable formation	38/42	42/48	48/60	60/70
Chargé de formation	26/30	28/35	35/40	NS
Assistant formation	24/28	28/32	32/35	NS
GESTION DES RH INTERNATIONALES				
Responsable des expatriés	38/42	42/48	48/60	NS
Gestionnaire mobilité internationale	28/32	32/38	NS	NS
CONDUITE DE CHANGEMENT				
Chef de projets conduite de changement	NS	NS	45/60	60/70
COMMUNICATION				
Responsable communication interne	33/38	38/42	42/50	NS
Chargé communication interne	26/28	30/32	33/35	NS
REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX				
Directeur rémunération et avantages sociaux	55/65	65/75	75/85	85/100
Responsable rémunération et avantages sociaux	45/55	55/65	65/75	75/85
Consultant rémunération	32/38	38/45	45/60	60/80
Chargé de mission/études rémunérations	28/32	32/38	38/43	43/50
Assistant rémunération	25/30	30/35	35/40	40/45
CONTROLE DE GESTION SOCIALE				
Responsable des études ou du reporting social	40/45	45/55	55/65	65/75
Chargé d'études RH/Contrôleur de gestion sociale	25/32	32/38	38/43	43/50
PAIE / ADMINISTRATION DU PERSONNEL				
Responsable du personnel	40/45	45/55	55/65	65/80
Responsable paie et/ou administration du personnel	35/45	45/55	55/65	65/75
	· ·	·	<u>.</u>	
Gestionnaire paie et/ou administration du personnel	24/30	30/35	35/40	40/45



	0 A 3 ANS	3 A 6 ANS	6 A 10 ANS	> 10 ANS
SYSTEMES D'INFORMATION DES RH				
Responsable des SIRH	40/45	45/50	50/60	60/70
Consultant SIRH	25/35	35/45	45/55	55/70
Chargé/Chef de projets SIRH	30/35	35/40	40/50	50/60
Ingénieur d'application	30/35	35/40	40/50	50/60
Assistant utilisateur	30/40	40/45	45/50	50/55
RELATIONS SOCIALES				
Responsable des relations sociales	NS	45/65	65/95	90/120
Responsable droit social	NS	50/72	70/100	85/125
Juriste en droit social	25/37	35/55	45/60	55/75
Chargé relations sociales	26/37	35/55	52/70	NS
AUTRES METIERS RH				
Coach	30/35	35/40	40/50	50/60
Chargé de mission handicap	25/30	28/35	NS	NS
Ergonome	25/30	28/35	35/42	NS
Consultant en insertion professionnelle/Consultant RH	22/24	24/28	28/30	30/32

SEBASTIEN M.

RRH

J'observe qu'il est de plus en plus courant de proposer un package incluant une partie variable indexée sur l'atteinte d'objectifs fixés. Selon moi, cette évolution des pratiques traduit bien :

- 1) Une professionnalisation de la fonction RH qui s'inscrit désormais dans une logique de performance, comme en témoigne d'ailleurs l'utilisation accrue du terme de «business partner».
- 2) Une volonté et une nécessité généralisée de la part des entreprises de maîtriser leurs budgets/coûts.
- 3) Une tension du marché avec un ratio candidatures/offre qui est souvent au moins éga à 100/1.

SYLVIE DOROTTE

Responsable Paies

J'ai eu la chance de faire une très belle mission de 6 mois dans une société de prestige et ce, grâce à Hays et surtout grâce à une consultante qui a su me proposer un poste en adéquation avec mon profil et mes attentes. Ma rémunération était de 40 K€ majorée de la prime de précarité soit 44 K€ par an. Au cours de ces 6 mois, des points on été fait régulièrement.

J'apprécie le dynamisme et la disponibilité de cette consultante. Très professionnelle, elle a su instaurer un climat de confiance entre nous.



HAYS Recruiting experts in Retail

RETAIL & LEISURE LES ENJEUX D'UN RECRUTEMENT EXIGEANT

Plusieurs grandes Maisons revoient leur positionnement et leurs exigences. Les clients espèrent un accueil et un service de qualité toujours plus élevés, et les marques redoublent d'attention pour combler leurs attentes.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Entre 2011 et 2012, le secteur du Luxe a connu une croissance fulgurante estimée à 10%, et cela a été particulièrement propice au marché de l'emploi. En 2013, il y a toujours autant d'ouvertures de points de vente, mais les Maisons de luxe ont ralenti leur croissance au premier trimestre. Ceci est dû en partie au ralentissement du flux de touristes (japonais et chinois notamment) et à la réduction des dépenses moyennes de ces derniers. Pourtant, la clientèle asiatique reste toujours la première clientèle des marques de luxe avec plus de 70 % du chiffre d'affaires réalisé avec la clientèle chinoise pour les Grands Magasins Haussmann.

L'année 2013 est également celle du Brésil. En effet, en vue de la Coupe du Monde 2014, les Brésiliens sont ciblés en priorité par les Maisons de luxe et leur langue est de plus en plus recherchée dans la vente.

En termes de consommation, les accessoires occupent désormais la première place des achats (27%), devant la Mode (26%), l'Horlogerie-Joaillerie (23%), les Parfums et Cosmétiques (20%) et les Arts de la table (2%).

Au niveau des postes Siège (création, développement, production, marketing, communication & wholesale), que ce soit au niveau des enseignes «High Street» ou des Maisons de luxe, les sociétés ont fait davantage attention à leur masse salariale. Elles ont continué à recruter mais pas à n'importe quel prix.

Les enseignes «High Street» et haut de gamme embauchent de plus en plus de profils bilingues voire trilingues. En effet, avec l'ouverture de deux grands centres commerciaux au cours du dernier trimestre 2013 (Aéroville et Beaugrenelle), les recrutements ciblés pour leurs magasins images appelés «flagship» ont considérablement augmenté. Ces nouveaux centres commerciaux haut de gamme drainent une clientèle internationale et exigeante. Les boutiques sont désormais à la recherche de vendeurs parlant des langues rares telles que le mandarin, le russe ou encore le portugais brésilien.

Les postes de Chefs de rayons pour les métiers de bouche (boucherie, charcuterie, marée, boulangerie) sont très recherchés et les bons profils pour ces postes restent rares.

Les nombreuses ouvertures de Drive ont fait évoluer les habitudes de consommation mais n'a pas réduit l'activité des magasins donc leurs besoins en recrutement sont constants, surtout en Ile-de-France où le turnover est élevé.

Concernant le marché du «Leisure» incluant l'Hôtellerie, la Restauration et le Tourisme, la crise est toujours là. Les budgets dédiés au recrutement sont à la baisse, les établissements préfèrent investir dans la rénovation de leurs établissements pour accroître la qualité. A ce titre, plutôt que d'externaliser leurs embauches, les clients s'orienteront davantage vers les sites spécialisés afin d'y déposer leurs offres et ainsi effectuer eux-mêmes les entretiens.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

La politique de rémunération pour la Vente est toujours très conditionnée par la part variable, notamment pour les Vendeurs. Par exemple, le Luxe étant en pleine croissance, les salaires dans les grandes Maisons peuvent rapidement s'envoler. Si la part fixe a peu évolué, les primes s'avèrent quant à elles de plus en plus motivantes, pouvant à elles seules tripler le montant du salaire fixe. Ce phénomène est d'autant plus fréquent dans les Grands Magasins parisiens.

Le secteur de l'Horlogerie-Joaillerie pour les métiers de la Vente attire de plus en plus de candidats. Il reste toutefois assez fermé et comporte des exigences spécifiques quant aux langues par exemple (le mandarin et le russe étant privilégiés) et l'expertise produit. Les candidats qui parviennent à percer dans ce secteur gagnent toutefois très bien leur vie. Cela se vérifie d'autant plus pour les boutiques situées dans le Triangle d'Or: place Vendôme et rue de La Paix. Les commissions touchées par les Vendeurs sont extrêmement intéressantes alors que le salaire fixe reste assez similaire à celui des autres secteurs du Luxe (PAP, Maroquinerie, Accessoires).

Les postes de Managers se portent toujours très bien et les salaires ont même tendance à être à la hausse. Ce phénomène est toutefois beaucoup plus mitigé pour les Maisons de créateurs et pour les marques nationales qui ont bien souvent un budget plus limité: elles ne peuvent donc pas se permettre de pratiquer une politique salariale trop élevée. Les Maisons de luxe rivalisent ainsi sur les propositions de salaire et n'hésitent pas à surenchérir lorsqu'elles pensent avoir identifié le meilleur profil. Dans le «Hight Street», les salaires peuvent varier du simple au double. C'est avant tout le cursus scolaire, les diplômes et l'expérience en management qui priment. Les Managers doivent être avant tout des gestionnaires hors pairs ainsi que de fins stratèges.

Retail & Leisure

Dans la Grande Distribution, les salaires ont tendance à stagner, contrairement à l'année dernière où les Directeurs de magasins étaient prêts à offrir davantage à leurs nouveaux collaborateurs. Aujourd'hui, ils ont plutôt tendance à proposer une rémunération égale à celle qu'avait le candidat à son précédent poste plutôt que de proposer davantage.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, LA FORMATION, COMPETENCES ET CRITERES

Les profils les plus recherchés ont généralement fait leurs armes dans les enseignes dites « écoles » ou à l'étranger. Ils sortent le plus souvent d'écoles de commerce Bac +4/5. Ce sont des Managers confirmés qui gèrent des points de ventes de plusieurs millions d'euros tout en étant exemplaires et participatifs sur le terrain. La maîtrise de l'anglais est désormais un pré-requis.

Les Maisons de luxe ont depuis 2012-2013 développés leurs services Marketing en créant les fonctions de Merchandiser de l'offre, qui ont en charge les analyses quantitatives et qualitatives permettant d'appuyer le studio et le développement sur l'élaboration des plans de collection.

Toujours au sein des directions Marketing ou Retail, selon les Maisons (toujours dans le Luxe), les postes d'Acheteur Retail ont connu une forte explosion, les sociétés souhaitant de plus en plus, faire correspondre l'offre disponible en magasin à la clientèle.

Ces métiers très particuliers avec des candidats devant être analytiques et suffisamment créatifs pour comprendre la dimension esthétique du produit, sont très demandés et les salaires ont donc particulièrement augmenté sur ces fonctions.

Les profils spécialisés Digital (E-commerce, CRM ou Community Management) sont toujours très recherchés et les sociétés n'hésitent pas à proposer des rémunérations intéressantes pour attirer les meilleurs.

Pour palier le manque de certains professionnels (Bouchers notamment), les enseignes proposent une formation interne et délivre un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) au candidat à l'issue de cette formation qu'ils suivent en alternance au sein d'un magasin. Ces formations ne sont malheureusement pas toujours reconnues par les autres enseignes.

Les candidats titulaires d'un Bac +5 sont également très sollicités par les enseignes de Distribution en particulier pour les postes plus stratégiques.

Il y a un nombre important de postes à pourvoir dans le secteur de l'Hôtellerie-Restauration mais rarement à des postes d'encadrement. Le turnover important nécessite la recherche permanente de Serveurs, de Commis de cuisine...

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

L'industrie française du Luxe occupe une place de premier plan dans l'économie mondiale. Les marques s'y livrent une compétition féroce : elles doivent être reconnues, innover et continuer à conquérir de nouveaux marchés. Avec une croissance de 4 à 5% en 2013, les Maisons de luxe envisagent l'avenir sereinement. Plusieurs grandes Maisons revoient leur positionnement et leurs exigences. Les clients espèrent un accueil et un service de qualité toujours plus élevés, et les marques redoublent d'attention pour combler leurs attentes.

De nouvelles marques font leur entrée sur le marché du Luxe français avec des emplacements stratégiques comme le Triangle d'Or parisien.

Ces maisons plus confidentielles attirent une clientèle de prestige qui se détourne de plus en plus des produits de luxe avec logos. La clientèle est en recherche d'exclusivité et de renouveau.

L'effervescence des recrutements n'est donc pas près de se calmer et les candidats disposant d'une vraie expertise de ce secteur seront davantage en position de force sur leur salaire et leur souhait d'évolution.

Les enseignes Discount tirent leurs épingles du jeu alors que le moyen de gamme souffre fortement. L'augmentation du prix des matières premières (coton, cuir) incite également à la prudence.

L'offre de postes en Grande Distribution, pour tout type de profil (Employé libre service à Directeur de magasin) devrait rester stable, voire même augmenter du fait des nombreuses ouvertures actuelles et à venir. S'ajoute à cela le turnover naturel. Même si certains Groupes (Carrefour ou Auchan par exemple) essaient de réduire le nombre de Managers en magasin, les opportunités demeurent toujours nombreuses.

L'activité des Hard-Discounters diminue et certaines enseignes (LIDL notamment) commencent à modifier leur image et leur positionnement. Lorsque certaines tentent de se démarquer grâce à leurs prix, d'autres travaillent sur la qualité de leurs services clients.

Les entreprises du Leisure ont peu de visibilité sur l'avenir suite à la crise et à la baisse de remplissage des hôtels. Au niveau de la restauration, le ticket moyen est en baisse donc les restaurateurs sont frileux dans leurs recrutements et optent souvent pour l'embauche d'extras.

CAMILLE P.

Styliste

Je sens que le marché est frileux tant du côté des Maisons de luxe que des candidats. Le secteur de la Mode et du Luxe est cependant en perpetuel changement, c'est à la fois excitant et frustrant car on est souvent amené à changer de société. J'aime découvrir de nouveaux projets et intégrer de nouvelles équipes. C'est rassurant d'être accompagné par un Consultant expert qui connait le marché et écoute nos attentes. Il me comprend et c'est l'essentiel, à l'image de la mode, je suis une passionnée.

GRILLES DE REMUNERATION



	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	< 5 ANS
CREATION DEVELOPPEMENT PRODUCTION			
CREATION			
Responsable d'atelier	50/65	65/80	80/120+
Styliste	25/38	38/50	50/100+
Modéliste manuel	30/38	38/45	45/50
Modéliste CAO	28/35	35/45	45/50
Patronnier/Gradeur manuel	28/30	30/35	35/40
Patronnier CAO	28/30	30/33	33/40
Technicien produit	23/30	30/35	35/38
Mécanicien modèle	15/20	20/25	25/27
DEVELOPPEMENT			
Responsable de collection	35/50	50/70	70/90+
Assistant de collection	25/35	35/37	37/40
Responsable/Directeur de l'offre	65/80	80/100	100/130
Chef de groupe	50/58	58/65	65/80
Chef de produit/Acheteur	28/35	35/45	45/60
Chef de produit/Développeur	28/35	35/45	50/60
Acheteur matières	28/35	35/45	45/60
Responsable achats matières	50/60	60/70	70/90
Chef de projets développement	38/45	45/55	55/68
PRODUCTION			
Directeur de production	55/65	70/80	80/100+
Responsable de production	35/45	45/60	60/80
Chargé/Assistant de production	23/30	30/38	38/43
Responsable qualité	35/45	45/55	55/70
Contrôleur qualité	15/25	25/35	35/38

Retail & Leisure

0 A 3 ANS

22/30

50/60

30/36

40/50

26/30

GRILLES DE REMUNERATION

3 A 5 ANS

30/40

60/80

36/42

50/60

30/38



< 5 ANS

40/60+

80/100+

42/55

60/80

38/42

COMMERCIAL & MARKETING MODE & LUXE			
COMMERCIAL			
Directeur commercial	50/65	65/80	80/120+
Responsable commercial grands comptes	25/38	38/50	50/100+
Responsable commercial wholesale	30/38	38/45	45/50
Responsable de zone export	28/35	35/45	45/50
Attaché commercial	28/30	30/35	35/40
MARKETING			
Chef de produit Trade	28/33	35/42	40/55
Brand manager	32/40	40/50	50/70
Directeur marketing	N/C	55/70	70/100+
Chargé de marketing	30/32	32/38	38/42
Assistant marketing	26/30	30/35	35/38
Merchandiser de l'offre	28/32	35/45	45/70
Acheteur retail	28/32	35/42	43/65
COMMUNICATION			

Attaché de presse

Responsable presse Chef de projets CRM

Responsable e-commerce

Chargé de communication

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	< 5 ANS
VENTE			
LUXE			
Responsable réseau	32/35	35/45	45/70
Formateur retail	45/50	50/60	70/80
Responsable concessions Grands Magasins	30/35	35/50	50/60
Responsable boutique	38/50	50/70	70/110
Responsable adjoint	33/39	39/45	NS
Responsable département	30/34	34/39	NS
Responsable caisse	26/29	29/33	NS
Responsable corner	25/30	30/36	36/47
Vendeur	22/27	27/32	32/36
Vendeur avec une langue rare + anglais	25/29	33/36	36/40
Démonstrateur	20/27	27/30	30/32
Caissier	21/26	26/30	30/33
Stockiste	19/23	23/26	26/28
HIGH STREET/MOYEN DE GAMME			
Animateur de réseau	35/40	40/45	45/60
Directeur de magasin Flagship	25/30	30/35	35/40
Directeur de magasin	22/25	25/28	28/35
Floor manager	22/24	24/28	28/32
Responsable adjoint Flagship	24/26	26/30	28/33
Responsable adjoint	19/21	21/24	24/26
Vendeur	16/19	19/22	22/25
Vendeur avec une langue rare + anglais	23/25	25/30	30/35
Vendeur	16/19	19/22	22/25
Visuel merchandiser	18/22	22/30	30/40
GRANDE DISTRIBUTION	SUPERMARCHES	HYPERMARCHES	
Animateur réseau/Chef de secteur	38/55	NS	
Directeur	24/50	65/110+	
Chef de rayon LS	21/30	30/42	
Chef de rayon boucherie	32/40	39/50	
Chef de rayon marée	24/33	33/45	
Chef de rayon boulangerie	25/36	36/45	
Chef de département/secteur	30/36	45/60	
Chef de caisse	18/30	33/45	
Responsable parapharmacie	NS	45/50	
Boucher	22/24	28/32	

4

ľ



	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	< 5 ANS
LEISURE			
RESTAURATION (SALLE)			
Directeur de restaurant	31/35	35/40	40/52
Directeur de restaurant rapide/à thème	27/32	32/35	35/39
Chargé de projets banquets	24/28	28/40	40/51
Maître d'hôtel	22/26	26/30	30/36
Sommelier	22/24	24/32	32/44
Manager de restaurant rapide/à thème	19/22	22/24	24/27
Assistant maître d'hôtel	19/22	22/26	26/30
Chef de rang	18/19	19/22	22/26
Barman	18/22	22/24	24/32
Serveur	17/18	18/20	20/23
Employé de restaurant rapide/à thème	18/19	19/21	21/24
RESTAURATION (CUISINE)			
Chef de cuisine	29/32	32/37	37/52
Chef pâtissier	28/32	32/37	35/41
Pâtissier	20/22	22/27	27/35
Second de cuisine	21/25	25/30	30/34
Chef de partie	18/21	21/24	24/28
Commis de cuisine	17/19	19/20	20/22
HOTELLERIE			
Directeur des opérations	NS	50/70	70/110
Directeur d'hôtel	40/48	48/72	72/110
Directeur F&B	32/37	37/46	46/65
Directeur de l'hébergement	36/40	40/46	46/65
Revenue/Yield manager	32/40	40/50	50/70
Chargé de projet événementiel	23/27	27/38	38/55
Responsable réservations	28/30	30/35	35/40
Chef de réception	25/28	28/30	30/33
Concierge	19/21	21/25	25/30
Gouvernante	18/22	22/26	26/34
Réceptionniste	18/21	21/23	23/27
Night Auditor	18/19	19/20	20/23
Femme/Valet de chambre	16/18	18/20	20/22
TOURISME & LOISIRS			
Directeur centre de loisirs	40/45	45/58	58/85
Directeur club de vacances	42/50	50/60	60/90
Directeur de thalasso	42/45	45/55	55/72
Directeur agence de voyage	28/33	33/36	36/40
Chef de produits touristiques	23/32	32/42	42/58
Hôtesse/Steward/Commercial de bord	17/22	22/28	28/32
Agent de voyages	20/21	21/23	23/26
Agent de réservation	17/21	21/25	25/27



HAYS Recruiting experts in Healthcare

SANTE UN MARCHE EN MUTATION

Les recruteurs s'appuient sur les parcours individuels pour détecter le meilleur profil possible.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

La loi du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, crée, dans son article 118, les Agences Régionales de Santé. Cette création a permis de redéfinir les schémas territoriaux, et ce faisant, accroître l'efficacité et la qualité des prestations de santé. Bien que les établissements privés, depuis quelques années, aient profité du gel des postes du secteur public pour gagner des parts de marché, nous avons récemment constaté une tendance à la réouverture de postes et par conséquent, à la reprise des recrutements. Cette embellie est toutefois à nuancer, en effet, afin d'optimiser les coûts, plusieurs mesures ont été prises telles que la réduction du temps d'hospitalisation au profit des soins à domicile.

MR. RAMON



Directeur Général Cap Santé - Clinique Saint Jean

La collaboration des établissements de santé LR avec l'ARS assure une coordination efficiente des structures dans le cadre du projet régional qui les fédère. L'ensemble constitue un « marché de la santé » global, porteur et évolutif.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES, FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Volatilité, sous-effectif et pénurie, le secteur de la Santé apparaît de prime abord comme étant l'un des plus instables qui soient, à tous les niveaux hiérarchiques. Les recrutements se concentrent de fait, sur le personnel soignant, le personnel encadrant et les profils médicaux spécialisés, très recherchés autant dans le public que dans le privé. Le personnel encadrant (Chef de blocs opératoires, Responsables d'unités de soins, etc.) se fait rare et les recrutements de Médecins et Chirurgiens deviennent compliqués en raison du petit nombre de candidats. Les métiers de Direction en environnement hospitalier ne demandent plus seulement des connaissances médicales ou paramédicales. Pour exercer ces nouvelles fonctions de gestion de centres de profit, les clients exigent de la part des candidats une réelle pluridisciplinarité.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

Le vieillissement de la population affectant les recrutements sera la source de nouveaux besoins en termes d'offres de soins et verra la multiplication d'établissements spécialisés qui auront su s'adapter et se positionner en pôle d'excellence. Ces établissements spécialisés, EHPAD, USLD, aussi bien que les SSIAD et l'HAD sont une alternative moins coûteuse qu'un séjour à l'hôpital.

santé» global, porteur et évolutif.	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	< 5 ANS
INDUSTRIE			
Médecin du travail	60/70	70/95	95 et +
Infirmière du travail	30/34	34/40	40 et+
SANITAIRE			
FONCTION DE DIRECTION			
Directeur d'établissement	63/65	65/75	75/120
Adjoint de direction	50/55	55/70	70/95
MEDECINE / CHIRURGIE			
Toutes spécialités / Installation en Libéral	Rémunération selon le chiffre d'affaires		
ENCADREMENT			
DSI	40/45	45/55	55/70
Chef de bloc	38/40	40/50	50/65
Cadre de santé	35/40	40/45	45/50



	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	< 5 ANS
REEDUCATEUR			
Kinésithérapeute	35/40	40/45	45 et +
SOIGNANT			
IBODE	24/28	28/34	34/40
IADE	24/28	28/34	34/40
IDE	19/25	25/30	30/35
Aide-soignant	16/19	19/21	21/23
SSR			
FONCTION DE DIRECTION			
Directeur d'établissement	40/45	45/55	55 et +
Adjoint de direction	38/40	40/50	50 et +
MEDECINE			
Médecin généraliste	50/55	55/65	65/85
Nédecin gériatre	55/60	60/70	70/90
ENCADREMENT			
Chef de service	35/40	40/55	55/70
Cadre de santé	35/40	40/45	45/50
REEDUCATEUR			
Kinésithérapeute	35/40	40/45	45 et +
Ergothérapeute	18/20	20/23	23 et +
Psychomotricien	20/30	30/40	40 et +
Nutritionniste	18/20	20/24	24 +
MEDICO SOCIAL			
FONCTION DE DIRECTION			
Directeur d'établissement	35/38	38/45	45/55
Adjoint de direction	30/35	35/38	38/42
MEDECINE			
Psychiatre	70/73	73/78	78 +
ENCADREMENT			
Chef de service	35/40	40/45	45 et +
Educateur	18/24	24/38	28/32
Moniteur éducateurs	16/20	20/25	25/30
REEDUCATEUR			
Kinésithérapeute	35/40	40/45	45 et +
Ergothérapeute	18/20	20/23	23 et +
Psychomotricien	20/30	30/40	40 et +
Nutritionniste	18/20	20/24	24+
SOIGNANT			
Puéricultrice	20/25	25/30	30 et +
Animateur de la petite enfance	19/22	22/25	25 et +
Psychologue	17/20	20/22	22 et +
Orthophoniste	20/22	24/28	28 et +
nfirmière	19/25	25/30	30/35



HAYS Recruiting experts in Supply Chain

SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE CLEFS DE COMPETITIVITE ET DE REDUCTION DES COUTS OPERATIONNELS

Réduire et maîtriser les coûts, proposer des solutions innovantes, rationaliser et accompagner ses partenaires comme ses prescripteurs internes, garantir la qualité, optimiser les délais et le taux de service clients : autant de points essentiels pour toute entreprise dans un marché concurrentiel, instable, aux multiples changements où la bonne maîtrise des opérations est primordiale.

EVOLUTION DU MARCHE ET CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Les recrutements sur les fonctions Achats, Supply Chain & Logistique ont connu en 2013 deux semestres bien contrastés, au rythme de l'économie. Si nous avons observé un début d'année d'attentisme, la reprise s'est amorcée à partir de l'été avec des recrutements qui avaient été jusqu'alors suspendus.

Dans un premier temps, nos clients ont préféré limiter leurs recrutements au strict minimum (peu ou pas de création de poste, délocalisation en Europe, des remplacements effectués au comptegoutte). La seconde période, quant à elle, a montré des signes évidents de relance. Il convient de nuancer cette affirmation sur trois points. D'abord, certains acteurs, moins cycliques, ont gardé un rythme stable de recrutement en début d'année (c'est le cas pour les secteurs de la Distribution et des Services). Malgré l'attentisme, d'autres secteurs ont dû rattraper leur retard et recruter. Prenons l'exemple des Acheteurs dans l'Industrie pharmaceutique, le BTP ou des Supply Chain Managers dans l'Aéronautique, qui démontre qu'il existe encore des domaines dans lesquels ces fonctions ont un fort potentiel de reconnaissance.

De nombreux acteurs ont fait évoluer l'organisation de leurs équipes Achats ces deux dernières années vers un système matriciel international avec un niveau local (Acheteur site, Acheteur pays, plus près des réalités des prescripteurs, plus de réactivité dans la gestion des crises et des délais d'approvisionnement), et un niveau global (mutualisation du panel et stratégie achats uniformisée). D'autres ont privilégié l'outsourcing de certaines familles avec des succès divers. Ces évolutions d'organisation ne sont toutefois pas linéaires et nous avons constaté de timides changements, voir des retours en arrière.

Cependant, il n'y a pas de lien immédiat entre une fonction Achats mature et une fonction Achats centralisée. Son degré d'intégration dans le process de décision est certainement le meilleur moyen pour évaluer la maturité Achats réelle d'une entreprise.

Nous avons pu observer cette année moins de bouleversements sur les métiers Supply Chain & Logistique bien installés au cœur des entreprises et qui continuent d'afficher un très fort potentiel de développement. Néanmoins, il leur a fallu faire face à un manque général de budget ou de degré de priorisation dans leur développement où beaucoup de Managers ont dû composer avec des moyens limités. Un nombre important de missions en CDD ont été proposé cette année, avec des exigences de recrutement aussi élevées que pour une intégration en CDI. Ces Managers n'ont pas le droit à l'erreur dans le pilotage de leurs actions et manquent souvent de temps pour former leurs nouveaux collaborateurs. Ainsi, il semble nécessaire de procéder à des ajustements avec les salaires proposés pour ce type de contrats qui permettent difficilement de retirer des profils expérimentés et disponibles.

Les fonctions Achats, Supply Chain & Logistique, sont garantes de la coordination globale de l'entreprise pour satisfaire le client. Elles représentent un atout majeur pour le présent et l'avenir, dans la recherche de performance d'entreprise. Sources clefs de compétitivité et de réduction des coûts opérationnels, elles ont gagné leur légitimité dans les groupes internationaux. Toutefois, le niveau de maturité est largement hétérogène, voir non intégré pour des entreprises de taille plus modestes. Si ces profils bénéficient d'une très bonne formation reconnue à l'international, les contraintes budgétaires actuelles rendent les entreprises frileuses dans les moyens accordés pour développer leurs équipes, et ainsi monter en compétences.

L'allongement des process de recrutement est devenu récurrent depuis la récession économique. Les entreprises ne disposent pas d'une vision précise de leur avenir, elles avancent par à-coups et ont de grandes difficultés à mesurer la complexité de recruter de tels profils. De l'autre côté, en fonction des spécialités, les meilleurs candidats ont tendance à se raréfier. Ces faits de marché ont du mal à être pris en compte dans le cadre des choix de profils. La crise économique a eu de vraies répercussions psychologiques, tant sur les candidats que sur les entreprises. Nous recommandons aux recruteurs de bien définir le cahier des charges en amont du recrutement pour éviter les changements de cap. Il est conseillé également de limiter le nombre d'entretiens dans le but de fluidifier le process de recrutement.

96



Supply Chain, Achats & Logistique

Ce constat étant fait, la reprise des embauches constatée au second trimestre 2013 et la réouverture de budgets pour renforcer les équipes nous offrent une meilleure perspective d'avenir. Les entreprises envisagent 2014 comme une année de reprise et commencent à anticiper des besoins à venir.

L'Aéronautique est un exemple à mettre en lumière car ce secteur crée de l'emploi et la maturité de nos métiers y est faible. Le service Achats des majors de cette industrie est actuellement structuré à l'image des meilleures pratiques dans les secteurs plus en avance (par famille, par projet et par région). La perte de vitesse d'autres secteurs industriels leur permet d'attirer des experts rodés aux process Métier et de rattraper leur retard. Le boom de l'Aéronautique se ressent également en Supply Chain et se traduit par des créations de postes au sein d'entreprises de taille plus réduite dans lesquelles ces notions sont encore floues, mais où il y a de la place pour les esprits plus autonomes.

D'autres secteurs sont étonnamment demandeurs sur nos métiers par rapport à leurs résultats. C'est notamment le cas pour les acteurs de l'Automobile qui connaissent un turnover sur leurs effectifs Achats et offrent ainsi de belles opportunités pour des collaborateurs convoités par les industries Aéronautique, Ferroviaire ou Energétique. En revanche, malgré de nombreux besoins sur ces métiers, l'Automobile souffre d'un véritable problème d'attractivité.

Le secteur du E-commerce continue son incroyable ascension.

Le développement des «drives» par la Grande Distribution créé
des besoins, puisque cela nécessite de recruter des professionnels
expérimentés dans les opérations en entrepôts Logistique. L'industrie
Pharmaceutique est une source de nombreux recrutements et continue
d'accentuer la mise en avant des fonctions Supply Chain et Achats.

La Banque et l'Assurance sont aussi des grands recruteurs pour les
acheteurs

Les secteurs de la Parfumerie, des Cosmétiques et du Luxe ont connu une période de transition par rapport au rythme soutenu dans leurs embauches en 2011 et 2012. Les indicateurs actuels nous montrent que ces recrutements devraient reprendre sensiblement en 2014, relançant ainsi la professionnalisation de nos fonctions vers une plus grande maturité, en amont du process de décision. L'industrie FMCG (ou produits de grande consommation) est dans une phase de maintien des effectifs, ajustant ses besoins par des recrutements en contrat à durée déterminée.

Notre dernière étude indiquait que les prestataires de services (Logisticiens, Transporteurs, 3PL, Outsourcing) retrouvaient le moral et que les projections pour 2013 représentaient de véritables challenges pour chacun, ce qui s'est confirmé. Les acteurs de ce marché connaissent des trajectoires diverses et les acteurs en bonne santé se battent pour recruter les meilleurs profils.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Sur un marché en tension, les recruteurs ne disposent pas d'enveloppes salariales importantes permettant d'attirer les meilleurs candidats. Au-delà du risque que peut constituer une période d'essai pouvant s'étendre sur 8 mois vu le contexte actuel, la stagnation des salaires limite la possibilité d'accueillir de futurs collaborateurs.

Les candidats qui éprouvent des difficultés pour convaincre les entreprises de les accueillir dans leurs effectifs font preuve de flexibilité au sujet des salaires pratiqués et du type de contrat proposé.

D'une manière générale, la tendance est à un ralentissement des salaires fixes avec la mise en place de plus en plus fréquente de bonus sur résultat, et ce, peu importe le niveau de poste. Les salaires à l'embauche pour les jeunes diplômés restent sur des bases identiques ces 3 dernières années.

La typologie des contrats proposés constitue une difficulté importante lorsqu'il s'agit d'attirer des profils qualifiés et pénuriques, répondant aux besoins des Managers.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Les demandes se font sentir sur l'ensemble de la chaîne concernant les profils Supply Chain & Logistique. Les Prévisionnistes et Planificateurs confirmés sont toujours très demandés car ils représentent le pivot entre la vision business et la vision opérationnelle des entreprises.

Les demandes qui sont faites sont très précises et sélectives : secteurs d'activités, circuits de distribution et système d'informations sont des critères de choix qui laissent place à peu de flexibilité dans les recrutements même si nous manquons cruellement de Demand & Supply Planner.

Les sollicitations sont nombreuses pour des besoins de Managers des opérations et des profils d'encadrement intermédiaires tels que des Responsable exploitation ou des Chefs d'équipe performants et diplômés. Les bons profils disponibles sont rares. Les experts de l'organisation et du pilotage des activités de transport sont également pénuriques dans la mesure où les recruteurs ciblent des profils types adaptables à leur modèle de distribution.

En Achats, le manque de candidats se fait sentir dans certains domaines de pointe. C'est le cas pour les recrutements faisant appel à la triple compétence technique (Ingénieur mécanique, électronique, système de production, agro, ou encore packaging), fonctionnelle (stratégie achats), linguistique (anglais systématique au minimum). En effet, dans un contexte de globalisation du panel et de centralisation généralisée des équipes Achats, la maîtrise parfaite de l'anglais est un pré-requis. Même si le pouvoir d'attractivité des pays à bas coûts est moindre qu'à une certaine époque, il reste d'actualité pour les Achats de prestations intellectuelles et de services (assistance). Les profils d'Acheteurs projet et programme alliant une grande polyvalence technique (intégration de l'ensemble des segments composant un projet), une vision transversale au sein de l'entreprise ainsi qu'un management fonctionnel et international demeurent très prisés.

Par ailleurs, il y a une hausse constante des demandes de spécialistes expérimentés sur des commodités indirectes (IS/IT, Logistique, FM, Travel & Mice, Marketing, MRO...) où ces portefeuilles gagnent en légitimité et les attentes d'expertise sont de plus en plus marquées.

Supply Chain, Achats & Logistique

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Les formations supérieures à Bac +5 ou Bac +6 en Supply Chain, Achats & Logistique sont la norme aujourd'hui pour l'ensemble des postes à responsabilités. Les principales écoles d'Ingénieurs, universités et écoles de commerce disposent d'une spécialisation dans le domaine. Aussi, les employeurs attendent de plus en plus de leurs Agents de maîtrise un niveau d'études élevé et spécialisé avec un Bac +4 minimum. Les candidats doivent être réactifs dans la résolution de problèmes, savoir prendre des initiatives, être force de proposition à différents niveaux de hiérarchie, tout en sachant intégrer rapidement les informations, comprendre les enjeux et les conséquences de leurs actions. Pour cela, leurs capacités d'analyse, de négociation et d'innovation ainsi que leur aisance en communication seront mises à rude épreuve. Ils ont une excellente maîtrise des outils et des process afin de fédérer leurs interlocuteurs autour des bonnes pratiques.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR?

2014 devrait connaître une stabilisation des effectifs Achats et Supply Chain en France due à deux effets contraires. D'un côté, la délocalisation et la décentralisation des équipes au sein des secteurs matures en Europe de l'Est ou dans des pays plus accueillants fiscalement. De l'autre, la nécessité de renforcement et le développement des entités encore peu staffées. Les Dirigeants ont conscience de la valeur ajoutée que ces métiers générateurs de profits représentent. Ainsi, nous croyons fortement à des investissements en ces temps de sortie de crise.



MARIE-CELINE ADNANI





La palette des technologies offertes par le groupe Safran est très large. Ainsi nous sommes amenés à recruter de nombreux candidats sur les fonctions Supply Chain et Achats, aux parcours variés, afin d'accompagner le changement sur des produits innovants. En amont de la production, la Supply Chain intervient dans le processus de développement pour assurer la réussite de l'industrialisation des évolutions et des nouveaux programmes et ainsi faire gagner nos fournisseurs et nos clients tout au long de la chaîne de valeur. Ces métiers sont donc stratégiques pour le Groupe.

BASTIEN RAGOT

S&OP Analyst

Après avoir décidé de faire évoluer ma carrière vers une autre société, j'ai rapidement été contacté par plusieurs cabinets de recrutement.

Certains ont su cibler mon profil et mes attentes, et tout particulièrement Hays. A la suite d'un entretien et de nombreux échanges cordiaux avec le manager, nous avons su définir la meilleure opportunité pour mon projet professionnel.

J'ai ainsi pu obtenir un poste intéressant et challengeant dans une société qui est pour moi une des plus importantes et des plus innovantes en Supply Chain.

Supply Chain, Achats & Logistique

GRILLES DE REMUNERATION



	0 A 4	0 A 4 ANS		4 A 10 ANS		> 10 ANS	
	Effectif < 500	Effectif > 500	Effectif < 500	Effectif > 500	Effectif < 500	Effectif > 500	
ACHATS							
Directeur achats	NS	NS	57/70	NS	65/120	110/175+	
Responsable achats	36/47	NS	40/55	53/75	58/85	75/110	
Acheteur leader ou Coordinateur achats	NS	NS	NS	48/70	NS	60/80	
Acheteur famille ou commodité	33/42	36/47	37/48	45/60	NS	NS	
Acheteur projet	35/45	40/50	40/55	48/70	52/75	65/90	
SUPPLY CHAIN & LOGISTIQUE							
INDUSTRIE							
Directeur/Responsable supply chain	NS	NS	50/70	65/85	80/100	95/140+	
Directeur/Responsable logistique	NS	NS	40/60	50/75	70/90	80/100+	
Responsable / Prévisionniste des ventes - demand planning	30/35	33/45	40/50	50/70	NS	NS	
Responsable/Planificateur de production	30/40	35/45	45/50	50/70	52/67	65/80	
Responsable approvisionnements	35/40	40/45	40/45	50/65	50/65	NS	
Responsable distribution et transports	32/40	35/45	40/45	55/70	NS	65/75	
Approvisionneur	27/29	27/33	29/33	33/38	NS	NS	
Coordinateur logistique et transports	27/28	28/33	30/34	34/38	35 +	40 +	
DISTRIBUTION ET DISTRIBUTION SPECIALISEE							
Directeur/Responsable supply chain	NS	NS	45/65	60/80	70/90	90/135+	
Directeur/Responsable logistique	NS	NS	35/55	45/70	60/80	75/100 +	
Responsable approvisionnements et allocation	35/40	40/45	40/45	55/70	50/65	65/75	
Responsable distribution et transport	32/40	35/45	40/45	55/70	NS	65/75	
Responsable exploitation	35/38	38/42	42/45	45/50	NS	NS	
Pilote de flux	NS	34/39	NS	37/45	NS	NS	
Approvisionneur	26/28	26/33	29/33	33/38	NS	NS	
Gestionnaire de stocks	25/27	26/28	27/30	29/35	NS	NS	
Chef d'équipe	24/27	26/28	26/29	29/35	NS	NS	
Ingénieur - Chef de projets logistique	33/35	35/45	38/50	45/65	NS	60/80	
PRESTATION LOGISTIQUE & TRANSPORT							
Directeur/Responsable des opérations	NS	NS	55/65	65/80	75/100	85/115+	
Directeur de site ou plateforme	NS	NS	50/55	55/60	65/75	75/100	
Directeur d'agence transport	NS	NS	45/50	50/55	50/55	60/70	
Responsable exploitation	33/36	NS	42/45	45/50	45/50	50/55	
Responsable transport	33/36	NS	40/45	45/50	45/50	60/70	
Responsable de service (réception, préparation, expédition)	NS	NS	30/34	33/39	32/36	35/42	
Gestionnaire de stocks	25/27	26/28	27/30	29/32	NS	NS	
Chef d'équipe	24/27	26/28	26/29	29/35	NS	NS	
Chef de projets	33/35	35/45	38/50	45/65	NS	60/80	
Ingénieur méthodes	32/34	34/40	35/45	40/60	NS	NS	



BIEN-ETRE ET PERFORMANCE

FABIEN STUT - Directeur régional Hays France

L'Etude de rémunération Nationale Hays 2013/2014 confirme que depuis 5 ans les rémunérations stagnent et ne peuvent plus s'imposer comme le facteur clé d'une politique RH durable.

L'environnement économique défavorable contraint les employeurs à rivaliser de créativité pour attirer, garder ou motiver les compétences tout en tenant compte de leurs marges de manœuvre financières indiscutablement réduites.

En période de crise, la tentation est forte de mettre essentiellement en œuvre des actions de réduction de coûts (réduction d'effectif notamment). En réalité, le plus grand levier de gain se situe dans l'amélioration de la performance par le développement du bien-être des salariés. Si le mal être affecte la performance (stress, démotivation, turnover, absentéisme, etc.), le bien-être rend plus efficace comme le montre une récente étude de la Harvard Business Review («les employés heureux sont 30 % plus productifs (...)»).

Une des vertus de la crise est ainsi d'avoir mis l'épanouissement de l'individu au centre du projet d'entreprise. «La performance sociale » est un concept en passe de devenir incontournable et durable par sa résonnance aux oreilles de la génération Y pour laquelle la rémunération n'est pas le levier de motivation principal.

Si organiser le bien-être des salariés relève parfois de la gageure, quelques pistes méritent toutefois d'être explorées : apporter une meilleure visibilité quant aux perspectives d'évolutions professionnelles, améliorer le confort du lieu de travail, développer un management porteur de sens basé sur « le plaisir de faire » plutôt que sur « le devoir de faire » ou encore clarifier le projet collectif susceptible de « cimenter » les individualités...

Reste pour l'entreprise à réussir cette transition sans que cette adaptation à l'individu ne vienne contrarier la prééminence d'un projet commun.



Aix-en-Provence

Immeuble Grand Angle 4, place Barthélemy Niollor 13100 Aix-en-Provence T: 04 42 37 09 60 aix@havs.fr

Bordeaux

Immeuble Marivaux 11-17, rue Condillac 33000 Bordeaux T: 05 56 48 70 40 bordeaux@havs.fr

Diion

23, rue de la Poste 21000 Dijon T: 03 80 44 10 20 dijon@hays.fr

Lille

6, rue Jean Roisin 59800 Lille T: 03 28 04 50 56 lille@havs fr

Lyon

Le Grand Bazar 2, rue Grolée 69002 Lyon T: 04 72 00 00 72 lyon@hays.fr

Montpellier

Immeuble Le Thèbes 68, allée de Mycènes 34000 Montpellier T: 04 67 22 05 05 montpellier@hays.fr

Nancy

34, rue Stanislas 54000 Nancy T: 03 83 33 34 35 nancy@havs.fr

Nantes

36, boulevard Guist'hau 44000 Nantes T: 02 51 83 16 20 nantes@hays.fr

Nice

des anglais
06200 Nice
T: 04 97 18 80 00
nice@hays.fr

Paris

Building Gaveau 11, avenue Delcassé 75008 Paris T: 01 42 99 16 99 paris@hays.fr

Rennes

2, rue au Duc 35000 Rennes T: 02 99 67 99 50 rennes@hays.fr

Rouen

86, rue de la République 76000 Rouen T: 02 32 12 50 50 rouen@hays.fr

Strasbourg

13, quai Kléber 67000 Strasbourg T: 03 88 22 80 80 strasbourg@bays fr

Toulouse

23, rue Lafayette 31000 Toulouse T: 05 34 44 50 90 toulouse@hays.fr

Tours

19, avenue de Grammont 37000 Tours T: 02 47 75 26 05 tours@hays.fr

© Copyright Hays plc 2014. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unpartitive relations to the world was result in point and for crimpal action.