



**ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION**

**FRANCE**

**2019**



<b>Avant-propos</b>	4
<b>Enquête candidats</b>	6
<b>Étude de rémunération</b>	
<b>Paris et Île-de-France</b>	10
ADV – Supply Chain	12
Assistanat	14
Assurance	16
Banque	18
Comptabilité - Finance - Audit	20
Construction	22
Immobilier	24
IT – Digital	26
Life Sciences	28
Ressources Humaines – Juridique	30
<b>Lyon et Rhône-Alpes</b>	32
<b>Walters People</b>	
À propos	36
Ce qui nous différencie	37
Contact	38

# AVANT-PROPOS

“ L’année 2018 a tenu ses promesses et ouvre de belles perspectives pour 2019. Comme au cours de l’année écoulée, nous devrions connaître une période de croissance teintée d’optimisme qui se traduira par un marché largement favorable aux candidats. En effet, grâce à un assouplissement et à un allègement des contraintes réglementaires autour de l’emploi, les entreprises ont gagné en liberté et en flexibilité dans la gestion de leurs embauches. Ce mouvement majeur du marché de l’emploi profite en définitive aux candidats qui se retrouvent face à des opportunités nombreuses, et parfois - sur certains métiers - plus nombreuses qu’eux-mêmes.

Pour les recruteurs, cette situation est à l’origine d’une “guerre des talents” intense. Les entreprises doivent à la fois retenir leurs équipes, mais aussi actionner les leviers qui permettront d’attirer les nouveaux talents. Dans ce souci de rétention des équipes, la formation devient un enjeu crucial pour les sociétés qui doivent capitaliser sur leurs ressources existantes. En proposant des programmes de formation ambitieux, elles ouvrent des perspectives pour leurs équipes, leur permettant de se projeter dans une évolution de carrière, aussi bien interne qu’externe.

Et pour attirer de nouveaux talents, c’est cette fois sur le mode de travail que les entreprises doivent évoluer. Le besoin de mobilité, d’agilité et de flexibilité des candidats est en effet toujours plus fort : notre enquête révèle qu’ils sont plus de 6 sur 10 à annoncer vouloir changer d’entreprise sous moins d’un an, et que le télétravail pourrait faire accepter un salaire moindre à un tiers d’entre eux... Si elles souhaitent préserver leur attractivité, les entreprises doivent se conformer à ces attentes et proposer de nouvelles façons de travailler reposant sur la digitalisation, les pratiques de *co-working* et de *smart-working*.

Alors que 59% des candidats se disent optimistes pour leur domaine d’activité en 2019, plusieurs secteurs ou métiers se révéleront particulièrement attractifs.

Le secteur bancaire tout d’abord, va logiquement tirer profit d’un Brexit qui devrait se concrétiser cette année. De nombreux postes seront rapatriés en France, synonyme d’autant de nouvelles opportunités pour les professionnels du secteur.

Du côté des *Life Sciences*, les fonctions en recherche et développement vont bénéficier d’investissements importants de la part des entreprises qui comprennent

que ces postes sont la garantie de succès futurs.

Enfin, les métiers de la *supply chain* et de l'administration des ventes resteront très dynamiques. Ils seront tirés par un secteur de la distribution toujours plus puissant – e-commerce en tête – et avec des besoins en hausse continue.

Les entreprises, tous secteurs confondus, continuent de voir l'intérim comme un véritable atout. Ce type de contrat s'intègre parfaitement dans la problématique de gestion des coûts qu'elles connaissent actuellement car sa flexibilité leur garantit un pilotage pointu de la masse salariale. Ce mode de travail est en outre une réponse forte au besoin de flexibilité des candidats.

2019 devrait profiter à toutes les parties prenantes du marché de l'emploi, candidats comme entreprises, même si ces dernières doivent se tenir prêtes à faire évoluer leurs politiques RH face à d'éventuels basculements. Plusieurs facteurs entrent en effet en jeu : l'évolution des modes de travail, la recherche de mobilité de plus en plus forte chez les candidats et des événements sociaux récents qui auront, sans doute, un impact sur le marché de l'emploi en 2019. Le monde économique devra s'adapter et à nouveau faire preuve de flexibilité. ”



### **Alain Mlanao**

Managing Director

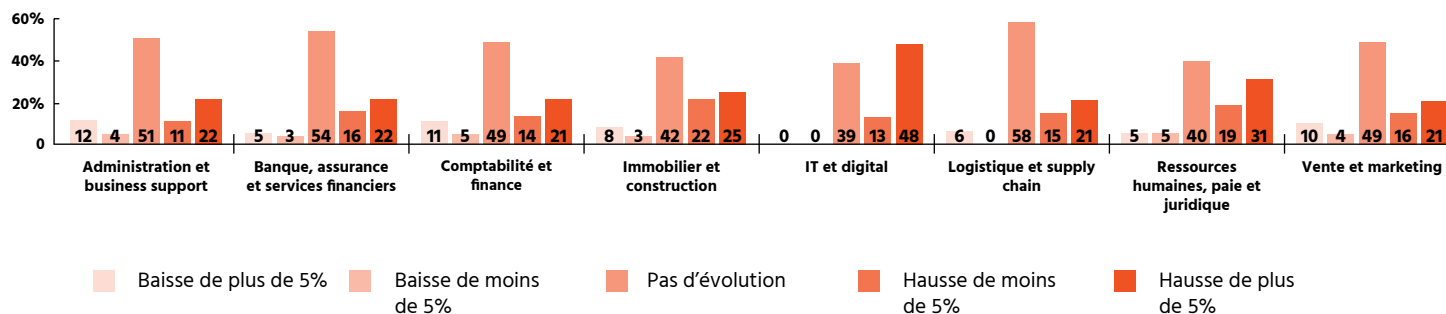
Walters People France

+33 1 40 76 05 05

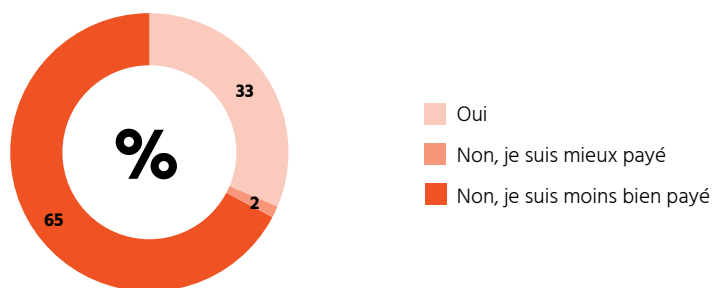
# ENQUÊTE CANDIDATS

## LA RÉMUNÉRATION

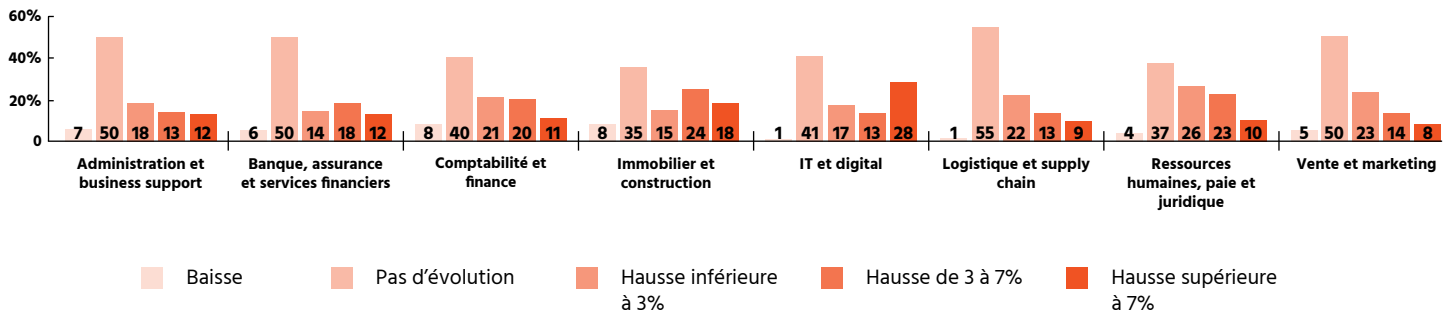
### Comment votre salaire a-t-il évolué en 2018 ?



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



## Quelle évolution de salaire attendez-vous pour 2019 ?



## Quelle contrepartie vous ferait accepter un salaire moins important ?



**42%**  
Plus d'**avantages**  
(hors rémunération)



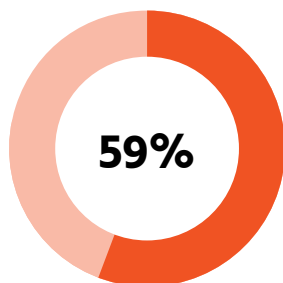
**38%**  
Une plus grande  
**flexibilité horaire**



**36%**  
La possibilité de  
pratiquer le **télétravail**

# ENQUÊTE CANDIDATS

## LES ATTENTES POUR 2019



**59%** des candidats s'attendent à plus d'opportunités d'emploi dans leur secteur en 2019

### Les domaines d'activité les plus optimistes



**1<sup>er</sup>**  
IT



**2<sup>ème</sup>**  
Immobilier et  
Construction



**3<sup>ème</sup>**  
Banque, Assurance et  
Services Financiers



**Plus de 1 candidat sur 10** envisagent de changer complètement de carrière en 2019

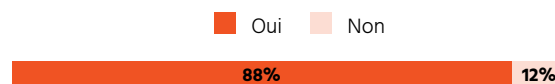


## LA STABILITÉ PROFESSIONNELLE

Vous envisagez un changement de poste sous...



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



Sur quels leviers votre entreprise devrait-elle agir pour vous garder ?



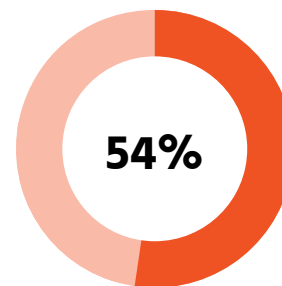
**1**  
La rémunération



**2**  
Les perspectives d'évolution



**3**  
Le mode de management



**54%** des salariés estiment que leur entreprise ne met rien en place pour les garder

**PARIS ET ÎLE-DE-FRANCE**





## ADV & supply chain

L'année 2018 a été celle d'un fort dynamisme en termes d'emploi aussi bien pour les métiers de l'administration des ventes que pour ceux de la *supply chain*. En ADV, le marché évolue très positivement pour les candidats. Ils sont largement sollicités, voient leurs rémunérations croître et signent de plus en plus de contrats en CDI. En *supply chain*, les offres se sont faites plus nombreuses pour les candidats. C'est particulièrement vrai dans le secteur de la distribution, en réponse à un besoin d'optimisation des processus de production et de livraison visant à réduire les coûts.

L'accroissement du recours au CDI dans les métiers de l'ADV devrait se poursuivre en 2019. L'intérim sera quant à lui utilisé pour répondre aux accroissements d'activité issus des fonctionnements saisonniers des entreprises. Dans le domaine de la *supply chain*, le CDI sera à nouveau privilégié, sauf pour les approvisionneurs qui seront embauchés en intérim afin de répondre à des retards pris dans la gestion des commandes fournisseurs.

Deux métiers seront particulièrement à l'honneur en 2019 : le prévisionniste des ventes qui permettra aux entreprises d'optimiser leur production pour éviter les pertes de marchandises, et le gestionnaire de flux, qui aura pour rôle principal d'optimiser les stocks.

## ADV-SUPPLY CHAIN

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
<b>ADV</b>				
Assistant ADV*	22-28K	<b>26-30K</b>	12-15	<b>14-16</b>
Assistant commercial	23-28K	<b>28-32K</b>	13-15	<b>15-18</b>
Import export	28-34K	<b>32-35K</b>	15-19	<b>18-19</b>
Chargé de clientèle	19-22K	<b>19-22K</b>	10-12	<b>10-12</b>
Gestionnaire base de données	28-33K	<b>28-35K</b>	15-18	<b>15-19</b>
<b>Supply Chain</b>				
Acheteur	30-40K	<b>32-40K</b>	16-22	<b>18-22</b>
Assistant achats	22-26K	<b>22-28K</b>	12-14	<b>12-15</b>
Approvisionneur	26-32K	<b>27-35K</b>	14-18	<b>15-19</b>
Prévisionniste des ventes	40-45K	<b>40-45K</b>	22-25	<b>22-25</b>
Coordinateur logistique	28-33K	<b>28-33K</b>	15-18	<b>15-18</b>

**70%** des candidats en ADV et *supply chain* estiment que leur salaire n'est pas à la hauteur de leurs compétences et expériences.

## Assistanat

Le marché de l'assistanat est caractérisé par une bascule vers des profils de plus en plus polyvalents. Dans ce cadre, l'*Office Manager* est particulièrement sollicité, notamment s'il est capable d'occuper des fonctions transverses qui font de lui l'interface entre les services. C'est particulièrement vrai dans les entreprises de taille intermédiaire, en recherche de collaborateurs pouvant étendre la gamme des sujets sur lesquels ils auront une valeur ajoutée.

Un autre atout pour les candidats est la maîtrise de l'anglais. Cette compétence déclenche en effet pour eux de nouvelles opportunités, tant sur la diversité de leurs missions qu'en termes de rémunération et de perspectives de carrière.

2019 devrait largement bénéficier aux secteurs de la banque et des services financiers du fait du Brexit. Le rapatriement en France de certaines activités devrait en effet particulièrement profiter aux métiers de l'assistanat.

Dans une conjoncture favorable et avec de nombreux candidats en recherche ou en veille, les salaires ne devraient que légèrement évoluer cette année.

## ASSISTANAT

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
Assistant de direction générale / du Président*	42-55K	<b>46-60K</b>	23-30	<b>25-33</b>
Office manager	35-45K	<b>35-45K</b>	19-25	<b>19-25</b>
Assistant de direction	38-45K	<b>38-45K</b>	21-25	<b>21-25</b>
Assistant d'équipe	27-35K	<b>28-35K</b>	15-19	<b>15-19</b>
Assistant polyvalent / administratif	20-27K	<b>21-28K</b>	11-15	<b>12-15</b>

**22%** des candidats des métiers de l'assistanat ont connu une hausse de salaire de plus de 5% en 2018.

## Assurance

Le secteur de l'assurance est toujours très actif, avec un marché en constante évolution. La digitalisation, qui concerne aussi bien les acteurs historiques que récents, transforme les métiers. En parallèle, la concurrence rude entre les acteurs bouscule le marché, les poussant à adopter une vision toujours plus orientée clients. L'objectif pour les assureurs : préserver leur positionnement ou tenter de gagner des parts de marché.

La différenciation étant clé dans l'assurance d'aujourd'hui (du fait notamment du développement des comparateurs de prix), l'expérience client devient une priorité. On notera dès lors un dynamisme fort des métiers de la souscription, du conseil et de la gestion. Les gestionnaires sinistres et les conseillers développement clients sont au cœur de cet enjeu de satisfaction clients avec un objectif primordial : fidéliser.

Ce souci de fidélisation est également très présent dans la gestion des équipes. Alors que la pénurie de candidats est importante, les acteurs du marché mettent en place formations, passerelles et mobilités pour retenir leurs talents. On observe ce changement d'état d'esprit dès l'intégration : les assureurs s'ouvrent à de nouveaux profils qui bénéficient à leur arrivée d'un parcours de

formation personnalisé permettant aux entreprises de répondre à des besoins opérationnels spécifiques.

Avec cette ouverture vers de nouveaux profils ayant une maîtrise de poste moins nette, les assureurs rendent plus flexibles leurs tranches de rémunération (avec une corrélation entre expérience globale et expérience sur la fonction). Les candidats qui devront bénéficier de formations se verront en effet proposer des salaires d'entrée moins importants. Pour les autres, et en particulier les métiers avec des compétences plus spécifiques comme le risque entreprises, les rémunérations n'augmenteront pas de manière significative. Elles continueront cependant à évoluer sur le principe de l'offre et de la demande entre candidats et recruteurs.

Pour les candidats justement, les critères de choix intègrent désormais davantage que le simple salaire brut ou net. Ils s'intéressent maintenant à l'ensemble du *package* proposé : possibilités de formation et d'évolution, mobilité, avantages mais aussi équilibre vie privée / vie professionnelle. Cela est rendu possible par un marché qui leur est favorable du fait de son dynamisme et des opportunités disponibles.



## ASSURANCE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
Souscripteur*	35-45K	<b>35-45K</b>	19-25	<b>19-25</b>
Gestionnaire production	28-35K	<b>25-37K</b>	15-19	<b>14-20</b>
Gestionnaire sinistres	30-35K	<b>25-35K</b>	16-19	<b>14-19</b>
Conseiller client	25-30K	<b>23-30K</b>	14-16	<b>13-16</b>
Comptable assurance	32-38K	<b>32-38K</b>	18-21	<b>18-21</b>
Juriste protection juridique	30-32k	<b>33-35K</b>	16-18	<b>18-19</b>

**65%** des candidats du secteur pensent qu'il y aura plus d'opportunités pour eux dans le marché de l'assurance en 2019.

## Banque

Alors que les banques en ligne continuent leur expansion et créent de nombreuses opportunités sur des postes de relation clients, les *Fintech* se développent et viennent les concurrencer. Ces sociétés indépendantes qui développent notamment de nouvelles solutions de paiement en ligne ont un impact sur les recrutements, générant un besoin fort de profils associant techniques bancaires et compétences en IT et digital. Face à cela, les banques en ligne, souvent associées à de grands groupes, offrent de solides possibilités d'évolution pour les candidats, qui peuvent espérer atteindre des postes de superviseur ou des activités transverses sur les métiers *Back* et *Middle-Office*. Dans un tel contexte d'évolution de carrière, l'intérim permet aux jeunes diplômés de découvrir des métiers différents et de rejoindre des environnements dans lesquels ils se sentiront véritablement à l'aise, leur intégration devenant un sujet majeur pour les recruteurs.

Du fait des évolutions juridiques constantes du secteur, les métiers de gestionnaire KYC / LAB (dans la lutte anti-blanchiment d'argent et le financement du terrorisme) et de *compliance officer* sont particulièrement dynamiques. Ils permettent aux banques de mieux contrôler leurs opérations et d'assurer

leur conformité avec les réglementations. Les sociétés d'*asset management* insufflent elles aussi un véritable dynamisme au recrutement, avec un volume important de CDI. A noter que malgré ces mouvements, les rémunérations du secteur devraient rester stables en 2019.

Le Brexit, enfin, a eu et continue d'avoir des conséquences concrètes. Alors que plusieurs banques étrangères ont annoncé leur retour en France, l'Autorité Bancaire Européenne prépare quant à elle son déménagement pour le premier trimestre 2019. Dès lors et malgré la concurrence d'autres places européennes, des créations de postes sont attendues en France et à Paris ; particulièrement pour les métiers de la BFI.

## BANQUE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
Gestionnaire Back-Office*	26-35K	<b>26-35K</b>	14-19	<b>14-19</b>
Gestionnaire Middle-Office	34-42K	<b>34-42K</b>	19-23	<b>19-23</b>
Analyste crédits particuliers	26-30K	<b>26-30K</b>	14-16	<b>14-16</b>
Analyste financier corporate	28-40K	<b>28-40K</b>	15-22	<b>15-22</b>
Conseiller clientèle en ligne	22-26K	<b>22-26K</b>	12-14	<b>12-14</b>
Assistant banquier privé	28-36K	<b>28-36K</b>	15-20	<b>15-20</b>
Compliance officer	35-50K	<b>35-50K</b>	19-27	<b>19-27</b>
Comptable réglementaire	35-50K	<b>35-50K</b>	19-27	<b>19-27</b>

**60%** des candidats du secteur bancaire envisagent de changer d'entreprise en 2019.

\*Les noms de poste s'entendent H/F

## Comptabilité, audit et finance

Le niveau d'exigence élevé des acteurs économiques, sur la production et le *reporting* insufflé un véritable dynamisme dans les services comptables et financiers. Du fait de cette activité dense, le volume de recrutement reste soutenu ; ceci aussi bien sur les contrats temporaires que permanents. Dans ce contexte, on note une tension particulière autour du poste de comptable général, avec un nombre de candidats qualifiés trop faible pour satisfaire les besoins du marché.

Au niveau des rémunérations, la situation tend à se consolider en finance et comptabilité, après plusieurs années de véritable hausse. On observe cependant que les postes en audit et expertise comptable continuent – eux – à voir leurs salaires grimper. C'est particulièrement le cas pour les candidats en sortie d'école, trop peu nombreux, et qui bénéficient donc de la concurrence entre les employeurs. Autre élément dans ces métiers, tendant à tirer les salaires vers le haut : la maîtrise de l'anglais qui reste un véritable atout pour les candidats. Dans ces fonctions d'audit et expertise comptable, la loi PACTE risque d'avoir un impact sur le recrutement. Du fait de l'abaissement des seuils d'audit, une quantité importante de mandats seront abandonnés, ce qui

pourra réduire les recrutements en audit dans les petits et moyens cabinets.

On notera cependant une véritable évolution des métiers. Du fait des développements technologiques et particulièrement de l'automatisation qui s'appliquera aux tâches à faible valeur ajoutée, le métier de collaborateur comptable va s'orienter de plus en plus vers une activité de conseil.

## COMPTABILITÉ ET FINANCE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
<b>Comptabilité</b>				
Comptable général*	32-45K	<b>32-45K</b>	18-25	<b>18-25</b>
Comptable clients	28-32K	<b>28-32K</b>	15-18	<b>15-18</b>
Comptable fournisseurs	24-32K	<b>24-32K</b>	13-18	<b>13-18</b>
Aide comptable	21-26K	<b>21-26K</b>	12-14	<b>12-14</b>
<b>Audit &amp; Expertise Comptable</b>				
Collaborateur comptable junior	26-30k	<b>28-32K</b>	14-16	<b>15-18</b>
Collaborateur comptable confirmé	33-40K	<b>33-40K</b>	18-22	<b>18-22</b>
Chef de mission	40-50K	<b>40-50K</b>	22-27	<b>22-27</b>
Auditeur externe junior	35-38K	<b>35-38K</b>	19-21	<b>19-21</b>
<b>Finance</b>				
Trésorier	40-50k	<b>40-50K</b>	22-27	<b>22-27</b>
Credit manager	40-50k	<b>40-50K</b>	22-27	<b>22-27</b>
Contrôleur de gestion junior	35-40k	<b>35-40K</b>	19-22	<b>19-22</b>
Gestionnaire recouvrement	26-32k	<b>26-32K</b>	14-18	<b>14-18</b>

La flexibilité horaire est le **principal avantage** qui ferait accepter une baisse de salaire aux candidats en comptabilité, audit et finance.

\*Les noms de poste s'entendent H/F

## Construction

Le secteur de la construction est durablement poussé par les projets autour des Jeux Olympiques de Paris 2024 et du Grand Paris. Plus ces projets avancent, plus les mises en chantier sont nombreuses ce qui a nécessairement un impact sur les recrutements. Les candidats font effectivement face à une très forte demande des entreprises sur les postes en travaux et notamment dans les fonctions d'encadrement avec des conducteurs de travaux, chefs d'équipe ou de chantier qui sont particulièrement sollicités. Ces besoins en recrutement sont pérennes, déjà observés depuis plusieurs années et encore attendus pour plusieurs autres.

En 2019, les métiers de la maintenance devraient connaître une belle évolution. En effet, alors que les constructions sont de plus en plus nombreuses, les besoins en entretien de ces nouveaux édifices grandissent eux aussi. Les recrutements se feront particulièrement dynamiques pour les techniciens de maintenance par exemple. En outre, les candidats sur ces postes étant globalement rares, cela a un impact positif pour eux : les entreprises vont devoir tout mettre en place pour les attirer et les retenir.

## CONSTRUCTION

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
Mètreur*	27-37K	<b>28-40K</b>	15-20	<b>15-22</b>
Technicien / Ingénieur étude de prix	28-45K	<b>28-50K</b>	15-25	<b>15-27</b>
Dessinateur / projeteur	30-45K	<b>30-45K</b>	16-25	<b>16-25</b>
Chef d'équipe	22-32K	<b>24-34K</b>	12-18	<b>13-19</b>
Chef de chantier	45-65K	<b>45-65K</b>	25-36	<b>25-36</b>
Conducteur de travaux junior	26-40K	<b>27-42K</b>	14-22	<b>15-23</b>
Conducteur de travaux confirmé	35-50K	<b>38-60K</b>	19-27	<b>21-33</b>
Chef de projet	30-50K	<b>32-52K</b>	16-27	<b>18-28</b>
Assistant de travaux	25-35K	<b>25-37K</b>	14-19	<b>14-20</b>
Technicien de maintenance (électricité / CVC)	27-37k	<b>27-37K</b>	15-20	<b>15-20</b>
Architecte d'intérieur	30-45k	<b>30-45K</b>	16-25	<b>16-25</b>

**7 candidats sur 10** des métiers de la construction considèrent que leur salaire n'est pas à la hauteur de leurs compétences et expériences.

\*Les noms de poste s'entendent H/F

## Immobilier

Dans un contexte de grands projets en Île-de-France, le secteur de l'immobilier est particulièrement dynamique. La croissance et l'optimisme observés sur ce marché sont notamment tirés par le Grand Paris et les Jeux Olympiques de 2024. Du fait de la pérennité de cet environnement positif, la tendance s'oriente donc naturellement vers une augmentation importante des recrutements en CDI. En effet, alors que les projets se développent autour de calendriers longs, les candidats sont en pénurie sur certaines fonctions spécifiques. Les entreprises se doivent donc de mettre en place des environnements favorables pour pouvoir les retenir.

Avec ces projets multiples, les opportunités sur les métiers de la promotion immobilière sont particulièrement nombreuses. Il en va de même pour les fonctions de gestion technique qui tirent profit d'un environnement juridique de plus en plus exigeant qui crée de l'activité. Enfin, et parce que les niveaux de rémunération y sont élevés, les métiers du *facility* et du *property management* réussissent à attirer des candidats en nombre.

Pour le marché de l'immobilier dans son intégralité, les rémunérations devraient rester sur une courbe ascendante. On note cependant que les évolutions y sont plutôt raisonnables.



## IMMOBILIER

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
Gestionnaire copropriété*	34-50K	<b>35-50K</b>	19-27	<b>19-27</b>
Gestionnaire locatif	28-35K	<b>28-36K</b>	15-19	<b>15-20</b>
Comptable copropriété	28-38K	<b>29-40K</b>	15-21	<b>16-22</b>
Comptable locatif	28-38K	<b>28-40K</b>	15-21	<b>15-22</b>
Assistant copropriété	25-33K	<b>26-34K</b>	14-18	<b>14-19</b>
Assistant locatif	23-29K	<b>23-32K</b>	13-16	<b>13-18</b>
Property manager	32-50K	<b>34-50K</b>	18-27	<b>19-27</b>
Comptable immobilier mandant	34-50K	<b>34-50K</b>	19-27	<b>19-27</b>
Responsable technique	32-45K	<b>34-45K</b>	18-25	<b>19-25</b>
Assistant technique	28-34K	<b>28-32K</b>	15-19	<b>15-18</b>
Responsable de programmes	34-50K	<b>34-50K</b>	19-27	<b>19-27</b>
Assistant de programmes	28-36K	<b>28-38K</b>	15-20	<b>15-21</b>

**25%** des candidats du secteur de l'immobilier ont bénéficié d'une hausse de salaire de plus de 5% en 2018.

\*Les noms de poste s'entendent H/F

## IT et digital

En 2018, le marché de l'IT et du digital a de nouveau offert aux candidats de nombreuses opportunités. Le développement des nouvelles technologies, la digitalisation et la dématérialisation croissantes sont à la base de projets IT toujours plus importants, qui créent mécaniquement de véritables besoins. Dans ce contexte, les fonctions du développement informatique, de l'ingénierie systèmes et réseaux, et du support applicatif métiers sont particulièrement dynamiques.

En 2019, tirée par les projets autour du *Big Data* et du *Cloud*, la courbe des recrutements devrait continuer à grimper. Les rémunérations devraient elles aussi connaître une évolution favorable, du fait de la concurrence des entreprises face aux profils disponibles. Dans ce secteur cependant, les salaires seront aussi liés aux compétences techniques ; plus celles-ci seront fortes chez un candidat, plus ce dernier pourra prétendre à une rémunération importante.

Nous sommes désormais dans un marché que les candidats maîtrisent. Ils en ont compris le fonctionnement et surtout les attentes. Les étudiants en particulier, sont dorénavant capables d'orienter leurs formations pour que leurs candidatures soient les plus attractives possibles pour les entreprises.

## IT ET DIGITAL

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
Chef de projet SI*	45-50K	<b>45-50K</b>	25-27	<b>25-27</b>
Chef de projet MOA	35-50K	<b>38-50K</b>	19-27	<b>21-27</b>
Administrateur systèmes et réseaux	34-38K	<b>35-40K</b>	19-21	<b>19-22</b>
Technicien support / Help desk	22-26K	<b>22-30K</b>	12-14	<b>12-16</b>
Ingénieur études et développement	38-45K	<b>38-50K</b>	21-25	<b>21-27</b>
Webmaster / Webdesigner	28-35K	<b>28-35K</b>	15-19	<b>15-19</b>

**8 candidats sur 10** en poste dans les métiers de l'IT et du digital sont ouverts aux propositions de poste d'autres entreprises.

## Life sciences

Le marché des industries de santé (industrie pharmaceutique, dispositif médical, etc...) a été et sera fortement impacté par d'importantes évolutions juridiques et légales.

En juillet 2018, le gouvernement a annoncé, lors du Conseil Stratégique des Industries de Santé, des réformes ambitieuses visant à soutenir l'industrie de la santé. Les délais administratifs de mise en circulation de nouveaux médicaments devraient être réduits, les procédures de lancement des essais cliniques aussi et enfin, un pôle d'excellence mondiale dans le domaine des biotechnologies devrait être créé en France. En parallèle, la réforme de la sérialisation entrant en vigueur au début de l'année 2019 devrait avoir un impact favorable sur le marché de l'emploi. En effet, les équipes d'assurance qualité et de production vont devoir se renforcer pour faire face aux nouvelles exigences de traçabilité.

La digitalisation des industries de santé fait quant à elle apparaître de nouveaux métiers, du fait notamment du développement massif des nouvelles « medtechs » spécialisées dans les dispositifs médicaux connectés.

Ce marché crée de nombreuses et réelles opportunités pour les jeunes diplômés issus de nouveaux Masters ou d'écoles d'ingénieurs avec une spécialisation dans ce domaine.

Du côté des salaires, la pénurie de candidats devrait mener à des hausses importantes en 2019 sur deux métiers : les techniciens de maintenance avec une expérience dans les équipements pharmaceutiques et les chargés d'affaires réglementaires spécialisés dans les dispositifs médicaux, largement recherchés du fait du durcissement des normes européennes dans le domaine.

## LIFE SCIENCES

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
Technicien de laboratoire*	26-32K	<b>26-32K</b>	14-18	<b>14-18</b>
Ingénieur développement analytique	35-45K	<b>35-45K</b>	19-25	<b>19-25</b>
Technicien contrôle qualité	26-32K	<b>27-33K</b>	14-18	<b>15-18</b>
Technicien de fabrication	22-27K	<b>22-27K</b>	12-15	<b>12-15</b>
Technicien de maintenance	36-42K	<b>38-44K</b>	20-23	<b>21-24</b>
Chargé d'assurance qualité	33-38K	<b>35-40K</b>	18-21	<b>19-22</b>
Chargé d'affaires réglementaires	35-45k	<b>37-47K</b>	19-25	<b>20-26</b>
Chef de produit	35-42k	<b>35-42K</b>	19-23	<b>19-23</b>

**33%** des candidats pensent que leur salaire correspond à leur niveau de compétence et d'expérience.

\*Les noms de poste s'entendent H/F

## Ressources humaines, paie et juridique

Le secteur des RH, de la paie et du juridique est poussé par un environnement réglementaire en constante évolution pour les entreprises. Les volumes de recrutement sur ces métiers sont au beau fixe. Ils sont toujours soutenus, et même en croissance, aussi bien sur le recrutement temporaire que permanent.

Les nouvelles règles issues des « ordonnances Macron » et le prélèvement à la source sont autant de phénomènes qui dynamisent l'activité pour les professionnels. L'objectif pour eux est de s'adapter à cet environnement mouvant grâce à une mise à jour continue de leurs compétences. Du côté des entreprises par contre, un tel marché devient vite pénurique : les candidats disponibles et qualifiés ne sont plus assez nombreux. Cette situation est particulièrement vraie chez les gestionnaires de paie, qui ont plus d'opportunités disponibles qu'ils ne sont de candidats. Dès lors, l'impact sur les rémunérations se fait vite ressentir, dès l'entrée dans le monde du travail : bénéficiant du manque de candidats qualifiés, un gestionnaire de paie junior peut par exemple se positionner à 30K€ dès l'obtention de son diplôme.



## RESSOURCES HUMAINES – PAIE - JURIDIQUE

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
<b>Ressources humaines</b>				
Chargé de recrutement*	30-38K	<b>30-38K</b>	16-21	<b>16-21</b>
Gestionnaire RH	30-36K	<b>30-36K</b>	16-20	<b>16-20</b>
Chargé de formation	32-38K	<b>32-38K</b>	18-21	<b>18-21</b>
Assistant RH	26-32K	<b>26-32K</b>	14-18	<b>14-18</b>
Gestionnaire paie	30-36K	<b>30-38K</b>	16-20	<b>16-21</b>
<b>Juridique</b>				
Juriste	35-45K	<b>35-45K</b>	19-25	<b>19-25</b>
Assistant juridique	28-32K	<b>28-32K</b>	15-18	<b>15-18</b>

**44%** des candidats en ressources humaines, paie et juridique accepteraient une baisse de salaire si elle ouvrait le droit à plus de télétravail.

\*Les noms de poste s'entendent H/F

# LYON ET RHÔNE-ALPES





## Lyon et Rhône-Alpes

Le marché rhônalpin a été très porteur au cours de l'année 2018, aussi bien sur des postes en contrats temporaires que permanents. Du fait de l'arrivée des nouvelles générations sur le marché de l'emploi, ce dernier devient nécessairement plus flexible. On observe notamment un turnover naturel de plus en plus fort avec des collaborateurs qui ne restent plus aussi longtemps qu'avant en entreprise. Dans ce contexte, alors que les sociétés souhaitent fidéliser leurs équipes, on note une légère hausse des salaires par rapport à l'année précédente. La rémunération devient un véritable outil de rétention des talents.

L'année qui s'ouvre devrait poursuivre autour de cet état d'esprit positif et optimiste avec une activité toujours aussi dynamique tenant les embauches en CDI à un haut niveau. Dans ce cadre, les métiers de l'administration des ventes, des achats et de la logistique sont particulièrement dynamiques avec une recherche intense d'approvisionneurs et de planificateurs qui intervient en réponse à des flux logistiques toujours plus denses. Influencé par le même phénomène, le métier d'assistant – notamment commercial – est de plus en plus souvent adossé à des compétences linguistiques qui permettent de s'intégrer dans un environnement toujours plus international.

Dans ce contexte, et face aux contrats permanents, l'intérim devrait quant à lui être en léger recul mais les accroissements d'activité et remplacements vont permettre de maintenir le niveau. Les salaires devraient eux aussi se stabiliser. Les entreprises sont en effet dans un phénomène de basculement, mettant désormais au premier plan la qualité de vie au travail plutôt que les salaires. Cet environnement devenant un atout indispensable pour attirer les candidats.

**LYON**

	SALAIRE ANNUEL (€)		TAUX HORAIRE (€)	
	2018	2019	2018	2019
<b>ADV - Achats - Logistique</b>				
Assistant ADV*	23-26K	<b>23-26K</b>	13-14	<b>13-14</b>
Assistant ADV export	26-28K	<b>28-30K</b>	14-15	<b>15-16</b>
Assistant logistique / transport	23-25k	<b>24-26K</b>	13-14	<b>13-14</b>
Exploitant route	23-27k	<b>24-27K</b>	13-15	<b>13-15</b>
Exploitant overseas	26-30k	<b>28-34K</b>	14-16	<b>15-19</b>
<b>Finance - Comptabilité - RH</b>				
Comptable général	29-33k	<b>29-33K</b>	16-18	<b>16-18</b>
Gestionnaire paie	29-32k	<b>29-33K</b>	16-18	<b>16-18</b>
Comptable tiers	21-23k	<b>22-25K</b>	12-13	<b>12-14</b>
Contrôleur de gestion	38-43k	<b>38-44K</b>	21-24	<b>21-24</b>
<b>Assistanat</b>				
Assistant de direction	30-34k	<b>32-36K</b>	16-19	<b>18-20</b>
Assistant commercial	23-25k	<b>24-26K</b>	13-14	<b>13-14</b>
Assistant juridique	21-23k	<b>22-25K</b>	12-13	<b>12-14</b>



# A PROPOS

## Qui sommes-nous ?

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

Walters People a des bureaux en France, en Belgique, aux Pays-Bas et en Espagne. Nos bureaux français sont situés à Paris, Lyon et Saint-Quentin-en-Yvelines.

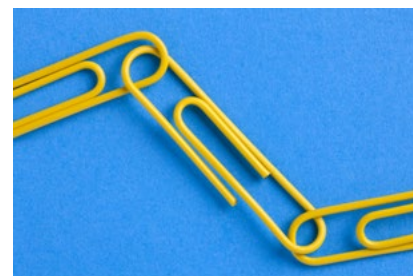
Nos succès sont le résultat direct de la passion, de l'énergie et de l'implication de nos consultants.

## Le groupe Robert Walters

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

Présent dans 29 pays, le groupe Robert Walters est le partenaire idéal pour des projets nationaux comme transnationaux. C'est pour cela que nous servons aussi bien des PME que de grands groupes internationaux.

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



# CE QUI NOUS DIFFÉRENCIE

## 1. Nous sommes spécialisés

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

## 2. Nous avons une forte culture d'équipe

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

## 3. Nous travaillons avec intégrité

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

## 4. Nous garantissons vitesse et qualité

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

## 5. Nous sommes tournés vers les candidats

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

## 6. Nous sommes reconnus pour notre façon de travailler

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

# CONTACT

## Paris

251, boulevard Pereire

75017 Paris

T : +33 1 40 76 05 05

F : +33 1 40 76 05 06

E : [wpparis@walterspeople.com](mailto:wpparis@walterspeople.com)

## Lyon

94, quai Charles de Gaulle

69006 Lyon

T : +33 4 72 69 77 15

F : +33 4 72 69 71 18

E : [wplyon@walterspeople.com](mailto:wplyon@walterspeople.com)

## Saint-Quentin-en-Yvelines

41, avenue du Centre

78180 Montigny-le-Bretonneux

T : +33 1 30 48 21 80

F : +33 1 30 48 21 99

E : [wpparis@walterspeople.com](mailto:wpparis@walterspeople.com)





**VOTRE**

**EXPERT**

**CARRIÈRE**

**WALTERS**  
*people*