

# Étude de rémunérations 2025



Michael Page

# Sommaire

|   |    |
|---|----|
| Salaires 2025 : à quoi vous attendre ?  | 3  |
| Achats & Supply Chain                   | 6  |
| ADV & Relation Clients                  | 10 |
| Assistanat & Office Management          | 13 |
| Assurance                               | 16 |
| Audit, Conseil & Expertise              | 20 |
| Avocats                                 | 24 |
| Banque                                  | 26 |
| Commercial                              | 30 |
| Construction                            | 34 |
| Digital, Marketing & Communication      | 38 |
| Distribution & Commerce                 | 41 |
| Facility Management & Services Généraux | 44 |
| Finance & Comptabilité                  | 47 |
| Hôtellerie, Restauration & Tourisme     | 51 |
| Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage         | 55 |
| Ingénieurs & Techniciens                | 60 |
| Juridique & Fiscal                      | 64 |
| Life Sciences                           | 67 |
| Medical Devices                         | 71 |
| Métiers à impact positif                | 74 |
| Ressources Humaines                     | 79 |
| Santé                                   | 82 |
| Secteur Non-Profit                      | 86 |
| Secteur Public                          | 89 |
| Technology                              | 90 |

## Salaires 2025 : à quoi vous attendre ?

L'année 2024 est marquée par une instabilité économique globale à laquelle s'est ajouté un contexte politique français inédit, lui aussi facteur d'incertitudes pour la croissance. Au milieu de tout cela, les salariés français veulent maintenir ou accroître leur pouvoir d'achat grâce à un salaire compétitif, dans une période où l'inflation reflue un peu plus vite qu'attendu. Si la hausse des prix à la consommation est retombée à 1,9% en août(1), le sujet reste pour autant toujours très sensible.

En tant qu'acteur de l'emploi, nous observons également une réinitialisation du rapport au travail. Si la quête de sens des candidats n'est pas une tendance nouvelle, nous constatons en revanche un décalage marquant entre d'un côté, les attentes de talents de plus en plus exigeants sur les salaires, la flexibilité ou le contenu de leurs missions et d'un autre côté des entreprises qui peinent à concilier toutes ces aspirations avec une réalité économique moins favorable. Elles observent aussi une forme de défiance dans l'engagement de leurs collaborateurs et s'interrogent sur ce changement de paradigme. D'autant que les salariés continuent d'exprimer des attentes fortes autour de l'inclusion ou de la politique RSE de leur employeur. Ajoutons à cela une pénurie structurelle de profils qualifiés, en particulier dans certains secteurs comme l'industrie ou le secteur du numérique.

Comme chaque changement, chaque difficulté est aussi une source d'opportunité : les entreprises qui abordent ces questions de manière proactive pourront se différencier, renforcer leur compétitivité et attirer les talents dont elles ont impérativement besoin pour se développer.

### **1- La nouvelle directive européenne sur la transparence et l'égalité salariale est un changement majeur pour les employeurs**

Elle entrera en vigueur en France en 2026 et vise à réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes en imposant aux entreprises une obligation de transparence sur les rémunérations. En luttant en faveur de l'élimination des écarts salariaux persistants, elle doit contribuer à une plus grande équité dans le monde du travail. A la frontière entre clarté et confiance, cette évolution peut aussi être l'opportunité de renforcer la fidélité des salariés envers leur employeur. Elle s'appliquera également aux candidats à un emploi, car le texte rappelle qu'un des premiers éléments de l'élimination de la discrimination en matière de rémunération est la transparence des salaires avant l'embauche. Une fois en poste, les salariés pourront aussi demander à leur employeur des informations sur les niveaux moyens de rémunération, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail, ainsi que des informations sur les critères utilisés pour déterminer la progression du salaire et de la carrière. Enfin les services Ressources Humaines auront l'interdiction



**Laurent  
Blanchard**

**Directeur Général  
PageGroup France**

d'interroger les candidats sur l'historique de leurs rémunérations. Se pose dès à présent la question de l'anticipation de cette directive : quelles seront les modalités d'application ? Quel sera le niveau des sanctions ? Comment adapter sa politique salariale et ses process d'augmentation... ?

## **2- Une autre tendance qui se confirme : l'accentuation de l'inclusion des personnes en situation de handicap et les seniors**

La diversité et l'inclusion sont devenues des priorités pour notre société et les entreprises sont en première ligne. Elles doivent ajuster leurs politiques RH en faveur des personnes en situation de handicap qui connaissent un taux d'emploi très inférieur (38% contre 68%) à l'ensemble de la population(2). Faire tomber les a priori, adapter les postes de travail, mettre en place des formations spécifiques... les organisations doivent adapter leurs pratiques pour valoriser l'expérience de tous les candidats et de tous leurs salariés.

Le sujet des seniors est également crucial au regard d'une société dont la pyramide des âges évolue et qui compte désormais plus du tiers de sa population active entre 50 et 64 ans. La France n'est pas en avance puisque le taux d'emploi des seniors y est plus faible qu'en Europe (56% vs 63%). L'employabilité des seniors est devenue l'un des principaux leviers de l'économie française pour accéder au plein emploi. Là aussi, l'évolution des mentalités est absolument essentielle car les préjugés sont nombreux, et faux pour la plupart. Pour autant, d'autres changements seraient utiles comme une meilleure adaptation des fins de carrières, plus d'agilité sur certains contrats mais aussi une plus grande attention portée à la formation des plus de 50 ans, trop peu priorisée aujourd'hui, alors qu'elle est clé pour maintenir ou développer les compétences, donc l'employabilité.

## **3- Les enjeux RH autour de la réindustrialisation de la France**

L'industrie française, se trouve aujourd'hui face à des défis majeurs en matière de ressources humaines. Avec la réindustrialisation comme priorité nationale, la question de l'attractivité et de la rétention des talents devient cruciale. D'après les données de l'Insee, 67% des entreprises industrielles signalent une pénurie de compétences. Par ailleurs, 25% des employeurs indiquent que cette insuffisance de talents freine considérablement leur production. Pour répondre aux besoins de ce secteur en transformation, il est indispensable d'investir dans la formation continue et le développement des compétences des employés. L'essor des technologies numériques, la digitalisation des processus industriels, l'intégration de l'IA, impactent aussi considérablement les besoins. L'industrie 4.0 est une réalité et une nécessité pour augmenter la productivité des entreprises françaises. C'est un enjeu supplémentaire en matière de compétences. Qu'on parle de production, de Supply Chain ou de transition énergétique, les

profils ciblés sont de plus en plus pointus. Cependant, les jeunes diplômés français présentent souvent des compétences trop généralistes, ce qui constitue un défi supplémentaire pour les recruteurs. Les dirigeants et leurs équipes RH devront élaborer des stratégies pour combler ce décalage.

#### **4- Les métiers de l'IT : une tension permanente**

Les technologies de l'information dépassent leur rôle de simple moteur de croissance économique et sont devenues un vecteur de transformation sociétale. L'intelligence artificielle, le cloud, la data ou encore la cybersécurité, bouleversent nos façons de travailler, de produire et de collaborer. Cette révolution numérique est également une source majeure de création d'emplois. Et la France présente quelques champions au niveau mondial notamment parmi les ESN. Les éditeurs de logiciels ont également connu des progressions à deux chiffres en 2023, tandis que les sociétés de conseil en IT ont vu leurs revenus augmenter de près de 10%. Cette tendance devrait se poursuivre et ce marché devrait encore croître de 6% en termes de chiffre d'affaires et générer 76 200 embauches de cadres d'ici la fin de l'année 2024. C'est un défi majeur mais aussi une formidable opportunité pour créer des laboratoires où la compétence se construit aussi en dehors des parcours académiques, par le jeu des formations professionnelles ou encore de réorientations de carrières. L'inclusion et la promotion de la diversité sont là encore des leviers précieux. La part des femmes par exemple ou des seniors, est essentiel pour enrichir le vivier de talents des organisations et stimuler leur innovation.

**Face à toutes ces mutations, notre mission est plus que jamais de vous aider à mieux appréhender les bouleversements du marché, à challenger les habitudes, vous permettre de recruter les talents indispensables à votre performance opérationnelle et bien sûr vous présenter les personnalités qui viendront contribuer à l'épanouissement de vos équipes. Nous sommes ravis de vous présenter cette nouvelle édition de notre étude de rémunérations.**

(1) Source INSEE

(2) Source Observatoire des inégalités

# Achats & Supply Chain

Le domaine des Achats et de la Supply Chain est en pleine mutation, confronté à des défis croissants tels que la géopolitique incertaine, les perturbations des chaînes d'approvisionnement et la transition vers une économie plus durable. Pour relever ces défis et rester compétitives, les entreprises ont besoin de talents dotés de compétences nouvelles et pointues.

En 2025, les tendances de recrutement sur ces métiers seront marquées par une demande croissante pour des profils agiles et adaptables. Les entreprises privilégient les candidats capables de penser de manière critique, de prendre des décisions rapides et de travailler en collaboration dans des environnements incertains. La capacité à s'adapter rapidement aux changements et à trouver des solutions innovantes face à des disruptions sera cruciale.

Pour accompagner la montée en puissance des compétences analytiques et digitales, les entreprises recherchent également des candidats maîtrisant les outils d'analyse de données, d'automatisation et de gestion de la chaîne d'approvisionnement. L'utilisation de la data et des outils digitaux pour optimiser les processus et la prise de décision devient essentielle.

En réponse aux enjeux grandissants de transition écologique, les organisations sont de plus en plus soucieuses de leur impact environnemental et social. Elles valorisent les profils ayant une compréhension des enjeux de durabilité et capables de mettre en œuvre des pratiques d'achats et de gestion pour une supply chain responsable.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                   |
|-----------------------------------|
| Acheteur IT                       |
| Responsable performance achats    |
| Supply Chain Manager              |
| Coordinateur logistique/transport |
| Approvisionneur                   |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                            |
|----------------------------|
| Directeur achats           |
| Directeur Supply Chain     |
| Supply Chain Manager       |
| Coordinateur logistique    |
| Responsable d'exploitation |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                                   |
|-----------------------------------|
| Compétence analytique             |
| Gestion de projet                 |
| Multilingue                       |
| Maîtrise des outils informatiques |
| Réflexion stratégique             |

**63 700**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 46 %**

**Femmes 54 %**

## Nos grilles de salaires

| APERÇU MÉTIER AVEC PAGE INSIGHTS+ | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |  |
|-----------------------------------|---------|---------|----------|----------------|--|
| Supply chain manager              | 35 - 40 | 40 - 50 | 47 - 70  | 58 - 90        |  |

  

| FONCTIONS DE DIRECTION           | 0-2 ans  | 2-5 ans  | 5-10 ans | 10-15 ans et + | Variable |
|----------------------------------|----------|----------|----------|----------------|----------|
| Directeur achats                 | 78 - 98  | 82 - 135 | 85 - 150 | 93 - 200+      | 10 - 30% |
| Directeur supply chain           | 75 - 100 | 78 - 130 | 90 - 150 | 90 - 200+      | 10%      |
| Distribution manager             | 70 - 100 | 70 - 120 | 80 - 130 | 80 - 130+      | 0 - 10%  |
| Directeur de la relation clients | 70 - 95  | 70 - 100 | 80 - 130 | 80 - 130+      | 0 - 10%  |
| Directeur de site logistique     | 60 - 85  | 65 - 95  | 75 - 100 | 80 - 120+      | 0 - 10%  |

  

| BUYING & PROCUREMENT                      | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + | Variable |
|---|---------|---------|----------|----------------|----------|
| Responsable performance fournisseurs      | 45 - 60 | 55 - 75 | 65 - 95  | 70 - 100       | 0 - 10%  |
| Commodity manager - Lead buyer            | 43 - 65 | 55 - 80 | 65 - 98  | 72 - 120       | 10 - 30% |
| Responsable achats site                   | 40 - 50 | 43 - 57 | 47 - 70  | 50 - 80        | 10%      |
| Acheteur investissement CAPEX             | 43 - 52 | 47 - 60 | 55 - 72  | 52 - 77        | 10%      |
| Acheteur IT & télécoms                    | 45 - 60 | 55 - 75 | 60 - 90  | 70 - 100+      | 10%      |
| Acheteur prestations intellectuelles      | 42 - 52 | 47 - 62 | 50 - 83  | 60 - 92        | 10%      |
| Acheteur industriel/matières premières    | 42 - 47 | 45 - 65 | 50 - 75  | 53 - 80        | 10%      |
| Acheteur travaux                          | 40 - 47 | 45 - 60 | 50 - 75  | 55 - 87        | 10%      |
| Acheteur projets                          | 45 - 50 | 47 - 62 | 52 - 78  | 57 - 90        | 10%      |
| Acheteur services/FM                      | 40 - 45 | 43 - 58 | 48 - 75  | 50 - 80        | 10%      |
| Acheteur transport/logistique             | 40 - 50 | 45 - 65 | 52 - 85  | 57 - 95        | 10%      |
| Acheteur hors production/indirect         | 40 - 48 | 45 - 62 | 47 - 80  | 50 - 80        | 10%      |
| Acheteur - Ingénieur qualité fournisseur  | 40 - 45 | 42 - 55 | 45 - 70  | 48 - 70        | -        |
| Gestionnaire - Assistant achats           | 29 - 32 | 32 - 34 | 35 - 40  | 35 - 40        | -        |
| Gestionnaire base de données fournisseurs | 29 - 32 | 30 - 35 | 35 - 40  | 35 - 40        | -        |
| Acheteur public                           | 34 - 38 | 38 - 50 | 40 - 60  | 40 - 65        | -        |

# Achats & Supply Chain

| TRANSPORT                          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + | Variable |
|------------------------------------|---------|---------|----------|----------------|----------|
| Directeur d'agence                 | 44 - 55 | 47 - 60 | 50 - 77  | 57 - 85        | 0 - 10%  |
| Directeur - Responsable transports | 40 - 70 | 45 - 75 | 52 - 90  | 55 - 120       | 0 - 10%  |
| Affréteur - Agent de transit       | 28 - 32 | 30 - 35 | 35 - 40  | 35 - 40        | -        |
| Responsable - Déclarant douanes    | 32 - 35 | 32 - 45 | 38 - 55  | > 43           | -        |
| Gestionnaire litiges transports    | 27 - 32 | 28 - 33 | 30 - 35  | 30 - 35        | -        |

| LOGISTICS & SUPPLY CHAIN   | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + | Variable |
|--|---------|---------|----------|----------------|----------|
| Contract manager   | 53 - 75 | 57 - 80 | 60 - 90  | 70 - 100       | 10%      |
| Responsable supply chain   | 55 - 80 | 60 - 95 | 65 - 105 | 70 - 115       | 10%      |
| Chef de projet ingénierie & implémentation                       | 45 - 75 | 50 - 80 | 57 - 85  | 70 - 95        | -        |
| Chef de projet SI/SC   | 45 - 80 | 52 - 85 | 60 - 95  | 75 - 110       | -        |
| Responsable S&OP   | 54 - 65 | 57 - 82 | 65 - 92  | 82 - 120       | 0 - 10%  |
| Responsable prévisions des ventes - Business analyst             | 38 - 42 | 43 - 65 | 50 - 75  | 65 - 80        | 0 - 10%  |
| Demand planner - Customer planner                                | 38 - 42 | 43 - 65 | 54 - 75  | 59 - 78        | 0 - 10%  |
| Responsable/Ingénieur méthodes logistique/process - Lean manager | 42 - 55 | 45 - 80 | 53 - 85  | 57 - 90        | -        |
| Supply chain manager - Coordinateur logistique                   | 35 - 40 | 40 - 50 | 47 - 70  | 58 - 90        | -        |
| Responsable exploitation   | 38 - 45 | 42 - 60 | 48 - 73  | 53 - 87        | 0 - 10%  |
| Gestionnaire approvisionnements                                  | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45  | 40 - 45        | -        |
| Responsable - Gestionnaire planification/ordonnancement          | 32 - 40 | 38 - 42 | 42 - 65  | 44 - 70        | -        |
| Chef d'équipe  | 26 - 30 | 28 - 32 | 30 - 38  | 35 - 40        | -        |
| Gestionnaire logistique/flux/stocks                              | 26 - 30 | 28 - 35 | 32 - 38  | 35 - 40        | -        |
| Magasinier - Manutentionnaire                                    | 22 - 24 | 24 - 28 | 28 - 32  | 28 - 32        | -        |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -10%          | Bretagne  | De 0 à -10%   |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | De -10 à -15% | Normandie | De -10 à -15% |

# Achats & Supply Chain

|                    |               |           |               |
|--------------------|---------------|-----------|---------------|
| Nouvelle Aquitaine | De -15 à -20% | Occitanie | -15%          |
| Pays de la Loire   | De 0 à -10%   | PACA      | De -10 à -15% |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# ADV & Relation Clients

Dans un contexte global d'incertitudes et de changements, les métiers de la relation clients sont en tension. La « satisfaction 360° » reste au cœur des enjeux des entreprises qui souhaitent, d'un côté, acquérir et fidéliser leurs clients mais aussi de l'autre, engager et retenir leurs collaborateurs.

Les réflexions autour de la valeur ajoutée et des bénéfices de l'IA se retrouvent au cœur des débats: quelle harmonie entre l'humain et la machine ? Comment alléger les tâches répétitives tout en continuant à créer de la valeur et un service sur mesure ? Pour répondre à ces enjeux, les entreprises ont encore besoin de structurer leur transition en trouvant le juste équilibre entre innovation et formation de leurs équipes opérationnelles et managériales.

Sans grande surprise, la rémunération reste le 1er critère d'attractivité dans un contexte où les salaires ne sont pas toujours revalorisés. En conséquence, la pénurie sur les postes de Chargé.e de clientèle ou encore les métiers dits techniques en appel d'offres, dans l'import-export et la grande distribution s'accroît.

De manière générale, les soft skills (ou savoir-être) sont de plus en plus valorisées par les employeurs qui recherchent des profils hybrides pour gérer des missions de plus en plus polyvalentes. Côté compétences techniques, la maîtrise d'une langue étrangère ainsi qu'une forte agilité avec les outils informatiques comme les ERP ou CRM restent également plébiscitées par les entreprises.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                      |
|----------------------|
| Gestionnaire ADV     |
| Assistant commercial |
| Responsable ADV      |
| Chargé de clientèle  |
| Superviseur          |

## Top 3 des postes qui rémunèrent le mieux

|                      |
|----------------------|
| Responsable ADV      |
| Gestionnaire ADV     |
| Assistant commercial |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                                     |
|-------------------------------------|
| Sens du service clients             |
| Gestion de projet                   |
| Maîtrise des nouvelles technologies |
| Intelligence commerciale            |
| Aisance relationnelle               |

# 79 600

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur  
**Hommes 20 %      Femmes 80 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>SALES SUPPORT</b>                          | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Prévisionniste des ventes - Chargé d'analyse  | 33 - 40        | 37 - 43        | 45 - 52         | 50 - 65               |
| Assistant commercial                          | 28 - 33        | 30 - 35        | 37 - 42         | 38 - 45               |
| Assistant/Gestionnaire grands comptes         | 30 - 35        | 33 - 38        | 37 - 43         | 40 - 45               |
| Assistant/Gestionnaire appels d'offres        | 30 - 35        | 34 - 38        | 37 - 45         | 42 - 48               |
| Gestionnaire base de données clients/produits | 28 - 33        | 31 - 36        | 35 - 40         | 39 - 47               |

  

| <b>SALES ADMINISTRATION</b>         | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|-------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Responsable ADV/service clients     | 37 - 43        | 42 - 50        | 50 - 70         | 55 - 85               |
| Gestionnaire ADV/service clients    | 27 - 33        | 33 - 37        | 35 - 42         | 40 - 45               |
| Gestionnaire ADV international      | 30 - 35        | 34 - 38        | 37 - 43         | 40 - 50               |
| Gestionnaire SAV/litiges/pénalités  | 28 - 32        | 30 - 34        | 32 - 38         | 36 - 45               |
| Gestionnaire litiges clients        | 28 - 32        | 30 - 34        | 32 - 38         | 36 - 45               |
| Opérateur de saisie                 | 24 - 26        | 25 - 28        | 28 - 30         | 28 - 32               |
| Responsable/Superviseur call center | 30 - 34        | 33 - 37        | 36 - 42         | 40 - 75               |
| Chargé de clientèle BtoB ou BtoC    | 24 - 28        | 26 - 30        | 28 - 33         | 30 - 35               |

  

| <b>IMPORT/EXPORT</b>   | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Responsable ADV export | 39 - 44        | 43 - 50        | 45 - 70         | 55 - 88               |
| Gestionnaire export    | 33 - 36        | 35 - 40        | 38 - 44         | 40 - 50               |
| Gestionnaire import    | 33 - 36        | 35 - 40        | 38 - 44         | 40 - 50               |

### Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -10%          | Bretagne  | De -10 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | -10%          | Normandie | De -10 à -15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20% | Occitanie | -10%          |
| Pays de la Loire     | -10%          | PACA      | -15%          |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Assistanat & Office Management

Le secteur de l'assistanat et de l'office management est en pleine transformation. Les avancées technologiques, notamment l'intelligence artificielle et l'automatisation, révolutionnent les tâches administratives traditionnelles. Les Assistant.e.s de direction doivent maintenant maîtriser de nouveaux outils tels que des logiciels de gestion de projets ou des plateformes de collaboration en ligne, en plus de posséder des compétences en analyse de données. L'émergence de métiers liés à la coordination de projets démontre l'évolution vers des rôles plus spécialisés et techniques.

Les entreprises font face à des défis importants pour recruter des profils polyvalents et flexibles, capables de s'adapter à un environnement de travail hybride, combinant télétravail et présentiel. La pénurie de talents se fait sentir particulièrement pour les postes de haut niveau, où les compétences en leadership, en gestion du changement et en communication interculturelle sont cruciales. Les Assistant.e.s de direction doivent également s'adapter à des responsabilités plus stratégiques, nécessitant une compréhension approfondie des opérations de l'entreprise. La tendance côté salaires est plutôt à la hausse, particulièrement pour les postes avec des missions opérationnelles, en raison de la rareté des compétences spécialisées.

Les compétences techniques les plus recherchées incluent la maîtrise des outils numériques, une excellente gestion du temps, et une capacité à gérer plusieurs tâches de manière efficace. Cependant, les soft skills deviennent tout aussi cruciales. Aujourd'hui, les employeurs valorisent particulièrement l'empathie, la résilience et la capacité à travailler en équipe. Les Assistant.e.s doivent faire preuve d'une grande adaptabilité, d'une communication efficace et d'une aptitude à résoudre les problèmes de manière proactive. Ces qualités sont essentielles pour naviguer dans des environnements de travail en constante évolution et pour maintenir un soutien efficace et efficient aux dirigeants et aux équipes.

Du côté des candidats, leurs attentes évoluent vers une plus grande flexibilité de travail, des opportunités de développement professionnel continu ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                           |
|---------------------------|
| Assistant.e de président  |
| Assistant.e de direction  |
| Office manager            |
| Assistant.e administratif |
| Assistant.e polyvalent    |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                          |
|--------------------------|
| Assistant.e de président |
| Assistant.e de direction |
| Office manager           |
| Assistant.e projet       |
| Assistant.e juridique    |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                        |
|------------------------|
| Sens du service        |
| Polyvalence            |
| Adaptabilité           |
| Conduite du changement |
| Leadership             |

**95 000**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

**+5,7%**

Évolution des salaires ces 12 derniers  
mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 9 %**

**Femmes 91 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>ASSISTANAT DE HAUT NIVEAU &amp; OFFICE MANAGEMENT</b>           | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Office Manager   | 28 - 33        | 33 - 38        | 39 - 45         | 45 - 50               |
| Office Manager anglais courant/bilingue                            | 30 - 35        | 35 - 40        | 40 - 50         | 50 - 60               |
| Assistant de président/direction générale                          | 35 - 38        | 37 - 42        | 43 - 52         | 52 - 58               |
| Assistant de président/direction générale anglais courant/bilingue | 38 - 42        | 42 - 48        | 48 - 55         | 55 - 70               |

  

| <b>ASSISTANAT DE DIRECTION OPÉRATIONNELLE</b>                          | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Assistant de direction   | 28 - 32        | 32 - 37        | 37 - 45         | 45 - 52               |
| Assistant de direction anglais courant/bilingue                        | 30 - 35        | 35 - 42        | 42 - 50         | 50 - 60               |
| Assistant de business unit/département/équipe                          | 25 - 30        | 30 - 35        | 35 - 40         | 42 - 45               |
| Assistant de business unit/département/équipe anglais courant/bilingue | 30 - 35        | 35 - 40        | 40 - 45         | 45 - 48               |
| Assistant polyvalent PME   | 24 - 28        | 28 - 32        | 32 - 36         | 33 - 38               |
| Assistant polyvalent PME anglais courant/bilingue                      | 25 - 30        | 30 - 34        | 34 - 40         | 38 - 42               |
| Assistant administratif  | 22 - 25        | 24 - 28        | 26 - 30         | 28 - 32               |
| Assistant administratif anglais courant/bilingue                       | 22 - 26        | 25 - 30        | 27 - 32         | 30 - 35               |

  

| <b>ASSISTANAT SPÉCIALISÉ</b>  | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Assistant travaux/chantier  | 25 - 28        | 28 - 33        | 30 - 35         | 33 - 40               |
| Assistant travaux/chantier anglais courant/bilingue                   | 28 - 33        | 33 - 36        | 36 - 40         | 40 - 45               |
| Assistant technique   | 26 - 29        | 29 - 33        | 30 - 35         | 33 - 40               |
| Assistant technique anglais courant/bilingue                          | 28 - 33        | 33 - 37        | 35 - 40         | 40 - 45               |
| Assistant/Secrétaire RH   | 25 - 28        | 28 - 32        | 30 - 35         | 33 - 38               |
| Assistant/Secrétaire RH anglais courant/bilingue                      | 28 - 30        | 30 - 35        | 33 - 37         | 38 - 45               |
| Assistant/Secrétaire juridique  | 26 - 28        | 28 - 33        | 32 - 38         | 35 - 40               |
| Assistant/Secrétaire juridique anglais courant/bilingue               | 29 - 33        | 33 - 36        | 35 - 40         | 40 - 45               |
| Assistant/Secrétaire marketing/communication                          | 26 - 28        | 28 - 32        | 30 - 35         | 33 - 38               |
| Assistant/Secrétaire marketing/communication anglais courant/bilingue | 25 - 30        | 30 - 33        | 34 - 38         | 38 - 42               |

| ACCUEIL & SERVICES  | 0 - 2 ans | 2 - 5 ans | 5 - 10 ans |
|---|-----------|-----------|------------|
| Hôte d'accueil - Standardiste anglais courant/bilingue            | 27 - 28   | 28 - 31   | 31 - 33    |
| Hôte d'accueil - Standardiste sans anglais (ou anglais d'accueil) | 22 - 24   | 24 - 27   | 27 - 30    |
| Reprographe   | 22 - 24   | 24 - 28   | 28 - 32    |
| Archiviste  | 22 - 25   | 25 - 30   | 30 - 33    |
| Documentaliste - Data manager - Doc Controller                    | 30 - 32   | 32 - 38   | 38 - 45    |
| Opérateur de saisie   | 22 - 25   | 25 - 28   | 28 - 32    |
| Chauffeur de maître/de direction                                  | 30 - 35   | 35 - 45   | 45 - 60    |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -5%           | Bretagne  | De -10 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | De -10 à -20% | Normandie | De -10 à -15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20% | Occitanie | -20%          |
| Pays de la Loire     | De -10 à -15% | PACA      | De -15 à -20% |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Les nouvelles technologies, dont l'intelligence artificielle (IA), sont présentes au quotidien au sein des compagnies d'assurance. Elles permettent de renforcer la conformité, la lutte contre la fraude, la cybersécurité et la protection des données. L'IA permet également d'affiner les analyses, d'améliorer la collecte ou le traitement des données et d'ajuster les contrats au plus près du risque des assurés.

Les acteurs les plus importants du marché (compagnies d'assurance et courtiers) arrivent à attirer de nouveaux talents en s'alignant sur les attentes salariales des candidats et stabilisent ainsi leurs équipes. De leur côté, les mutuelles misent sur plus de polyvalence dans les missions des collaborateurs pour rester attractives aux yeux des candidats et de leurs salariés.

L'assurance continue de souffrir d'un vrai manque d'attractivité auprès des nouvelles générations. C'est pourtant un secteur dynamique offrant de belles opportunités professionnelles et des évolutions de carrière rapides vers des postes à responsabilité aussi bien pour les jeunes diplômés que pour les profils seniors.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                        |
|------------------------|
| Souscripteur           |
| Responsable sinistres  |
| Gestionnaire assurance |
| Actuaire               |
| Commercial             |

**+17,2%**

Évolution des salaires ces 12 derniers mois

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                        |
|------------------------|
| Service à la clientèle |
| Gestion des risques    |
| Conduite du changement |
| Gestion de projet      |
| Assurance              |

**7 200**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur  
**Hommes 39 %    Femmes 61 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>ASSURANCE DE PERSONNES</b>       | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|-------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Gestionnaire santé/prévoyance       | 26 - 28        | 29 - 30        | 30 - 31         | 32 - 33               |
| Gestionnaire de sinistres corporels | 38 - 40        | 40 - 43        | 43 - 48         | 48 - 55               |
| Gestionnaire vie/succession         | 29 - 32        | 32 - 35        | 35 - 40         | 40 - 45               |
| Tarificateur                        | 34 - 40        | 40 - 45        | 45 - 50         | 50 - 55               |
| Gestionnaire frais de santé         | 26 - 28        | 29 - 30        | 30 - 31         | 31 - 35               |
| Gestionnaire retraite               | 29 - 30        | 30 - 35        | 35 - 40         | 40 - 45               |

  

| <b>ASSURANCE DE BIENS</b>                               | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Gestionnaire de production IARD                         | 28 - 31        | 31 - 33        | 33 - 36         | 36 - 40               |
| Gestionnaire de production DAB                          | 28 - 31        | 31 - 33        | 33 - 36         | 36 - 40               |
| Gestionnaire de risques techniques                      | 37 - 40        | 40 - 45        | 45 - 50         | 50 - 60               |
| Gestionnaire sinistres IARD                             | 31 - 35        | 35 - 38        | 39 - 43         | 43 - 50               |
| Gestionnaire sinistres DAB                              | 36 - 40        | 40 - 43        | 43 - 48         | 48 - 55               |
| Gestionnaire sinistres corporels (auto & non-auto)      | 39 - 43        | 43 - 47        | 47 - 50         | 50 - 55               |
| Soucripteurs DAB/assurances collectives/RC/Construction | 40 - 45        | 45 - 55        | 55 - 70         | 70 - 90               |

  

| <b>FONCTIONS COMMERCIALES</b>          | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur commercial                   | 80 - 90        | 90 - 100       | 100 - 120       | > 120                 |
| Commercial grands comptes              | 45 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 70 - 80               |
| Commercial PME                         | 30 - 35        | 35 - 42        | 42 - 55         | 55 - 70               |
| Responsable d'équipe/plateau           | 38 - 40        | 40 - 43        | 43 - 47         | 45 - 51               |
| Collaborateur d'agence (agent général) | 28 - 32        | 32 - 35        | 35 - 40         | 40 - 50               |
| Chargé de clientèle                    | 30 - 35        | 35 - 40        | 40 - 50         | 50 - 70               |
| Téléconseiller                         | 28 - 30        | 30 - 32        | 32 - 34         | 34 - 35               |
| Inspecteur                             | 45 - 55        | 55 - 65        | 65 - 70         | 70 - 90               |

  

| <b>FONCTIONS TRANSVERSES</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
|------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|

|   |           |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Actuaire diplômé                          | 50 - 55   | 55 - 80   | 80 - 100  | 100 - 110 |
| Chargé d'études actuarielles              | 45 - 50   | 51 - 56   | 57 - 62   | 62 - 80   |
| Assistant souscription                    | 38 - 42   | 42 - 50   | 50 - 60   | 50 - 60   |
| Directeur technique                       | 65 - 85   | 80 - 100  | 100 - 120 | > 120     |
| Souscripteur technique                    | 45 - 50   | 50 - 60   | 60 - 70   | 70 - 85   |
| Directeur financier                       | 100 - 110 | 110 - 120 | 120 - 150 | > 150     |
| Responsable comptable                     | 60 - 70   | 70 - 80   | 80 - 90   | > 90      |
| Contrôleur de gestion                     | 40 - 45   | 45 - 55   | 55 - 70   | 70 - 80   |
| Comptable technique                       | 40 - 42   | 42 - 45   | 45 - 50   | 50 - 60   |
| Trésorier                                 | 40 - 50   | 50 - 60   | 60 - 70   | 70 - 80   |
| Responsable marketing                     | 50 - 55   | 55 - 60   | 60 - 75   | 75 - 90   |
| Chef de produit                           | 38 - 45   | 45 - 55   | 55 - 65   | 65 - 75   |
| Chargé d'études marketing                 | 35 - 38   | 38 - 42   | 42 - 45   | 45 - 55   |
| Chef de projet                            | 40 - 45   | 45 - 50   | 50 - 60   | 60 - 75   |
| Responsable conformité                    | 80 - 90   | 90 - 100  | 100 - 120 | 120 - 150 |
| Chargé de conformité                      | 35 - 37   | 37 - 45   | 45 - 65   | 65 - 80   |
| Responsable risques                       | 60 - 75   | 75 - 90   | 90 - 110  | > 110     |
| Auditeur interne                          | 35 - 45   | 45 - 55   | 55 - 70   | 70 - 80   |
| Chargé d'études statistiques/de reporting | 35 - 38   | 38 - 42   | 42 - 46   | 46 - 55   |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%  | Bretagne  | De -5 à -15%  |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | De -10 à -20% | Normandie | De -10 à -15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20% | Occitanie | -15%          |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%  | PACA      | -10%          |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Le marché demeure en tension dans le secteur de l'audit et de l'expertise comptable. Les besoins croissants observés ces dernières années entraînent une concurrence accrue entre les cabinets pour attirer les meilleurs talents.

La flexibilité, le télétravail et les opportunités de développement professionnel sont au cœur des attentes des candidats. Ces derniers conservent toujours un certain avantage sur le marché en ayant la possibilité de choisir entre plusieurs opportunités d'emploi. Malgré les difficultés de recrutement, les cabinets tendent à maintenir les salaires à un niveau raisonné, davantage en phase avec les politiques salariales internes.

L'automatisation et la digitalisation renforcent les difficultés à identifier des candidats experts et qualifiés afin d'accompagner ces transformations. La capacité à faire preuve d'agilité entre les outils et à respecter les exigences réglementaires fortes sont des compétences particulièrement recherchées. Les cabinets sont également amenés à développer des offres complémentaires auprès de leurs clients afin de répondre à leurs besoins de conseils juridiques, fiscaux, patrimoniaux ou en investissements. D'ailleurs, les profils pouvant justifier d'une expertise dans ces domaines sont très recherchés.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                         |
|-------------------------|
| Chef de mission         |
| Collaborateur comptable |
| Auditeur                |
| Assistant comptable     |
| Gestionnaire paie       |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                              |
|------------------------------|
| Comptable                    |
| Collaborateur paie           |
| Assistant comptable          |
| Assistant comptes créditeurs |
| Analyste FP&A                |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                          |
|--------------------------|
| Analyse financière       |
| Management de projet     |
| Management du changement |
| Multilingue              |
| Stratégie commerciale    |

# 74 500

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 57 %**

**Femmes 43 %**

## Nos grilles de salaires

| BIG 4                                       | Fixe    | Variable |
|---|---------|----------|
| Auditeur junior (A1) - 1 an d'expérience    | 37 - 42 | 0.1      |
| Auditeur confirmé (A2) - 2 ans d'expérience | 40 - 45 | 0.1      |
| Senior 1 - 3 ans d'expérience               | 45 - 53 | 0.1      |
| Senior 2 - 4 ans d'expérience               | 50 - 58 | 0.1      |
| Manager - 6/9 ans d'expérience              | 63 - 74 | 0.12     |
| Senior manager - > 10 ans d'expérience      | 82 - 96 | 0.15     |

| CABINETS D'AUDIT                              | Rang 1 (+ de 50 collaborateurs) | Rang 2 (de 10 à 50 collaborateurs) | Rang 3 (- de 10 collaborateurs) |
|---|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Auditeur - 1 an d'expérience                  | 38 - 40                         | 34 - 38                            | 34 - 37                         |
| Auditeur confirmé - 2/5 ans d'expérience      | 44 - 60                         | 38 - 50                            | 35 - 45                         |
| Chef de mission senior - 6/9 ans d'expérience | 52 - 75                         | 50 - 75                            | 50 - 75                         |
| Directeur de mission - > 10 ans d'expérience  | 75 - 120                        | 70 - 110                           | 70 - 100                        |

| CABINETS DE CONSEIL               | Stratégie | Organisation | Systèmes d'information |
|-----------------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Consultant junior/analyste        | 45 - 55   | 38 - 47      | 38 - 47                |
| Consultant confirmé (C2, C3)      | 60 - 80   | 43 - 53      | 43 - 53                |
| Senior consultant (SC1, SC2, SC3) | 85 - 100  | 50 - 62      | 50 - 62                |
| Manager (M1, M2, M3)              | 100 - 120 | 62 - 75      | 62 - 75                |
| Senior manager                    | 120 - 150 | 75 - 100     | 75 - 100               |
| Directeur - Principal             | 150 - 200 | 90 - 130     | 90 - 130               |
| Associé - Partner                 | > 200     | > 120        | > 120                  |

| ESN                              | MOE     | AMOA     | Transfo. Digitale |
|----------------------------------|---------|----------|-------------------|
| Consultant - Ingénieur           | 35 - 50 | 40 - 50  | 40 - 55           |
| Consultant senior                | 45 - 65 | 45 - 60  | 50 - 70           |
| Manager - Architecte             | 55 - 80 | 60 - 80  | 65 - 85           |
| Directeur de projet/de programme | 75 - 90 | 80 - 100 | 85 - 110          |

| CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE        | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-10 ans  |
|---------------------------------------|---------|----------|-----------|
| Assistant comptable                   | 25 - 30 | 30 - 35  | -         |
| Collaborateur comptable               | 30 - 35 | 35 - 45  | 40 - 50   |
| Chef de mission                       | 45 - 50 | 50 - 55  | 55 - 60   |
| Expert-comptable associé              | 80 - 90 | 90 - 120 | 120 - 200 |
| Assistant juridique                   | 28 - 32 | 32 - 40  | 40 - 45   |
| Collaborateur juridique               | 30 - 32 | 35 - 45  | > 45      |
| Collaborateur paie                    | 32 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45   |
| Collaborateur mixte (paie/expertise)  | 30 - 35 | 35 - 45  | 45 - 50   |
| Collaborateur mixte (audit/expertise) | 34 - 38 | 40 - 45  | > 45      |
| Directeur de mission                  | 70 - 80 | 80 - 90  | 90 - 120  |

| BIG 4 et cabinet de Conseil   | Fixe     | Variable |
|---|----------|----------|
| TS / Transformation / Modélisation (A1) - 1 an d'expérience                 | 39 - 45  | 0.12     |
| TS / Transformation / Modélisation (A2) - 2 ans d'expérience                | 43 - 48  | 0.12     |
| TS / Transformation / Modélisation - Senior 1 - 3 ans d'expérience          | 48 - 57  | 0.15     |
| TS / Transformation / Modélisation - Senior 2 - 4 ans d'expérience          | 53 - 62  | 0.15     |
| TS / Transformation / Modélisation - Manager - 6/9 ans d'expérience         | 67 - 79  | 0.2      |
| TS / Transformation / Modélisation - Senior manager - > 10 ans d'expérience | 87 - 102 | 0.25     |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -10%           | Bretagne  | De 0 à -20%  |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | -10%           | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De 0 à -20%    | PACA      | De -5 à -10% |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Avocats

Dans un marché par nature pénurique, certains profils d'Avocats sont, depuis la fin de la pandémie, particulièrement recherchés. C'est le cas des profils confirmés (dotés de 3 à 5 ans d'expérience) en particulier dans les domaines du corporate/M&A/private equity, du droit social, du droit fiscal et du droit immobilier. Face aux difficultés de recrutement, les cabinets d'avocats se tournent davantage vers les profils débutants et favorisent les promotions et les évolutions internes.

Côté candidats, ces derniers continuent à être particulièrement sollicités et ils suivent généralement plusieurs process de recrutement en même temps, ce qui leur permet de comparer les offres. Ils mettent au cœur des discussions les rétrocessions ainsi que les conditions d'exercice qui ne sont souvent plus en phase avec leur vision du métier.

Marque employeur, équilibre de vie, flexibilité, objectifs de carrière transparents, communication claire et management sain sont autant d'éléments sur lesquels les cabinets d'avocats doivent continuer à travailler pour faire la différence et capter les talents. L'année 2025 s'annonce à nouveau compétitive et cela aura sans nul doute, encore une fois un impact sur les salaires, dont certains ont déjà pris jusqu'à 10% d'augmentation en 2024.

## Top 5 des secteurs qui recrutent le +

|                       |
|-----------------------|
| Corporate/M&A         |
| Tax                   |
| Droit social          |
| Droit des affaires    |
| Contentieux/Arbitrage |

## Top 5 des secteurs qui rémunèrent le mieux

|                       |
|-----------------------|
| Tax                   |
| Corporate/M&A         |
| Droit des affaires    |
| Contentieux/Arbitrage |
| Social                |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                              |
|------------------------------|
| Esprit entrepreneurial       |
| Sens des priorités           |
| Proactivité et efficacité    |
| Intelligence sociale         |
| Sens aiguë du service client |

**26 600**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 41 %**

**Femmes 59 %**

## Nos grilles de salaires

| TYPES DE CABINETS D'AVOCATS                  | 0-2 ans  | 3-5 ans   | 6-8 ans   | Collaborateur +8 ans/Counsel/Associé | Associé Equity |
|--|----------|-----------|-----------|--------------------------------------|----------------|
| Cabinets américains                          | 95 - 120 | 120 - 160 | 160 - 220 | 220 - 450                            | > 450          |
| Cabinets anglo-saxons                        | 85 - 95  | 95 - 150  | 150 - 200 | 200 - 350                            | > 400          |
| Cabinets français à dimension internationale | 75 - 95  | 95 - 145  | 145 - 190 | 190 - 250                            | > 250          |
| Cabinets français à Paris                    | 70 - 85  | 85 - 120  | 120 - 140 | 140 - 250                            | > 250          |
| Cabinets "Big"                               | 75 - 90  | 90 - 110  | 110 - 150 | 150 - 250                            | > 250          |
| Cabinets français en régions                 | 40 - 55  | 55 - 75   | 75 - 95   | 95 - 120                             | > 120          |

### Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |               |
|----------------------|----------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%   | Bretagne  | De -5 à -15%  |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | -10%           | Normandie | De -10 à 15%  |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%          |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%   | PACA      | De -10 à -15% |

### Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

### Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Le secteur bancaire navigue avec prudence dans un contexte changeant entre les évolutions de l'économie mondiale, la hausse des taux, le changement climatique, les réglementations accrues et les tensions géopolitiques. Ainsi, les banques se voient contraintes d'opérer des choix stratégiques pour s'adapter et continuer à générer des revenus.

Le secteur bancaire a été particulièrement marqué cette année par la hausse des taux d'intérêt. Cette augmentation, initiée par les banques centrales dans le but de contrôler l'inflation, a eu des répercussions significatives sur les institutions financières. Cette tendance a accru le coût du crédit immobilier pour les emprunteurs, ce qui a freiné la demande de prêts et ralenti la croissance économique. Cependant, les banques ont profité de l'élargissement de leurs marges pour améliorer leur rentabilité. Les acteurs du secteur doivent ainsi bénéficier de ce contexte pour anticiper de futurs recrutements en 2025.

Le turnover reste toujours élevé, notamment pour les profils juniors. L'enjeu de fidélisation des collaborateurs reste plus que jamais d'actualité pour le secteur bancaire. Cela passera par des revalorisations salariales, une amélioration de la marque employeur, des process de recrutement et d'onboarding rapides, de meilleures conditions de travail et des engagements RSE forts.

L'intelligence artificielle (IA) transforme profondément le secteur bancaire, et les banques de financement et d'investissement ne font pas exception. Son intégration dans les opérations bancaires offre de nombreuses opportunités pour améliorer l'efficacité, réduire les coûts et mieux gérer les risques ; et elle aide également les banques à prévoir et à atténuer les risques de crédit et de marché. Les banques utilisent également cette technologie pour optimiser les activités de Front Office conduisant à des stratégies d'investissement plus efficaces et à une meilleure performance globale des portefeuilles. Dans le domaine de la conformité, l'IA automatise la surveillance réglementaire et la production des rapports, réduisant la charge administrative et minimisant le risque opérationnel.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                     |
|-------------------------------------|
| Chargé d'affaires                   |
| Analyste financier                  |
| Conseiller en gestion de patrimoine |
| Banquier privé                      |
| Data analyst                        |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                                     |
|-------------------------------------|
| M&A (Associate, VP, Directeur)      |
| Gérant de portefeuille              |
| Quant expérimenté                   |
| Gérant de fortune                   |
| Directeur de projets réglementaires |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                        |
|------------------------|
| Analyse financière     |
| Service client         |
| Management de projet   |
| Conduite du changement |
| Anglais courant        |

# 154 700

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 46 %**

**Femmes 54 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>BANQUE DE DÉTAIL/EN LIGNE</b>                               | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Téléconseiller   | 26 - 30        | 30 - 34        | 34 - 40         | 38 - 42               |
| Conseiller clientèle particuliers                              | 31 - 35        | 35 - 40        | 38 - 42         | > 42                  |
| Conseiller en gestion de patrimoine                            | 38 - 42        | 42 - 46        | 46 - 52         | 46 - 55               |
| Banquier privé   | 41 - 45        | 42 - 48        | 50 - 70         | >70                   |
| Directeur d'agence (7 à 12 personnes dans l'agence en moyenne) | 44 - 46        | 46 - 50        | 50 - 60         | > 60                  |
| Conseiller clientèle professionnels                            | 38 - 44        | 42 - 48        | 48 - 55         | 48 - 55               |
| Chargé d'affaires entreprises                                  | 42 - 45        | 45 - 50        | 55 - 60         | > 60                  |
| Chargé d'affaires grandes entreprises                          | 55 - 60        | 60 - 65        | 65 - 70         | > 70                  |
| Directeur centre d'affaires entreprises (PME)                  | 58 - 62        | 62 - 65        | 65 - 70         | > 70                  |
| Gestionnaire back-office moyens de paiement                    | 32 - 35        | 35 - 40        | 40 - 45         | 45 - 55               |
| Gestionnaire crédits documentaires                             | 38 - 42        | 42 - 48        | 48 - 55         | 55 - 60               |
| Analyste crédit  | 40 - 44        | 42 - 50        | 47 - 60         | 60 - 75               |

  

| <b>BANQUE PRIVÉE</b>     | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Assistant banquier privé | 40 - 45        | 45 - 55        | 55 - 65         | > 65                  |
| Banquier privé           | 50 - 60        | 60 - 75        | 75 - 95         | > 100                 |

  

| <b>FINANCEMENTS SPÉCIALISÉS (Leasing, affacturation, ...)</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Gestionnaire leasing/affacturation                            | 32 - 34        | 34 - 40        | 40 - 45         | 45 - 52               |
| Chargé d'affaires leasing/affacturation                       | 35 - 42        | 42 - 50        | 50 - 60         | 60 - 70               |
| Ingénieur commercial/Responsable commercial leasing           | 36 - 42        | 42 - 46        | 46 - 55         | 55 - 70               |

  

| <b>MARCHÉ &amp; FINANCEMENT (BFI &amp; Asset management)</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Analyste quantitatif   | 45 - 52        | 50 - 65        | 65 - 90         | 90 - 100              |
| Data scientist   | 45 - 55        | 55 - 70        | 70 - 90         | 90 - 110              |
| Assistant gérant   | 50 - 55        | 55 - 60        | 58 - 63         | 58 - 63               |
| Gérant   | 55 - 60        | 60 - 70        | 70 - 100        | >120                  |

|   |           |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directeur d'investissement/fonds            | 100 - 120 | 120 - 150 | 150 - 170 | 170 - 210 |
| M&A - ECM - DCM (Associate - VP - Director) | 55 - 65   | 70 - 95   | 110 - 150 | >150      |
| Analyste coverage                           | 45 - 55   | 50 - 65   | 65 - 100  | 65 - 100  |
| Structureur - Originateur                   | 50 - 70   | 70 - 90   | 90 - 120  | 120 - 200 |
| Relationship manager/Chargé d'affaires      | 40 - 50   | 50 - 60   | 60 - 70   | 70 - 90   |
| Analyste marché (buy side/sell side)        | 40 - 45   | 45 - 65   | 65 - 75   | 75 - 90   |
| Responsable back/middle-office              | 65 - 75   | 75 - 85   | 85 - 100  | 100 - 130 |
| Gestionnaire middle-office marchés          | 40 - 45   | 43 - 48   | 48 - 55   | 55 - 70   |
| Gestionnaire back-office marchés            | 35 - 40   | 38 - 45   | 45 - 50   | 55 - 70   |
| Chargé de référentiels valeurs              | 38 - 42   | 40 - 45   | 45 - 55   | 55 - 60   |

| <b>FONCTIONS SUPPORTS</b>                         | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur conformité & contrôle interne           | 90 - 110       | 110 - 130      | 130 - 150       | >150                  |
| RCCI/RCSI   | 60 - 75        | 75 - 90        | 90 - 110        | >110                  |
| Compliance officer (junior-senior-manager)        | 38 - 45        | 45 - 55        | 55 - 70         | 70 - 95               |
| Contrôleur interne/permanent                      | 40 - 45        | 45 - 52        | 52 - 70         | 70 - 90               |
| Auditeur interne                                  | 43 - 45        | 45 - 55        | 55 - 70         | 70 - 85               |
| Gestionnaire KYC LAB                              | 35 - 40        | 40 - 45        | 45 - 52         | 52 - 65               |
| Contrôleur de fonds                               | 40 - 43        | 42 - 50        | 50 - 70         | 70 - 90               |
| Directeur des risques                             | 90 - 110       | 110 - 130      | 130 - 150       | >150                  |
| Analyste risques                                  | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 65         | 65 - 75               |
| Directeur administratif et financier              | 90 - 110       | 110 - 130      | 130 - 150       | >150                  |
| Gestionnaire ALM/actif-passif                     | 45 - 50        | 50 - 60        | 65 - 85         | 85 - 100              |
| Contrôleur financier                              | 45 - 50        | 50 - 60        | 60 - 80         | 80 - 90               |
| Responsable comptable                             | 65 - 75        | 75 - 85        | 85 - 100        | > 100                 |
| Comptable activités de marchés (OPVCM/Fonds)      | 38 - 42        | 42 - 45        | 45 - 50         | > 50                  |
| Comptable général                                 | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 65         | 65 - 80               |
| Comptable réglementaire (Corep/Finrep/Ruba/Surfi) | 45 - 50        | 50 - 60        | 60 - 80         | > 80                  |
| Consolideur                                       | 45 - 50        | 50 - 55        | 55 - 75         | 75 - 100              |

|                       |         |         |          |           |
|-----------------------|---------|---------|----------|-----------|
| Contrôleur de gestion | 38 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | 70 - 90   |
| Directeur marketing   | 70 - 80 | 80 - 90 | 90 - 100 | 100 - 130 |
| Chef de produits      | 35 - 45 | 45 - 55 | 55 - 65  | 65 - 75   |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%   | Bretagne  | De -5 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | -10%           | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%   | PACA      | 0            |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Commercial

Après une forte augmentation des besoins de recrutements sur les métiers commerciaux jusqu'au 3e trimestre 2023, le marché de l'emploi s'est tendu en 2024 et les perspectives pour 2025 restent pour le moment mitigées.

Face à l'incertitude du marché et à la pénurie de profils disponibles, les entreprises tendent à être particulièrement prudentes dans leurs recrutements et s'appuient principalement sur 3 critères pour faire leur choix : l'expertise, les soft skills (savoir-être) et le potentiel des candidats. L'honnêteté et la transparence ainsi que la capacité à s'inscrire dans la durée sont déterminants pour rassurer les entreprises désireuses d'obtenir un bon retour sur investissement. Il est à noter toutefois que dans certains secteurs techniques très concurrentiels, les entreprises se tourneront principalement vers les profils rapidement opérationnels et dotés d'une expertise produit spécifique.

Pour les Commerciaux à la recherche d'une nouvelle opportunité, la rémunération reste le critère d'attractivité n°1. Aussi, pour se démarquer, les employeurs doivent proposer des packages de rémunération compétitifs, sans déséquilibrer leur politique salariale interne. Les Commerciaux spécialisés dans les technologies de pointe, le e-commerce et les produits durables voient leurs rémunérations particulièrement revalorisées.

Par ailleurs, les commerciaux attendent toujours plus de flexibilité et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. D'un côté, les plus jeunes fuient les déplacements sur un ou plusieurs jours alors que les plus expérimentés, qui souhaitent rester vivre en région, acceptent des déplacements fréquents, notamment en Île-de-France. Pour attirer ces talents, les entreprises doivent proposer des conditions de travail toujours plus flexibles. Enfin, nous observons que les postes à impact positif, la quête de sens, ainsi que la mise en avant d'engagements RSE forts sont de plus en plus plébiscités par les profils Commerciaux.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                      |
|----------------------|
| Commercial terrain   |
| Sales manager        |
| Business developer   |
| Ingénieur commercial |
| Account manager      |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                               |
|-------------------------------|
| Directeur commercial/DCN      |
| Directeur national des ventes |
| Chef de zone export           |
| Key account manager           |
| Sales manager                 |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                      |
|----------------------|
| Écoute active        |
| Ténacité             |
| Leadership           |
| Résistance au stress |
| Résilience           |

**418 600**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

**+5,6%**

Évolution des salaires ces 12 derniers  
mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 67 %**

**Femmes 33 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>APERÇU MÉTIER AVEC PAGE INSIGHTS+</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |  |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|--|
| Directeur commercial                     | 90 - 100       | 100 - 110      | 110 - 120       | 120 - 150             |  |

  

| <b>GRANDE CONSOMMATION/GMS/CHR/RHF</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> | <b>Variable</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Merchandiser - Promoteur des ventes    | 25 - 28        | 28 - 32        | 32 - 36         | 36 - 40               | 0 - 15%         |
| Chef de secteur GMS/CHR/GSB/GSA/GSS    | 29 - 39        | 32 - 42        | 37 - 47         | 45 - 55               | 15 - 20%        |
| Chef des ventes régional GMS/CHD       | 45 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 60 - 80               | 10 - 20%        |
| Compte clé régional GMS/CHD            | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 60         | 55 - 65               | 10 - 20%        |
| Compte clé national GMS/CHD            | 55 - 70        | 70 - 80        | 75 - 90         | 85 - 100              | 15 - 25%        |
| Compte clé e-commerce                  | 50 - 65        | 65 - 75        | 70 - 80         | 80 - 90               | 15 - 25%        |
| Directeur de zone                      | 75 - 85        | 80 - 90        | 85 - 90         | 90 - 100              | 10 - 20%        |
| Directeur national des ventes          | 80 - 90        | 85 - 95        | 95 - 100        | 100 - 120             | 15 - 25%        |
| Directeur d'enseigne/clients nationaux | 80 - 90        | 90 - 95        | 95 - 110        | 110 - 120             | 15 - 25%        |
| Directeur commercial                   | 90 - 100       | 100 - 110      | 110 - 120       | 120 - 150             | 20 - 30%        |

  

| <b>INDUSTRIE</b>                       | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> | <b>Variable</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Technico-commercial sédentaire         | 27 - 35        | 32 - 42        | 40 - 50         | 45 - 60               | 10 - 25%        |
| Technico-commercial                    | 32 - 42        | 35 - 50        | 45 - 60         | 50 - 65               | 25 - 30%        |
| Ingénieur commercial                   | 35 - 48        | 45 - 55        | 50 - 70         | 55 - 75               | 20 - 30%        |
| Prescripteur/Chargé d'affaires         | 38 - 45        | 40 - 55        | 50 - 65         | 55 - 75               | 15 - 30%        |
| Responsable grands comptes             | 50 - 60        | 55 - 70        | 60 - 80         | 65 - 90               | 10 - 30%        |
| Chef de zone export                    | 40 - 50        | 45 - 55        | 50 - 65         | 60 - 90               | 10 - 30%        |
| Responsable/Directeur export           | 65 - 70        | 70 - 80        | 75 - 90         | 80 - 110              | 10 - 30%        |
| Directeur régional/national des ventes | 55 - 70        | 65 - 85        | 75 - 95         | 85 - 105              | 15 - 35%        |
| Directeur commercial                   | 75 - 90        | 80 - 100       | 90 - 120        | 100 - 140             | 20 - 40%        |

  

| <b>SERVICES/BtoB/MÉDIAS</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> | <b>Variable</b> |
|-----------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Télévendeur/Téléprospecteur | 20 - 26        | 24 - 28        | 25 - 32         | 30 - 35               | 10 - 20%        |

# Commercial

|   |         |         |          |          |           |
|---|---------|---------|----------|----------|-----------|
| Commercial BtoC                         | 22 - 30 | 25 - 32 | 28 - 35  | 28 - 40  | 50 - 120% |
| Commercial sédentaire - cycle court     | 28 - 35 | 30 - 42 | 32 - 45  | 35 - 55  | 15 - 30%  |
| Commercial sédentaire - cycle long      | 30 - 40 | 35 - 45 | 38 - 50  | 40 - 60  | 15 - 30%  |
| Attaché/Délégué/Commercial BtoB         | 30 - 36 | 32 - 42 | 38 - 50  | 45 - 70  | 15 - 35%  |
| Chef de publicité                       | 30 - 38 | 38 - 45 | 40 - 55  | 50 - 70  | 25 - 35%  |
| Ingénieur commercial/Business developer | 34 - 45 | 38 - 60 | 45 - 70  | 50 - 80  | 20 - 35%  |
| Consultant - Directeur de clientèle     | 40 - 45 | 45 - 60 | 50 - 70  | 60 - 80  | 20 - 50%  |
| Commercial grands comptes               | 45 - 50 | 50 - 60 | 55 - 70  | 60 - 75  | 15 - 50%  |
| Responsable télévente/Superviseur       | 35 - 40 | 40 - 50 | 45 - 60  | 50 - 70  | 15 - 35%  |
| Chef des ventes - Animateur des ventes  | 50 - 55 | 55 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80  | 20 - 50%  |
| Directeur régional/national des ventes  | 60 - 65 | 65 - 70 | 70 - 80  | 80 - 90  | 20 - 30%  |
| Directeur commercial                    | 75 - 90 | 80 - 95 | 85 - 100 | 85 - 110 | 20 - 100% |

| HIGH TECH/SOFTWARE/HARDWARE/WEB            | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-10 ans  | 10-15 ans et + | Variable |
|--|---------|----------|-----------|----------------|----------|
| Sales/Business development representative  | 30 - 35 | 32 - 42  | 40 - 45   | 45 - 55        | 20%      |
| Commercial sédentaire/Inside sales         | 32 - 35 | 35 - 45  | 40 - 50   | 50 - 65        | 20%      |
| Customer success manager                   | 35 - 42 | 42 - 50  | 50 - 65   | 60 - 70        | 15%      |
| Business developer - Ingénieur commercial  | 40 - 50 | 42 - 60  | 55 - 80   | 65 - 85        | 30%      |
| Commercial vente indirecte - Channel sales | 45 - 60 | 55 - 70  | 70 - 85   | 80 - 110       | 30%      |
| Account/sales executive                    | 45 - 60 | 55 - 70  | 70 - 85   | 80 - 120       | 40%      |
| Commercial grands comptes/Account manager  | 60 - 70 | 70 - 80  | 80 - 90   | 90 - 120       | 40%      |
| Chef des ventes/Sales manager              | 70 - 80 | 80 - 90  | 90 - 100  | 100 - 130      | 40%      |
| Directeur commercial                       | 85 - 95 | 90 - 100 | 100 - 120 | 120 - 150      | 40%      |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%   | Bretagne  | De -5 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | -10%           | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -10%         |

Pays de la Loire

De -5 à -15%

PACA

De -12 à -17%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Depuis plus d'un an, le secteur du bâtiment traverse une crise profonde. Particulièrement marquée dans le segment du neuf, elle a entraîné une baisse significative de l'activité : une chute de 22% dans le domaine du logement et de 14% dans le non résidentiel (bureaux, commerces, etc.). En conséquence, 150 000 emplois sont menacés d'ici 2025. L'origine de cette crise est en grande partie attribuée à la politique monétaire puisque la hausse des taux directeurs a engendré une augmentation du coût du crédit immobilier, réduisant ainsi le pouvoir d'achat des ménages. En parallèle, l'augmentation des prix des matériaux pèse lourdement sur le secteur.

Le segment de la rénovation et de l'entretien reste relativement stable, offrant un peu d'air au secteur du BTP. Les indicateurs montrent que de nombreuses entreprises spécialisées dans le neuf se réorientent vers la rénovation et la réhabilitation. Les acteurs du secteur rencontrent des problématiques diverses et variées : manque d'attractivité, déficit d'image (métiers contraignants, physiquement difficiles, rémunérations peu attractives), nécessité de moderniser le secteur (progrès technologiques, diversité et inclusion, amélioration des conditions de travail), représentation féminine encore trop faible, malgré quelques progrès. A cela s'ajoute la conjoncture économique défavorable, des contraintes légistiques fortes et enfin, une pénurie structurelle de candidats qualifiés.

Si le secteur du BTP est exposé, de manière historique ou presque, à la pénurie de profils cadres, la tendance émerge aujourd'hui également sur les métiers d'exécution. Un défi supplémentaire pour les employeurs qui doivent aussi faire face aux nouvelles attentes des candidats : équilibre vie professionnelle/vie privée, flexibilité du travail et des horaires, opportunités d'évolution de carrière plus lisibles, rémunération plus attractive, marque employeur forte et une réelle demande de formation continue.

La digitalisation d'une partie du secteur provoque une augmentation de la demande de certains profils qualifiés avec des compétences pointues (modélisation 3D, robotique de chantiers, pilotage de drones, etc.). Face aux défis climatiques, de nouveaux métiers émergent également, tels que des Ingénieurs en efficacité énergétique, Conseillers en rénovation énergétique, Ingénieurs en fabrication additive et BIM Managers. Les Domoticiens, Ingénieurs en réalité virtuelle et Ingénieurs en génie climatique sont également très demandés.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                    |
|------------------------------------|
| Ingénieur études de prix           |
| Conducteur de travaux              |
| Chargé d'affaires travaux          |
| Ingénieur CVC/P                    |
| Ingénieur électricité ou structure |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                       |
|-----------------------|
| Directeur travaux     |
| Chef de projet TCE    |
| Directeur projet MOEX |
| Chef de groupe        |
| Ingénieur fluides     |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                            |
|----------------------------|
| Gestion de la construction |
| Autocad                    |
| Gestion de projet          |
| Service à la clientèle     |
| Ingénierie civile          |

**47 000**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 79 %**

**Femmes 21 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>ENTREPRISES GÉNÉRALES (BÂTIMENT ET TP)/CONTRACTANTS</b>           | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-15 ans</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|
| Responsable centre de profit/agence                                  | 65 - 75        | 75 - 90        | > 90            |
| Directeur d'exploitation   | 70 - 80        | 80 - 90        | > 90            |
| Directeur de travaux   | 65 - 75        | 75 - 85        | > 85            |
| Chargé d'affaires  | 35 - 40        | 38 - 44        | 45 - 55         |
| Ingénieur travaux/principal à compter de 3/5 ans puis Chef de groupe | 42 - 46        | 47 - 50        | 50 - 60         |
| Conducteur de travaux  | 34 - 39        | 39 - 42        | 43 - 55         |
| Chef de chantier   | 25 - 30        | 30 - 35        | 35 - 50         |
| Technicien études de prix  | 28 - 34        | 34 - 38        | 38 - 44         |
| Projeteur - Technicien études  | 25 - 32        | 32 - 37        | 37 - 50         |
| Ingénieur méthodes   | 34 - 38        | 38 - 45        | 45 - 60         |
| Ingénieur structures   | 35 - 39        | 39 - 45        | 45 - 65         |
| Ingénieur/Responsable QSE  | 32 - 35        | 35 - 40        | 40 - 60         |
| Ingénieur commercial   | 35 - 40        | 40 - 50        | > 50            |
| Directeur commercial   | 60 - 70        | 70 - 80        | > 80            |

  

| <b>ARCHITECTURE</b>                       | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-15 ans</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|
| Chef d'agence                             | 60 - 65        | 65 - 70        | > 70            |
| Directeur de projet                       | 60 - 65        | 65 - 70        | > 70            |
| Assistant chef de projet - Chef de projet | 35 - 45        | 45 - 50        | 50 - 60         |
| Architecte MOEX                           | 36 - 42        | 42 - 50        | 50 - 70         |
| Responsable commercial/développement      | 35 - 40        | 40 - 50        | > 50            |
| Référent BIM                              | 40 - 45        | 45 - 55        | 55 - 70         |
| Économiste                                | 30 - 36        | 36 - 42        | 42 - 55         |

  

| <b>MAÎTRISE D'ŒUVRE (BÂTIMENT ET TP)/CONTRACTANTS</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-15 ans</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|
| Directeur de projets                                  | 55 - 65        | 65 - 75        | 75 - 85         |
| Responsable d'agence/bureau d'études                  | 55 - 65        | 65 - 75        | > 75            |

|  |         |         |         |
|--|---------|---------|---------|
| Maître d'œuvre d'exécution                                   | 36 - 42 | 42 - 48 | 48 - 72 |
| Chef de projet TCE   | 36 - 42 | 42 - 48 | 48 - 75 |
| Ingénieur études spécialiste (structures, CFO/CFA, CVC, VRD) | 35 - 42 | 42 - 48 | 48 - 70 |
| Ingénieur/Responsable commercial                             | 35 - 40 | 40 - 50 | > 50    |
| Pilote OPC   | 33 - 38 | 38 - 48 | 48 - 52 |
| Économiste   | 32 - 40 | 40 - 45 | 45 - 65 |
| Projeteur - Chef de groupe (structures, CFO/CFA, CVC, VRD)   | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 50 |
| Dessinateur  | 25 - 28 | 28 - 32 | 32 - 40 |
| Technicien EDP - Mètreur - Chiffreur                         | 28 - 32 | 32 - 38 | 38 - 44 |
| Technicien géomètre/Topographe                               | 24 - 28 | 28 - 35 | 35 - 45 |
| Coordonnateur SPS  | 32 - 34 | 34 - 38 | 38 - 50 |

## BUREAUX DE CONTRÔLE

|  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans |
|--|---------|---------|----------|
| Ingénieur/Chargé d'affaires contrôle technique | 33 - 36 | 36 - 43 | 43 - 60  |
| Expert technique                               | 35 - 40 | 40 - 48 | 48 - 60  |
| Responsable/Directeur d'agence                 | 50 - 60 | 60 - 70 | > 70     |

## ENTREPRISES D'INSTALLATION ÉLECTRICITÉ ET CVC

|   | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans |
|---|---------|---------|----------|
| Directeur d'activité - Directeur d'agence   | 60 - 65 | 65 - 75 | > 75     |
| Chef de groupe/Chef de secteur              | 50 - 55 | 55 - 65 | > 65     |
| Chargé d'affaires                           | 38 - 42 | 42 - 48 | 48 - 60  |
| Conducteur de travaux                       | 33 - 36 | 36 - 40 | > 40     |
| Chef de chantier                            | 26 - 30 | 30 - 35 | 35 - 50  |
| Ingénieur études de prix                    | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 55  |
| Technicien EDP - Mètreur - Chiffreur        | 28 - 32 | 32 - 37 | 38 - 44  |
| Dessinateur - Projeteur - Technicien études | 25 - 30 | 31 - 36 | 36 - 50  |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -10%           | Bretagne  | De 0 à -5%   |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | -10%           | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De 0 à -5%     | PACA      | De -8 à -12% |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Dans le paysage économique contemporain, marqué par des changements structurels importants (enjeux écologiques, accélérations technologiques, ralentissement de la croissance...), l'innovation et la différenciation sont plus que jamais des leviers stratégiques pour les entreprises qui souhaitent maintenir et renforcer leur compétitivité. Les métiers du digital, du marketing & de la communication s'inscrivent au cœur de ces problématiques car c'est à eux de créer de nouvelles opportunités de marché et de renforcer l'engagement de toutes les parties prenantes d'une organisation, tant en interne qu'en externe.

Un parfait exemple du renouveau attendu sur ces fonctions est le retour sur le devant de la scène du métier de Chef de produit. Souvent mis de côté au cours de cette dernière décennie, il est aujourd'hui revalorisé par de nombreuses entreprises. En tant que véritable expert, il doit désormais intégrer et harmoniser les canaux de vente et de communication à la fois physiques et numériques afin d'offrir une expérience client cohérente et fluide à l'international. Son rôle évolue vers une plus grande technicité et une intégration profonde des innovations, offrant des perspectives passionnantes pour ceux qui sauront s'adapter et se former continuellement.

L'expertise sectorielle, permettant de mieux comprendre et anticiper les évolutions de marché, est par ailleurs de plus en plus plébiscitée par les employeurs. La capacité des candidats à s'inscrire dans des projets sur le long-terme, associée à des compétences comportementales essentielles comme la curiosité et la créativité, seront des éléments déterminants dans les processus de recrutement en 2025.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                         |
|-------------------------|
| Chef de produit         |
| Chargé de communication |
| Chef de projet digital  |
| Chargé de CRM           |
| Community Manager       |

**+3,8%**

Évolution des salaires ces 12 derniers mois

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                       |
|-----------------------|
| Communication         |
| Marketing stratégique |
| Marketing digital     |
| Réseaux sociaux       |
| Gestion de projet     |

**223 100**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 35 %**

**Femmes 65 %**

## Nos grilles de salaires

| DIGITAL  | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-15 ans  |
|--|---------|----------|-----------|
| Chargé de webmarketing/e-commerce                  | 30 - 36 | 35 - 40  | 40 - 45   |
| E-merchandiser                                     | 30 - 35 | 35 - 40  | 40 - 50   |
| Concepteur/Rédacteur web/Webmaster                 | 25 - 30 | 30 - 35  | 35 - 45   |
| Community manager/Social media manager             | 30 - 35 | 35 - 45  | 45 - 70   |
| Brand content manager/Content strategist           | 32 - 36 | 35 - 45  | 45 - 60   |
| Traffic manager/Chargé d'acquisition/Growth hacker | 35 - 42 | 40 - 55  | 50 - 70   |
| Lead Generation Manager                            | 32 - 36 | 35 - 45  | 45 - 60   |
| Consultant/Responsable SEA/SEO/SEM                 | 30 - 36 | 35 - 45  | 45 - 65   |
| Responsable affiliation/partenariats               | 35 - 42 | 40 - 50  | 50 - 65   |
| Responsable CRM                                    | 35 - 42 | 40 - 55  | 50 - 70   |
| Chef de projet web/digital                         | 35 - 40 | 38 - 50  | 45 - 60   |
| Product owner                                      | 38 - 45 | 45 - 60  | 50 - 70   |
| UX designer  | 38 - 45 | 45 - 60  | 60 - 80   |
| Data/web analyst                                   | 38 - 45 | 45 - 55  | 50 - 75   |
| Account manager e-commerce                         | 35 - 42 | 40 - 50  | 50 - 70   |
| Responsable e-commerce/marketplace/digital         | 40 - 50 | 50 - 80  | 60 - 100  |
| Chief digital officer/Head of digital              | 60 - 90 | 80 - 120 | 100 - 150 |

  

| DESIGN & CRÉATION           | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans |
|-----------------------------|---------|---------|----------|
| Infographiste               | 26 - 30 | 28 - 35 | 35 - 45  |
| Webdesigner/Motion designer | 28 - 32 | 30 - 40 | 40 - 50  |
| UI Designer                 | 32 - 38 | 35 - 45 | 45 - 60  |
| Directeur artistique        | 38 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  |
| Coordinateur packaging      | 26 - 32 | 30 - 40 | 40 - 50  |
| Chef de projet print        | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50  |

  

| MARKETING | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-15 ans |
|-----------|---------|---------|----------|
|-----------|---------|---------|----------|

|                                 |         |          |           |
|---------------------------------|---------|----------|-----------|
| Assistant marketing             | 26 - 32 | 30 - 35  | 35 - 40   |
| Chargé d'études marketing       | 28 - 32 | 30 - 38  | 38 - 45   |
| Chef de produit                 | 32 - 38 | 35 - 45  | 45 - 55   |
| Chargé de trade marketing       | 30 - 35 | 35 - 45  | 45 - 55   |
| Category manager/Chef de marché | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 70   |
| Chef de groupe                  | 50 - 60 | 60 - 80  | 70 - 90   |
| Directeur marketing             | 70 - 90 | 80 - 150 | 120 - 180 |

| COMMUNICATION & PUBLICITÉ                | 0-2 ans  | 2-5 ans  | 5-15 ans  |
|--|----------|----------|-----------|
| Chargé des relations presse et influence | 28 - 32  | 30 - 40  | 40 - 50   |
| Mediaplanneur/Chargé de programmation    | 26 - 32  | 30 - 35  | 35 - 45   |
| Chargé de communication                  | 30 - 35  | 35 - 40  | 40 - 50   |
| Chargé d'événementiel                    | 28 - 32  | 30 - 35  | 35 - 45   |
| Responsable communication                | 45 - 60  | 50 - 70  | 70 - 90   |
| Directeur communication                  | 70 - 100 | 90 - 120 | 120 - 180 |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -20%           | Bretagne  | De -5 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | -15%           | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%   | PACA      | -15%         |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Distribution & Commerce

Le secteur du e-commerce est aujourd'hui en pleine expansion. Une croissance exponentielle qui se fait parfois au détriment des boutiques et des points de ventes physiques qui se retrouvent menacés. Afin de conserver leur attrait auprès des consommateurs, les marques doivent, plus que jamais, offrir une expérience client immersive et se réinventer : pop-up stores, achats à distance, digitalisation, développement de valeur et engagements forts, etc. Certains secteurs tels que le luxe et le discount ont déjà su se renouveler et arrivent à tirer leur épingle du jeu face aux évolutions du marché et aux nouvelles attentes des consommateurs.

Les métiers de la distribution et du commerce ne sont pas épargnés par la pénurie de candidats quel que soit le secteur. Du côté du e-commerce et de la vente en ligne, de nombreux besoins de profils qualifiés émergent et peu de compétences sont disponibles tandis que sur les fonctions opérationnelles sur le terrain (Conseillers de vente, Responsables adjoints & Chefs de rayons/départements, ...) beaucoup de postes restent à pourvoir.

Les recrutements dans le secteur sont complexes : difficultés sur le sourcing, pénurie de main d'œuvre qualifiée, concurrence accrue des secteurs jugés plus attractifs (le retail notamment). Les candidats recherchent avant tout une meilleure rémunération, un équilibre vie professionnelle/personnelle et des perspectives d'évolution significatives, notamment dans les fonctions supports et stratégiques. Les salaires augmentent légèrement, mais de grandes disparités subsistent entre les différents domaines, en particulier entre le luxe, la grande distribution et le mass-market/discount.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                     |
|---------------------|
| Conseiller de vente |
| Directeur magasin   |
| Merchandiseur       |
| Acheteur retail     |
| Chef de rayon       |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                              |
|------------------------------|
| Directeur magasin            |
| Responsable magasin          |
| Responsable catégorie achats |
| Chef de rayon                |
| Merchandiseur                |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                                  |
|----------------------------------|
| Aisance relationnelle            |
| Créativité                       |
| Compétences commerciales (vente) |
| Qualités de gestion et d'analyse |
| Leadership                       |

# 183 600

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

# +1,5%

Évolution des salaires ces 12 derniers  
mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 59 %**

**Femmes 41 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>GRANDE DISTRIBUTION</b>            | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Hôte de caisse                        | 22 - 23        | 23 - 24        | 24 - 25         | 25 - 26               |
| Employé libre service                 | 22 - 24        | 23 - 25        | 24 - 26         | 26 - 27               |
| Chef de rayon - Manager commerce      | 28 - 32        | 32 - 36        | 36 - 45         | > 45                  |
| Chef de département - Chef de secteur | 33 - 36        | 36 - 45        | 45 - 50         | > 50                  |
| Directeur de magasin (proximité)      | 30 - 32        | 32 - 34        | 34 - 36         | > 36                  |
| Directeur de magasin (supermarché)    | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | > 55                  |
| Directeur de magasin (hypermarché)    | 50 - 55        | 55 - 60        | 60 - 75         | > 75                  |
| Directeur régional                    | 42 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | > 55                  |
| Directeur de réseau/exploitation      | 60 - 65        | 65 - 70        | 70 - 75         | > 75                  |
| Responsable d'expansion               | 45 - 50        | 50 - 55        | 55 - 60         | > 60                  |
| Directeur du développement            | 55 - 60        | 60 - 65        | 65 - 70         | > 70                  |

  

| <b>RETAIL SPÉCIALISÉ</b>        | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Vendeur conseil                 | 22 - 24        | 24 - 26        | 26 - 30         | > 30                  |
| Responsable de département      | 29 - 33        | 33 - 37        | 37 - 40         | > 40                  |
| Responsable adjoint de boutique | 25 - 27        | 27 - 31        | 31 - 35         | > 35                  |
| Responsable de boutique         | 31 - 33        | 33 - 35        | 35 - 40         | > 40                  |
| Directeur adjoint de magasin    | 31 - 35        | 35 - 38        | 38 - 42         | > 42                  |
| Directeur de magasin            | 34 - 36        | 36 - 40        | 40 - 42         | > 42                  |
| District manager                | 42 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | > 55                  |
| Animateur de réseau             | 45 - 50        | 50 - 55        | 55 - 60         | > 60                  |
| Directeur régional              | 45 - 50        | 50 - 55        | 55 - 60         | > 60                  |
| Country manager                 | 60 - 70        | 70 - 75        | 75 - 80         | > 80                  |

  

| <b>LUXE</b>                        | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Conseiller de vente langues rares  | 28 - 30        | 30 - 33        | 33 - 35         | > 35                  |
| Floor manager - Manager des ventes | 32 - 33        | 33 - 35        | 35 - 45         | > 45                  |

|   |         |         |         |      |
|---|---------|---------|---------|------|
| Responsable de corner en grand magasin  | 30 - 32 | 32 - 34 | 35 - 42 | > 42 |
| Responsable des ventes en grand magasin | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 60 | > 60 |
| Directeur des ventes en grand magasin   | 50 - 55 | 55 - 60 | 60 - 65 | > 65 |
| Directeur de grand magasin              | 55 - 60 | 60 - 65 | 65 - 70 | > 70 |

| FONCTIONS SUPPORTS                            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|---|---------|---------|----------|----------------|
| Assistant achats                              | 26 - 28 | 28 - 32 | 32 - 38  | > 38           |
| Visual merchandiser                           | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 42  | > 42           |
| Chef de projet merchandising                  | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | > 50           |
| Acheteur - Chef de produits                   | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 55  | > 55           |
| Acheteur négoce                               | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 55  | > 55           |
| Responsable réseau sécurité et sûreté magasin | 32 - 35 | 35 - 45 | 45 - 50  | > 50           |
| Responsable inventaire magasin                | 30 - 32 | 32 - 35 | 35 - 37  | > 37           |
| Responsable des processus et flux retail      | 31 - 33 | 33 - 36 | 36 - 38  | > 38           |
| Category manager                              | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 60  | > 60           |
| Directeur achats/marketing                    | 55 - 60 | 60 - 65 | 65 - 70  | > 70           |
| Directeur artistique/de collection            | 60 - 65 | 65 - 70 | 70 - 75  | > 75           |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -3 à -5%    | Bretagne  | De -5 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | De 0 à -5%     | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%   | PACA      | -10%         |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

# Facility Management & Services Généraux

Le marché de l'emploi dans le secteur des Facility Management et Services Généraux (FM & SG) est dynamique et les candidats volatiles : les profils expérimentés sont très sollicités et reçoivent plusieurs propositions d'emploi en même temps. A offre égale, ils priorisent globalement les entreprises fortement orientées sur la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), celles qui proposent de nouveaux modes de travail ou encore celles composées d'une équipe FM & SG déjà structurée.

Le secteur du bâtiment représente 44% de l'énergie consommée en France et plus de 123 millions de tonnes d'émission de CO<sup>2</sup> par an. Dans un laps de temps relativement court, la transition écologique et l'inflation des prix de l'énergie ont entraîné dans leur sillage des changements structurants pour les entreprises. L'amélioration de leur bilan énergétique dans une logique de rentabilité et d'innovation, l'obtention de certifications environnementales, le déploiement d'espaces de travail jugés plus sains et ergonomiques sont devenus des enjeux prégnants pour bon nombre d'entreprises et mobilisent, de fait, des compétences nouvelles. A cet égard, les profils de Responsables techniques et d'Ingénieurs efficacité énergétique sont tout particulièrement recherchés, tandis que les bureaux d'études et de conseil en environnement ne cessent de se développer.

Les normes et les coûts se durcissent et les attentes des collaborateurs contraignent les différents acteurs de l'exploitation du bâtiment à adopter de nouveaux processus de maintenance toujours plus efficaces, affinés et pilotés sur le long-terme. Ces acteurs sont de plus en plus exigeants quant aux compétences des profils qu'ils recrutent, qu'ils soient pure-player ou utilisateurs : savoir-faire transverse et compétences techniques ou encore savoir-être permettant à la fois, la gestion des priorités, l'adaptabilité, le sens du service ou encore la proactivité.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                   |
|-----------------------------------|
| Technicien de maintenance         |
| Ingénieur efficacité énergétique  |
| Responsable des services généraux |
| Gestionnaire services techniques  |
| Technicien CVC                    |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                                   |
|-----------------------------------|
| Directeur facility management     |
| Directeur d'agence                |
| Directeur d'exploitation          |
| Responsable des services généraux |
| Responsable des études            |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                        |
|------------------------|
| Service à la clientèle |
| Gestion de projet      |
| Gestion du changement  |
| Leadership             |
| Gestion des ventes     |

**23 100**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 70 %**

**Femmes 30 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>FM/SERVICES GÉNÉRAUX</b>                 | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur facility management               | 70 - 75        | 75 - 80        | 75 - 90         | 90 - 100              |
| Responsable de contrats facility management | 45 - 50        | 50 - 55        | 55 - 65         | > 70                  |
| Facility manager - Gestionnaire technique   | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | 55 - 70               |
| Building manager - Responsable de site      | 40 - 42        | 42 - 48        | 45 - 52         | > 52                  |
| Responsable des services généraux           | 38 - 45        | 45 - 55        | 55 - 60         | 60 - 70               |
| Coordinateur des services généraux          | 34 - 36        | 36 - 40        | 40 - 45         | > 45                  |
| Gestionnaire de flotte automobile           | 30 - 32        | 32 - 38        | 38 - 45         | 45 - 60               |
| Technicien des services généraux            | 28 - 30        | 30 - 35        | 35 - 38         | 38 - 45               |
| Assistant des services généraux             | 26 - 29        | 29 - 32        | 32 - 35         | 35 - 38               |

| <b>MAINTENANCE</b>                           | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur d'agence                           | 60 - 70        | 70 - 80        | 80 - 90         | > 90                  |
| Directeur/Responsable d'exploitation         | 55 - 60        | 60 - 70        | 70 - 80         | > 80                  |
| Chargé d'affaires maintenance multitechnique | 45 - 48        | 48 - 52        | 52 - 60         | > 60                  |
| Frigoriste                                   | 28 - 32        | 30 - 36        | 36 - 42         | 42 - 45               |
| Chauffagiste                                 | 28 - 32        | 30 - 36        | 36 - 42         | 42 - 45               |
| Technicien CVC                               | 28 - 32        | 30 - 36        | 36 - 42         | 42 - 45               |
| Technicien CFO/CFA                           | 28 - 30        | 30 - 35        | 36 - 40         | 40 - 45               |
| Technicien de maintenance multitechnique     | 26 - 28        | 28 - 30        | 28 - 32         | 28 - 35               |
| Factotum                                     | 22 - 26        | 26 - 28        | 28 - 32         | 28 - 32               |

| <b>FONCTIONS TRANSVERSES</b>     | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|----------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur/Responsable d'études   | 55 - 60        | 60 - 65        | 65 - 75         | > 70                  |
| Ingénieur méthodes               | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | 55 - 65               |
| Responsable études de prix       | 40 - 45        | 45 - 50        | 55 - 65         | > 65                  |
| Ingénieur commercial maintenance | 34 - 36        | 36 - 42        | 42 - 60         | > 55                  |
| Ingénieur thermicien             | 36 - 38        | 36 - 42        | 42 - 48         | > 48                  |

Ingénieur efficacité énergétique

36 - 38

36 - 42

42 - 48

45 - 50

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%   | Bretagne  | -15%         |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | -15%           | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | -15%           | PACA      | -15%         |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Jusqu'à peu, les années post-covid ont été marquées par un nombre de postes ouverts supérieurs au vivier de candidats disponibles sur le marché ou en recherche d'emploi. Aussi, pour séduire, attirer et convaincre les talents à changer de poste, de nombreuses entreprises ont joué sur le levier de la rémunération, ce qui a provoqué une certaine hausse des salaires. Aujourd'hui, alors qu'on assiste à une légère inversion du rapport de force entre l'offre et la demande, on constate un certain retour à l'équilibre.

Par ailleurs, l'impact de la digitalisation et de l'automatisation afférente amènent les fonctions dites de production à une dimension plus "analytique". La frontière entre disciplines comptables et financières se réduit, ce qui permet des bascules plus fréquentes au niveau des trajectoires professionnelles. Il n'est plus rare qu'un candidat passe d'une expertise à l'autre.

Ces mutations amènent également les acteurs du marché à rechercher de nouvelles compétences telles que la capacité à manipuler et à analyser des données accessibles dans les nouveaux outils. Pour accompagner le déploiement de leurs nouveaux modèles, les organisations recherchent des profils confirmés et capés.

Enfin, la finance reste au cœur des transformations des organisations par sa capacité à animer et coordonner des enjeux pluridisciplinaires. Cette compétence amène la finance à se saisir des sujets RSE et, plus spécifiquement, de l'application de la directive CSRD.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                        |
|------------------------|
| Analyste financier     |
| Comptable général      |
| Gestionnaire paie      |
| Contrôleur de gestion  |
| Comptable fournisseurs |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                                      |
|--------------------------------------|
| Directeur comptable                  |
| Directeur administratif et financier |
| Responsable contrôle de gestion      |
| Responsable trésorerie               |
| Chef de projets finance              |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                         |
|-------------------------|
| Analyse financière      |
| Comptabilité financière |
| Gestion de projets      |
| Service à la clientèle  |
| Gestion du changement   |

# 224 500

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 37 %**

**Femmes 63 %**

## Nos grilles de salaires

| APERÇU MÉTIER AVEC PAGE INSIGHTS+ | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|-----------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Contrôleur de gestion             | 35 - 45 | 45 - 55 | 55 - 80  | 70 - 90        |

  

| FONCTIONS DE DIRECTION   | 5-10 ans | 10-15 ans | 15 ans et + |
|--|----------|-----------|-------------|
| Directeur administratif et financier groupe                      | 80 - 150 | 90 - 200  | 110 - 300   |
| DAF filiale/site/BU - Contrôleur financier                       | 70 - 100 | 80 - 120  | 90 - 180    |
| Responsable administratif et financier                           | 60 - 90  | 70 - 100  | 90 - 120    |
| Directeur de centre de services partagés (CSP)                   | 80 - 100 | 90 - 120  | 100 - 180   |
| Directeur comptable/Directeur des comptabilités                  | 70 - 90  | 80 - 120  | 90 - 150    |
| Directeur/Responsable de la consolidation                        | 80 - 100 | 100 - 120 | 100 - 200   |
| Directeur du contrôle de gestion                                 | 70 - 100 | 80 - 150  | 100 - 200   |
| Directeur bid management   | 80 - 100 | 90 - 120  | 100 - 200   |
| Directeur fusion-acquisition                                     | 90 - 150 | 120 - 200 | 150 - 300   |
| Directeur credit & risk management                               | 80 - 100 | 90 - 120  | 100 - 200   |
| Directeur communication financière et/ou relations investisseurs | 80 - 100 | 90 - 150  | 120 - 300   |
| Directeur de l'audit interne                                     | 80 - 100 | 90 - 120  | 100 - 200   |
| Directeur de la transformation                                   | 80 - 100 | 90 - 120  | 100 - 200   |
| Directeur trésorier et financement                               | 70 - 90  | 80 - 150  | 100 - 200   |

  

| FONCTIONS COMPTABLES                          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|---|---------|---------|----------|----------------|
| Responsable normes et procédures              | 55 - 65 | 60 - 75 | 70 - 100 | 90 - 120       |
| Coordinateur comptable - Contrôleur comptable | 50 - 65 | 60 - 75 | 70 - 100 | 90 - 110       |
| Responsable de pôle comptabilité générale     | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75  | 65 - 75        |
| Chef/Responsable comptable                    | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75  | 65 - 80        |
| Adjoint chef comptable                        | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 60  | 60 - 65        |
| Responsable comptabilité tiers                | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 60  | 60 - 80        |
| Comptable unique                              | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50  | 50 - 60        |

|                               |         |         |         |         |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Comptable général             | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 65 |
| Comptable fiscaliste          | 30 - 40 | 40 - 60 | 50 - 60 | 60 - 70 |
| Comptable analytique          | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50 |
| Comptable clients             | 26 - 30 | 30 - 33 | 33 - 40 | 40 - 42 |
| Comptable fournisseurs        | 26 - 30 | 30 - 33 | 33 - 40 | 40 - 45 |
| Comptable trésorerie/bancaire | 26 - 30 | 30 - 33 | 33 - 40 | 40 - 42 |
| Comptable copropriétés        | 30 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45 |
| Comptable immobilisations     | 30 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45 |
| Comptable/Gestionnaire paie   | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 45 | 45 - 50 |
| Aide-comptable                | 25 - 27 | 27 - 29 | 29 - 31 | 31 - 33 |

| <b>FONCTIONS CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION &amp; AUDIT INTERNE</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Contrôleur de gestion central/corporate/FP&A                            | 35 - 45        | 45 - 55        | 55 - 80         | 70 - 90               |
| Chargé de reporting   | 30 - 35        | 32 - 38        | 35 - 50         | 45 - 60               |
| Assistant de gestion  | 28 - 30        | 30 - 32        | 32 - 36         | 36 - 40               |
| Contrôleur de gestion commercial et marketing                           | 35 - 45        | 45 - 55        | 55 - 80         | 70 - 90               |
| Contrôleur de gestion industriel  | 38 - 45        | 45 - 65        | 60 - 80         | 70 - 90               |
| Contrôleur de gestion projets et SI finance                             | 35 - 45        | 45 - 55        | 50 - 80         | 70 - 90               |
| Financial bid manager - Controller                                      | 40 - 45        | 45 - 65        | 60 - 80         | 70 - 90               |
| Consolideur   | 40 - 45        | 45 - 65        | 60 - 90         | 90 - 110              |
| Auditeur interne  | 38 - 45        | 45 - 70        | 65 - 80         | 70 - 120              |

| <b>FONCTIONS CREDIT MANAGEMENT, TRÉSORERIE &amp; FINANCEMENT</b>   | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Credit manager   | 35 - 40        | 40 - 55        | 55 - 70         | 70 - 90               |
| Gestionnaire de comptes clients                                    | 26 - 30        | 30 - 34        | 34 - 40         | 40 - 42               |
| Comptable clients et recouvrement                                  | 28 - 32        | 32 - 38        | 38 - 42         | 42 - 45               |
| Agent de recouvrement  | 26 - 28        | 28 - 35        | 35 - 40         | 40 - 42               |
| Trésorier  | 35 - 45        | 45 - 60        | 60 - 80         | 80 - 120              |
| Chargé de la communication financière et/ou relation investisseurs | 40 - 45        | 45 - 60        | 60 - 80         | 80 - 120              |

Analyste M&A

50 - 60

60 - 80

80 - 110

100 - 150

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%   | Bretagne  | De -5 à -10% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | De -5 à -10%   | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%   | PACA      | De -5 à -10% |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Hôtellerie, Restauration & Tourisme

Depuis quelques années, le secteur de la restauration voit émerger une nouvelle vague de restaurateurs engagés ayant à cœur de combiner rentabilité et excellence. Respect des produits, des saisons et du bien-être animal, valorisation des circuits courts et d'une agriculture durable, ils révolutionnent les assiettes mais aussi le secteur. Ce changement de mentalité ainsi que la pénurie structurelle de main d'œuvre ouvrent la voie à un recrutement plus inclusif, avec une attention toute particulière portée aux soft skills ainsi qu'à la motivation des candidats. Les profils issus de reconversions professionnelles (CAP Cuisine/Pâtisserie ou Boulangerie) sont aussi plus nombreux et les Managers/Directeurs de terrain très opérationnels et capables d'insuffler une dynamique positive dans les cuisines sont particulièrement recherchés.

Dans la continuité de la hausse du SMIC hôtelier en janvier 2024 et des CDD avantageux proposés dans le cadre des JO, le secteur de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration va devoir continuer à s'adapter en 2025 pour répondre aux nouvelles exigences des candidats. La double rémunération pour les dimanches et jours fériés ainsi que la semaine de quatre jours arrivent en tête des demandes des salariés qui souhaitent à la fois des salaires compétitifs et un bon équilibre de vie. Pour attirer et fidéliser leur personnel, les employeurs n'auront d'autre choix que de s'adapter pour revoir leurs politiques de rémunérations et proposer plus de flexibilité.

A noter, les candidats et collaborateurs sont également de plus en plus attirés par les entreprises engagées proposant une réelle politique RSE, avec des pratiques durables et éthiques allant de l'approvisionnement local et bio au respect de l'égalité des chances. Ils plébiscitent aussi les opportunités d'évolution professionnelle et les employeurs proposant des programmes de formation continue.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                           |
|---------------------------|
| Chef de cuisine           |
| Directeur food & beverage |
| Chef de partie            |
| Réceptionniste            |
| Revenue manager           |

2%

Évolution des salaires ces 12 derniers mois

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                        |
|------------------------|
| Service à la clientèle |
| Marketing/Vente        |
| Multilingue            |
| Gestion de projets     |
| Leadership             |

**155 000**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 45 %**

**Femmes 55 %**

## Nos grilles de salaires

| HÔTELLERIE  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|---|---------|---------|----------|----------------|
| Agent de réservation                              | 24 - 25 | 25 - 27 | 27 - 30  | > 30           |
| Responsable de réservation                        | 40 - 43 | 43 - 45 | 45 - 48  | > 48           |
| Réceptionniste                                    | 26 - 27 | 28 - 29 | 29 - 30  | > 30           |
| Night audit/Réceptionniste de nuit                | 25 - 26 | 26 - 28 | 28 - 29  | > 30           |
| Chef de réception                                 | 32 - 35 | 35 - 38 | 38 - 42  | > 42           |
| Conciergerie                                      | 25 - 27 | 27 - 32 | 32 - 36  | > 36           |
| Responsable de conciergerie                       | 40 - 43 | 43 - 45 | 45 - 48  | > 48           |
| Gouvernant  | 28 - 30 | 30 - 32 | 32 - 35  | > 35           |
| Gouvernant général                                | 35 - 37 | 37 - 40 | 40 - 45  | > 45           |
| Responsable des séminaires et banquets            | 38 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | > 50           |
| Commercial/Account manager                        | 33 - 35 | 35 - 38 | 38 - 40  | > 40           |
| Responsable des ventes/grands comptes             | 40 - 43 | 43 - 48 | 48 - 50  | > 50           |
| Yield/Revenue manager                             | 36 - 40 | 40 - 45 | 45 - 60  | > 60           |
| Directeur commercial & marketing/ventes           | 48 - 50 | 50 - 52 | 52 - 55  | > 55           |
| Directeur de l'hébergement                        | 40 - 42 | 42 - 46 | 46 - 50  | > 50           |
| Directeur de la restauration                      | 45 - 48 | 48 - 50 | 50 - 55  | > 55           |
| Directeur des conférences et événements           | 42 - 45 | 45 - 48 | 48 - 50  | > 50           |
| Directeur d'hôtel - Directeur d'exploitations     | 39 - 42 | 42 - 45 | 45 - 55  | > 55           |
| Directeur régional des opérations/d'exploitations | 50 - 55 | 55 - 60 | 60 - 65  | > 65           |
| Directeur de résidence                            | 37 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | > 50           |
| Directeur de village vacances                     | 37 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | > 50           |

  

| RESTAURATION COMMERCIALE/RESTAURATION RAPIDE        | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|---|---------|---------|----------|----------------|
| Assistant manager de restauration rapide            | 26 - 28 | 28 - 30 | 30 - 32  | > 32           |
| Manager de restauration rapide                      | 29 - 31 | 31 - 33 | 33 - 35  | > 35           |
| Chef de projet - Traiteur conférences et événements | 33 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50  | > 50           |

# Hôtellerie, Restauration & Tourisme

|   |         |         |         |      |
|---|---------|---------|---------|------|
| Directeur de restauration adjoint                 | 36 - 38 | 38 - 40 | 40 - 42 | > 42 |
| Responsable de secteur                            | 40 - 43 | 43 - 45 | 45 - 48 | > 48 |
| Directeur de restaurant                           | 40 - 43 | 43 - 45 | 45 - 48 | > 48 |
| Responsable grands comptes                        | 40 - 42 | 42 - 45 | 45 - 50 | > 50 |
| Responsable multisites                            | 40 - 43 | 43 - 45 | 45 - 48 | > 48 |
| Responsable réseau/régional                       | 43 - 45 | 45 - 50 | 50 - 55 | > 55 |
| Directeur de clientèle/de développement traiteur  | 42 - 48 | 48 - 50 | 50 - 55 | > 55 |
| Responsable expansion/du développement immobilier | 40 - 43 | 43 - 45 | 45 - 48 | > 48 |

| <b>RESTAURATION TRADITIONNELLE</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Chef de rang                       | 33 - 35        | 35 - 38        | 38 - 40         | > 40                  |
| Chef de partie                     | 33 - 35        | 35 - 38        | 38 - 40         | > 40                  |
| Sommelier                          | 33 - 35        | 35 - 38        | 38 - 40         | > 40                  |
| Second de cuisine                  | 38 - 40        | 40 - 43        | 43 - 45         | > 45                  |
| Maître d'hôtel                     | 35 - 38        | 38 - 42        | 42 - 45         | > 45                  |
| Responsable de salle               | 40 - 42        | 42 - 45        | 45 - 50         | > 50                  |
| Chef de cuisine                    | 48 - 50        | 50 - 53        | 53 - 55         | > 55                  |
| Directeur de restaurant            | 48 - 50        | 50 - 53        | 53 - 55         | > 55                  |
| Chef exécutif                      | 55 - 60        | 60 - 65        | 65 - 70         | > 70                  |

| <b>RESTAURATION COLLECTIVE</b>                  | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Chef d'équipe                                   | 33 - 35        | 35 - 38        | 38 - 40         | > 40                  |
| Chef de production                              | 33 - 35        | 35 - 38        | 38 - 40         | > 40                  |
| Chef gérant - Directeur de restaurant collectif | 40 - 43        | 43 - 45        | 45 - 48         | > 48                  |
| Responsable grands comptes                      | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | > 55                  |
| Responsable multisites - Responsable de secteur | 45 - 50        | 50 - 55        | 55 - 60         | > 60                  |
| Directeur régional                              | 50 - 55        | 55 - 60        | 60 - 65         | > 65                  |
| Directeur des ventes/commercial                 | 50 - 55        | 55 - 60        | 60 - 65         | > 65                  |

| <b>TOURISME</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|-----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
|-----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|

|  |         |         |         |         |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Téléconseiller - Chargé de clientèle                   | 24 - 26 | 26 - 28 | 28 - 30 | > 30    |
| Conseiller/Agent de voyages                            | 25 - 26 | 26 - 28 | 28 - 30 | > 30    |
| Conseiller voyages d'affaires                          | 25 - 26 | 26 - 28 | 28 - 35 | > 35    |
| Agent back - office/Billetliste                        | 24 - 25 | 25 - 27 | 27 - 29 | > 29    |
| Chargé de production - Forfaitiste                     | 29 - 32 | 32 - 34 | 34 - 37 | > 37    |
| Directeur d'agence - Responsable de plateau            | 38 - 40 | 40 - 42 | 42 - 50 | > 50    |
| Directeur de réseau - Directeur régional               | 50 - 52 | 52 - 55 | 55 - 58 | > 58    |
| Responsable des ventes/grands comptes/du développement | 38 - 42 | 42 - 45 | 45 - 50 | > 50    |
| Directeur commercial/des ventes                        | 42 - 44 | 44 - 48 | 48 - 52 | > 52    |
| Chargé de voyages/Travel manager                       | 28 - 30 | 30 - 32 | 32 - 38 | 38 - 45 |
| Commercial - Account manager travel management         | 30 - 34 | 34 - 38 | 38 - 42 | > 42    |
| Chef de produit marketing                              | 32 - 35 | 35 - 38 | 38 - 40 | > 40    |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%   | Bretagne  | De -5 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | De -5 à -10%   | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%   | PACA      | De -5 à -10% |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

En raison de la hausse des taux d'intérêt et du climat incertain, l'heure est aux repositionnements et aux restructurations, voire parfois aux liquidations pour nombre d'acteurs du secteur immobilier, notamment dans le résidentiel. Les promoteurs, lotisseurs, notaires, et agents sont les plus durement touchés. La chute vertigineuse des autorisations de permis de construire (127 100 sur un an en mai ; plus bas depuis 24 ans en unité et depuis 30 ans en volume de logements) laisse aussi craindre des ralentissements sur l'aval de la chaîne.

Cependant, certains segments de marchés sont pour l'instant épargnés. C'est notamment le cas de l'immobilier public & parapublic, dont les impératifs de rentabilité diffèrent du privé. Dans une moindre mesure, les foncières et leurs mandataires bénéficient encore d'un modèle de revenus récurrents permettant de lisser les efforts. Si le sous-secteur du bureau souffre, en particulier en seconde zone, la logistique et l'hôtellerie résistent tandis que le résidentiel fait plus que jamais figure de valeur refuge. D'autres marchés de niches poursuivent même une croissance forte, à l'instar des maisons de santé, des hyper-lieux, du self-stockage ou des centres de données qui voient affluer les investisseurs, ne serait-ce que par une mécanique de vases communicants.

Effet schumpétérien remarquable, les innovations se multiplient. Plus uniquement sur les produits, outils ou process, mais sur les modèles économiques eux-mêmes. La construction hors-site se déploie à grande échelle, l'adoption de l'IA infuse dorénavant tous les postes de "cols blancs" et le financement acquéreur connaît une véritable effervescence : LOA, PTZ privé, co-investissement, fragmentation, etc. En cas de signaux positifs, le cash est toujours là, et en grande quantité, pour faire redémarrer la machine et répondre à la demande.

Ce contexte invite plus que jamais les Directions Générales et RH à préparer l'avenir. Deux tendances lourdes sont notables : la revalorisation des "fonctions essentielles" (PM par exemple) et des comportements professionnels (par rapport aux compétences ou diplômes) pour apporter plus de diversité au niveau des profils recrutés.

## Top 5 des secteurs qui recrutent le +

|  |
|--|
| Administration de biens (transaction et gestion) |
| Gestion technique/travaux                        |
| Services généraux/EVT                            |
| Asset et Property Management                     |
| Gestion de proximité (logement social)           |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                    |
|--------------------|
| Asset Manager      |
| Investment Manager |
| Property Manager   |
| Ingénieur travaux  |
| Chef de projet     |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                           |
|---------------------------|
| Engagement et implication |
| Facile à vivre            |
| Conduite du changement    |
| Gestion de projet         |
| Négociation               |

**67 200**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

**+3,2%**

Évolution des salaires ces 12 derniers  
mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 51 %**

**Femmes 49 %**

## Nos grilles de salaires

| UTILISATEURS                            | 0-2 ans  | 2-5 ans   | 5-10 ans  | 10-15 ans et + |
|---|----------|-----------|-----------|----------------|
| Directeur immobilier                    | 90 - 100 | 100 - 120 | 120 - 140 | 140 - 180      |
| Responsable immobilier                  | 65 - 70  | 70 - 75   | 75 - 85   | 85 - 100       |
| Gestionnaire immobilier                 | 40 - 45  | 45 - 55   | 55 - 65   | 65 - 75        |
| Directeur Technique                     | 65 - 70  | 70 - 75   | 75 - 85   | 85 - 120       |
| Gestionnaire technique                  | 40 - 45  | 45 - 55   | 55 - 60   | 60 - 65        |
| Directeur travaux                       | 70 - 75  | 75 - 80   | 80 - 85   | 85 - 120       |
| Chef de projets travaux/Project manager | 40 - 45  | 45 - 65   | 65 - 75   | 75 - 80        |
| Directeur services généraux/EVT         | 75 - 80  | 80 - 85   | 85 - 95   | 95 - 100       |
| Responsable services généraux/EVT       | 38 - 45  | 45 - 55   | 55 - 60   | 60 - 70        |
| Assistant service généraux/EVT          | 28 - 32  | 32 - 35   | 35 - 37   | 37 - 40        |
| Gestionnaire flotte automobile          | 30 - 32  | 32 - 38   | 38 - 45   | 45 - 60        |
| Responsable développement/expansion*    | 38 - 42  | 42 - 50   | 50 - 62   | 62 - 70        |
| Leasing manager*                        | 40 - 45  | 45 - 55   | 55 - 70   | 70 - 90        |

| SYNDICS & AGENCES                 | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|-----------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Directeur d'agence                | 55 - 60 | 60 - 65 | 65 - 70  | 70 - 90        |
| Directeur de copropriétés         | 50 - 55 | 55 - 60 | 60 - 70  | 70 - 75        |
| Gestionnaire de copropriétés      | 38- 42  | 42 - 45 | 45 - 50  | 50 - 65        |
| Assistant de copropriétés         | 30 - 33 | 33 - 37 | 37 - 40  | 40 - 42        |
| Directeur de gestion locative     | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 55  | 55 - 60        |
| Gestionnaire locatif              | 35 - 38 | 38 - 42 | 42 - 47  | 47 - 55        |
| Assistant de gestion locative     | 28 - 30 | 30 - 35 | 35 - 38  | 38 - 45        |
| Responsable/Directeur technique   | 37 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 55        |
| Gestionnaire/Inspecteur technique | 35 - 38 | 38 - 45 | 45 - 50  | 50 - 60        |
| Assistant technique               | 28 - 32 | 32 - 38 | 38 - 45  | 45 - 50        |
| Négociateur location*             | 20 -22  | 22 -28  | 28 - 35  | 35 - 42        |

| <b>PROMOTEURS IMMOBILIERS</b>     | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|-----------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur d'agence                | 70 - 80        | 80 - 90        | 90 - 110        | 110 - 180             |
| Directeur opérationnel            | 65 - 75        | 75 - 80        | 80 - 90         | 90 - 110              |
| Directeur développement*          | 60 - 70        | 70 - 80        | 80 - 85         | 85 - 90               |
| Responsable développement*        | 42 - 45        | 45 - 55        | 55 - 65         | 65 - 70               |
| Directeur de programmes           | 55 - 60        | 60 - 70        | 70 - 80         | 80 - 90               |
| Responsable de programmes         | 38 - 42        | 42 - 50        | 50 - 60         | 60 - 70               |
| Assistant de programmes           | 32- 35         | 35 - 38        | 38 - 45         | 45 - 50               |
| Directeur technique               | 60 - 65        | 65 - 70        | 70 - 80         | 80 - 90               |
| Responsable études/conception     | 35 - 40        | 40 - 45        | 45 - 50         | 50 - 60               |
| Responsable technique/travaux     | 40 - 45        | 45 - 55        | 55 - 70         | 70 - 75               |
| Responsable SAV                   | 42 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | 55 - 60               |
| Gestionnaire SAV                  | 30 - 32        | 32 - 38        | 38 - 42         | 42 - 45               |
| Responsable/Directeur commercial* | 42 - 48        | 48 - 52        | 52 - 58         | 58 - 65               |
| Commercial/Négociateur Vefa*      | 24 - 30        | 30 - 35        | 35 - 42         | 42 - 50               |
| Attaché/Chargé de clientèle       | 30 - 35        | 35 - 38        | 38 - 45         | 45 - 50               |

  

| <b>AMÉNAGEURS URBAINS</b>         | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|-----------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Responsable/Directeur de pôle     | 55 - 60        | 60 - 65        | 65 - 75         | 75 - 90               |
| Directeur de projet d'aménagement | 55 - 58        | 58 - 63        | 63 - 70         | 70 - 80               |
| Chef de projet d'aménagement      | 42 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | 55 - 60               |
| Directeur de projet construction  | 55 - 58        | 58 - 63        | 63 - 70         | 70 - 80               |
| Chef de projet construction       | 42 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | 55 - 60               |

  

| <b>BAILLEURS SOCIAUX</b>  | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur territorial     | 50 - 54        | 55 - 60        | 60 - 80         | 80 - 120              |
| Directeur d'agence        | 48 - 50        | 50 - 55        | 55 - 60         | 60 - 80               |
| Directeur développement*  | 60 - 65        | 65 - 70        | 70 - 80         | 80 - 100              |
| Responsable développement | 50 - 52        | 52 - 55        | 55 - 60         | 60 - 70               |

# Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage

|  |         |         |         |          |
|--|---------|---------|---------|----------|
| Directeur de la maîtrise d'ouvrage     | 60 - 65 | 65 - 70 | 70 - 80 | 80 - 100 |
| Directeur d'opération                  | 55 - 58 | 58 - 63 | 63 - 70 | 70 - 80  |
| Chargé d'opération                     | 42 - 45 | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 60  |
| Directeur technique                    | 55 - 58 | 58 - 65 | 65 - 75 | 75 - 90  |
| Responsable technique                  | 45 - 48 | 48 - 50 | 50 - 52 | 52 - 55  |
| Assistant technique                    | 26 - 28 | 28 - 35 | 32 - 35 | 35 - 40  |
| Responsable/Directeur gestion locative | 50 - 52 | 52 - 60 | 60 - 65 | 65 - 80  |
| Gestionnaire locatif/attributions      | 26 - 28 | 28 - 35 | 32 - 35 | 35 - 40  |
| Responsable de secteur                 | 36 - 38 | 38 - 42 | 42 - 44 | 44 - 45  |
| Gestionnaire de résidence              | 28 - 30 | 30 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40  |

| <b>FONCIÈRES &amp; SOCIÉTÉS DE GESTION</b>         | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur investissement*                          | 130 - 140      | 140 - 150      | 150 - 170       | 170 - 240             |
| Responsable investissement*                        | 100 - 110      | 110 - 120      | 120 - 130       | 130 - 140             |
| Investment manager*                                | 42 - 48        | 48 - 80        | 75 - 95         | 95 - 115              |
| Directeur asset management*                        | 120 - 130      | 120 - 140      | 140 - 170       | 170 - 220             |
| Responsable asset management*                      | 90 - 100       | 100 - 110      | 110 - 120       | 120 - 130             |
| Asset manager*                                     | 42 - 48        | 48 - 72        | 72 - 90         | 90 - 100              |
| Analyste/Expert*                                   | 38 - 42        | 42 - 52        | 52 - 65         | 65 - 75               |
| Directeur property management*                     | 75 - 80        | 80 - 90        | 90 - 95         | 95 - 110              |
| Responsable property management*                   | 65 - 70        | 70 - 75        | 75 - 80         | 80 - 90               |
| Property manager*                                  | 40 - 45        | 45 - 55        | 55 - 65         | 65 - 70               |
| Assistant property manager                         | 32 - 35        | 35 - 40        | 40 - 45         | 45 - 50               |
| Directeur technique*                               | 68 - 72        | 72 - 80        | 80 - 90         | 90 - 120              |
| Responsable technique*                             | 65 - 70        | 70 - 75        | 75 - 80         | 80 - 85               |
| Gestionnaire/Inspecteur technique                  | 35 - 42        | 42 - 55        | 55 - 60         | 60 - 65               |
| Assistant technique                                | 32 - 35        | 35 - 40        | 40 - 45         | 45 - 50               |
| Directeur travaux*                                 | 85 - 90        | 90 - 95        | 95 - 100        | 100 - 110             |
| Chef de projet (travaux)//Technical Asset Manager* | 42 - 48        | 48 - 65        | 65 - 80         | 80 - 95               |

|  |           |           |           |           |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Energy manager (ESG/ISR)               | 42 - 45   | 45 - 55   | 55 - 65   | 65 - 75   |
| Consultant en immobilier d'entreprise* | 25 - 30   | 30 - 45   | 45 - 60   | > 60      |
| Directeur fund manager*                | 130 - 140 | 140 - 150 | 150 - 170 | 170 - 240 |
| Fund manager*                          | 42 - 48   | 48 - 72   | 72 - 90   | 90 - 100  |

\* Salaire brut (hors variable potentiellement significatif)

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -5%            | Bretagne  | De 0 à -5%   |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | De -5 à -10%   | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De 0 à -5%     | PACA      | -15%         |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Ingénieurs & Techniciens

Le marché de l'emploi industriel demeure solide et dynamique en France, en dépit des incertitudes géopolitiques. Les domaines de la chimie, des énergies, de l'aéronautique et du luxe continuent d'embaucher largement, stimulés par les avancées technologiques, la réindustrialisation du pays et la transition écologique et énergétique.

En France, le secteur de l'industrie emploie actuellement 3,2 millions de personnes. Par ailleurs, Roland Lescure, Ministre délégué chargé de l'Industrie et de l'Énergie, anticipe le recrutement d'1,3 million de personnes au cours de la prochaine décennie, en tenant compte des 800 000 à 900 000 départs à la retraite prévus dans le secteur.

L'industrie est un secteur qui a toujours connu une pénurie de main d'œuvre quelles que soient les compétences recherchées. Si sur des profils d'ingénieurs classiques, elle reste, dans l'ensemble, contenue, elle est particulièrement importante sur les postes faisant appel aux technologies de pointe. Par ailleurs, les entreprises font preuve de plus de prudence et de patience qu'auparavant en matière de recrutement : leurs attentes en matière de qualifications sont élevées et elles consacrent plus de temps à la recherche des talents appropriés. Cette frilosité modère la hausse des salaires.

Nos dernières études PageGroup dédiées aux attentes des Ingénieurs et des Techniciens indiquent que la rémunération reste l'un des trois critères principaux pour attirer les candidats. Les entreprises doivent donc proposer des offres compétitives et revoir leur process de recrutement (en raccourcissant les délais notamment) pour rester attractives, malgré un contexte économique et géopolitique difficiles.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                      |
|--------------------------------------|
| Technicien & Responsable maintenance |
| Technicien SAV                       |
| Responsable production               |
| Technicien production                |
| Responsable QHSE                     |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                                   |
|-----------------------------------|
| Directeur d'usine                 |
| Directeur de production           |
| Directeur technique               |
| Dessinateur/Projeteur             |
| Technicien qualité et maintenance |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                         |
|-------------------------|
| Leadership              |
| Innovation              |
| Proactivité             |
| Résolution de problèmes |
| Travail en équipe       |

# 294 800

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

# +4,2%

Évolution des salaires ces 12 derniers  
mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 86 %**      **Femmes 14 %**

## Nos grilles de salaires

| APERÇU MÉTIER AVEC PAGE INSIGHTS+ | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|-----------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Responsable qualité               | 50 - 55 | 55 - 60 | 60 - 68  | 68 - 80        |

  

| R&D/BUREAU D'ÉTUDES/ESSAIS     | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Dessinateur - Projeteur        | 26 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42  | 42 - 48        |
| Technicien bureau d'études     | 26 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42  | 42 - 48        |
| Ingénieur bureau d'études/R&D  | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | 60 - 65        |
| Responsable bureau d'études    | 45 - 50 | 50 - 58 | 58 - 68  | 68 - 75        |
| Directeur R&D                  | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 90  | 90 - 110       |
| Ingénieur calculs              | 34 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | 60 - 65        |
| Technicien laboratoire/essais  | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42  | 42 - 48        |
| Ingénieur laboratoire/essais   | 34 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | 60 - 65        |
| Responsable laboratoire/essais | 45 - 50 | 50 - 58 | 58 - 68  | 68 - 75        |

  

| PROJETS/AFFAIRES     | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|----------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Chef de projet       | 35 - 42 | 42 - 50 | 50 - 65  | 65 - 75        |
| Ingénieur d'affaires | 38 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | 65 - 75        |
| Chef d'agence        | 40 - 48 | 48 - 55 | 55 - 70  | 70 - 75        |

  

| FONCTIONS TRANSVERSES À LA PRODUCTION              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--|---------|---------|----------|----------------|
| Technicien méthodes/process/amélioration continue  | 28 - 34 | 34 - 38 | 38 - 42  | 42 - 50        |
| Ingénieur méthodes/process/amélioration continue   | 34 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | 60 - 65        |
| Responsable méthodes/process/amélioration continue | 45 - 50 | 50 - 55 | 55 - 68  | 68 - 78        |
| Technicien maintenance/travaux neufs               | 28 - 32 | 32 - 40 | 40 - 45  | 40 - 50        |
| Ingénieur maintenance/travaux neufs                | 38 - 42 | 42 - 52 | 52 - 62  | 62 - 75        |
| Responsable maintenance/travaux neufs              | 50 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75  | 75 - 85        |
| Directeur technique                                | 65 - 70 | 70 - 80 | 80 - 90  | 90 - 110       |

  

| PRODUCTION/EXPLOITATION | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|-------------------------|---------|---------|----------|----------------|
|-------------------------|---------|---------|----------|----------------|

# Ingénieurs & Techniciens

|  |          |           |           |           |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|
| Technicien de production - Conducteur de ligne | 24 - 28  | 28 - 32   | 32 - 36   | 36 - 39   |
| Chef d'atelier/d'équipe                        | 29 - 31  | 31 - 37   | 37 - 40   | 40 - 45   |
| Ingénieur de production/d'exploitation         | 34 - 38  | 38 - 48   | 48 - 52   | 52 - 57   |
| Responsable de production/d'exploitation       | 40 - 50  | 50 - 60   | 60 - 70   | 70 - 90   |
| Directeur technique/des opérations             | 75 - 85  | 85 - 95   | 95 - 105  | 105 - 130 |
| Directeur d'usine                              | 80 - 90  | 90 - 100  | 100 - 120 | 120 - 140 |
| Directeur industriel                           | 90 - 100 | 100 - 110 | 110 - 125 | 125 - 150 |
| Directeur excellence opérationnelle            | 80 - 90  | 90 - 100  | 100 - 110 | 110 - 130 |

| <b>QUALITÉ/HSE</b>  | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Technicien HSE      | 28 - 30        | 30 - 35        | 35 - 38         | 38 - 42               |
| Ingénieur HSSE      | 32 - 38        | 38 - 45        | 45 - 55         | 55 - 60               |
| Responsable HSSE    | 48 - 52        | 52 - 57        | 57 - 65         | 65 - 80               |
| Technicien qualité  | 28 - 30        | 30 - 35        | 35 - 38         | 38 - 42               |
| Ingénieur qualité   | 32 - 38        | 38 - 45        | 45 - 52         | 52 - 60               |
| Responsable qualité | 50 - 55        | 55 - 60        | 60 - 68         | 68 - 80               |

| <b>APPELS D'OFFRES/DEVIS/SUPPORT TECHNIQUE</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Technicien devis/chiffrage                     | 26 - 30        | 30 - 34        | 34 - 38         | 38 - 40               |
| Ingénieur appels d'offres/avant-vente          | 34 - 40        | 40 - 45        | 45 - 53         | 53 - 60               |
| Formateur/Rédacteur technique                  | 26 - 30        | 30 - 35        | 35 - 40         | 40 - 45               |
| Technicien support technique/hotline           | 26 - 30        | 30 - 34        | 34 - 38         | 38 - 40               |
| Responsable formation technique                | 45 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 70 - 80               |

| <b>APRÈS-VENTE/INSTALLATION/COMMISSIONING</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Technicien SAV régional                       | 28 - 32        | 32 - 34        | 34 - 38         | 38 - 42               |
| Technicien SAV national                       | 30 - 35        | 35 - 40        | 40 - 45         | 45 - 50               |
| Technicien SAV international                  | 35 - 40        | 40 - 48        | 48 - 55         | 55 - 65               |
| Coordinateur/Responsable SAV                  | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 62         | 62 - 75               |

# Ingénieurs & Techniciens

| MÉTIERS PÉNURIQUES                      | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|---|---------|---------|----------|----------------|
| Technicien maintenance                  | 28 - 32 | 32 - 40 | 40 - 45  | 45 - 50        |
| Chef de projet hydrogène                | 38 - 45 | 45 - 52 | 52 - 65  | 65 - 75        |
| Ingénieur QHSE                          | 32 - 40 | 40 - 48 | 48 - 60  | 60 - 70        |
| Responsable QHSE                        | 55 - 60 | 60 - 68 | 68 - 75  | 75 - 85        |
| Chef de projet EnR                      | 38 - 45 | 45 - 52 | 52 - 65  | 65 - 75        |
| Technicien SAV national                 | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45  | 45 - 50        |
| Ingénieur électronique embarquée        | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | 60 - 70        |
| Energy manager (efficacité énergétique) | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 65  | 65 - 80        |
| Ingénieur automatisme/robotique         | 35 - 40 | 40 - 50 | 50 - 60  | 60 - 70        |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De 0 à -5%     | Bretagne  | -5%          |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -5%          |
| Hauts de France      | De -5 à -10%   | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | -5%            | PACA      | De -5 à -8%  |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Le marché actuel et celui à venir en 2025 semblent connaître un léger ralentissement au niveau du nombre d'offres d'emploi publiées. Pour autant, le rapport de force semble être encore du côté des candidats : si ces derniers font preuve de curiosité en début de processus de recrutement, très peu d'entre eux vont au bout de la démarche en acceptant une offre. Nous observons un changement radical de leurs leviers de motivation. Longtemps motivés par la prise de responsabilités, la rémunération et la notoriété d'une entreprise, les candidats ont aujourd'hui totalement changé leur fusil d'épaule : quête de sens, équilibre vie professionnelle/personnelle, flexibilité, avantages en nature, etc.

Face à ces difficultés de recrutement, un certain nombre de sociétés tentent de retenir leurs talents sur le départ via une augmentation de salaire, une promotion, des conditions de travail plus flexibles ou 100% à distance. Dans ce paysage complexe, les entreprises se font de plus en plus accompagner, via l'externalisation de leur processus de recrutement auprès de cabinets spécialisés, capables de faire face à ces nouveaux enjeux.

Coté intérim de cadres et management de transition, les embauches sont toujours à la hausse. Remplacement temporaire, accroissement d'activité et accompagnement managérial restent des situations génératrices de missions temporaires allant de 4 à 18 mois et ce, quel que soit le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Dans un contexte socio-économique particulier, ce format temporaire est également un outil très plébiscité par les entreprises ayant des besoins de ressources immédiates, sans avoir la visibilité suffisante à plus long terme pour créer un poste pérenne.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                            |
|----------------------------|
| Juriste droit des affaires |
| Juriste unique             |
| Juriste corporate/M&A      |
| Fiscaliste                 |
| Juriste compliance         |

## Top 5 des secteurs qui rémunèrent le mieux

|                          |
|--------------------------|
| Fiscalité                |
| Compliance               |
| Droit financier          |
| Droit des affaires       |
| Droit de la construction |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|  |
|--|
| Sens commercial                          |
| Esprit d'équipe                          |
| Agilité                                  |
| Intelligence situationnelle              |
| Adaptabilité à un contexte international |

# 26 600

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 28 %**

**Femmes 72 %**

## Nos grilles de salaires

| POSTES  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans | 15 ans et + |
|---|---------|---------|----------|-----------|-------------|
| Paralégal   | 28 - 35 | 35 - 45 | 45 - 55  | 55 - 65   | > 65        |
| Juriste corporate/droit des sociétés              | 40 - 48 | 48 - 58 | 58 - 75  | 75 - 85   | > 85        |
| Juriste M&A                                       | 45 - 55 | 55 - 75 | 75 - 100 | 100 - 130 | > 130       |
| Juriste droit des contrats France & international | 40 - 50 | 50 - 70 | 70 - 90  | 90 - 120  | > 120       |
| Juriste droit social                              | 40 - 48 | 48 - 55 | 55 - 70  | 70 - 85   | > 85        |
| Juriste propriété intellectuelle/industrielle     | 40 - 50 | 50 - 65 | 65 - 90  | 90 - 120  | > 120       |
| Juriste compliance/RGPD                           | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 100 | 100 - 130 | > 130       |
| Juriste généraliste/unique                        | 40 - 50 | 50 - 65 | 65 - 90  | 90 - 120  | > 120       |
| Juriste contentieux                               | 30 - 35 | 35 - 45 | 45 - 60  | 60 - 70   | > 70        |
| Juriste NTIC                                      | 40 - 50 | 50 - 65 | 65 - 90  | 90 - 120  | > 120       |
| Fiscalité France & international                  | 45 - 60 | 60 - 80 | 80 - 110 | 110 - 130 | > 130       |
| Contract manager                                  | 45 - 55 | 50 - 70 | 70 - 100 | 100 - 130 | > 130       |
| Juriste bancaire                                  | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75  | 75 - 90   | > 90        |
| Juriste financier                                 | 45 - 55 | 55 - 80 | 80 - 100 | 100 - 120 | > 120       |
| Juriste OPCVM                                     | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 85  | 85 - 100  | > 100       |
| Juriste assurances/Risk manager                   | 40 - 50 | 50 - 65 | 65 - 90  | 90 - 120  | > 120       |
| Juriste sinistres                                 | 40 - 48 | 48 - 55 | 55 - 70  | 70 - 85   | > 85        |
| Juriste construction/immobilier                   | 45 - 50 | 50 - 65 | 65 - 90  | 90 - 120  | > 120       |
| Juriste santé/pharmaceutique                      | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 90  | 90 - 110  | > 110       |
| Juriste droit économique/consommation (BtoC)      | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 90  | 90 - 110  | > 110       |

| FONCTIONS DE DIRECTION                           | PME      | ETI       | GE    |
|--|----------|-----------|-------|
| Responsable/Directeur juridique                  | 80 - 120 | 90 - 170  | > 140 |
| Responsable/Directeur fiscal                     | 90 - 130 | 100 - 200 | > 150 |
| Responsable/Directeur assurances:Risk Management | 80 - 120 | 90 - 170  | > 140 |
| Responsable/Directeur compliance                 | 90 - 130 | 100 - 200 | > 150 |

Secrétaire général

100 - 150

120 - 250

> 180

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |               |
|----------------------|----------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -15%           | Bretagne  | De -10 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | De -10 à -15%  | Normandie | De -10 à 15%  |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%          |
| Pays de la Loire     | De 0 à -10%    | PACA      | -10%          |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Comme pour les années précédentes, la tendance reste au beau fixe pour le secteur pharmaceutique français et les opportunités d'emploi sont nombreuses. Les laboratoires pharmaceutiques continuent leur relocalisation et l'augmentation des capacités de production de 300 médicaments essentiels (plan France 2030). En 2025, la production de médicaments devrait se poursuivre dans nos régions.

Malgré son image plutôt positive (missions intéressantes et rémunérations attractives), l'industrie pharmaceutique peine à recruter des candidats car de nombreux profils d'experts tels les Pharmaciens industriels ainsi que tous les métiers liés à la production sont rares sur le marché. Cette pénurie de talents, couplée à l'exigence des candidats disponibles, entraîne une hausse globale des rémunérations.

Les postes en qualité y compris ceux qui touchent aux affaires réglementaires ou à la pharmacovigilance ne sont pas épargnés par le manque de professionnels disponibles. C'est particulièrement vrai pour les postes qui nécessitent le titre de Pharmacien.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                     |
|-------------------------------------|
| Responsable affaires réglementaires |
| Technicien de laboratoire           |
| Responsable assurance qualité       |
| Technicien qualité                  |
| Technicien de production            |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                                    |
|------------------------------------|
| Pharmacien affaires réglementaires |
| Responsable assurance qualité      |
| Pharmacien délégué                 |
| Responsable production             |
| Ingénieur qualification validation |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                    |
|--------------------|
| Rigueur            |
| Méthode            |
| Gestion de projet  |
| Relationnel        |
| Sens des priorités |

# 41 500

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 56 %**

**Femmes 44 %**

## Nos grilles de salaires

| RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT CLINIQUE           | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--|---------|---------|----------|----------------|
| Directeur R&D                                | 60 - 70 | 70 - 85 | 85 - 110 | 110 - 140      |
| Responsable de laboratoire R&D               | 45 - 47 | 47 - 55 | 55 - 65  | 65 - 85        |
| Technicien R&D                               | 25 - 28 | 28 - 30 | 30 - 35  | 35 - 38        |
| Directeur du développement                   | 60 - 70 | 70 - 85 | 85 - 110 | 110 - 140      |
| Pharmacien développement galénique           | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 70  | 70 - 90        |
| Technicien chimiste/développement analytique | 25 - 28 | 28 - 30 | 30 - 35  | 35 - 38        |
| Chef de projet études cliniques              | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80        |
| ARC  | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 65  | 65 - 70        |
| Responsable biométrie                        | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75  | 75 - 90        |
| Assistant études cliniques                   | 26 - 30 | 30 - 33 | 33 - 38  | 38 - 45        |

  

| AFFAIRES MÉDICALES             | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-10 ans  | 10-15 ans et + |
|--------------------------------|---------|----------|-----------|----------------|
| Directeur médical              | 70 - 80 | 80 - 110 | 110 - 125 | 125 - 150      |
| Medical science liaison/MSL    | 60 - 70 | 70 - 90  | 90 - 110  | 110 - 130      |
| Médecin produit                | 70 - 75 | 75 - 80  | 80 - 100  | 100 - 150      |
| Assistant d'affaires médicales | 35 - 38 | 38 - 40  | 40 - 45   | 45 - 50        |

  

| AFFAIRES PHARMACEUTIQUES               | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--|---------|---------|----------|----------------|
| Pharmacien responsable                 | 65 - 75 | 75 - 90 | 90 - 110 | 110 - 150      |
| Directeur d'affaires réglementaires    | 70 - 80 | 75 - 90 | 90 - 110 | 110 - 150      |
| Pharmacien d'affaires réglementaires   | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 75  | 75 - 90        |
| Pharmacien technico-réglementaires/CMC | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 75  | 75 - 90        |
| Pharmacien contrôle publicité          | 40 - 45 | 45 - 44 | 55 - 75  | 75 - 90        |
| Assistant d'affaires réglementaires    | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45  | 45 - 50        |
| Pharmacien assurance qualité produit   | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 75  | 75 - 90        |
| Médecin pharmacovigilance              | 70 - 80 | 80 - 90 | 90 - 110 | 110 - 130      |
| Pharmacien pharmacovigilance           | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 75  | 75 - 90        |

|                                |         |         |         |         |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Assistant pharmacovigilance    | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50 |
| Assistant information médicale | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50 |

| <b>COMPLIANCE/TRANSPARENCE/DMOS</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|-------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Responsable transparence            | 40 - 45        | 45 - 55        | 55 - 70         | 70 - 90               |
| Chargé DMOS                         | 35 - 38        | 38 - 45        | 45 - 60         | 60 - 70               |
| Assistant DMOS                      | 30 - 35        | 35 - 38        | 38 - 45         | 45 - 55               |
| Responsable market access           | 48 - 58        | 58 - 70        | 70 - 90         | 90 - 110              |

| <b>MARKETING/COMMERCIAL</b>  | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur marketing          | 65 - 70        | 70 - 85        | 85 - 120        | 120 - 145             |
| Chef de gamme                | 45 - 50        | 50 - 65        | 65 - 80         | 80 - 90               |
| Chef de produit              | 33 - 38        | 38 - 48        | 48 - 65         | 65 - 75               |
| Assistant chef de produits   | 27 - 30        | 30 - 35        | 35 - 40         | 40 - 45               |
| Directeur des ventes         | 70 - 80        | 80 - 100       | 100 - 120       | 120 - 140             |
| Directeur de zone            | 65 - 75        | 75 - 90        | 90 - 110        | 110 - 130             |
| Directeur régional           | 65 - 75        | 75 - 90        | 90 - 110        | 110 - 130             |
| Délégué hospitalier          | 30 - 35        | 35 - 40        | 40 - 55         | 55 - 70               |
| Délégué médical              | 30 - 35        | 35 - 40        | 40 - 55         | 55 - 70               |
| Délégué pharmaceutique       | 30 - 35        | 35 - 40        | 40 - 55         | 55 - 70               |
| Business analyst             | 38 - 42        | 42 - 45        | 45 - 55         | 55 - 70               |
| Gestionnaire base de données | 28 - 32        | 32 - 35        | 35 - 50         | 50 - 65               |

| <b>PRODUCTION</b>                       | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur industriel                    | 90 - 100       | 100 - 110      | 110 - 125       | 125 - 150             |
| Pharmacien production                   | 42 - 47        | 47 - 55        | 55 - 80         | 80 - 110              |
| Technicien production                   | 24 - 28        | 28 - 32        | 32 - 35         | 35 - 40               |
| Conducteur de ligne                     | 24 - 28        | 28 - 32        | 32 - 38         | 38 - 42               |
| Responsable fabrication/conditionnement | 40 - 50        | 50 - 60        | 60 - 75         | 75 - 85               |
| Technicien fabrication/conditionnement  | 24 - 28        | 28 - 32        | 32 - 38         | 38 - 42               |

|                                       |         |         |         |         |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Pharmacien contrôle/assurance qualité | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 75 | 75 - 90 |
| Technicien contrôle qualité           | 24 - 28 | 28 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40 |
| Technicien biologiste                 | 24 - 28 | 28 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40 |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |                |           |              |
|----------------------|----------------|-----------|--------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -10 à -15%  | Bretagne  | De -5 à -15% |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15 % | Grand Est | -10%         |
| Hauts de France      | -15%           | Normandie | De -10 à 15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20%  | Occitanie | -15%         |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%   | PACA      | -5%          |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Medical Devices

Le marché du Medical Devices reste toujours très dynamique et devrait générer plus de 35 milliards d'euros de revenus en 2025. Face aux mastodontes étrangers, le marché français est constitué à 93% de PME et ETI aux activités très variées : fabrication d'outils chirurgicaux, d'appareils d'imagerie médicale ou bien conception d'applications mobiles, etc.

L'offre "100 % Santé" mise en place par le Gouvernement ainsi que la hausse des personnes dépendantes contribuent à l'attractivité du secteur pour les candidats en termes de perspectives d'évolution, d'opportunités et de rémunération.

La réglementation liée à la mise sur le marché européen a beaucoup évolué dernièrement et les métiers du réglementaire continueront à être recherchés. Les postes Commerciaux ont d'ailleurs toujours le vent en poupe.

Même si le salaire reste le critère numéro 1 lors de leur recherche d'emploi, les candidats sont de plus en plus exigeants : quête de sens, flexibilité, avantages... Les entreprises devront s'adapter et rester agiles lors de leurs recrutements à venir.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                   |
|-----------------------------------|
| Commercial terrain                |
| Key Account Manager               |
| Ingénieur affaires réglementaires |
| Technicien de production          |
| Ingénieur assurance qualité       |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                                     |
|-------------------------------------|
| Key Account Manager                 |
| Responsable affaires réglementaires |
| Responsable commercial              |
| Responsable production              |
| Ingénieur qualité                   |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|             |
|-------------|
| Méthodique  |
| Rigueur     |
| Relationnel |
| Précision   |
| Agilité     |

# 41 500

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 56 %**

**Femmes 44 %**

## Nos grilles de salaires

| COMMERCIAUX                   | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|-------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Technico-commercial           | 35 - 38 | 39 - 43 | 43 - 55  | 55 - 70        |
| Ingénieur technico-commercial | 35 - 38 | 39 - 43 | 43 - 55  | 55 - 70        |
| Responsable export            | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 60  | 60 - 85        |
| Directeur régional            | 50 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75  | 75 - 90        |
| Directeur des ventes          | 60 - 75 | 75 - 85 | 85 - 100 | 100 - 110      |
| Directeur commercial          | 75 - 90 | 80 - 95 | 85 - 100 | 100 - 120      |
| Directeur grands comptes      | 60 - 75 | 75 - 85 | 85 - 100 | 100 - 120      |
| Key account manager           | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | 65 - 90        |

  

| MARKETING                  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|----------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Assistant chef de produits | 27 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45        |
| Spécialiste produits       | 40 - 42 | 42 - 50 | 50 - 60  | 60 - 75        |
| Chef de produit            | 40 - 42 | 42 - 45 | 45 - 60  | 60 - 75        |
| Chef de gamme              | 40 - 42 | 42 - 50 | 50 - 60  | 60 - 75        |
| Directeur marketing        | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 90  | 90 - 110       |
| Data scientist             | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80        |
| Chargé d'accès au marché   | 40 - 42 | 42 - 50 | 50 - 60  | 60 - 70        |

  

| TECHNIQUES                            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|---------------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Technicien d'installation/application | 30 - 32 | 32 - 35 | 35 - 45  | 45 - 55        |
| Ingénieur d'application               | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 47  | 47 - 55        |
| Ingénieur biomédical SAV/maintenance  | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 47  | 47 - 55        |
| Ingénieur hotline                     | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 47  | 47 - 55        |
| Formateur/IBODE                       | 35 - 38 | 38 - 45 | 45 - 50  | 50 - 70        |

  

| R&D                   | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|-----------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Technicien biomédical | 27 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45        |

|                                       |                |                |                 |                       |
|---------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Directeur R&D                         | 60 - 70        | 70 - 80        | 80 - 90         | 90 - 120              |
| Chef de projet R&D/études cliniques   | 38 - 45        | 45 - 50        | 50 - 55         | 55 - 75               |
| <b>RÉGLEMENTAIRE ET QUALITÉ</b>       | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
| Assistant d'affaires réglementaires   | 28 - 32        | 32 - 36        | 36 - 42         | 42 - 50               |
| Responsable d'affaires réglementaires | 40 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 70 - 80               |
| Responsable matériovigilance          | 40 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 70 - 80               |
| Responsable assurance qualité         | 40 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 70 - 80               |
| Responsable contrôle qualité          | 40 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 70 - 80               |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -10 à -15% | Bretagne  | De -5 à -15%  |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | De -5 à -10%  | Normandie | De -10 à -15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20% | Occitanie | -15%          |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%  | PACA      | -10%          |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Métiers à impact positif

Avec l'entrée en vigueur le 1er janvier 2024 de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), visant à améliorer et à harmoniser la divulgation d'informations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), les entreprises ont dû s'adapter et recruter des Chefs de projet CSRD. Ces derniers ont pour mission de sensibiliser et de former les équipes sur la compréhension de la réglementation, les KPI requis et l'outil utilisé. Ils réalisent également une veille réglementaire pointue, participent à des groupes de travail avec des pairs et suivent la réalisation de l'analyse de double matérialité avec les cabinets de conseil.

Autre sujet émergent cette année : le climat. Alors que les événements extrêmes, conséquences directes du réchauffement climatique, se multiplient dans le monde, de plus en plus d'entreprises investissent sur des postes de Responsable Climat pour accélérer la mise en place de leur stratégie de décarbonation ainsi que la sensibilisation et la formation des équipes.

Côté compétences, au-delà des spécificités techniques propres à chaque poste/domaine de la RSE, il est devenu essentiel pour les candidats d'avoir une bonne connaissance du réglementaire RSE (CSRD, réglementations spécifiques au secteur d'activité), d'être agile et adaptable pour pouvoir travailler avec l'ensemble des parties prenantes et de fédérer en créant des liens de confiance.

## Nos grilles de salaires

| MÉTIERS DE LA RSE                        | 0-6 ans | 6-15 ans | 15 ans et + |
|--|---------|----------|-------------|
| Directeur RSE                            | 65 - 80 | 85 - 110 | > 100       |
| Responsable RSE                          | 45 - 60 | 60 - 85  | > 85        |
| Coordinateur RSE                         | 45 - 60 | 55 - 70  | > 75        |
| Chef de projet RSE/développement durable | 40 - 55 | 55 - 70  | > 70        |
| Chief impact officer                     | 45 - 60 | 55 - 75  | > 80        |
| Juriste RSE                              | 45 - 60 | 65 - 110 | > 100       |

  

| CONSEIL EN RSE                                      | 0-6 ans | 6-15 ans | 15 ans et + |
|---|---------|----------|-------------|
| Responsable du conseil en RSE/développement durable | 50 - 70 | 70 - 90  | > 90        |
| Consultant RSE                                      | 40 - 60 | 65 - 85  | > 95        |
| Consultant expertise/audit de certification RSE     | 42 - 55 | 55 - 80  | > 85        |

  

| ESG                                     | 0-6 ans   | 6-15 ans  | 15 ans et + |
|---|-----------|-----------|-------------|
| Directeur ESG                           | 75 - 90   | 90 - 110  | > 110       |
| Directeur ESG - Private equity          | 100 - 120 | 145 - 180 | 230 - 300   |
| ESG Manager                             | 65 - 80   | 75 - 90   | > 90        |
| Responsable mesure d'impact et data ESG | 45 - 55   | 50 - 65   | > 65        |
| Consultant ESG                          | 45 - 60   | 60 - 85   | -           |
| Gestionnaire ESG                        | 45 - 55   | 50 - 65   | > 80        |
| Chargé de développement durable et ISR  | 45 - 60   | 60 - 85   | > 80        |
| Analyste ESG                            | 45 - 60   | 60 - 75   | > 80        |

  

| ENVIRONNEMENT                               | 0-6 ans | 6-15 ans | 15 ans et + |
|---|---------|----------|-------------|
| Directeur de projets environnement          | 65 - 80 | 85 - 95  | > 90        |
| Responsable de la mobilité durable          | 50 - 65 | 60 - 75  | > 70        |
| Responsable environnement                   | 60 - 80 | 75 - 90  | > 85        |
| Responsable de projet économie circulaire   | 45 - 60 | 60 - 75  | > 70        |
| Manager adaptation au changement climatique | 45 - 55 | 55 - 70  | > 80        |

# Métiers à impact positif

|  |          |           |       |
|--|----------|-----------|-------|
| Consultant en environnement et biodiversité                                | 40 - 55  | 50 - 75   | > 70  |
| Chargé de mission politique bas carbone                                    | 42 - 55  | 50 - 70   | > 80  |
| <b>DIVERSITÉ ET INCLUSION</b>  |          |           |       |
| Directeur diversité et inclusion   | 65 - 80  | 80 - 100  | > 100 |
| Responsable diversité et inclusion   | 45 - 65  | 60 - 80   | > 90  |
| Chargé/Gestionnaire de projet auprès de personnes en situation de handicap | 40 - 50  | 45 - 60   | > 70  |
| Chief happiness officer  | 45 - 60  | 60 - 80   | > 75  |
| <b>JOBS À IMPACT POSITIF - INDUSTRIE</b>                                   |          |           |       |
| Directeur de développement hydrogène                                       | 70 - 85  | 85 - 110  | > 110 |
| Chef de projet hydrogène   | 40 - 60  | 60 - 85   | > 85  |
| Directeur QHSE   | 70 - 85  | 85 - 110  | > 110 |
| Responsable QHSE   | 50 - 65  | 65 - 80   | > 80  |
| Responsable HHSE (hygiène, santé, sécurité, environnement)                 | 50 - 60  | 60 - 75   | > 75  |
| Responsable HSE  | 50 - 60  | 60 - 75   | > 75  |
| Responsable des installations  | 50 - 65  | 65 - 75   | > 75  |
| Directeur de développement énergies renouvelables                          | 70 - 85  | 85 - 110  | > 110 |
| Chef de projet en énergies renouvelables : éolien/solaire/méthanisation    | 38 - 55  | 55 - 80   | > 80  |
| Directeur technique énergie  | 75 - 100 | 100 - 120 | > 120 |
| Ingénieur en efficacité énergétique/rénovation                             | 38 - 55  | 55 - 75   | > 75  |
| Responsable efficacité énergétique   | 55 - 75  | 75 - 100  | > 100 |
| Chef de projet carbone/Conseiller en neutralité carbone                    | 38 - 55  | 55 - 70   | > 70  |
| Asset Manager/Ingénieur d'exploitation                                     | 38 - 55  | 55 - 80   | > 80  |
| Responsable de pôle exploitation   | 55 - 75  | 75 - 100  | > 100 |
| Directeur exploitation   | 75 - 100 | 100 - 120 | > 120 |
| Chef de projet développement ENR   | 38 - 55  | 55 - 80   | > 80  |
| Responsable développement ENR  | 55 - 75  | 75 - 100  | > 100 |
| Directeur développement  | 75 - 100 | 100 - 120 | > 120 |
| Chef de projet construction ENR  | 38 - 55  | 55 - 80   | > 80  |

# Métiers à impact positif

|                                    |          |           |       |
|------------------------------------|----------|-----------|-------|
| Responsable construction ENR       | 55 - 75  | 75 - 100  | > 100 |
| Directeur construction ENR         | 75 - 100 | 100 - 120 | > 120 |
| Chef de projet moteurs électriques | 38 - 55  | 55 - 80   | > 80  |

## JOBS À IMPACT POSITIF - NON PROFIT

|   | 0-10 ans  |
|---|-----------|
| Directeur général en éco-organisme        | 100 - 120 |
| Responsable partenariats en éco-organisme | 55 - 65   |
| Responsable pôle études hydrogène         | 75 - 85   |
| Chargé de projet mobilité hydrogène       | 45 - 55   |
| Directeur projet immobilier durable       | 60 - 70   |
| Responsable transition énergétique        | 50 - 60   |

## JOBS À IMPACT POSITIF - IMMOBILIER & CONSTRUCTION

|  | 0-6 ans | 6-15 ans | 15 ans et + |
|--|---------|----------|-------------|
| Ingénieur/Responsable QSE                      | 35 - 38 | 38 - 45  | 45 - 60     |
| Chef de projet de construction durable         | 45 - 50 | 50 - 55  | 55 - 60     |
| Directeur biodiversité                         | 50 - 60 | 50 - 60  | 65 - 75     |
| Chef de projet éco-conception et recyclabilité | 45 - 50 | 50 - 55  | 55 - 60     |
| Chargé de mission/Chef de projet environnement | 35 - 45 | 45 - 50  | 50 - 65     |
| Ingénieur conseil audit énergétique            | 40 - 45 | 45 - 55  | 50 - 60     |

## JOBS À IMPACT POSITIF - BANQUE & FINANCE

|  | 0-6 ans   | 6-15 ans  | 15 ans et + |
|--|-----------|-----------|-------------|
| Analyste extra-financier                                       | 45 - 60   | 60 - 75   | 75 - 85     |
| Analyste crowdfunding  | 40 - 55   | 55 - 70   | 70 - 80     |
| Analyste gouvernance   | 45 - 60   | 60 - 75   | 75 - 85     |
| Directeur ESG - Private equity                                 | 100 - 120 | 150 - 180 | 250 - 300   |
| Chargé de conformité ESG                                       | 40 - 55   | 55 - 70   | 70 - 90     |
| Consultant financial services, climate change & sustainability | 45 - 60   | 60 - 80   | 80 - 100    |
| Chief of staff - Responsable gouvernance                       | 50 - 65   | 65 - 80   | 80 - 100    |
| Chief value officer  | 70 - 90   | 90 - 120  | >120        |

# Métiers à impact positif

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

# Ressources Humaines

Un décalage émerge entre, d'une part, les salariés et les candidats qui restent en position de force sur le marché, avec des exigences de plus en plus importantes et, d'autre part, des entreprises qui voient leur activité ralentir et leurs marges de manœuvre budgétaires se réduire. Dans ce contexte, les difficultés de recrutement restent nombreuses : manque de candidatures, pénurie des compétences requises et attentes salariales de plus en plus fortes des candidats. On note toutefois une prise de conscience des entreprises sur la nécessité d'optimiser leurs process, même si des efforts concrets restent encore à réaliser en termes de réactivité. Les métiers RH en tension en 2024 sont les métiers d'expertise, comme ceux des SIRH, Paie, Compensation & Benefits, Contrôle de gestion sociale.

Face à un marché incertain lié au contexte économique et politique, les métiers des Ressources Humaines continuent leur évolution voire leur mutation, en intégrant une dimension de plus en plus "Business Partner". Chaque professionnel des RH – quel que soit son poste et son niveau de responsabilités – doit apporter un concours actif à la réalisation des objectifs de l'entreprise, avec la mise en place ou le déploiement opérationnel d'une politique RH adaptée et ajustée.

Au-delà de l'exigence de compétences techniques de plus en plus fines, les employeurs accordent de plus en plus d'importance aux soft skills qui apportent une vraie valeur ajoutée à la stratégie de l'entreprise. La capacité à communiquer avec différents interlocuteurs, à écouter activement et à être assertif sont particulièrement recherchées. Les managers opérationnels ainsi que la direction générale apprécieront les profils adaptables et ouverts d'esprit sur lesquels s'appuyer en toute confiance.

Côté salaires, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent importants. Si la directive européenne sur la transparence des rémunérations, à transposer en France en 2026, sera un accélérateur en la matière, il n'en reste pas moins que les entreprises doivent développer une politique plus attractive et engagée en matière de D&I et C&B.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                               |
|-------------------------------|
| Chargé RH                     |
| Responsable RH                |
| Gestionnaire/Responsable paie |
| Chargé de recrutement         |
| Assistant RH                  |

**+3,4%**

Évolution des salaires ces 12 derniers mois

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                                |
|--------------------------------|
| Accompagnement du changement   |
| Optimisation de la performance |
| Gestion de projet              |
| Leadership                     |
| Sens du service client interne |

**114 600**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 19 %**

**Femmes 81 %**

## Nos grilles de salaires

| <b>APERÇU MÉTIER AVEC PAGE INSIGHTS+</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> | <b>15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| Responsable des Ressources Humaines      | 40 - 50        | 45 - 55        | 50 - 65         | 60 - 75               | 70 - 85            |

  

| <b>DÉVELOPPEMENT RH</b>             | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans</b> | <b>15 ans et +</b> |
|-------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|--------------------|
| Chargé de recrutement               | 32 - 35        | 35 - 40        | 40 - 45         | 45 - 60          | 50 - 65            |
| Responsable de recrutement          | 45 - 50        | 45 - 55        | 55 - 65         | 65 - 75          | 75 - 90            |
| Chargé de formation                 | 28 - 32        | 32 - 36        | 36 - 40         | 40 - 45          | 45 - 50            |
| Responsable de la formation         | 40 - 45        | 45 - 50        | 50 - 60         | 55 - 65          | 65 - 75            |
| Chargé de communication RH          | 30 - 32        | 32 - 35        | 35 - 45         | 45 - 55          | 50 - 60            |
| Chargé de mobilité internationale   | 32 - 35        | 35 - 42        | 42 - 50         | 50 - 55          | 50 - 60            |
| Responsable mobilité internationale | 50 - 55        | 50 - 60        | 55 - 70         | 70 - 75          | 75 - 80            |
| Chargé de développement RH          | 34 - 36        | 35 - 42        | 40 - 50         | 45 - 55          | 50 - 60            |
| Responsable développement RH        | 45 - 50        | 50 - 60        | 60 - 70         | 65 - 80          | 80 - 100           |

  

| <b>GÉNÉRALISTE RH</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans</b> | <b>15 ans et +</b> |
|-----------------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|--------------------|
| Assistant RH          | 25 - 28        | 28 - 35        | 35 - 38         | 38 - 40          | N/A                |
| Chargé RH             | 34 - 36        | 35 - 40        | 40 - 45         | 45 - 50          | 50 - 60            |
| RRH/HR manager        | 40 - 50        | 45 - 55        | 50 - 65         | 60 - 75          | 70 - 85            |
| HR BP                 | 42 - 45        | 45 - 55        | 50 - 70         | 60 - 85          | 80 - 100           |
| DRH                   | 70 - 75        | 75 - 90        | 85 - 100        | 100 - 130        | 120 - 200          |
| RRH site industriel   | 45 - 55        | 50 - 60        | 60 - 70         | 65 - 75          | 70 - 90            |

  

| <b>AFFAIRES SOCIALES</b>           | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans</b> | <b>15 ans et +</b> |
|------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|--------------------|
| Gestionnaire paie                  | 28 - 32        | 32 - 35        | 35 - 40         | 40 - 45          | 45 - 50            |
| Responsable paie                   | 42 - 50        | 45 - 55        | 50 - 65         | 60 - 80          | 70 - 110           |
| Juriste droit social               | 32 - 36        | 35 - 45        | 42 - 55         | 50 - 65          | 60 - 70            |
| Responsable des relations sociales | 55 - 65        | 60 - 70        | 70 - 80         | 75 - 90          | 80 - 120           |
| Chargé de compensation & benefits  | 35 - 45        | 40 - 50        | 50 - 60         | 55 - 70          | 60 - 80            |

|                                 |         |         |         |          |           |
|---------------------------------|---------|---------|---------|----------|-----------|
| Compensation & benefits manager | 65 - 75 | 70 - 80 | 75 - 95 | 85 - 100 | 100 - 120 |
| Contrôleur de gestion sociale   | 35 - 42 | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 65  | 60 - 75   |
| Chargé SIRH                     | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 55  | 55 - 60   |
| Responsable SIRH                | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75 | 75 - 90  | 85 - 120  |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -15%  | Bretagne  | De -5 à -10%  |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | -15%          | Normandie | De -10 à -15% |
| Nouvelle Aquitaine   | -20%          | Occitanie | -20%          |
| Pays de la Loire     | 0             | PACA      | -10%          |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Le secteur de la santé souffre toujours autant de la pénurie de personnel que ce soit dans les déserts médicaux, dans toutes nos régions ainsi que dans les grandes villes. Les profils d'Infirmiers et d'Aides-soignants sont en sous-effectif dans quasiment tous les services hospitaliers, notamment aux urgences et aux blocs opératoires. Les EHPAD sont, sans doute, ceux qui souffrent le plus car les personnes âgées sont toujours plus nombreuses.

Alors que l'intérim et la vacation sont très fortement plébiscités par les candidats en recherche de toujours plus de flexibilité, la loi Valletoux, qui exige deux ans d'expérience en CDI avant de faire de l'intérim, devrait rééquilibrer les choses, notamment pour les postes en soin. Cette évolution devrait également amener les entreprises à revoir leur politique de formation et à recruter davantage de jeunes diplômés.

La santé au travail restera toujours un enjeu de taille pour les sociétés privées et publiques qui peinent à recruter des Infirmiers de santé au travail et surtout des Médecins du travail, dont les salaires continuent d'augmenter.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                            |
|----------------------------|
| Infirmier                  |
| Infirmier santé au travail |
| Infirmier conseil          |
| Médecin                    |
| Pharmacien                 |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                            |
|----------------------------|
| Médecin du travail         |
| Médecin                    |
| Pharmacien usage interne   |
| IBODE                      |
| Infirmier santé au travail |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                    |
|--------------------|
| Sang froid         |
| Relationnel        |
| Sens des priorités |
| Fiabilité          |
| Empathie           |

# 103 700

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 24 %**

**Femmes 76 %**

## Nos grilles de salaires

| ÉTABLISSEMENT DE SOINS         | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-10 ans  | 10-15 ans et + |
|--------------------------------|---------|----------|-----------|----------------|
| Directeur d'établissement      | 50 - 65 | 60 - 80  | 80 - 100  | 100 - 130      |
| Directeur des soins infirmiers | 50 - 55 | 55 - 60  | 60 - 75   | 75 - 90        |
| Praticien/Médecin              | 80 - 90 | 90 - 105 | 105 - 130 | 130 - 150      |
| Cadre de santé                 | 38 - 48 | 48 - 52  | 52 - 55   | 55 - 65        |
| Infirmier coordinateur/ldec    | 35 - 38 | 38 - 42  | 42 - 48   | 48 - 55        |
| Infirmier en soins             | 30 - 32 | 32 - 35  | 35 - 40   | 40 - 45        |
| Chef de bloc                   | 42 - 50 | 50 - 60  | 60 - 75   | 75 - 90        |
| Infirmier bloc opératoire      | 32 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45   | 45 - 50        |
| Infirmier en dialyse           | 30 - 32 | 32 - 35  | 35 - 40   | 40 - 45        |
| Aide-soignant                  | 22 - 25 | 25 - 29  | 30 - 32   | 32 - 36        |
| Responsable qualité            | 35 - 40 | 40 - 45  | 45 - 50   | 50 - 60        |
| Directeur Ehpad                | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 55   | 55 - 70        |
| Pharmacien                     | 45 - 50 | 50 - 60  | 60 - 75   | 75 - 100       |

  

| Préparateur en pharmacie          | 22 - 26 | 26 - 28 | 28 - 32 | 32 - 40 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Kinésithérapeute                  | 32 - 35 | 35 - 38 | 38 - 45 | 45 - 60 |
| Ergothérapeute                    | 22 - 26 | 26 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40 |
| Psychomotricien                   | 30 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 50 |
| Manipulateur en électroradiologie | 28 - 32 | 32 - 35 | 35 - 40 | 40 - 50 |
| Technicien de laboratoire         | 23 - 28 | 28 - 32 | 32 - 36 | 36 - 42 |
| Assistant/Secrétaire médical      | 21 - 24 | 24 - 28 | 28 - 32 | 32 - 36 |

  

| LABORATOIRE D'ANALYSES MÉDICALES          | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|---|---------|---------|----------|----------------|
| Infirmier préleveur                       | 30 - 32 | 32 - 35 | 36 - 38  | 38 - 40        |
| Technicien d'analyses médicales           | 23 - 26 | 26 - 28 | 28 - 32  | 32 - 35        |
| Secrétaire médical spécialisé laboratoire | 21 - 24 | 24 - 26 | 26 - 28  | 28 - 32        |
| Biologiste médical (établissement public) | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 100 | 100 - 120      |

| Biologiste médical (secteur privé en statut TNS) | 70 - 100         | 100 - 120        | 120 - 150         | 150 - 200               |
|--|------------------|------------------|-------------------|-------------------------|
| <b>PETITE ENFANCE</b>                            | <b>0-2 ans</b>   | <b>2-5 ans</b>   | <b>5-10 ans</b>   | <b>10-15 ans et +</b>   |
| Directeur de crèche                              | 38 - 40          | 40 - 45          | 45 - 50           | 50 - 60                 |
| Éducateur de jeunes enfants                      | 23 - 26          | 26 - 28          | 28 - 32           | 32 - 36                 |
| Auxiliaire puériculture                          | 21 - 24          | 24 - 27          | 27 - 30           | 30 - 32                 |
| <b>MÉDECINE DU TRAVAIL</b>                       | <b>0 à 2 ans</b> | <b>2 à 5 ans</b> | <b>5 - 10 ans</b> | <b>10 - 15 ans et +</b> |
| Médecin du travail                               | 80 - 90          | 90 - 105         | 105 - 120         | 120 - 150               |
| Infirmier en santé au travail                    | 33 - 36          | 36 - 39          | 39 - 45           | 45 - 55                 |
| Secrétaire médical en santé au travail           | 21 - 24          | 24 - 26          | 26 - 29           | 29 - 35                 |
| Infirmier en chantier                            | 32 - 35          | 35 - 38          | 38 - 42           | 42 - 48                 |
| <b>PRESTATIONS DE SANTÉ À DOMICILE</b>           | <b>0-2 ans</b>   | <b>2-5 ans</b>   | <b>5-10 ans</b>   | <b>10-15 ans et +</b>   |
| Infirmier conseil                                | 30 - 32          | 32 - 35          | 35 - 40           | 40 - 45                 |
| Technicien installation                          | 21 - 24          | 24 - 28          | 28 - 32           | 32 - 36                 |
| Assistant médical agence                         | 21 - 24          | 24 - 28          | 28 - 32           | 32 - 36                 |
| <b>SOCIAL</b>                                    | <b>0-2 ans</b>   | <b>2-5 ans</b>   | <b>5-10 ans</b>   | <b>10-15 ans et +</b>   |
| Référent social                                  | 26 - 28          | 28 - 35          | 35 - 38           | 38 - 42                 |
| Assistant social                                 | 23 - 25          | 25 - 29          | 29 - 33           | 33 - 38                 |

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | -10%          | Bretagne  | De -5 à -15%  |
| Centre Val de Loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | -10%          | Normandie | De -10 à -15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20% | Occitanie | -15%          |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%  | PACA      | -10%          |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Secteur Non-Profit

En constante mutation, le secteur de l'ESS doit faire face à des défis majeurs pour s'adapter aux évolutions conjoncturelles et structurelles de la société actuelle. Face à la réduction des subventions publiques, qui ont pu fragiliser les structures ces dernières années, il devient urgent pour les associations et organisations à but non lucratif de professionnaliser leurs services afin de valoriser leurs offres et de diversifier leurs sources de financement. Différentes stratégies peuvent être adoptées : partenariats public-privé, appels à projets, regroupements de structures et/ou d'établissements pour rationaliser les organisations et les coûts mais aussi pour avoir plus de poids.

La digitalisation croissante du secteur accélère l'automatisation de certaines tâches et permet ainsi aux collaborateurs de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée. Elle entraîne cependant de nouveaux enjeux de cybersécurité pour améliorer les systèmes informatiques et sécuriser les données sensibles. De nouveaux métiers émergent et deviennent cruciaux pour le secteur. Par ailleurs, la technologie et l'intelligence artificielle deviennent de vrais leviers pour se démarquer dans les stratégies de communication et accroître l'impact des collectes de fonds.

Les secteurs médico-social et social souffrent d'un manque d'attractivité, avec 65 000 postes non pourvus et 150 000 départs à la retraite prévus d'ici 2025. Au-delà des rémunérations fixées par les grilles conventionnelles, ce sont les conditions de travail difficiles, l'épuisement des salariés et l'inégalité des statuts qui sont pointés du doigt et complexifient les recrutements. Pour pallier la pénurie de personnel, les structures ont davantage recours à l'intérim et au management de transition pour assurer la continuité des services.

Enfin, les entités du secteur doivent continuer à se structurer et à renforcer leur gouvernance car une équipe dirigeante compétente est cruciale dans un contexte de rationalisation et d'optimisation des coûts. La définition d'une vision stratégique à long terme et la promotion des valeurs essentielles sont indispensables pour garantir la pérennité des organisations et l'efficacité de leurs actions. La Qualité de Vie au Travail (QVT) et la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) prennent de l'ampleur et deviennent des arguments clés pour prévenir le turnover et renforcer l'attractivité.

## Top 5 des profils les + recherchés

|                                  |
|----------------------------------|
| Architecte cybersécurité         |
| Responsable data                 |
| Responsable/Conseiller formation |
| Coordinateur pédagogique         |
| Cadre de santé                   |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                                 |
|---------------------------------|
| Architecte cybersécurité        |
| Responsable data                |
| Comptable/Responsable comptable |
| Chargé de missions pédagogiques |
| Concepteur e-learning           |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                 |
|-----------------|
| Agilité         |
| Autonomie       |
| Rigueur         |
| Esprit d'équipe |
| Pro-activité    |

# 114 000

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

# +3%

Évolution des salaires ces 12 derniers  
mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 35 %**

**Femmes 65 %**

## Nos grilles de salaires

| Postes dans la santé/le médicosocial  | < 5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans | 10-15 ans |
|---|---------|----------|-----------|-----------|
| Directeur général   | > 100   | > 100    | > 100     | > 100     |
| Directeur des opérations/de pôle/territorial (régional)   | 65 - 75 | 75 - 85  | 85 - 95   | > 95      |
| Directeur établissement sanitaire (MCO, SMR...)   | 70 - 80 | 80 - 90  | 90 - 100  | > 100     |
| Directeur d'établissement médicosocial (handicap, EHPAD...)/social (protection de l'enfance, MECS...) | 50 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80   | > 80      |
| Directeur qualité/gestion des risques   | 40 - 45 | 45 - 55  | 55 - 65   | > 65      |
| Chef de service   | 35 - 40 | 40 - 50  | 50 - 55   | 55 - 60   |

  

| Postes dans l'éducation & la formation             | 0-2 ans | 2-5 ans  | 5-10 ans  | 10 ans et + |
|--|---------|----------|-----------|-------------|
| Directeur/trice de marque (enseignement supérieur) | 70 - 80 | 80 - 100 | 95 - 120  | 100 - 140+  |
| Directeur/trice régional/zone                      | 60 - 70 | 65 - 85  | 80 - 110  | 95 - 130    |
| Directeur/trice campus                             | 55 - 65 | 65 - 80  | 75 - 100  | 85 - 120+   |
| Directeur/trice CFA                                | 50 - 65 | 60 - 75  | 70 - 100  | 80 - 120    |
| Directeur/trice adjoint/e                          | 40 - 45 | 43 - 47  | 45 - 50   | 45 - 50+    |
| Directeur/trice académique/des programmes          | 80 - 90 | 90 - 100 | 100 - 120 | 95 - 140    |
| Directeur/trice pédagogique                        | 55 - 60 | 60 - 65  | 65 - 75   | 70 - 85     |
| Responsable pédagogique                            | 43 - 46 | 45 - 50  | 50 - 55   | 55 - 60     |
| Ingénieur/e pédagogique                            | 45 - 50 | 50 - 55  | 55 - 60   | 60 - 70     |
| Directeur/trice de la formation continue           | 50 - 55 | 55 - 60  | 60 - 75   | 75 - 90     |
| Chef(fe) de projet formation continue              | 45 - 50 | 50 - 55  | 55 - 60   | 60 - 65+    |
| Responsable des admissions                         | 45 - 55 | 50 - 60  | 60 - 70   | 65 - 80     |
| Responsable des relations entreprises              | 45 - 55 | 50 - 60  | 60 - 70   | 65 - 80     |
| Responsable qualité/certifications/accréditations  | 40 - 45 | 45 - 55  | 50 - 65   | 60 - 70     |
| Responsable scolarité/planning                     | 40 - 45 | 45 - 50  | 50 - 60   | 60 - 65     |

  

| Associations de services aux adhérents* | 5-10 ans | 10-15 ans | 15-20 ans | > 20 ans |
|---|----------|-----------|-----------|----------|
| Délégué/secrétaire général              | 55 - 65  | 65 - 85   | 85 - 110  | > 110    |
| Affaires sociales, emploi-formation     | 45 - 55  | 55 - 70   | 70 - 90   | > 90     |

# Secteur Non-Profit

|                                     |         |         |         |      |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|------|
| Affaires publiques                  | 45 - 55 | 55 - 70 | 70 - 90 | > 90 |
| Affaires réglementaires             | 45 - 60 | 60 - 75 | 75 - 90 | > 90 |
| Direction régionales/ territoriales | 45 - 60 | 60 - 70 | 70 - 80 | > 80 |
| Animation/dev réseaux entreprises   | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 70 | > 70 |
| Animation/dev réseaux branches      | 45 - 55 | 55 - 65 | 65 - 75 | > 75 |
| Observatoire/études/statistiques    | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 65 | > 65 |

\*à nuancer en fonction de la taille de la structure, de l'équipe et du secteur de l'association.

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Secteur Public

Les collectivités territoriales font face à de nombreux défis en termes de recrutements puisqu'elles connaissent à la fois un vieillissement de leur main d'œuvre et une accélération du nombre de départs en retraite mais aussi une croissance certaine du nombre de postes de catégorie A à pourvoir. Peu de candidats choisissent aujourd'hui de se diriger vers le secteur public en raison de son déficit d'attractivité : rémunérations peu compétitives par rapport au privé, valorisation des contrats en CDD plutôt que CDI en dehors des concours, etc.

Le marché de l'emploi du logement social a vécu une certaine atonie en 2024 associée à des difficultés de recrutement encore prégnantes. La dynamique en 2025 sera ancrée dans des postes dits « opérationnels » notamment sur la partie technique mais également sur les fonctions supports. Les emplois de Direction/Direction Générale devraient quant à eux se renouveler plus grandement.

Pour faire face à l'accélération des réformes menées, la fonction publique internalise de plus en plus les métiers de la transformation et de la performance tels que Chef de projet MOA/MOE SI, Contrôleur de gestion ou Chargé de mission évaluation des politiques publiques.

## Top des profils les + recherchés

|  |
|--|
| Directeur des systèmes d'information         |
| Directeur des bâtiments                      |
| Directeur RH                                 |
| Directeur des finances & contrôle de gestion |
| Chef de service carrière et paie             |

## Top 5 des postes qui recrutent le + jeunes diplômés

|                           |
|---------------------------|
| Juriste marchés publics   |
| Chef de projet MOA/MOE SI |
| Acheteur public           |
| Développeur informatique  |
| Conducteur d'opérations   |

## Top 5 des compétences les + recherchées

|                             |
|-----------------------------|
| Résolution de problèmes     |
| Empathie                    |
| Esprit d'entreprendre       |
| Flexibilité et adaptabilité |
| Intégrité                   |

L'emploi dans la Tech est et restera toujours en pleine effervescence en 2025. Entre l'entretien des systèmes d'information, les évolutions mais aussi l'investissement dans de nouveaux projets structurels de transformation digitale et technologique, les experts technologiques seront toujours parmi les profils les plus recherchés en 2025. Cependant, contrairement aux années précédentes, il faut tout de même noter que de plus en plus d'entreprises envisagent les mois à venir avec précaution en raison d'un climat économique moins favorable et incertain. En 2025, tous les yeux seront rivés sur les politiques monétaires et les taux d'intérêt afin de libérer l'investissement dans les entreprises et donc redynamiser la création d'emploi.

Par ailleurs, après 3 années d'une course effrénée à la transformation technologique et au recrutement rapide de compétences IT, les organisations entrent dorénavant dans une phase de consolidation. Si de manière générale, les intentions de recrutement sont toujours présentes et volumiques dans les métiers de l'informatique, les entreprises abordent les processus de recrutement avec plus de prudence. Les délais s'en trouvent allongés avec un quasi doublement de la durée des process et la sélection est renforcée avec davantage d'exigences des employeurs aussi bien sur les compétences techniques (hardskills) que sur les compétences comportementales (softskills).

En parallèle, l'émergence de nouvelles solutions, l'intégration progressive de l'IA, la globalisation des métiers Tech (offshore, nearshore, freelancing, ...) obligent les entreprises à poursuivre certains investissements et donc de continuer à recruter des profils IT toujours plus spécifiques. Cette situation est particulièrement marquée sur les métiers de la cyber, du cloud, de la data ou encore sur des compétences particulières comme les experts SAP.

Côté rémunérations, après une période d'inflation salariale très forte sur les métiers de la Tech due à la pénurie de compétences disponibles et aux fortes difficultés de recrutement, l'année 2024 a été marquée par un certain rééquilibrage des relations employeurs - employés. Les entreprises qui ont moins de postes à pourvoir réalignent leurs politiques salariales entre les effectifs en place et les nouvelles recrues.

\*IT = Information Technologie = Système d'information

## Top 5 des profils les + recherchés

|                    |
|--------------------|
| Chef de projet IT  |
| Software Engineer  |
| Data Engineer      |
| Ingenieur sécurité |
| Technicien IT      |

## Top 5 des postes qui rémunèrent le mieux

|                         |
|-------------------------|
| DSI                     |
| Ingénieur cybersécurité |
| Architecte technique    |
| Consultant SAP          |
| Devops                  |

4%

Évolution des salaires ces 12 derniers mois

**560 800**

Offres d'emploi publiées  
en France ces 12 derniers mois

Zoom sur la parité dans le secteur

**Hommes 76 %**

**Femmes 24 %**

## Nos grilles de salaires

| APERÇU MÉTIER AVEC PAGE INSIGHTS+ | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|-----------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Devops                            | 45 - 55 | 55 - 70 | 70 - 85  | > 85           |

  

| FONCTIONS DE DIRECTION                                | 10-15 ans et + |
|---|----------------|
| Directeur des systèmes d'information                  | 90 - 250+      |
| Directeur des études                                  | 80 - 150+      |
| Directeur des infrastructures et de la production/CTO | 80 - 150+      |
| Directeur du digital/de la transformation numérique   | 70 - 150+      |
| Directeur data/Chief data officer                     | 80 - 150+      |
| Directeur de programme                                | 80 - 150+      |
| Directeur de la sécurité des systèmes d'information   | 80 - 110+      |
| Directeur de domaine IT/Directeur de Business Unit    | 100 - 200+     |
| Responsable informatique                              | 65 - 100       |

  

| INFRASTRUCTURES & PRODUCTION                               | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--|---------|---------|----------|----------------|
| Technicien support (helpdesk/infrastructures/de proximité) | 23 - 28 | 25 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45        |
| Technicien d'exploitation                                  | 25 - 30 | 30 - 35 | 35 - 40  | 40 - 45        |
| Ingénieur poste de travail                                 | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | 65 - 80        |
| Administrateur systèmes/réseaux                            | 35 - 40 | 40 - 45 | 45 - 55  | >55            |
| Ingénieur/Responsable systèmes                             | 40 - 45 | 45 - 60 | 60 - 75  | >75            |
| Ingénieur DevOps   | 45 - 55 | 55 - 70 | 70 - 85  | >85            |
| Ingénieur cloud  | 45 - 55 | 55 - 70 | 70 - 85  | >85            |
| Architecte cloud   | 65 - 75 | 75 - 90 | 90 - 110 | >110           |
| Ingénieur/Responsable réseaux                              | 40 - 45 | 45 - 60 | 60 - 75  | 75 - 90        |
| Service delivery manager                                   | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80        |
| Responsable support/helpdesk                               | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | 70 - 90        |
| Architecte technique                                       | 65 - 75 | 75 - 85 | 85 - 100 | 100 - 120      |

| APPLICATIFS ET PRODUITS  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--|---------|---------|----------|----------------|
| Technicien support applicatif                                      | 28 - 35 | 35 - 40 | 40 - 45  | 45 - 55        |
| Ingénieur d'études et développement (C#/.Net, Java, Php, JS, etc.) | 42 - 50 | 47 - 60 | 60 - 75  | 70 - 90        |
| Tech Lead/Responsable équipe développement                         | 50 - 60 | 60 - 75 | 70 - 100 | >90            |
| Business analyst   | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | >65            |
| Ingénieur QA   | 38 - 43 | 43 - 52 | 52 - 60  | >60            |
| AMOA/Business Analyst  | 40 - 45 | 45 - 50 | 50 - 65  | 65 - 80        |
| Product owner  | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | 70 - 90        |
| Scrum master   | 45 - 50 | 50 - 65 | 65 - 75  | 75 - 90        |
| Chef de projet fonctionnel (ERP, CRM, BI, etc.)                    | 40 - 45 | 45 - 60 | 60 - 70  | 70 - 80        |
| Chef de projet SAP   | 45 - 50 | 50 - 70 | 65 - 90  | 80 - 100       |
| Chef de projet applicatif  | 45 - 50 | 50 - 65 | 60 - 75  | 75 - 90        |
| Responsable de domaine / Produits                                  | 60 - 70 | 70 - 85 | 85 - 100 | >100           |
| Architecte logiciel  | 60 - 70 | 70 - 80 | 80 - 95  | >95            |

  

| DATA & IA                            | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--------------------------------------|---------|---------|----------|----------------|
| Développeur BI                       | 38 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | 70 - 80        |
| Data engineer/Data scientist         | 42 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75  | >75            |
| DBA/DataOps engineer                 | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75  | >75            |
| Analyst BI/Data analyst/Data steward | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | 70 - 80        |
| Chef de projet BI/Big data           | 42 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75  | 70 - 80        |
| Architecte data                      | 75 - 85 | 85 - 95 | 95 - 110 | 110 - 150+     |
| Ingénieur IA/Développeur IA          | 45 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75  | 75 - 90        |
| Data protection officer              | 40 - 45 | 45 - 55 | 55 - 70  | 70 - 80+       |
| Machine learning engineer            | 40 - 50 | 50 - 60 | 60 - 75  | 75 - 90+       |

  

| FONCTIONS TRANSVERSES                              | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | 10-15 ans et + |
|--|---------|---------|----------|----------------|
| PMO - Responsable PMO (Project management officer) | 45 - 60 | 50 - 65 | 65 - 80  | 80 - 90+       |
| Auditeur IT/Responsable audit IT                   | 40 - 45 | 45 - 60 | 60 - 80  | 80 - 90+       |

|                                   |         |         |          |      |
|-----------------------------------|---------|---------|----------|------|
| Architecte d'entreprise/Urbaniste | 75 - 90 | 85 - 95 | 90 - 110 | 110+ |
| Finops                            | 45 - 60 | 60 - 70 | 70 - 80  | 80+  |

| <b>SÉCURITÉ/CYBERSÉCURITÉ</b>                            | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10-15 ans et +</b> |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------------|
| Pentester  | 42 - 50        | 45 - 60        | 60 - 75         | >80                   |
| Auditeur sécurité IT                                     | 42 - 50        | 50 - 65        | 65 - 80         | 80 - 90               |
| Analyste sécurité/SOC/SIEM                               | 42 - 55        | 55 - 70        | 70 - 80         | >80                   |
| Ingénieur cybersécurité / GRC                            | 42 - 55        | 55 - 70        | 70 - 80         | >80                   |
| Chef de projet sécurité opérationnelle                   | 45 - 55        | 55 - 65        | 65 - 80         | >80                   |
| Chef de projet cybersécurité/GRC                         | 45 - 55        | 55 - 65        | 65 - 80         | >80                   |
| Architecte sécurité et cybersécurité                     | 65 - 75        | 70 - 90        | 80 - 100        | >100                  |
| Responsable de la sécurité et des systèmes d'information | 65 - 75        | 70 - 90        | 80 - 100        | >100                  |
| Responsable risques et gouvernance                       | 70 - 80        | 75 - 90        | 80 - 100        | >100                  |

## Focus «Freelancing» by Michael Page Technology

Les avancées technologiques, les nouvelles méthodes de travail et la demande croissante de compétences en systèmes d'information ont transformé le marché des profils IT ces dernières années. Les candidats, tout comme les clients, recherchent de l'agilité, et c'est dans cette optique que Michael Page Technology propose des solutions dans le domaine du contracting depuis plus de douze ans maintenant. Nous mobilisons, accompagnons et conseillons un réseau de Freelances et de Managers de Transition, en leur proposant régulièrement des missions chez nos clients. De plus, nous répondons aux demandes de nos clients en effectuant des recherches sur mesure, en combinant la puissance de notre réseau avec l'ADN spécifique de notre cabinet en matière de chasse de talents et d'approche directe.

| <b>POSTES EN FREELANCE ET MANAGEMENT DE TRANSITION LES + RECHERCHÉS (TMJ)</b> | <b>0-2 ans</b> | <b>2-5 ans</b> | <b>5-10 ans</b> | <b>10 ans et +</b> |
|---|----------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Directeur des systèmes d'information/Manager de transition                    | 900 - 1000     | 900 - 1200     | 1000 - 1200     | 1200 - 1500+       |
| Manager de transition (études, infrastructures...)                            | 900 - 1000     | 900 - 1200     | 1000 - 1200     | 1200 - 1500+       |
| RSSI  | 850 - 1000     | 900 - 1200     | 1000 - 1200     | 1200 - 1500+       |
| Devops  | 700 - 850      | 850 - 950      | 950 - 1050      | 1050               |
| PMO   | 600 - 700      | 700 - 800      | 800 - 1000      | 1050               |
| Ingénieur sécurité/cybersécurité  | 500 - 600      | 600 - 800      | 800 - 900       | 950+               |
| Architecte d'entreprise/Urbaniste   | 900 - 1000     | 900 - 1200     | 1000 - 1200     | 1200 - 1500+       |
| Architecte (Lead/Système/Infra/Solution/Data/Cloud)                           | 850 - 1000     | 900 - 1200     | 1000 - 1200     | 1200 - 1500+       |
| Lead développeur/Tech Lead  | 650 - 750      | 750 - 950      | 850 - 1000      | 900 - 1050         |

|   |           |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Chef de projet MOA/Product owner                                  | 600 - 700 | 650 - 750 | 750 - 850 | 800 - 950 |
| Chef de projet MOE/Scrum master                                   | 600 - 700 | 650 - 750 | 750 - 850 | 800 - 950 |
| Data Analyst/Data Scientist/Data Engineer                         | 600 - 700 | 650 - 750 | 750 - 850 | 800 - 950 |
| DBA   | 450 - 550 | 550 - 650 | 650 - 850 | 750 - 950 |
| Ingénieur tests/recettes/QA                                       | 450 - 550 | 550 - 650 | 650 - 850 | 750 - 950 |
| Business analyst  | 450 - 550 | 550 - 650 | 650 - 850 | 750 - 950 |
| Ingenieur études et développement (C#/.Net, Java, Angular, BI...) | 500 - 600 | 600 - 750 | 700 - 850 | 750 - 950 |
| Ingénieur systèmes & réseaux                                      | 500 - 600 | 600 - 750 | 700 - 850 | 750 - 950 |
| Administrateur systèmes/réseaux                                   | 450 - 550 | 550 - 650 | 650 - 850 | 750 - 850 |
| Technicien support (applicatif, exploitation, VIP)                | 350 - 400 | 400 - 450 | 450 - 500 | 500 +     |

Le TJM (Taux Journalier Moyen) indiqué est le montant HT présenté au client dans le cadre de sa mission en région parisienne. Ces montants ne comprennent pas les frais annexes (repas, transport, frais de portage, ...) et sont basés sur le nombre d'années d'expérience sur la fonction. Les TJM en région sont de 7 à 10% inférieurs par rapport à l'Île-de-France.

## Comment calculer votre salaire en région ?

|                      |               |           |               |
|----------------------|---------------|-----------|---------------|
| Auvergne Rhone Alpes | De -5 à -10%  | Bretagne  | De -5 à -15%  |
| Centre Val de loire  | De -12 à -15% | Grand Est | -10%          |
| Hauts de France      | -10%          | Normandie | De -10 à -15% |
| Nouvelle Aquitaine   | De -15 à -20% | Occitanie | -15%          |
| Pays de la Loire     | De -5 à -10%  | PACA      | De -5 à -10%  |

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés pour échanger sur votre besoin.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)