



ETUDE DE REMUNERATION LUXEMBOURG 2016 NOTRE EXPERTISE METIERS & SECTEURS

Tendances générales du recrutement
et des rémunérations en 2016



EDITO



« Afin de répondre à vos problématiques de recrutement au Luxembourg, Hays met depuis 10 ans son expertise à votre service. Par les spécificités de ce marché, qui possède le plus haut PIB par habitant d'Europe et un des taux de chômage les plus bas de l'Union européenne, nous avons décidé de renouveler une étude de rémunération dédiée. Celle-ci a pour but de vous guider dans vos recrutements en vous présentant les dernières évolutions de votre secteur en termes de rémunérations et de changements quant aux process de recrutement.

La première partie est consacrée aux tendances globales des politiques de recrutement, à la Génération Y et aux réseaux sociaux. Vous pourrez observer et comparer les différents points de vue de nos clients et candidats.

La seconde partie traitera de l'analyse de votre marché, illustrée par des grilles de rémunération, renseignant par ligne de métier les salaires pratiqués dans chaque secteur.

Nous avons à cœur de partager avec vous notre analyse de l'état actuel du marché du recrutement au Luxembourg, et ce, sur l'ensemble des domaines dans lesquels le Groupe Hays intervient.

Nos équipes se tiennent, bien entendu, à votre disposition pour tout renseignement sur vos recrutements.

Je vous souhaite une bonne lecture. »

Tina Ling

Président Directeur Général
Hays France & Benelux

METHODOLOGIE

UNE EXPERTISE SECTORIELLE AU SERVICE DE VOTRE ORGANISATION

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

Cette étude de rémunération a été élaborée grâce à un panel constitué de nos clients et de nos candidats les plus représentatifs au Luxembourg.

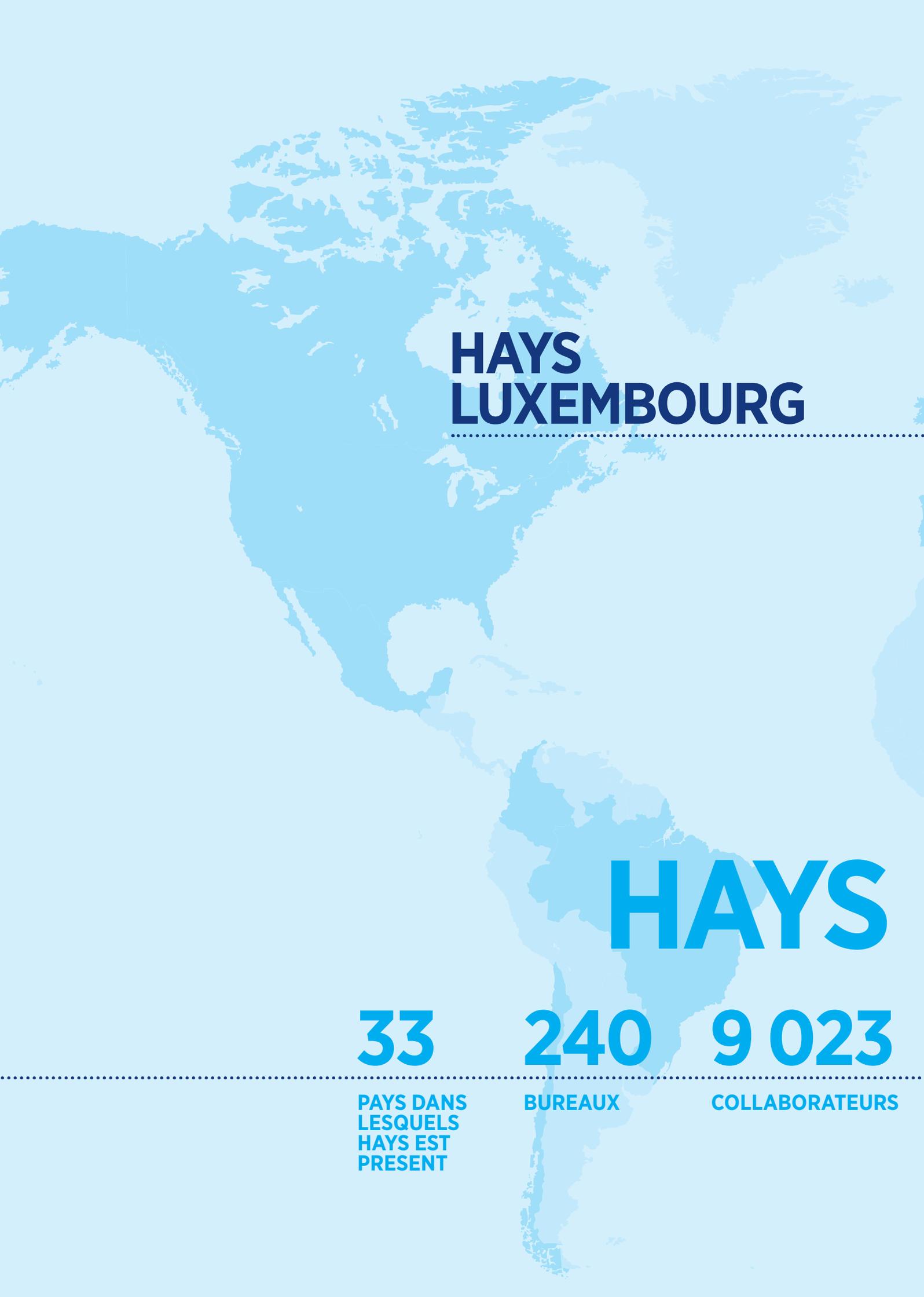
Nous avons mis en exergue pour chaque métier, les salaires pratiqués selon les années d'expérience.

Les rémunérations sont exprimés en Kilos Euros annuels bruts et ne tiennent pas compte des éléments variables et des avantages en nature, excepté pour les métiers en Commercial, Marketing & Communication. Pour ces derniers, compte tenu de l'ampleur que peut représenter la partie variable (jusqu'à 50% du salaire fixe), intégrer celle-ci dans la rémunération nous paraît plus cohérent. Pour l'IT Contracting, ce sont les Taux Journaliers Moyens (TJM) qui ont été appliqués à la grille.

Nous avons indiqué intégré une « flèche de tendance » qui indique l'évolution globale de chaque secteur par rapport à l'année dernière.

... / ... : le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées et le dernier chiffre exprime leur niveau haut.

NS : Non Significatif



HAYS LUXEMBOURG

HAYS

33

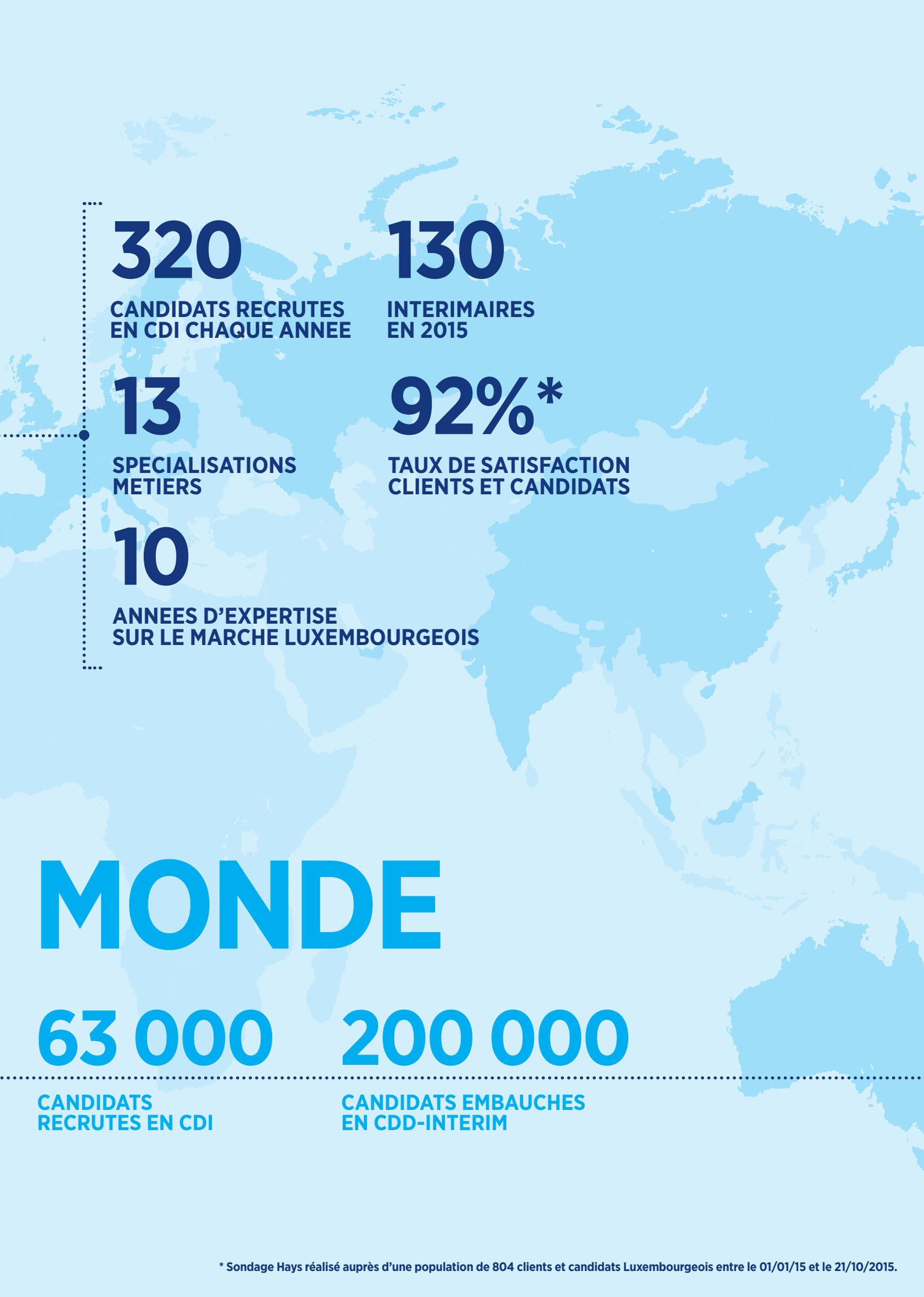
PAYS DANS
LESQUELS
HAYS EST
PRESENT

240

BUREAUX

9 023

COLLABORATEURS



320

CANDIDATS RECRUTES
EN CDI CHAQUE ANNEE

130

INTERIMAIRES
EN 2015

13

SPECIALISATIONS
METIERS

92%*

TAUX DE SATISFACTION
CLIENTS ET CANDIDATS

10

ANNEES D'EXPERTISE
SUR LE MARCHE LUXEMBOURGEOIS

MONDE

63 000

CANDIDATS
RECRUTES EN CDI

200 000

CANDIDATS EMBAUCHES
EN CDD-INTERIM

SOMMAIRE

EDITO & METHODOLOGIE **1**

PARTIE 1 **5**

Vue d'ensemble du marché et tendances générales

- Tendances générales du recrutement pour l'année 2015-2016 6
- Génération Y : Choc des cultures en entreprise 8
- Les nouveaux outils de communication : les reseaux sociaux et le recrutement 10

PARTIE 2 **14**

Analyse des secteurs d'activité et grilles de rémunération

- Assistanat & Secrétariat 16
- Bâtiment & Travaux Publics 18
- Commercial, Marketing & Communication 22
- Finance & Comptabilité 24
- Génie Electrique & Climatique et Maintenance Multitechnique 26
- Immobilier privé 28
- Industrie & Ingénierie 30
- Informatique & Télécoms 32
- IT Contracting 34
- Ressources Humaines 36
- Supply Chain, Achats & Logistique 38

PARTIE 3 **40**

Tendances des rémunérations au Luxembourg vs 2015 **42**

PARTIE 1

VUE D'ENSEMBLE DU MARCHÉ ET TENDANCES GÉNÉRALES

- TENDANCES GÉNÉRALES
DU RECRUTEMENT POUR
L'ANNÉE 2015-2016
- GÉNÉRATION Y :
CHOC DES CULTURES
EN ENTREPRISE
- LES NOUVEAUX OUTILS
DE COMMUNICATION :
LES RÉSEAUX SOCIAUX
ET LE RECRUTEMENT

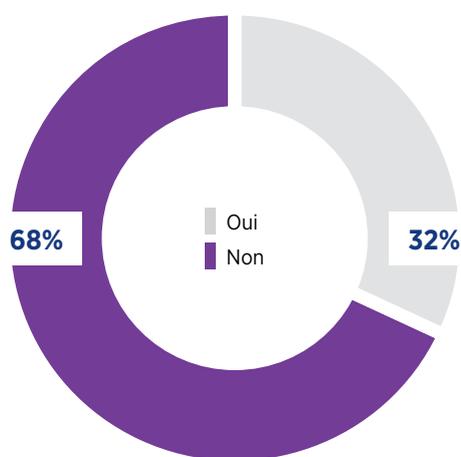


TENDANCES GENERALES DU RECRUTEMENT POUR 2015-2016

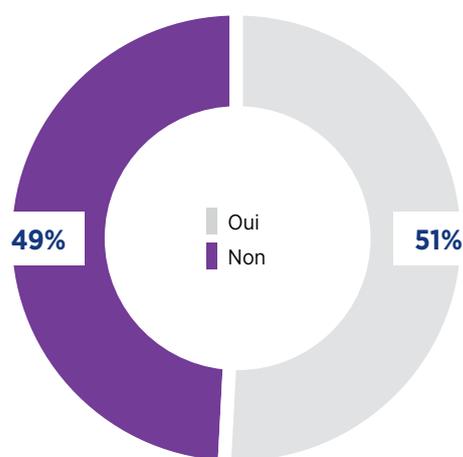
Au Luxembourg, l'année 2016 sera placée sous le signe de la confiance retrouvée et de la volonté des entreprises de recruter. Une tension de l'offre et de la demande est donc à prévoir.

CANDIDATS

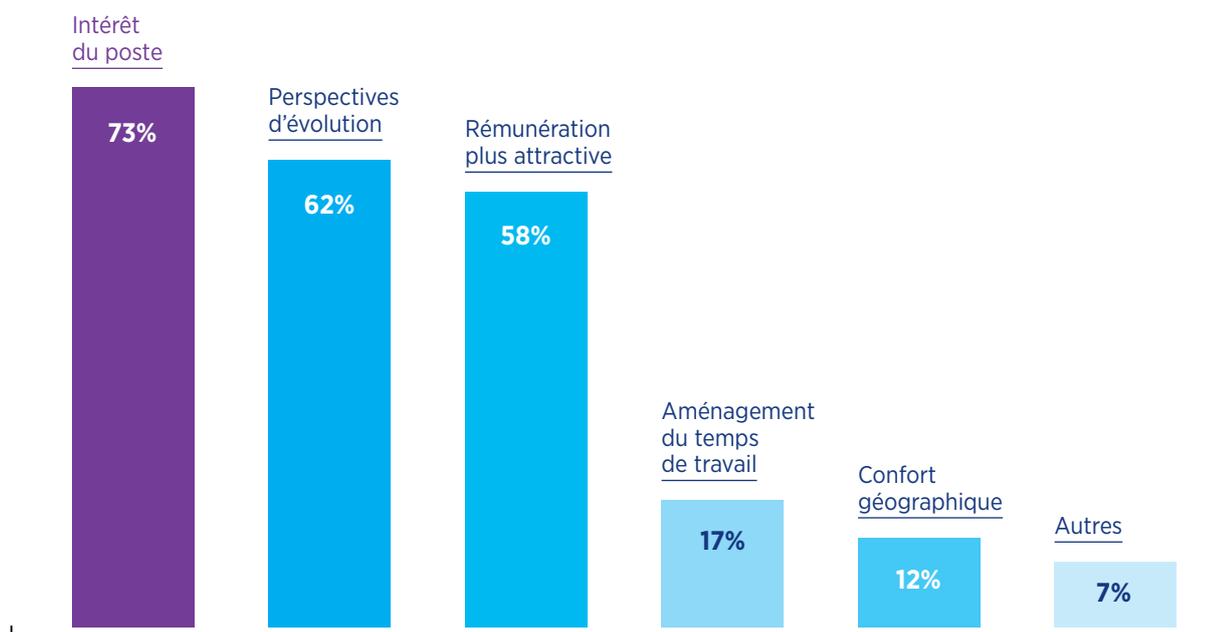
AVEZ-VOUS CHANGE D'EMPLOI
AU COURS DE L'ANNEE PASSEE ?



ENVISAGEZ-VOUS DE CHANGER
D'EMPLOI EN 2016 ?

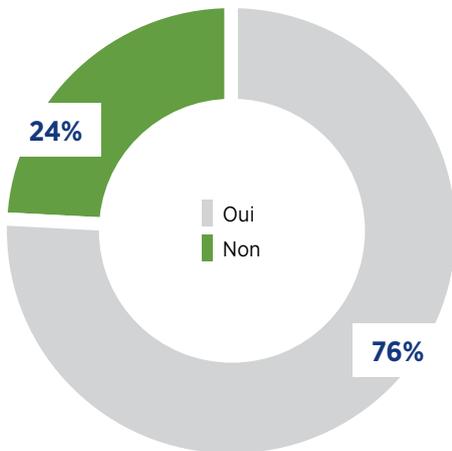


SI OUI, POUR QUELLE(S) RAISONS ?

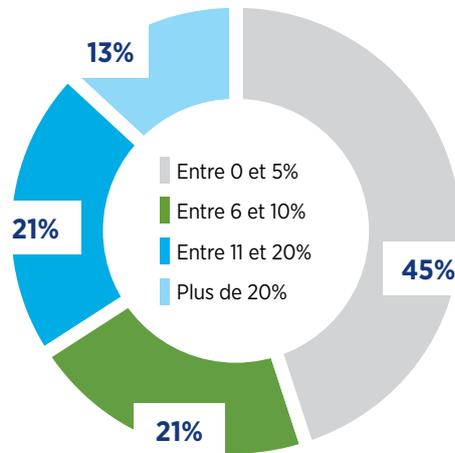


CLIENTS

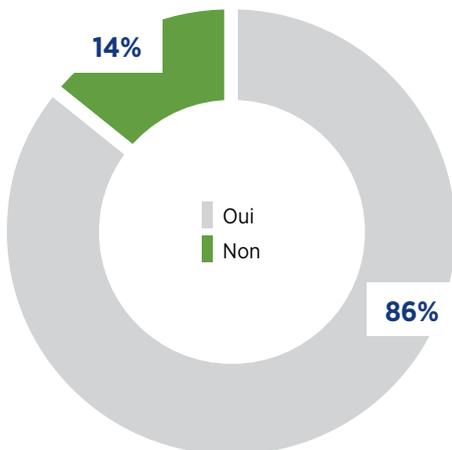
POUR L'ANNEE 2015, AVEZ-VOUS RECRUTE DE NOUVEAUX COLLABORATEURS ?



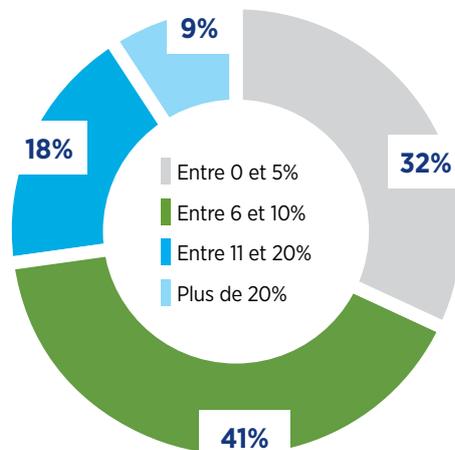
SI OUI, QUEL EST LE POURCENTAGE DE NOUVEAUX EMBAUCHES PAR RAPPORT A VOTRE EFFECTIF TOTAL ?



POUR L'ANNEE 2016, ENVISAGEZ-VOUS DE RECRUTER DE NOUVEAUX COLLABORATEURS ?



SI OUI, QUEL SERA LE POURCENTAGE DE NOUVEAUX EMBAUCHES PAR RAPPORT A VOTRE EFFECTIF TOTAL ?



Le Luxembourg semble avoir retrouvé le niveau d'optimisme et de confiance d'avant 2008 et présente toujours le taux de chômage le plus bas de la zone Euro. En 2015, 76% des clients ont recruté du personnel et cette tendance devrait s'accroître en 2016 (pour 86% des entreprises).

Par ailleurs, la proportion croissante de sociétés prévoyant d'augmenter leurs effectifs de plus de 6%, laisse également présager une reprise économique significative auprès non seulement des PME, mais également de sociétés de taille plus conséquente.

Pour plus de 50% des entreprises interrogées, le principal motif d'embauche reste un accroissement de l'activité, suivi d'un remplacement suite à un départ (démission ou pension) dans 36% des cas. Quant aux candidats, 3 principales raisons ressortent du questionnaire : l'intérêt du poste, les perspectives d'évolution et seulement en 3^e position, une rémunération plus attractive.

Si 51% des candidats envisagent de changer d'emploi en 2016, 86% des entreprises comptent embaucher : nous pouvons espérer une année riche en tensions sur le marché de l'emploi pour faire face à la pénurie de talents.

GENERATION Y: CHOC DES CULTURES EN ENTREPRISE

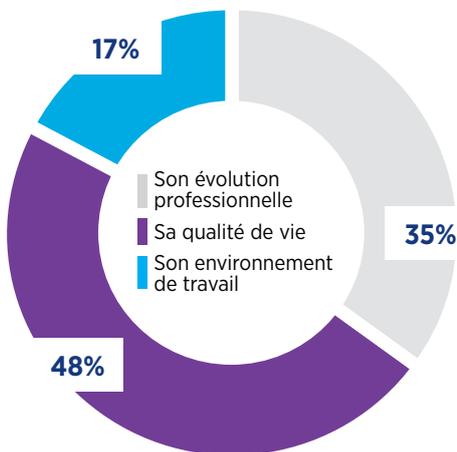
L'expression « Génération Y » désigne les personnes nées entre 1978 et 1994.

Cependant, bien plus qu'une génération déterminée par une tranche d'âge (concept particulièrement réducteur), c'est d'une culture commune impliquant l'émergence de nouveaux comportements dont il s'agit. L'approche culturelle ainsi envisagée, ce n'est plus tant en matière d'âge qu'il convient de raisonner, mais en termes de rapport à la hiérarchie, au risque, à l'émotion, au travail, etc.

D'ici 2020, la Génération Y devrait représenter la moitié de la population active du Luxembourg.

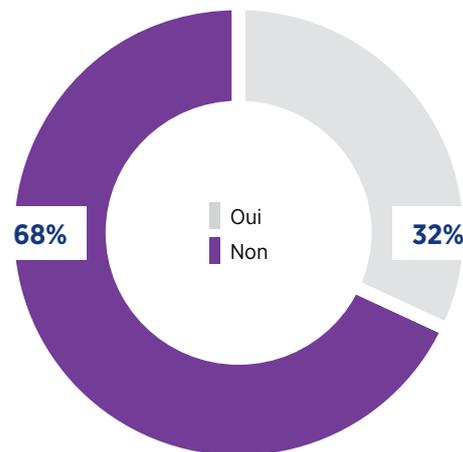
CANDIDATS

SELON VOUS, LA GENERATION Y PRIVILEGIE :



Au Luxembourg, 47% des clients ont recruté, au cours de l'année passée, des profils issus de la Génération Y. Cette tendance est propice à l'analyse des différences générationnelles. Tout d'abord, il ressort que pour près d'un client sur deux, cette population est perçue comme individualiste, privilégiant sa qualité de vie à son environnement de travail.

AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE, CONSTATEZ-VOUS UN CONFLIT GENERATIONNEL ENTRE LES GENERATIONS X ET Y ?

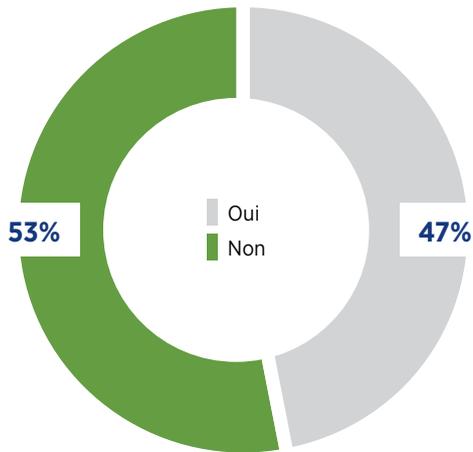


Nous pouvons relever une distinction générationnelle sur les thèmes suivants: la motivation / l'implication dont fait preuve l'employé, les méthodes de travail appliquées ou encore la mentalité (respect de la hiérarchie, valorisation du travail, besoin de reconnaissance, prétentions salariales et évolution de carrière). Toutefois, ces divergences n'engendrent pas de conflit particulier au sein de l'entreprise.

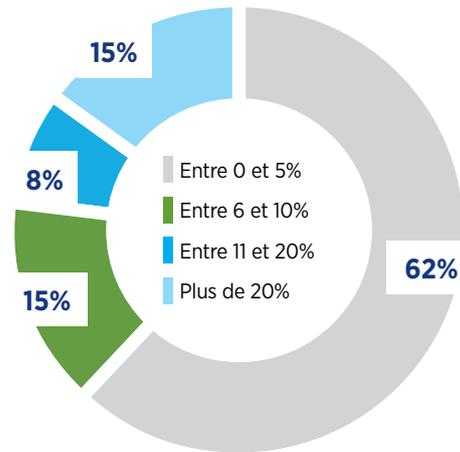


CLIENTS

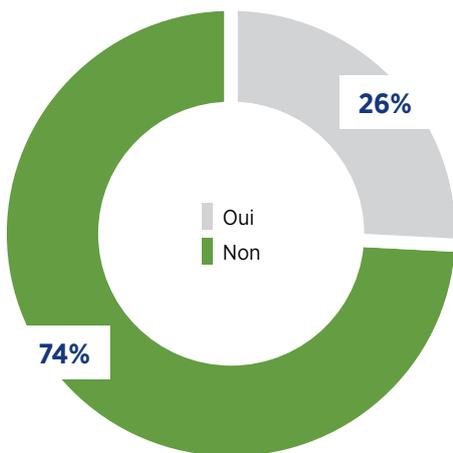
AU COURS DE L'ANNEE PASSEE, AVEZ-VOUS RECRUTE DES PROFILS ISSUS DE LA GENERATION Y ?



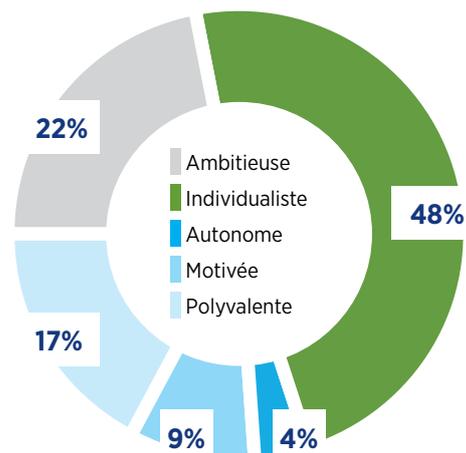
SI OUI, QUEL POURCENTAGE REPRESENTE LA GENERATION Y DANS VOS RECRUTEMENTS ?



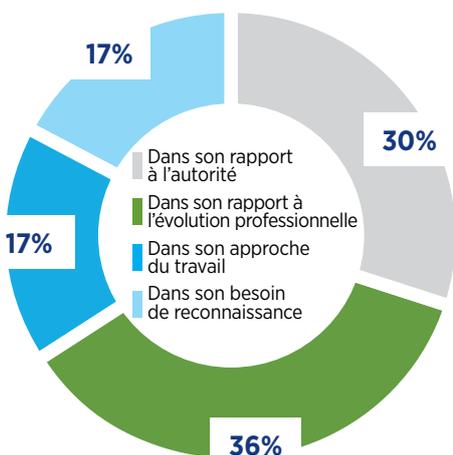
AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE, CONSTATEZ-VOUS UN CONFLIT GENERATIONNEL ENTRE LES GENERATIONS X ET Y ?



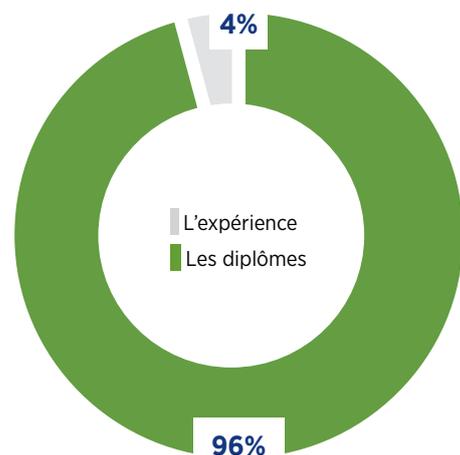
Parmi ces qualificatifs, choisissez celui qui selon vous décrit le mieux la generation Y



EN QUOI LA GENERATION Y CHANGE-T-ELLE LES CODES DU TRAVAIL ?



LORS D'UN RECRUTEMENT, QUE VALORISEZ-VOUS D'AVANTAGE ?



LES NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION

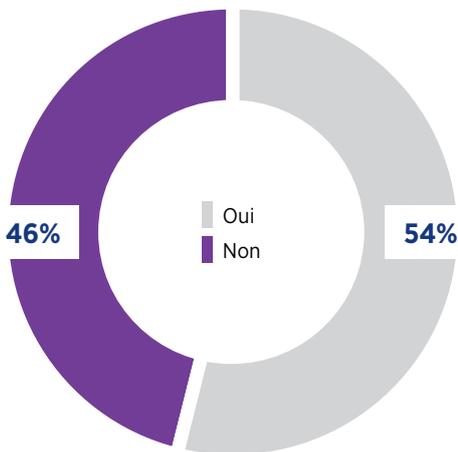
LES RESEAUX SOCIAUX ET LE RECRUTEMENT

Tendance encore marginale il y a quelques mois, le recrutement par les réseaux sociaux est aujourd'hui devenu incontournable. Leaders dans le « social recruitment », LinkedIn, Viadeo et Xing ont pressenti très tôt la nécessité de développer cette activité. Aujourd'hui, chez LinkedIn par exemple, les solutions de recrutement représentent plus de 50% du CA.

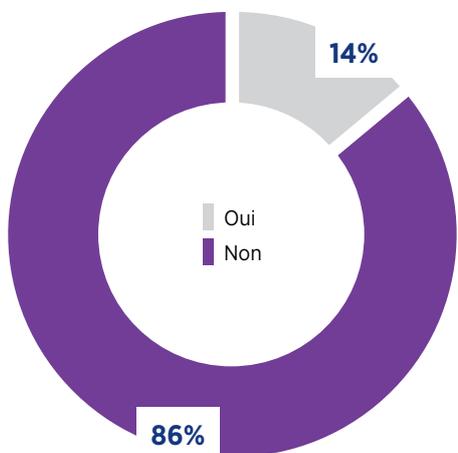
Qu'ils soient professionnels ou non, les réseaux sociaux représentent une véritable banque de données : ils contiennent en effet une large variété de profils de candidats actifs, à la recherche d'un emploi et de candidats passifs, à l'écoute du marché, restant ouverts à de nouvelles propositions. Ces derniers sont justement les plus difficiles à atteindre.

CANDIDATS

AVEZ-VOUS RECOURS AUX RESEAUX SOCIAUX POUR VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI ?



AVEZ-VOUS DEJA TROUVE UN EMPLOI GRACE AUX RESEAUX SOCIAUX ?



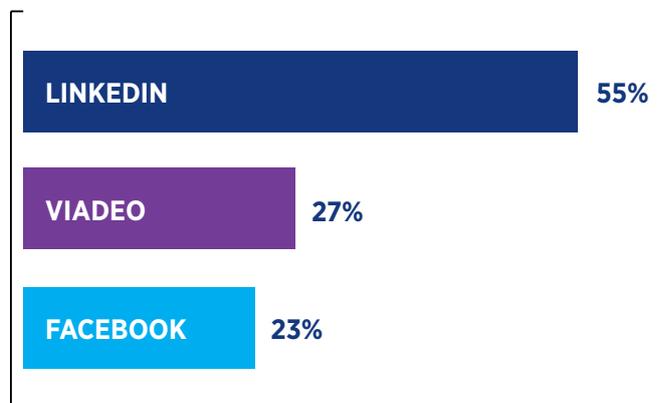
Notre étude met en exergue un point important : le Luxembourg, comparativement à ses voisins européens, est en retard en matière de recrutement 2.0.

Les clients sont présents mais demeurent méfiants : 94% d'entre eux ont effectué moins de 10% de leurs recrutements via les réseaux sociaux. Si ces derniers se sont aujourd'hui imposés comme un outil incontournable, les recruteurs peinent encore à percevoir pleinement leur valeur ajoutée et choisiront la presse ou les cabinets de recrutement afin de diffuser leurs offres d'emploi.

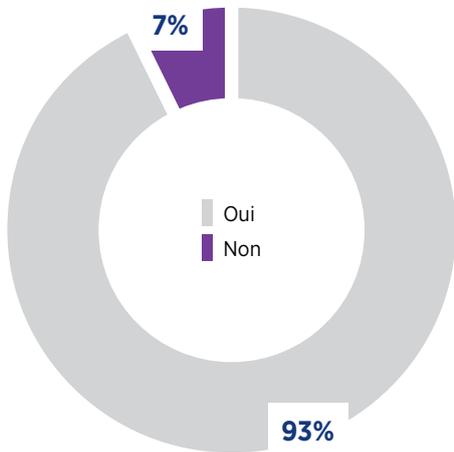
Les principaux avantages pour les clients sont la diversité de profils et le gain de temps. Si 54% des candidats ont recours aux réseaux sociaux dans leur recherche d'emploi, seuls 14% d'entre eux décrochent un contrat grâce à ces outils. Un fait marquant : le choix des réseaux sociaux entre clients et candidats ne semble pas suivre la même logique.

En effet, les clients privilégieront les réseaux professionnels (LinkedIn ou Viadeo), tandis que les candidats utiliseront en premier lieu les réseaux sociaux tels que Facebook. Les résultats soulignent que les candidats auront davantage recours à ces outils dans le cadre d'une recherche future. Nous pouvons donc nous montrer confiants quant à l'évolution de cette tendance.

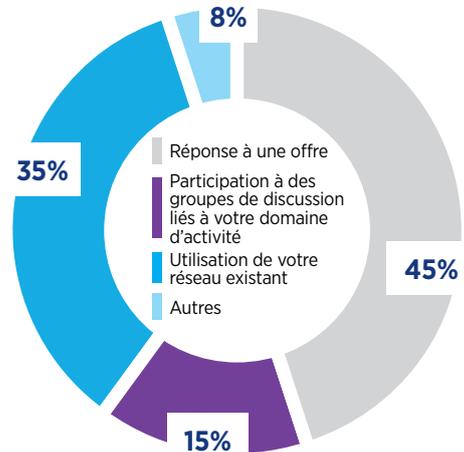
PAR ORDRE D'IMPORTANCE, QUELS SONT LES RESEAUX SOCIAUX QUE VOUS UTILISEZ POUR VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI ?



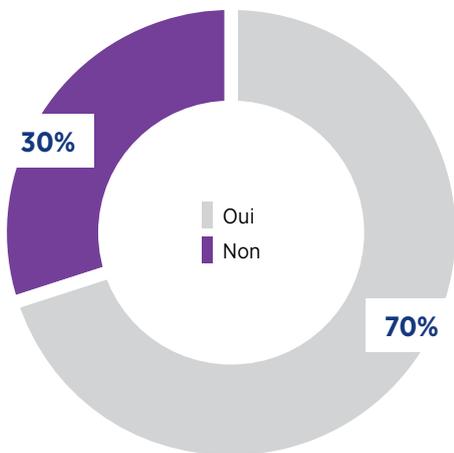
A L'AVENIR, PENSEZ-VOUS AVOIR RECOURS AUX RESEAUX SOCIAUX POUR UNE EVENTUELLE RECHERCHE D'EMPLOI ?



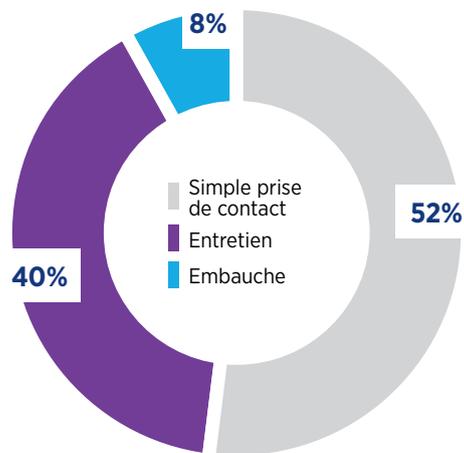
COMMENT UTILISEZ-VOUS LES RESEAUX SOCIAUX LORS DE VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI ?



AVEZ-VOUS DEJA ETE CONTACTE PAR UN RECRUTEUR VIA UN RESEAU SOCIAL ?

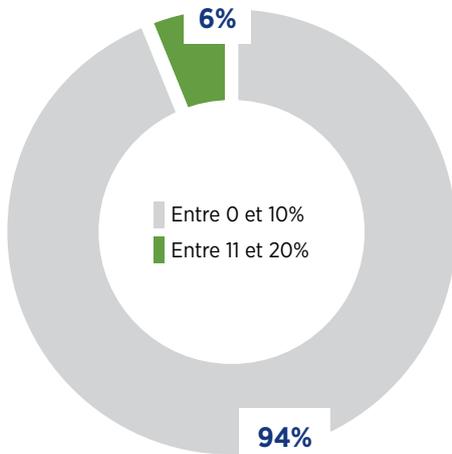


SI OUI, QUELLE A ETE L'ISSUE DE CE CONTACT ?

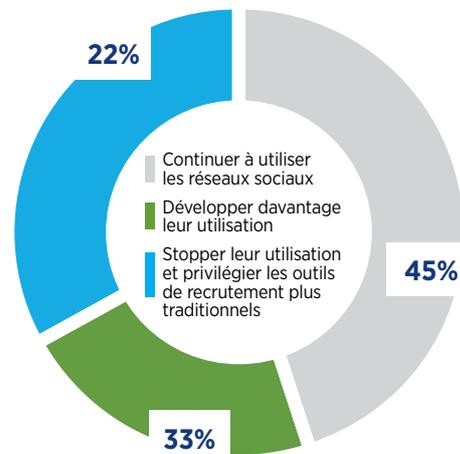


CLIENTS

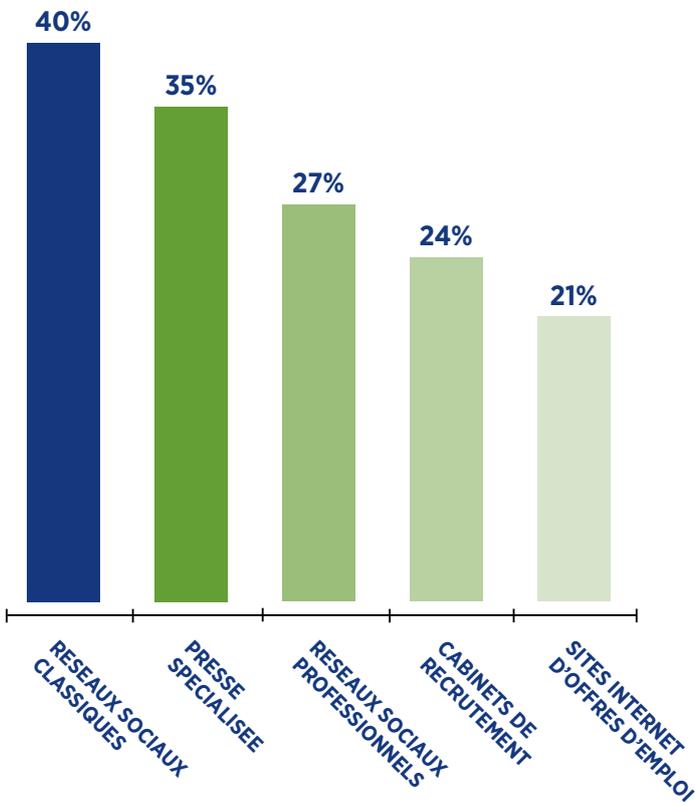
AU COURS DE L'ANNEE PASSEE, QUELLE PART DE VOS RECRUTEMENTS A ETE EFFECTUEE VIA LES RESEAUX SOCIAUX ?



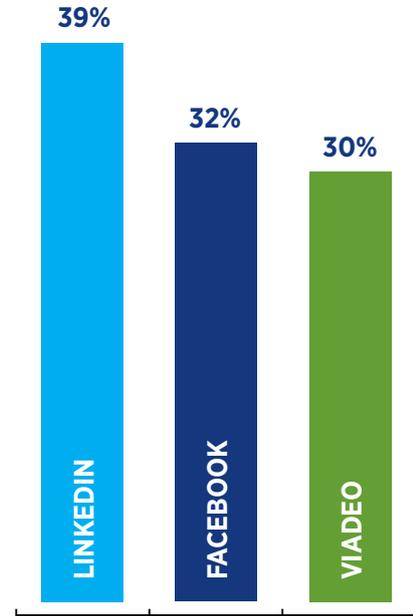
POUR VOS RECRUTEMENTS, COMPTEZ-VOUS ?



PAR ORDRE D'IMPORTANT, QUEL(S) OUTIL(S) UTILISEZ-VOUS POUR EFFECTUER VOS RECRUTEMENTS ?



PAR ORDRE D'IMPORTANT, QUELS SONT LES RESEAUX SOCIAUX QUE VOUS UTILISEZ ?



PARTIE 2

ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITES ET GRILLES DE REMUNERATION

- ASSISTANAT & SECRETARIAT
- BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS
- COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION
- FINANCE & COMPTABILITE
- GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE
ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE
- IMMOBILIER PRIVE
- INDUSTRIE & INGENIERIE
- INFORMATIQUE & TELECOMS
- IT CONTRACTING
- RESSOURCES HUMAINES
- SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE







ASSISTANAT & SECRETARIAT EN QUETE DE PROFILS POLYGLOTTES & POLYVALENTS

L'activité de recrutement sur les profils Assistanat & Secrétariat est restée plutôt stable en 2015. L'exigence accrue en termes de compétences techniques au sein d'un même secteur d'activité est à prévoir.

EVOLUTION DU MARCHÉ

Une stabilisation du marché du recrutement sur les profils Assistanat & Secrétariat a été ressentie. L'exigence des entreprises s'accroît au regard des compétences techniques et linguistiques des candidats. En effet, quel que soit le secteur, les clients sont à la recherche de profils expérimentés, bénéficiant d'un parcours professionnel au sein de leur secteur d'activité et maîtrisant plusieurs langues étrangères. Nous notons une augmentation du nombre d'étapes dans les processus de recrutement pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les clients ont tendance à accentuer leur vigilance vis-à-vis des compétences techniques des candidats. Par ailleurs, les opérationnels et futurs collaborateurs sont parties prenantes dans le cycle de décision. Enfin, du fait d'un coût élevé en termes de masse salariale, ainsi que de l'absence de rentabilité directe des fonctions Assistanat & Secrétariat, les entreprises souhaitent minimiser la prise de risque en multipliant les différents tests (linguistiques et informatiques). Par conséquent, les structures se doivent d'être réactives, au risque de laisser de bons profils s'échapper.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les salariés n'étant pas intégrés au développement du résultat de la société, ils ne bénéficient donc pas de partie variable (commissionnement, bonus, primes). Cependant, l'ensemble des éléments de rémunération (avantages sociaux, véhicules de fonction, etc.) permettent aux entreprises de fidéliser leurs salariés évoluant en Assistanat & Secrétariat. Par ailleurs, les acteurs du marché raisonnent en fonction des grilles de salaire en vigueur dans leurs structures.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES ?

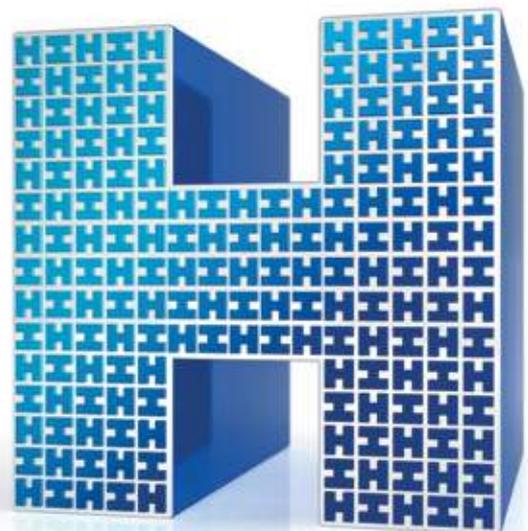
Parmi les profils les plus attendus au Luxembourg figurent des personnes expérimentées et polyglottes, issues idéalement du même secteur d'activité. A noter que la maîtrise de l'anglais, de l'allemand et/ou du luxembourgeois est très importante. La formation la plus reconnue demeure le Bac +2 Assistanat de direction. Comme évoqué précédemment, la maîtrise des langues (français, anglais, allemand voire luxembourgeois) ainsi que des outils informatiques font la différence au sein du marché du Grand-Duché. De plus, les entreprises sont demandeuses de profils ayant un sens développé du service et de la discrétion. La flexibilité (horaires, diversité des tâches) représente aussi un atout de taille. Enfin, dans un contexte économique délicat, les clients sont plus à même de minimiser les risques en termes de recrutement, en intégrant au sein de leurs équipes, des personnes ayant au préalable une expérience dans le même secteur d'activité.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Si la situation est toujours marquée par les incertitudes, une augmentation des recrutements est à prévoir en 2016. Des candidats mobiles géographiquement, possédant des compétences linguistiques (2 langues européennes au minimum en plus du français) seront les plus prisés. Afin de convaincre l'ensemble des décideurs, le candidat sera soumis à un ensemble de tests, lesquels viseront à vérifier la réelle valeur des futurs collaborateurs.

Ingrid D. Assistante administrative

Originaire de Suède et ayant déjà eu l'occasion d'avoir recours aux cabinets de recrutement dans mon pays, c'est naturellement que je me suis tournée vers eux en arrivant au Luxembourg pour rejoindre mon mari. J'ai trouvé grâce à Hays un emploi sur mesure, auquel j'ai tout de suite adhéré. Les échanges avec le Consultant ont été réguliers et très enrichissants. Au-delà de la rapidité à trouver un emploi, j'ai été surtout sensible à la compréhension et l'écoute de mon projet professionnel de la part du Consultant.





0 A 3 ANS ▼ 3 A 5 ANS ▼ 5 A 8 ANS ▼ > 8 ANS ▼

ASSISTANT DE DIRECTION - PROFILS BILINGUES

Assistant personnel	27 / 30	35 / 42	42 / 45	50 / 60
Office manager	27 / 30	37 / 42	42 / 45	45 / 55
Assistant de Direction Générale	30 / 35	35 / 42	42 / 45	50 / 60

0 A 3 ANS ▼ 3 A 5 ANS ▼ 5 A 8 ANS ▼ > 8 ANS ▼

ASSISTANT SPECIALISE - PROFILS BILINGUES

Secrétaire juridique	30 / 32	32 / 35	35 / 45	50 / 60
Secrétaire comptable	28 / 32	30 / 35	32 / 35	45 / 55
Assistant de gestion	28 / 32	30 / 35	32 / 35	50 / 60

0 A 3 ANS ▼ 3 A 5 ANS ▼ 5 A 8 ANS ▼ > 8 ANS ▼

FONCTIONS SUPPORT - PROFILS BILINGUES

Assistant administratif	27 / 30	28 / 30	30 / 32	NS
Assistant polyvalent	27 / 30	28 / 30	30 / 32	32 / 35



BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS 2015-2016 : UNE ANNEE CHARNIERE

Le secteur de la Construction représente environ 11% de l'emploi total au Luxembourg, avec environ 3 000 entreprises pour un effectif de 40 000 employés intervenant pour la plupart au niveau national et dans la Grande Région.

SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES

Par rapport à ses voisins européens, l'activité du secteur de la Construction et de l'Immobilier se porte mieux. En outre, le Luxembourg opte davantage pour des associations momentanées, permettant aux acteurs de se positionner à travers leur expertise technique et leur potentiel d'innovation. Même si les marchés sont nombreux, les Maîtres d'Ouvrage se montrent néanmoins plus prudents. Cette attitude peut avoir pour conséquences un allongement des délais d'attribution de marchés et une concurrence accrue, avec des marges revues à la baisse. Pour y faire face, les entreprises générales renforcent leurs équipes commerciales et leurs études de prix.

EVOLUTION DU MARCHÉ

Malgré une conjoncture économique difficile, le secteur de la Construction a été dynamisé par la naissance de projets d'envergure. Ces derniers favorisent les majors du secteur qui sont les seuls à pouvoir assumer ces chantiers de plusieurs dizaines de millions d'euros. La pénurie de candidats reste la problématique majeure. Pour pallier ce manque, une plus grande flexibilité a été observée dans les critères de sélection. Aujourd'hui, il n'est plus rare pour les entreprises générales de s'ouvrir à des profils ayant effectué une partie de leur carrière à l'international (Grande Région) ou au sein d'autres secteurs comme la Maîtrise d'œuvre, voire la Maîtrise d'Ouvrage. Malgré tout, compte tenu des enjeux majeurs que représente le recrutement d'un nouveau collaborateur, les process s'allongent et les tests se multiplient (les tests techniques sont particulièrement prisés dans les domaines des Bureaux de contrôle ou de la Maîtrise d'œuvre). Enfin, nos clients sont beaucoup plus attentifs à la personnalité des candidats. Les valeurs de ces derniers doivent être en adéquation avec la culture de l'entreprise.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Après une période euphorique qui a généré une augmentation conséquente des salaires, nous sommes revenus aujourd'hui à plus de mesure. Seules les petites structures échappent encore aux grilles de rémunération pratiquées chez un grand nombre d'acteurs du BTP. Pour y faire face, les entreprises se doivent d'innover afin d'attirer de nouveaux collaborateurs et fidéliser les équipes déjà constituées. Il est de plus en plus fréquent que nos clients proposent aux candidats une rémunération identique à celle qu'ils touchaient précédemment avant de procéder à une revalorisation à l'issue de la validation de la période d'essai. Les personnes ayant profité des années prospères, propices aux gaps salariaux en paient désormais le prix étant donné leur manque de stabilité, incitant nos clients à la prudence. Aujourd'hui, il semble plus que jamais essentiel d'avoir une gestion stable de sa carrière, cohérente et en adéquation avec son projet professionnel.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES ?

Les entreprises générales de Bâtiment privilégient toujours les formations de type Ingénieur reconnues sur la Grande Région (l'ISFATES, l'ESITC, Ingénieur civil en Construction, etc.). Elles recherchent des profils d'Ingénieurs travaux confirmés, des Ingénieurs études de prix et des Conducteurs de travaux expérimentés intervenant en Construction neuve. A ces formations vient s'ajouter la maîtrise de langues étrangères (allemand, luxembourgeois, etc.). Les BET ciblent quant à eux, les spécialistes en structures germanophones ayant entre 3 et 7 ans d'expérience au Luxembourg. Les Bureaux de contrôle sont à la recherche d'experts en Génie civil et sont ouverts à des profils qui ne sont pas issus de la concurrence. Par ailleurs, il apparaît toujours primordial qu'une véritable passion pour la technique fasse partie intégrante de la culture du candidat.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Depuis la rentrée 2015, le marché semble en phase de transition, impliquant un durcissement des critères de sélection. Les candidats bilingues (français - allemand) rapidement autonomes, disposant d'au moins 5 ans d'expérience, demeurent les plus prisés. Le volume de recrutement en entreprise générale reste important et devrait se maintenir. Les carnets de commandes pour 2016 affichent des résultats prometteurs pour la plupart des acteurs et tout particulièrement pour les majors. En dépit d'une conjoncture économique faible, le Luxembourg a profité d'une position attrayante en Europe, notamment pour les travailleurs transfrontaliers. Le taux de chômage se situe parmi les plus bas de l'Union Européenne et le marché du travail continue d'offrir des opportunités d'emploi dans une multitude de secteurs.



Julien Bossu RRH - CDCL SA



Notre secteur, comme d'autres, souffre d'un manque de candidats sur le marché, avec la complexité des chantiers, le niveau de qualité, tous deux en constante augmentation, les nouvelles normes « green », la polyvalence et l'exigence des langues. Il faut le « mouton à 5 pattes » et tout cela rapidement. C'est pourquoi chez CDCL, nous sommes en veille constante de candidats intéressants, répondant à la fois à ces exigences du marché mais aussi à nos valeurs et souhaitant ainsi s'inscrire dans la durée.

MAITRISE D'ŒUVRE

0 A 3 ANS ▼

3 A 7 ANS ▼

7 A 15 ANS ▼

> 15 ANS ▼

BUREAUX D'ETUDES BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS

Directeur centre de profits	NS	NS	85 / 110	> 110
Responsable Bureau d'Etudes	NS	NS	60 / 90	90 / 120
Chef de projets	35 / 45	45 / 60	60 / 80	80 / 100
Maître d'Œuvre d'exécution	35 / 40	40 / 50	50 / 65	65 / 85
Pilote OPC	32 / 42	42 / 50	50 / 65	60 / 85
Economiste de la construction	30 / 35	35 / 45	45 / 65	60 / 75
Ingénieur d'études	35 / 40	40 / 55	55 / 65	65 / 80
Technicien d'études	30 / 35	35 / 40	40 / 55	55 / 60
Dessinateur-Projeteur	30 / 35	35 / 40	40 / 55	55 / 60
Chargé d'affaires bureau de contrôle	32 / 42	40 / 55	55 / 65	65 / 80

ENTREPRISE GENERALE - BATIMENT

0 A 3 ANS ▼

3 A 7 ANS ▼

7 A 15 ANS ▼

> 15 ANS ▼

GROS ŒUVRE / TCE (TOUS CORPS D'ETATS)

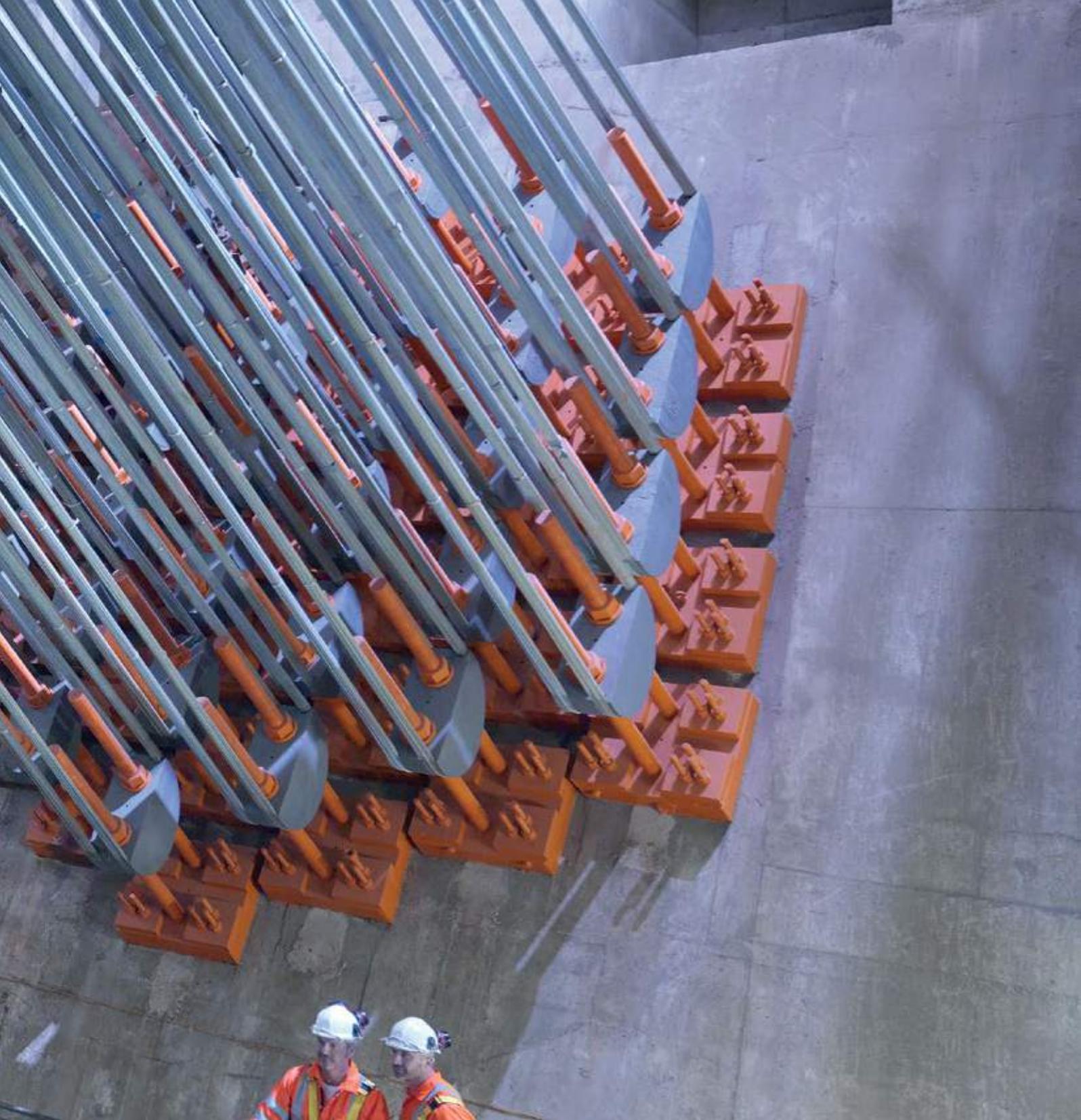
Responsable d'exploitation	NS	NS	85 / 105	105 / 150
Directeur de travaux	NS	NS	75 / 95	95 / 120
Ingénieur / Chef de projets	NS	45 / 55	55 / 70	70 / 82
Ingénieur travaux	32 / 37	37 / 45	45 / 55	55 / 80
Conducteur principal	NS	NS / 50	50 / 65	65 / 82
Conducteur de travaux	30 / 36	45 / 55	45 / 55	55 / 72
Ingénieur études de prix	33 / 42	42 / 55	55 / 70	70 / 90
Technicien études de prix	29 / 36	36 / 45	45 / 55	55 / 70
Ingénieur méthodes	32 / 42	42 / 55	55 / 70	70 / 90
Chef de chantier	32 / 37	37 / 50	50 / 62	62 / 70

SECOND ŒUVRE

Responsable centre de profits	NS	NS	55 / 75	75 / 100
Directeur de travaux	NS	NS	45 / 60	80 / 90
Conducteur de travaux	30 / 35	35 / 45	45 / 55	55 / 75
Chargé d'affaires	30 / 38	36 / 45	45 / 55	55 / 75
Mètreur / Etudes de prix	30 / 35	35 / 42	42 / 50	50 / 65
Chef de chantier	28 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 55
Dessinateur	28 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 55

GENIE CIVIL

Responsable centre de profits	NS	NS	55 / 75	75 / 130
Directeur de travaux	NS	NS	55 / 70	70 / 95
Ingénieur / Chef de projets	NS	45 / 55	55 / 70	70 / 82
Ingénieur travaux	32 / 40	40 / 50	50 / 58	NS
Conducteur principal	NS	NS	50 / 60	60 / 75
Conducteur de travaux	30 / 35	35 / 40	40 / 50	50 / 65
Ingénieur études de prix	32 / 35	35 / 48	48 / 60	60 / 85
Technicien études de prix	28 / 32	35 / 38	38 / 45	45 / 60
Ingénieur méthodes	32 / 42	42 / 55	55 / 70	70 / 90
Chef de chantier	32 / 37	37 / 50	50 / 62	62 / 70



TRAVAUX PUBLICS

0 A 3 ANS ▼

3 A 7 ANS ▼

7 A 15 ANS ▼

> 15 ANS ▼

VRD (VOIRIE RESEAUX DIVERS)

Responsable centre de profits	NS	NS	55 / 70	70 / 100
Directeur de travaux	NS	NS	55 / 65	65 / 80
Ingénieur principal	NS	40 / 48	48 / 60	60 / 75
Ingénieur travaux	32 / 38	38 / 45	45 / 55	NS
Conducteur de travaux	30 / 35	35 / 40	40 / 48	48 / 60
Ingénieur études de prix	32 / 35	35 / 42	42 / 55	55 / 80
Technicien études de prix	30 / 32	32 / 40	40 / 50	50 / 65
Chef de chantier	28 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 62



COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION UNE REPRISE DU SECTEUR

Malgré un démarrage tardif en début d'année, l'activité de recrutement sur le secteur Commercial, Marketing & Communication connaît une accélération.

EVOLUTION DU MARCHÉ

L'année 2015 a été placée sous le signe de la stabilité pour les fonctions du secteur Commercial, Marketing & Communication. Dans ce contexte, les clients ont tenté de minimiser les risques liés au recrutement. Cela a eu pour conséquence d'allonger la durée des process. De plus, nous notons également que les opérationnels prennent davantage part aux décisions liées aux embauches des futurs collaborateurs. Vigilantes, les grandes structures misent désormais sur une formation reconnue, une expérience de 2 à 3 ans en adéquation avec le secteur d'activité et de solides compétences linguistiques, laissant ainsi moins de place aux profils « atypiques ». Outre les critères mentionnés ci-dessus, la personnalité des candidats représente également un point important aux yeux des recruteurs (notamment pour les profils commerciaux). Pour les fonctions Marketing et Communication, nous observons un intérêt particulier pour les Responsables marketing évoluant dans le secteur du E-commerce, fortement présent au Luxembourg. Si le pays possède l'un des taux de chômage les moins élevés d'Europe, force est de constater que contrairement à l'année dernière, est à noter une évolution du marché d'un point de vue de candidat. En effet, ces derniers sont plus à l'écoute du marché. En 2015, 54% des recrutements sont liés à des créations de poste.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Hormis pour certains secteurs d'activité, les niveaux de rémunération entre 2014 et 2015 n'ont que peu évolué. Les sociétés IT et du E-commerce possèdent les salaires les plus élevés. Afin d'être plus attractives et de fidéliser leurs salariés, les entreprises vont proposer un package salarial comprenant une partie fixe et une partie variable, ainsi que des avantages sociaux (une voiture de fonction à titre d'exemple). L'objectif est d'impliquer davantage les salariés dans les résultats de la société.

PROFILS LES PLUS RECHERCHÉS ?

Les entreprises sont amenées à rechercher des profils commerciaux ayant déjà eu au préalable une expérience confirmée sur le territoire luxembourgeois. En effet, la connaissance du tissu économique particulier du Grand-Duché est un atout supplémentaire pour ces organisations. Par ailleurs, la maîtrise de plusieurs langues (allemand, anglais et luxembourgeois) est un élément différenciant sur le marché. Afin de développer leurs activités à l'international, les entreprises vont privilégier le recrutement de profils mobiles et disposant d'une expérience réussie à l'étranger.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

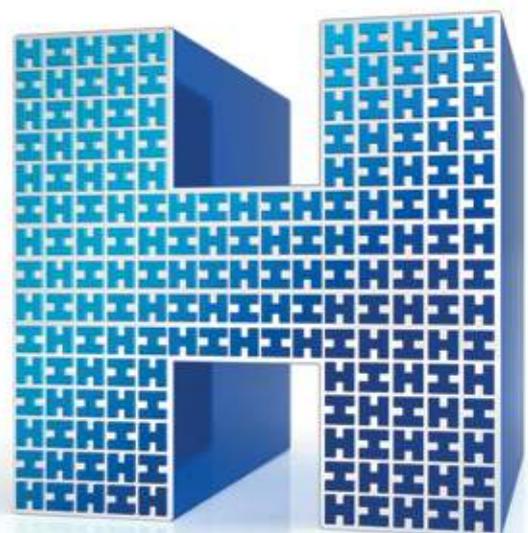
Fortement attirées par des profils confirmés en 2015, les entreprises se penchent aujourd'hui vers des profils à potentiel et plus juniors, avec une première expérience sur leur secteur d'activité. Les sociétés, affirmant leur volonté de minimiser les risques, sont de plus en plus exigeantes et allongent leurs process de recrutement.

Thierry Gatto

Directeur Administratif & Financier
COOKUP Solutions



Nos derniers recrutements au Luxembourg ont été ambivalents avec d'un côté des candidats étrangers qui ont découvert un nouvel environnement économique : loyers exorbitants, modes de transport contraignants et obligations administratives nouvelles. La prise en compte, en amont, de ces contraintes extra-professionnelles permet d'optimiser le processus de recrutement. D'un autre côté, des conditions d'embauche attrayantes ont été offertes aux candidats maîtrisant plusieurs langues (allemand, français et anglais) et possédant un état d'esprit orienté export et une expérience reconnue dans les métiers de l'Agroalimentaire.





0 A 3 ANS ▼

3 A 5 ANS ▼

5 A 8 ANS ▼

> 8 ANS ▼

GRANDE CONSOMMATION

Chef de secteur	28 / 35	32 / 40	36 / 42	42 / 45
Directeur commercial	NS	NS	70 / 95	90 / 130
KAM / Compte clé	32 / 45	45 / 60	60 / 80	80 / 90
Chef de produit	30 / 40	38 / 50	50 / 65	65 / 70
Chef de groupe	NS	52 / 65	65 / 75	75 / 90
Category manager	35 / 45	45 / 52	52 / 62	60 / 80
Directeur marketing	NS	55 / 75	75 / 90	90 / 120+

HIGH-TECH

Ingénieur commercial	35 / 40	42 / 55	47 / 60	60 / 80
Directeur commercial	NS	70 / 80	80 / 100	90 / 140
Responsable E-commerce - activités online	NS	47 / 63	60 / 85	NS
Responsable communication & marketing	35 / 45	45 / 60	55 / 75	NS
Directeur communication & marketing	NS	45 / 50	52 / 58	60 / 70+

INDUSTRIE

Technico-commercial sédentaire	28 / 35	32 / 36	36 / 45	45 / 48
Ingénieur / Technico-commercial	30 / 35	35 / 46	37 / 48	55 / 68
Ingénieur commercial / Ingénieur d'affaires	35 / 40	40 / 55	45 / 60	60 / 70
Directeur de compte / KAM	NS	45 / 65	65 / 80	85 / 100
Responsable export	35 / 40	40 / 58	50 / 75	70 / 90
Directeur commercial	NS	55 / 80	70 / 90	90 / 130+
Chef de produit	32 / 40	40 / 45	45 / 65	55 / 75

SERVICES

Commercial sédentaire	28 / 32	32 / 39	35 / 42	NS
Manager télévente	NS	35 / 45	45 / 55	55 / 65
Attaché / Délégué / Ingénieur commercial	32 / 38	35 / 45	45 / 50	55 / 60
Ingénieur d'affaires grands comptes	NS	35 / 48	45 / 70	60 / 80
Directeur commercial	NS	65 / 85	80 / 110	95 / 130+



FINANCE & COMPTABILITE UN REGAIN DE COMPETENCES EN COMPTABILITE

Les métiers issus de la Finance et de la Comptabilité reposent sur un critère fondamental : la technicité. Outre ce point, d'autres critères tels que les expériences à l'international et/ou la maîtrise de langues étrangères apparaissent comme indispensables pour évoluer au sein d'une direction financière au Luxembourg.

EVOLUTION DU MARCHÉ

L'an passé, les recrutements ont conservé leur bonne dynamique, boostés principalement par des embauches liées à des remplacements. Nous constatons cependant une légère tendance à la création de postes qui stimulent ainsi l'arrivée de nouveaux collaborateurs dans ces départements. A l'échelle internationale, l'ouverture d'un poste est liée à un accroissement d'activité donnant lieu nécessairement à de nouvelles compétences techniques (consolidation, controlling, reporting, TVA, etc.). Pour une entreprise de type PME, ce sera le départ d'un collaborateur expérimenté qui justifiera une création qui, pour des raisons financière et de fidélisation se dirigera davantage vers plusieurs profils débutants qui se partageront les fonctions de la personne démissionnaire.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Nous constatons une légère baisse des rémunérations fixes que les employeurs tentent de compenser par un package plus attractif mais souvent insuffisant (bonus, voiture de fonction, plan de pension, assurance, chèques repas, etc.). Cela s'explique par l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché, souvent filiales de groupes internationaux dont la maison mère souhaite imposer une grille salariale souvent inadaptée au marché local. En parallèle, nous observons qu'il existe toujours une forte différence de salaires selon le secteur d'activité de l'entreprise dans lequel les candidats se trouvent. En effet, les sociétés d'envergure internationale ont tendance à proposer des packages très attractifs qui déséquilibrent les salaires du marché. Néanmoins, ces propos sont à nuancer car il existe aussi des organisations de plus petites tailles qui proposent elles aussi des salaires compétitifs à l'image des fiduciaires & cabinets d'Audit, des sociétés de télécommunications ou des holdings financières.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES ?

Dans un marché de l'emploi général où les offres proposées concernent principalement des postes en Comptabilité et en Contrôle de gestion, nous constatons aussi que de plus en plus d'entreprises ciblent des experts au sein de leurs équipes financières. Ainsi en 2015, nous recensons une demande plus importante sur les métiers de Consolidation, de Trésorerie et de Credit management. Cela peut s'expliquer par le fait que les entreprises souhaitent regrouper toutes les fonctions financières au sein d'une même entité (holding et headquarter) et qu'elles ne souhaitent plus faire appel à un prestataire de services pour leur consolidation par exemple. Pour se démarquer, les profils de Contrôleurs de gestion, d'Analystes financiers et de Contrôleurs financiers se doivent de posséder de très bonnes connaissances comptables.

Si le vivier est important, les entreprises éprouvent des difficultés à trouver les bonnes personnes. En effet, le secteur Financier & Comptable requiert aujourd'hui des compétences particulières. Les Systèmes d'Information, la spécificité d'un secteur d'activité, la maîtrise du plan comptable allemand par exemple ou d'une norme comptable spécifique viennent complexifier ces recherches. Les employeurs du Grand-Duché privilégient les candidats ayant complété leur Master avec un diplôme d'Expertise Comptable. Les Masters ACCA, CFA et CIA constituent les formations de référence au Luxembourg.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

2015 nous confirme que les compétences et le savoir-faire sont au centre des objectifs des métiers du chiffre. La proximité avec l'ensemble des services de l'entreprise et la vision globale de l'organisation ne sont plus réservées qu'au Directeur financier seul mais à toutes ses équipes. Celles-ci doivent être en mesure de s'adapter rapidement et comprendre les enjeux du moment. Dans un contexte économique plus qu'incertain, les directions financières des organisations du Grand-Duché ont pour priorité de développer leurs outils afin d'accroître leur visibilité auprès des « decisions makers ».



Nicolas Susgin

Directeur Financier Constellation Brands



Constellation Brands est une société leader dans le secteur du vin, bière et spiritueux et le leader mondial du vin « premium ». Nous comptons plus de 7 000 collaborateurs situés dans le monde entier. A ce titre, les attentes en termes de recrutement sont particulièrement élevées et il peut s'avérer parfois difficile d'évaluer correctement les capacités d'un futur collaborateur et de situer ses attentes salariales sur le marché local. Fort de ce constat, nous avons décidé de systématiquement confier nos recrutements à des experts locaux afin de nous assurer les meilleurs résultats et surtout partager ensemble notre vision : « Elevate Life With Every Glass Raised ».

FONCTIONS D'ENCADREMENT

	0 A 3 ANS ▼	3 A 5 ANS ▼	5 A 8 ANS ▼	> 8 ANS ▼
FONCTIONS DE DIRECTION				
Directeur financier / CFO	75 / 85	85 / 95	95 / 120	120 / 150
Responsable Administratif et Financier / Finance manager	70 / 80	80 / 90	90 / 100	100 / 120
FONCTIONS DE GESTION				
Directeur contrôle de gestion / FP&A manager	70 / 80	80 / 90	90 / 100	100 / 120
Contrôleur financier	50 / 70	70 / 80	80 / 90	90 / 100
FONCTIONS COMPTABLES				
Directeur comptable	60 / 70	70 / 90	90 / 110	110 / 120
Responsable / Chef comptable	50 / 60	60 / 70	70 / 80	80 / 100
FONCTIONS D'EXPERTS				
Directeur consolidation	60 / 70	70 / 90	90 / 110	110 / 130
Directeur trésorerie	60 / 70	70 / 90	90 / 110	110 / 130
Credit manager	50 / 60	60 / 70	70 / 80	80 / 100
FONCTIONS D'AUDIT INTERNE				
Directeur audit interne	70 / 90	90 / 100	100 / 110	110 / 130

FONCTIONS OPERATIONNELLES

	0 A 3 ANS ▼	3 A 5 ANS ▼	5 A 8 ANS ▼	> 8 ANS ▼
FONCTIONS DE GESTION				
Contrôleur de gestion	40 / 50	50 / 60	60 / 70	70 / 80
Analyste financier	45 / 55	55 / 65	65 / 75	75 / 85
FONCTIONS COMPTABLES				
Comptable unique	30 / 33	33 / 36	36 / 45	45 / 60
Comptable général (GL)	30 / 35	35 / 40	40 / 55	55 / 65
Comptable clients	27 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 45
Comptable fournisseurs	27 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 45
Aide comptable / Assistant comptable	25 / 30	30 / 35	35 / 40	35 / 40
Credit officer / Collector	30 / 35	35 / 45	45 / 50	50 / 60
FONCTIONS D'EXPERTS				
Consolideur	35 / 45	50 / 65	65 / 75	75 / 85
Trésorier	35 / 45	45 / 55	55 / 75	80 / 90
FONCTIONS D'AUDIT INTERNE				
Auditeur interne	35 / 45	45 / 65	65 / 75	75 / 100



GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE UN MARCHÉ QUI S'AUTOREGULE

Tant dans le domaine HVAC (Heating, Ventilation and Air-Conditioning) que dans celui de l'Electrique, le marché s'est profondément régulé. Les entreprises ont revu leurs stratégies à long terme et ont préparé 2016 s'annonçant comme une année de reprise.

EVOLUTION DU MARCHÉ

Suite à l'instabilité économique et à la mise en veille de projets que celle-ci a provoquée, les Bureaux d'Etudes et de Maîtrise d'Œuvre ont connu un ralentissement de leur activité. Néanmoins, cette dernière a affiché des résultats plutôt encourageants en 2015 (plusieurs projets de grande envergure et des projets de bâtiments orientés énergies renouvelables ont vu le jour). Ainsi, la diversification des affaires traitées par les Bureaux d'Etudes leur permettent de se positionner sur un maximum d'opportunités. Côté Installateurs, les prix sont très tendus et ont chuté à un niveau relativement bas, engendrant la fermeture de plusieurs sociétés au cours de l'année. Cela profitera sans doute aux entreprises ayant surmonté cette période, mais cela conduira également à une vigilance accrue vis-à-vis du marché (allongement des process de recrutement).

Par manque de visibilité sur la partie Travaux, plusieurs structures ont choisi de se diversifier, en développant notamment une activité en Maintenance. Nombre de grandes entreprises qui s'orientaient auparavant uniquement sur des clients publics ou des chantiers de taille importante se dirigent à présent vers le marché du résidentiel qui offre des marges plus confortables. La relation entre les clients et les cabinets de recrutement est basée sur la confiance. Comme évoqué plus haut, le process de recrutement se sont rallongés et les prises de décisions s'évalent parfois sur plusieurs mois. Cela s'explique par une exigence toujours grandissante des recruteurs qui veulent réduire les risques ainsi que le nombre d'intermédiaires. Nous remarquons une nouvelle tendance : le recrutement de profils débutants. Ces derniers permettent aux entreprises de maîtriser leur budget tout en s'impliquant concrètement dans leur intégration et leur formation. En conclusion, la majorité des recrutements est aujourd'hui confiée dans le cadre de remplacements et relativement peu dans celui du développement pur.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

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

PROFILS LES PLUS RECHERCHÉS ?

Les profils les plus recherchés sont les Chargés d'affaires en Installation et Maintenance pour les Installateurs et les profils de Dessinateurs en Bureau d'Etudes. Nous notons un besoin récurrent sur les profils d'Ingénieurs techniques germanophones disposant d'une première expérience au Luxembourg. En soutien aux Ingénieurs, les profils de Techniciens études / Dessinateurs-Projeteurs sont de plus en plus ciblés pour leur expérience allié à la pénurie d'Ingénieurs diplômés. Selon les métiers, plusieurs écoles référentes ont été citées par nos clients telles que les écoles d'Arlon, de Liège et de Metz pour les Ingénieurs en Electricité.

Les formations techniques sont également prisées telles que les BTS IEE et Electrotechnique ainsi que le DUT GEII (Génie électrique et Informatique industrielle). Il n'existe pas d'école formant spécifiquement des Ingénieurs en HVAC. Les villes précédemment citées forment via leurs universités ou leurs écoles d'Ingénieurs, les profils les plus adaptés. Si les grandes écoles semblent davantage reconnues, les cursus techniques tels que les DUT et les BTS (BTS/DUT Fluides et Energies, DUT Génie thermique, DUT Energies renouvelables et BTS Génie thermique, Froid et Climatisation) sont aussi appréciés par les acteurs du secteur. Par ailleurs, le savoir-être du collaborateur représente un élément primordial pour les recruteurs. L'implication, la capacité à s'adapter aux personnes et aux situations, ainsi que de solides compétences rédactionnelles comptent tout autant que les connaissances techniques pures.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

La crise ne semble pas toucher toutes les entreprises de la même manière. Les organisations à forte renommée se stabilisent voire même progressent grâce à leur connaissance du marché et leur réseau. Les structures dans des secteurs dits « de niche » tirent également leur épingle du jeu, tandis que d'autres sont dans l'incapacité de se projeter sereinement dans l'avenir. Cela s'applique également aux grands groupes qui, en dépit de leur plus grande aptitude à se conformer au marché, optent pour une refonte complète (notamment dans les situations d'urgence) de leur mode de fonctionnement, de leur positionnement et des prestations qu'ils délivrent. De cette capacité d'adaptation dépend leur pérennité.



Benoit Lespagnol
 Managing Director
 Ferroknepper Buderus SA



La Rénovation énergétique et le renforcement des exigences techniques pour les nouveaux bâtiments dynamisent notre activité et orientent notre politique de recrutement. Pour les postes pointus nécessitant une solide expérience technique et relationnelle, nous faisons appel à Hays en tant que cabinet expert et aux recommandations personnelles de nos collaborateurs qui connaissent bien le marché. Pour les jeunes profils administratifs et comptables, où nous exigeons la maîtrise des 3 langues (LU, FR, DE), nous privilégions la formation d'apprentis (DAP d'Agent administratif et commercial) en interne sur 24 mois pour assurer un transfert de compétences, notamment en prévision des départs en retraite. Sinon, pour les postes moins qualifiés, nous aimons embaucher après une première période d'évaluation en intérim.



0 A 3 ANS ▼ 3 A 5 ANS ▼ 5 A 8 ANS ▼ > 8 ANS ▼

GENIE CLIMATIQUE

Directeur d'agence	NS	55 / 60	60 / 70	70 / 100
Chargé d'affaires	40 / 42	42 / 46	50 / 60	55 / 70
Responsable Bureau d'Etudes	NS	45 / 52	52 / 58	55 / 65
Ingénieur d'études	35 / 40	40 / 45	50 / 60	55 / 80
Technicien d'études	26 / 30	30 / 34	35 / 38	38 / 40
Dessinateur-Projeteur	25 / 30	30 / 33	35 / 37	37 / 40

GENIE ELECTRIQUE

Directeur d'agence	NS	55 / 60	60 / 70	70 / 100
Chargé d'affaires	40 / 42	42 / 46	46 / 55	55 / 70
Responsable Bureau d'Etudes	NS	45 / 52	52 / 58	58 / 80
Ingénieur d'études	35 / 40	40 / 45	45 / 55	55 / 75
Technicien d'études	26 / 30	30 / 34	34 / 38	38 / 40
Spécialiste études de prix	30 / 33	33 / 37	37 / 42	42 / 50
Dessinateur-Projeteur	25 / 30	30 / 33	33 / 37	37 / 40

MAINTENANCE MULTITECHNIQUE

Responsable d'exploitation	NS	45 / 50	50 / 55	60 / 70
Responsable de service / Chef de groupe	NS	36 / 40	45 / 55	50 / 60
Chargé d'affaires	NS	33 / 40	45 / 55	50 / 60
Responsable de site	35 / 40	40 / 45	45 / 52	52 / 60
Chef d'équipe	NS	30 / 35	35 / 44	44 / 55
Technicien de maintenance	24 / 28	28 / 32	32 / 35	35 / 40



IMMOBILIER PRIVE UN DYNAMISME RETROUVE

Les perspectives économiques s'améliorent au Luxembourg et le marché de l'Immobilier professionnel se porte mieux. En parallèle, le marché de l'Immobilier résidentiel se prépare à entrer dans l'ère de la Construction durable, avec des niveaux de prix toujours élevés.

EVOLUTION DU MARCHÉ

Ce nouvel élan a permis la création de nouveaux postes. En effet, les demandes des Promoteurs concernent des postes en Management de projets ainsi que des postes techniques. Les Services immobiliers, quant à eux, affichent des besoins toujours constants, notamment pour les fonctions financières (Contrôle de gestion, Consolidation et Asset management) mais également pour les fonctions en Maintenance technique tertiaire. Depuis plusieurs années, les recruteurs sont de plus en plus exigeants et cela se traduit par des process de recrutement toujours plus longs. En outre, nous observons que les candidats font preuve de prudence quant à la prise de décision de quitter leur emploi actuel. Ces derniers souhaitent mesurer tous les impacts liés à un changement de poste afin de réduire la prise de risques.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Cette année, les niveaux de rémunération sont restés globalement stables. Cependant, nous notons en Maîtrise d'Ouvrage, une légère perte de flexibilité en termes de négociations salariales. A titre d'exemple, une proposition peut échouer à 2 000 €, près sur une rémunération annuelle. A l'inverse, les métiers des Services immobiliers montrent une plus grande souplesse, notamment pour des profils techniques issus de l'Entreprise générale et maîtrisant l'anglais ainsi que l'allemand.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES ?

La conjoncture actuelle a incité les employeurs à élever leurs critères de sélection et à recruter ainsi des profils issus de formation supérieure, technique et/ou spécialisée, avec la maîtrise des langues étrangères comme l'allemand et l'anglais. En Maîtrise d'Ouvrage privée également, les entreprises recherchent en priorité des candidats ayant suivi une formation Ingénieur ou ayant complété leur cursus initial par un Master spécialisé en Immobilier. Dans le secteur du Property et du Facility management, les formations de type Master 2, telles que le Master Ingénierie du patrimoine ou encore les personnes issues d'écoles d'Ingénieurs généralistes, sont particulièrement prisées. Une attention particulière est accordée au niveau d'études, à la spécialisation du diplôme, à la polyvalence, à la maîtrise des langues (anglais, allemand et français) et au salaire demandé.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Nous envisageons un maintien de la demande sur les métiers techniques ainsi que sur les métiers de Responsables de programmes en Maîtrise d'Ouvrage (notamment sur des projets de logements). A moyen terme, le secteur Immobilier devrait rester stable.

Laurent Cooreman
Managing Director
CBRE



La véritable difficulté de recrutement dans nos métiers de l'Immobilier professionnel, quelle que soit la ligne de services, est que les candidats expérimentés sont rares. Il faut donc pouvoir déceler les qualités attendues dans des profils issus d'autres secteurs d'activité et miser sur leur potentiel. Le recrutement est dès lors un pari sur le long terme et la rétribution rarement une question fondamentale. Le véritable enjeu réside avant tout dans l'enthousiasme et l'aisance avec lesquels le collaborateur abordera le marché immobilier.





0 A 2 ANS ▼

2 A 5 ANS ▼

5 A 10 ANS ▼

> 10 ANS ▼

ASSET MANAGEMENT

Portfolio manager	NS	60 / 85	85 / 150	NS
Responsable acquisitions	NS	65 / 90	90 / 110	110 / 130
Analyste financier investissement	40 / 45	45 / 50	NS	NS
Fund manager	40 / 45	45 / 60	NS	NS
Responsable asset management	NS	NS	72 / 120	120 / 150
Asset manager valorisation	40 / 45	45 / 60	60 / 80	NS
Asset manager investissement	45 / 55	55 / 70	70 / 90	NS

PROPERTY ET FACILITY MANAGEMENT

Directeur / Responsable patrimoine	NS	NS	60 / 80	80 / 100
Property manager	30 / 35	35 / 45	45 / 55	60 / 65
Assistant de gestion	30 / 32	32 / 35	35 / 40	NS
Directeur centre commercial	NS	NS	45 / 70	NS
Directeur / Responsable services généraux	NS	40 / 55	55 / 85	NS
Directeur technique exploitation	NS	NS	55 / 75	75 / 85
Gestionnaire technique	30 / 35	35 / 45	45 / 55	55 / 65
Building manager / Responsable de site	30 / 35	35 / 40	40 / 45	NS

EXPERTISE, COMMERCIALISATION ET TRANSACTION

Expert immobilier	30 / 40	40 / 55	55 / 75	NS
Directeur commercial	NS	NS	80 / 100	100 / 150
Chef des ventes	NS	60 / 80	80 / 120	NS
Consultant en immobilier d'entreprise	28 / 35	35 / 50	50 / 80	NS
Commercialisateur foncière	30 / 35	35 / 55	55 / 80	NS
Directeur de la commercialisation	NS	50 / 60	60 / 80	80 / 120
Négociateur immobilier	30 / 35	35 / 40	40 / 60	NS

ADB ET RESIDENTIEL

Directeur d'agence	NS	NS	70 / 80	80 / 100
Directeur copropriété	NS	NS	60 / 70	65 / 80
Gestionnaire / Principal copropriété	30 / 35	35 / 42	42 / 50	NS
Assistant copropriété	28 / 30	30 / 35	35 / 40	NS
Directeur gérance	NS	NS	50 / 60	60 / 70
Gestionnaire gérance	28 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 50



INDUSTRIE & INGENIERIE UNE REPRISE DU SECTEUR

L'industrie luxembourgeoise termine l'année 2015 avec des chiffres positifs et encourageants pour 2016.

EVOLUTION DU MARCHÉ

Une augmentation des volumes de production a été observée à l'échelle mondiale et les grands pays industrialisés (les Etats-Unis, le Japon et particulièrement l'Allemagne) sont revenus à la croissance. Malgré un regain de confiance, l'avenir du secteur Industriel luxembourgeois demeure incertain en termes de visibilité. Toutefois, nous notons que le portefeuille de missions confiées cette année par nos clients ne cesse de croître. L'Agroalimentaire demeure un client privilégié de nos services malgré l'instabilité économique dans le secteur. Les produits métalliques de pointe ont connu la progression la plus importante, engendrée principalement par la forte demande à l'international. Enfin, les derniers chiffres publiés par Eurostat confirment l'embellie avec une hausse de la production industrielle au Luxembourg sur l'année 2015 par rapport à 2014. L'attente des candidats comme des entreprises a encore pris de l'ampleur depuis 3 ans. Si l'état des carnets de commandes dictait le volume de recrutement, il s'avère actuellement délicat pour les sociétés de prévoir leurs besoins. Néanmoins, certains secteurs tels que l'Agroalimentaire ne sont pas sujets à ces incertitudes. En effet, son positionnement de qualité s'exporte très bien à l'international. Après une année 2015 qui l'annonçait, 2016 devrait être la première année de réelle reprise.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Par leur importance stratégique en cette période instable, une hausse des rémunérations (environ 15%) a été constatée sur les fonctions de direction. C'est également le cas pour les fonctions opérationnelles (notamment projets) qui perçoivent de meilleurs salaires. L'écart salarial entre les fonctions de Production et ceux de l'Ingénierie perdure. Pour l'Ingénierie, peu de différences significatives sont à noter entre ses composantes Bureau d'Etudes, Laboratoire et R&D. L'innovation représente un levier de croissance sur lequel les organisations continuent d'investir. Parmi les profils les mieux rémunérés, nous pouvons citer ceux issus de la Gestion de production, de la Logistique / Approvisionnement, des Méthodes / Process, de la Maintenance et de la Qualité. Les secteurs des produits de communication (Optique, Electronique, Informatique), du Plastique & Caoutchouc et du monde du Transport (Automobile, Ferroviaire) connaissent également une hausse significative de leurs rémunérations.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES ?

Le marché affiche une certaine hétérogénéité puisque nous avons recruté sur plus d'une douzaine de métiers cette année. Cependant, un profil se dégage davantage puisqu'il concerne environ 2 missions sur 3 qui nous sont confiées : il s'agit des spécialistes de la Production. Le candidat type est un Ingénieur de formation, avec au moins une expérience professionnelle significative (environ 5 à 10 ans de pratique), le spécialisant ainsi dans un domaine précis.

La maîtrise d'une langue étrangère en plus de l'anglais et du français (notamment l'allemand), une solide culture générale, économique et technique seront autant de garanties pour un futur employeur et d'atouts pour une recherche d'emploi. Les écoles d'Ingénieurs demeurent la principale source utilisée par les recruteurs pour embaucher les talents de demain. Bien que l'importance accordée aux classements des écoles reste de mise, il n'est pas rare que les entreprises privilégient davantage le parcours du candidat. Le futur collaborateur doit posséder des qualités relationnelles solides en raison des nombreux interlocuteurs qu'il devra gérer au quotidien et ainsi faire face à des situations de plus en plus tendues pour les Ingénieurs. Nous notons également que ce secteur n'offre que peu d'alternatives en termes de réorientation aux candidats. Afin de se différencier, seuls ceux disposant d'un parcours cohérent (cursus et spécialisations) pourront se démarquer auprès des recruteurs.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les prévisions pour 2016 s'annoncent prometteuses compte tenu de la conjoncture actuelle. Cependant, pour assurer leur pérennité, les organisations seront très attentives, lors de leurs embauches, à l'opérationnalité, la créativité et la rigueur des futurs Managers. Au-delà des compétences techniques pures, le savoir-être préfigure comme un critère primordial quant au futur choix d'un collaborateur. Ce dernier doit faire preuve d'autonomie, de prise d'initiative et d'une véritable conscience professionnelle.



Matthieu Cisowski

Human Resources Manager Cerazit



Le caractère stratégique du recrutement est actuellement renforcé par le fait que les sociétés des pays occidentaux doivent, pour conserver et renforcer leur position économique, avoir des salariés à haute valeur ajoutée technique et comportementale. Cet enjeu est en outre renforcé par une difficulté : alors que les taux de chômage sont globalement élevés et que les courbes de la démographie révèlent un renouvellement difficile des générations, il peut être très complexe de trouver les compétences recherchées. Cette pénurie de talents est une problématique que les recruteurs doivent surmonter en mettant en place des programmes de sourcing et de sélection proactifs et innovants.

- DE 100 SALAIRES ▼

DE 100 A 250 SALAIRES ▼

+ DE 250 SALAIRES ▼

DIRECTION

Directeur de site	60 / 80	80 / 120	110 / 130
-------------------	---------	----------	-----------

3 A 5 ANS ▼

5 A 8 ANS ▼

> 8 ANS ▼

INDUSTRIE LOURDE : VERRE, MATERIAUX, BOIS, PLASTIQUE, MECANIQUE, METALLURGIE...

Responsable BE & RD	40 / 45	40 / 50	55 / 60
Responsable méthodes / industrialisation	40 / 45	45 / 50	55 / 60
Responsable production	35 / 45	45 / 50	60 / 65
Responsable maintenance	40 / 45	45 / 50	50 / 60
Responsable qualité	35 / 45	45 / 50	50 / 55
Responsable logistique	40 / 45	45 / 50	50 / 55

INDUSTRIE DES PETITES & MOYENNES SERIES : FERROVIAIRE, SANTE / MEDICAL, AERONAUTIQUE, TELECOMS, BIO INDUSTRIES...

Responsable BE & RD	40 / 45	45 / 55	50 / 65
Responsable méthodes / industrialisation	35 / 40	40 / 45	45 / 60
Responsable production	35 / 45	45 / 60	50 / 70
Responsable maintenance	40 / 45	42 / 48	45 / 60
Responsable qualité	NS	45 / 50	55 / 65
Responsable logistique	NS	45 / 50	50 / 70

INDUSTRIE DES PRODUITS SEMI-FINIS : MECANIQUE, ELECTRONIQUE, OPTIQUE, ROBOTIQUE, MACHINES SPECIALES...

Responsable BE & RD	38 / 44	40 / 45	50 / 60
Responsable méthodes / industrialisation	35 / 40	40 / 45	55 / 60
Responsable production	35 / 42	45 / 55	50 / 65
Responsable maintenance	34 / 42	40 / 50	50 / 60
Responsable qualité	NS	45 / 50	50 / 55
Responsable logistique	34 / 44	45 / 50	50 / 55

INDUSTRIE DE GRANDE SERIE : AUTOMOBILE, AGROALIMENTAIRE, COSMETIQUE, TEXTILE, MATERIEL AGRICOLES...

Responsable BE & RD	40 / 45	45 / 60	55 / 70
Responsable méthodes / industrialisation	35 / 40	40 / 45	55 / 65
Responsable production	38 / 45	45 / 50	50 / 70
Responsable maintenance	35 / 45	45 / 55	50 / 60
Responsable qualité	35 / 42	40 / 50	50 / 55
Responsable logistique	35 / 40	40 / 48	45 / 55

INDUSTRIE DE PROCESS : CHIMIE, OIL & GAS, PHARMACIE ET ENERGIE

Directeur R&D	NS	NS	55 / 100
Ingénieur R&D	35 / 40	40 / 50	> 50
Ingénieur développement	35 / 40	40 / 55	55 / 60
Responsable laboratoire	NS	45 / 55	55 / 65
Responsable produit / Responsable d'application	NS	45 / 60	60 / 80
Ingénieur procédés	40 / 45	45 / 55	55 / 65
Ingénieur mise en service / SAV	40 / 45	45 / 50	50 / 60
Chef de projets	40 / 45	45 / 55	55 / 70
Responsable logistique	NS	45 / 50	50 / 60



INFORMATIQUE & TELECOMS UN MARCHÉ DYNAMISÉ PAR LES FINTECH

Le secteur de l'IT connaît les mêmes difficultés depuis quelques années : demande d'une technicité élevée, urgence des besoins, pénurie de talents. Cela se confirme avec l'explosion du marché des Fintech au Luxembourg et des startups en général face aux problématiques similaires voire accrues.

EVOLUTION DU MARCHÉ

En constante progression depuis plusieurs années, la demande de profils IT qualifiés au Grand-Duché a connu une phase transitoire fin 2014. Après quelques mois de ralentissement lié à l'attente d'une confirmation de sortie de crise, le marché du recrutement IT s'est vu croître de façon spectaculaire au premier trimestre 2015. Que ce soit en Business Intelligence (BI) pour le secteur des Télécoms, en Développement web pour de nombreuses startups (notamment à Esch Belval) ou pour la création du métier de DevOps dans de nombreuses sociétés issues de l'Industrie financière, la réserve de talents n'a pas suffi à répondre aux innombrables opportunités. Paradoxalement, ce besoin urgent n'a ni raccourci, ni facilité les processus de recrutements : les mêmes interlocuteurs (Team leader technique, top management, Ressources Humaines) sont toujours partie intégrante du processus. Bien au contraire, les entretiens techniques sont de plus en plus ardues. Néanmoins, un constat positif en découle : les créations de postes ont creusé l'écart avec les remplacements.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Il n'y a pas eu de changement notable cette année. Les packages diffèrent toujours suivant qu'il s'agisse d'une société utilisatrice (client final) ou d'une société de services, ces dernières y incluant quasi systématiquement un véhicule de fonction. La difficulté est apparue sur les postes en cours de démocratisation (DevOps, Experts BI 3e génération). En effet, le caractère récent de ces fonctions et l'absence de grilles salariales concrètes ont donné lieu à la création de nouveaux packages dans beaucoup de structures. Celles-ci ont également entraîné la mise en place de nouveaux KPIs, permettant notamment l'évaluation de l'atteinte (ou non) des objectifs commissionnés.

PROFILS LES PLUS RECHERCHÉS ?

Une hiérarchie précise est compliquée à définir. De nombreuses compétences variées sont prisées au Luxembourg. Cependant, nous pouvons citer quelques technologies particulièrement recherchées telles que Symfony2 en PHP, Spark ou Vaadin en JAVA, NoSQL, Hadoop, MongoDB, AngularJS, NodeJS ou iOS et Android. Toutefois, une particularité peut être mise en évidence, quel que soit le profil recherché : les candidats devront effectuer une veille technologique régulière, afin de réagir au mieux aux évolutions techniques constantes.

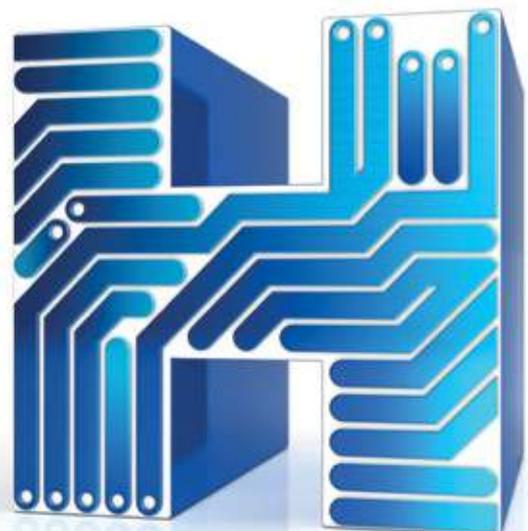
QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

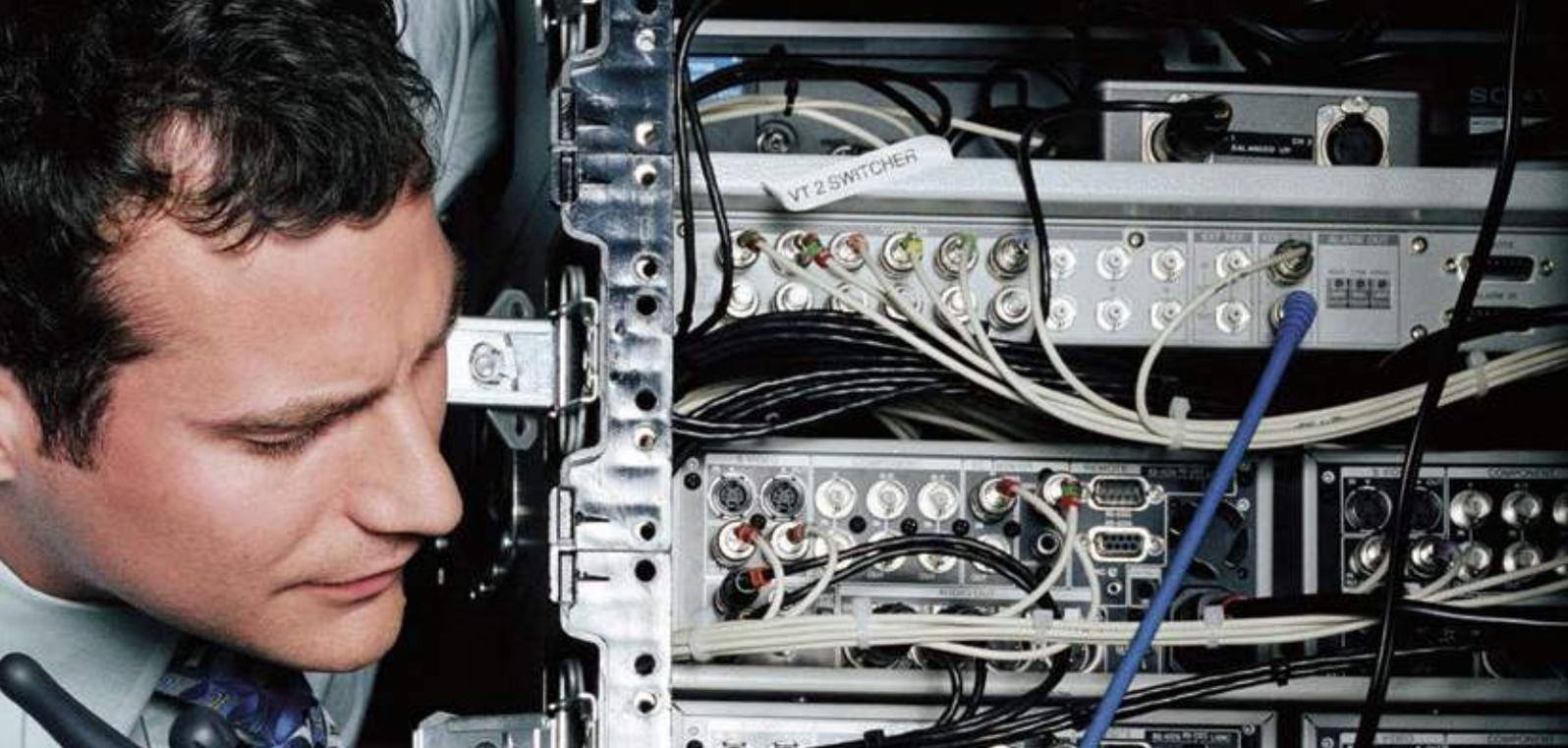
Le monde de l'IT poursuit son développement. Les industries comprennent l'importance de la digitalisation, les startups se multiplient et les objets connectés animent notre quotidien. Le Luxembourg souhaitant être le cœur de l'Europe dans ce domaine, l'avenir est prometteur.

Tom Hellenbrand
COO, Co-Founder
Sport50



Le secteur de l'IT est unique car il y a tellement de langages de programmation qu'une recherche équivaut souvent à trouver une aiguille dans une botte de foin. De plus, pour une startup notamment, la problématique principale consiste à trouver des candidats qualifiés tout en respectant le budget. Par exemple, nous recherchions une personne ayant des compétences de Programmeur IT dans un langage spécifique, avec un haut degré de flexibilité et capable d'assumer de hautes responsabilités, tout en dirigeant une équipe. Ces profils sont très rares et souvent très chers, nous avons pourtant eu le plaisir de trouver la bonne personne. Aujourd'hui, nous sommes heureux d'avoir franchi cette étape capitale avec Hays.





0 A 3 ANS ▼ 3 A 5 ANS ▼ 5 A 8 ANS ▼ > 8 ANS ▼

ETUDES & DEVELOPPEMENT

Développeur	30 / 35	35 / 45	45 / 50	NS
Ingénieur de développement	35 / 40	38 / 48	45 / 65	55 / 80
Ingénieur tests et validations	35 / 40	35 / 45	45 / 55	50 / 60
Chef de projets technique	NS	45 / 50	55 / 65	60 / 80
Architecte logiciel	NS	NS	60 / 80	75 / 90
Chef de projets fonctionnel	NS	NS	60 / 85	75 / 95

SYSTEMES & RESEAUX

Helpdesk	25 / 28	30 / 35	35 / 40	NS
Analyste d'exploitation	28 / 32	32 / 37	35 / 40	37 / 45
Administrateur systèmes et réseaux	30 / 33	33 / 38	35 / 45	40 / 55
Ingénieur de production	30 / 40	40 / 50	45 / 55	50 / 65
Ingénieur systèmes et réseaux	30 / 40	40 / 50	45 / 55	50 / 65
Chef de projets SI	NS	42 / 50	48 / 60	55 / 80
Ingénieur sécurité	30 / 40	42 / 50	50 / 70	60 / 80
DBA	NS	45 / 55	50 / 65	60 / 85
Responsable informatique	NS	NS	65 / 85	75 / 100
Architecte	NS	NS	65 / 85	75 / 105
RSSI	NS	NS	75 / 95	85 / 115
DSI	NS	NS	NS	80 / 95 - 120 / 250

BUSINESS INTELLIGENCE & ERP

Développeur	30 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 65
Ingénieur de développement	32 / 37	35 / 45	45 / 55	50 / 70
Ingénieur tests et validations	NS	40 / 50	50 / 60	55 / 75
Chef de projets technique	NS	40 / 50	50 / 57	55 / 75
Architecte logiciel	NS	NS	55 / 75	65 / 75
Chef de projets fonctionnel	NS	NS	NS	60 / 85

TELECOMS

Technicien de maintenance	25 / 30	30 / 38	35 / 45	40 / 55
Technicien de support	25 / 30	30 / 40	35 / 45	40 / 55
Chef de projets réseaux (déploiement / implémentation)	NS	40 / 50	50 / 60	55 / 80
Ingénieur réseaux	NS	40 / 50	50 / 65	55 / 75
Architecte réseaux	NS	NS	55 / 75	70 / 90



IT CONTRACTING EN QUETE D'EXPERTISE ET DE FLEXIBILITE

A l'image d'un marché du travail en pleine libéralisation, le Contracting connaît un essor important. Nos clients tentent de répondre à leurs problématiques de gestion du temps et des budgets en alliant la flexibilité à l'expertise. Nous entrons dans l'ère de ce que les anglo-saxons appellent le « flex ».

EVOLUTION DU MARCHÉ

La montée en puissance des recrutements alternatifs tels que le Contracting est observée depuis une dizaine d'années, mais n'a connu son avènement au Luxembourg que depuis 2010. Jusqu'ici conservateur, le marché luxembourgeois s'ouvre et emprunte la voie du « flex » tant dans les attentes des entreprises que dans les recommandations économiques et politiques. En effet, un grand nombre d'Economistes conseillent aux structures, d'augmenter leurs volumes d'externes. La tendance des stratégies de croissance n'est plus au « cost-cutting » mais au « cost-control ». Afin de les accompagner dans cette démarche, les pouvoirs publics ont revu certaines lois et créé des statuts juridiques spécifiques. Initialement généré par la nécessité de répondre aux pics d'activité, le marché s'est peu à peu laissé séduire par les freelances qui en plus de leur haut niveau d'expertise offrent l'avantage d'être très flexibles (adaptation complète de leur emploi du temps). Avec un sentiment grandissant d'être « menottés » par leurs prestataires de services, les entreprises trouvent avec les freelances une approche plus orientée conseil et qualité. Ainsi, 2015 marque un véritable tournant. Le Contracting n'est plus considéré comme une alternative mais véritablement comme le fer de lance d'une économie qui se libéralise. En comparaison avec le monde du recrutement, celui des externes est sujet à une problématique majeure, celui de la réactivité. Les entreprises sont confrontées à une population de spécialistes particulièrement prisés. De ce fait, les 2 clés de succès dans la réussite du processus de sélection sont devenues la capacité des collaborateurs à cibler et exprimer leurs besoins ainsi que la réactivité dans la prise de décision. Alors que le recrutement d'un externe s'étalait entre 30 et 45 jours au Luxembourg, il y a encore quelques années, il est à ce jour compris entre 48 heures et une semaine. Ainsi, le schéma dit « classique » d'appel d'offre incluant la phase d'étude des réponses est non seulement bousculé mais clairement désuet.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

L'âge d'or des freelances en termes de rémunérations est révolu. Encore minoritaire il y a quelques années, ce public a pendant longtemps fixé ses propres règles de rémunération. En raison de la démocratisation de ce mode de travail et donc de l'augmentation de la concurrence entre candidats, nous sommes entrés dans une phase d'autorégulation du marché. Aujourd'hui, ce ne sont plus les freelances, mais les Big 4 qui tirent les prix vers le haut avec, en moyenne, 48% des tarifs supérieurs au marché.

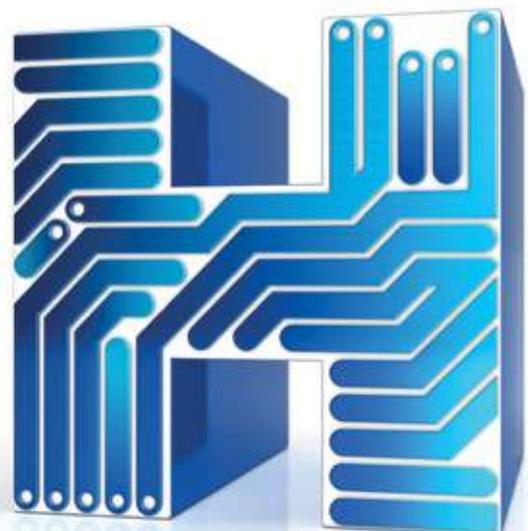
PROFILS LES PLUS RECHERCHES ?

La prise de conscience du rôle joué par l'IT au sein des entreprises a engendré une augmentation du nombre de projets. Par conséquent, la liste des profils recherchés en Contracting n'a cessé de croître. Parmi ces derniers, les experts fonctionnels intervenant sur des thématiques projets en lien direct avec le business sont très prisés. Souvent situés à mi-chemin entre experts IT et financier, les Business analystes, Chefs de projets et autres PMO sont les valeurs montantes de l'externalisation.

Ainsi, les compétences recherchées vont des connaissances business ou réglementaires, à la technique pure liée à des projets de migration ou d'upgrades des systèmes et des environnements. En parallèle, on constate une forte volonté de nos clients d'être conseillés et accompagnés dans leurs décisions technologiques et leurs prises de risques stratégiques. La montée en puissance du sentiment d'être « menotté », les amène à rechercher l'objectivité du Consultant freelance. Ces interventions à forte valeur ajoutée sont considérées comme un investissement par nos clients. Du « vendor management » à la refonte d'un département en passant par le change-management, c'est l'avènement des profils de conseil.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

On estime dans la zone Euro que 18% des actifs sont des Contractors. Le recul du CDI face à la démocratisation du Contracting est un phénomène qui perdurera dans le temps avec les générations Y et Z qui sont très friandes d'entrepreneuriat. Le développement du Contracting s'accélère au Luxembourg et ne tardera pas à atteindre le niveau de certains de ses voisins européens (Belgique, France, Allemagne). Pour autant, le marché du Contracting restera ces 5 prochaines années encore, un monde élitiste réservé à une minorité d'experts à forte employabilité.



Olivier Huther

IT Department

Manager

NPG WM - FinAdmin EIG



Le marché du Consulting est extrêmement concurrentiel au Grand-Duché. Chaque jour en tant que Responsable informatique, des dizaines de sociétés de services nous démarchent. J'ai trouvé avec Hays une vraie réponse à la réalité de mes problématiques. Leur modèle s'est montré prompt à répondre à mes besoins et au contexte de mes équipes. Hays a su démontrer agilité et perspicacité pour me présenter les meilleurs profils pour nos missions. Mais l'autre atout majeur du département Contracting est aussi sa réactivité, son professionnalisme marqué dans l'accompagnement du client, le conseil, le suivi et le sens relationnel. Ceci a permis d'instaurer une véritable relation de confiance avec Hays qui est un partenaire de choix.

	OPERATIONELLE ▼	SENIOR ▼	EXPERT ▼
TECHNIQUE : DEVELOPPEMENT, INFRASTRUCTURE & TELECOMMUNICATION			
Analyste programmeur	NS	450 / 500	500 / 550
Testeur	NS	450 / 500	500 / 550
Architecte technique	NS	600 / 650	650 / 700
Analyste d'exploitation	NS	500 / 550	550 / 600
Administrateur systèmes et réseaux	NS	550 / 600	600 / 650
Ingénieur de production	NS	500 / 550	550 / 600
Ingénieur systèmes et réseaux	NS	550 / 600	600 / 650
Chef de projets technique	NS	700 / 750	750 / 850
Ingénieur sécurité	NS	700 / 750	750 / 800
DBA	NS	600 / 650	650 / 700
Technicien maintenance / support	NS	400 / 450	450 / 500
Ingénieur réseaux	NS	600 / 650	650 / 700
FONCTIONNEL : GESTION DE PROJET, MANAGEMENT & CONSEIL			
Architecte fonctionnel	NS	700 / 750	750 / 850
Business analyst	NS	700 / 750	750 / 850
Chef de projets fonctionnel	NS	750 / 800	850 / 950
Direction de projet	NS	850 / 950	950 / 1200
PMO	NS	700 / 750	800 / 900
Audit IT	NS	750 / 850	850 / 1000
DSI	NS	1 000 / 1 500	1 500 / 2 500
Consultant conseil IT	NS	800 / 900	900 / 1 200
Ultra-specialiste fonctionnel (ex. : Expert stratégie digitale)	NS	800 / 900	900 / 1 100
FONCTION D'ENCADREMENT FINANCIERE			
Responsable Administratif et Financier	850	1 200	1 500
Contrôleur financier	680	810	900
Business Analyst / PM	750	890	920
Comptable	670	750	890
Consolidation	800	1 000	1 200
Trésorerie	940	1 200	1 500
Risk manager	890	1 100	1 300
Audit interne	990	1 200	1 500
TAX	980	1 200	1 500
M&A	880	1 200	1 500
HR	680	850	1 200
FONCTIONS SPECIFIQUES			
EMIR	NS	1 000	1 500
FATCA	NS	890	1 400
Bale III	NS	1 000	1 500
Regulatory reporting	NS	990	1 250
SEPA	NS	900	1 200
E-balance	NS	980	1 300
E-invoicing	NS	900	1 500

- Les rémunérations ci-dessus correspondent aux taux journaliers moyens constatés sur le marché luxembourgeois et ne représentent en aucun cas une grille des tarifs pratiqués par Hays.
- Les fonctions reprennent les profils les plus représentés sur le marché et ne correspondent nullement aux seuls Consultants pouvant être présentés par Hays.
- Dans « Audit IT », les fonctions ayant attrait à de l'Audit pure, de la gouvernance, de l'étude des risques et de la gestion du changement sont regroupées.
- Les variables identifiées concernant le taux journalier sont : le volume, le niveau d'expertise, le lieu, l'environnement et la durée de la mission



RESSOURCES HUMAINES DES PERSPECTIVES D'EVOLUTION DIFFERENTES SELON LA STRUCTURE

La fonction RH, un rôle d'hyper spécialiste dans les groupes internationaux face à des généralistes en entreprise locale.

EVOLUTION DU MARCHÉ

En 2016, les différents acteurs des Ressources Humaines répondront toujours aux mêmes enjeux de recrutement, de formation, de développement des salariés, d'évaluation et de fidélisation des talents. Nous ajouterons également la prise en compte d'une nouvelle dimension qui voit l'émergence de nouveaux outils tels que les réseaux sociaux comme LinkedIn. Nous assistons à des changements notables concernant les pratiques actuelles de recrutement. En effet, pour des raisons financières et de fidélisation, les entreprises prennent maintenant le pari de miser sur des profils débutants à forts potentiels au détriment de candidats plus expérimentés. Ces mêmes profils, très sensibles à la responsabilité sociale de l'entreprise, à sa notoriété et à ses valeurs, sont de plus en plus préparés aux entretiens. Ils sont bien mieux renseignés sur l'entreprise, le poste et le profil de leur interlocuteur via LinkedIn. C'est un nouveau challenge pour le recruteur qui doit tenir compte de ces éléments pour la conduite de son entretien.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

En 2015, comme en 2014, une tendance à réévaluer le package salarial a été observée, par exemple à la fin d'une période d'essai concluante (en proposant une voiture de fonction ou en indexant le salaire variable sur les performances individuelles et non plus uniquement collectives). Les professionnels des RH travaillent de plus en plus en mode projet, ce qui implique que l'effort collectif est au cœur des problématiques de l'entreprise. Cependant, l'investissement personnel est aujourd'hui mesuré et récompensé.

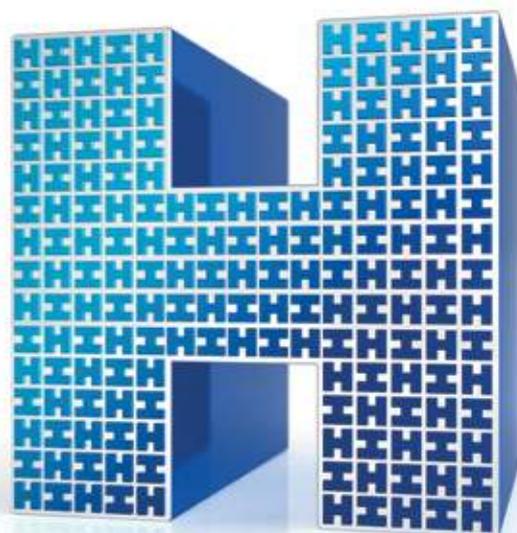
PROFILS LES PLUS RECHERCHES ?

Au Luxembourg, les fonctions de généralistes demeurent les plus attendues en entreprise locale. Les structures recherchent des candidats capables de gérer l'ensemble des thématiques RH en totale autonomie. En entreprise internationale, les Directions des Ressources Humaines gèrent fréquemment des situations devenues très complexes, rendant impossible pour eux de se passer du précieux SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines). C'est à ce titre que se créent des fonctions de spécialistes telles que « HR Analyst » ou encore « HR specialist shared service centre » qui permettent à leurs acteurs de créer, d'améliorer et de déployer des procédures RH à travers le Groupe. La fonction Paie, quant à elle, n'est plus considérée comme une simple fonction administrative sans valeur ajoutée. Ce rôle, tant par ses caractéristiques que par ses champs d'intervention, se doit de viser la performance et de respecter les impératifs de délai. C'est la raison pour laquelle les profils issus de départements Paie en fiduciaires sont les plus prisés par les entreprises. Enfin, le contexte économique actuel a rendu la fonction de Compensation & Benefits indispensable. Sa mission principale est d'optimiser les coûts fiscaux, mettre en place une dynamique attractive pour chaque collaborateur, notamment pour ceux issus des pays transfrontaliers et en fidéliser les meilleurs éléments.

Si de nombreuses formations en universités ou au sein d'écoles spécialisées forment aujourd'hui aux Ressources Humaines, l'expérience reste l'élément qui fait la différence. Les profils avec une expérience internationale et/ou ayant débuté leur carrière RH par la partie Payroll seront avantagés grâce à leur opérationnalité. Celle-ci leur permet d'accomplir leurs missions, dans des délais parfois très courts.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

La fonction RH sera de plus en plus impliquée dans les prises de décisions stratégiques, en faisant notamment partie du Comité de direction, dès lors où celui-ci ne reportera plus uniquement à la Direction Administrative et Financière. Il doit être au fait de ce que propose la concurrence et être capable de s'en inspirer dans un souci d'amélioration continue. Spécialistes et généralistes devront travailler ensemble dans un but commun : constater, conseiller, développer et fidéliser tout en accompagnant le changement. Ils doivent avoir l'autonomie nécessaire pour avancer vers une stratégie RH. Pour cela, il apparaît opportun pour les employés en Ressources Humaines d'être plutôt rattachés à un DRH ou directement à la Direction Générale.



Sonia C.

RRH

Ancien RRH dans la Sidérurgie, j'ai éprouvé de nombreuses difficultés à retrouver un emploi à l'issue d'un plan social, me heurtant souvent à la faible empathie des recruteurs face à la promotion de mon profil auprès de leur clients. L'un de mes ex-collègues m'a conseillé de contacter Hays avec qui j'ai rapidement établi un contact personnel, réactif et privilégié. Très professionnel, le Consultant en charge de mon dossier me tenait régulièrement au courant de l'évolution du processus. J'ai été présentée à 2 de leurs clients dont le dernier s'avère être mon employeur actuel. J'ai apprécié tout particulièrement cette coopération transparente et bienveillante.



0 A 3 ANS ▼

3 A 5 ANS ▼

5 A 8 ANS ▼

> 8 ANS ▼

DIRECTION ET STRATEGIE RH

DRH / Head of HR	NS	NS	80 / 110	90 / 130
RRH / HR manager	40 / 50	50 / 60	60 / 80	70 / 100
HR Business Partner	40 / 50	50 / 60	60 / 70	70 / 80

GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIERES ET DES COMPETENCES

Talent manager	35 / 45	45 / 50	50 / 70	70 / 85
Responsable carrières et mobilités	35 / 40	40 / 45	45 / 50	NS
HR analyst	35 / 40	40 / 45	45 / 50	50 / 60
Gestionnaire RH / HR officer / HR assistant	30 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 50

RECRUTEMENT

Directeur recrutement / Recruitment manager	NS	55 / 65	65 / 75	75 / 90
Chargé de recrutement / Recruitment officer	28 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 55

FORMATION

Directeur formation	NS	45 / 55	55 / 70	70 / 80
Formation / Formateur	27 / 35	35 / 40	40 / 60	60 / 80

REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Compensation & Benefits manager	30 / 40	40 / 55	55 / 70	70 / 100
Gestionnaire paie / Payroll officer	28 / 35	35 / 45	45 / 60	60 / 70



SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE DES FONCTIONS QUI ONT GAGNE EN LEGITIMITE

Les fonctions Achats, Supply Chain & Logistique sont garantes de la coordination globale de l'entreprise pour satisfaire le client. Sources clés de compétitivité et de réduction des coûts opérationnels, elles représentent un atout majeur pour le présent et l'avenir, dans la recherche de performance de l'entreprise.

EVOLUTION DU MARCHÉ

En 2015, les recrutements dans le secteur ont été rythmés de manière très hétérogène sur toute l'année. Après un début difficile, les embauches ont augmenté au 2^e semestre. Cette affirmation est toutefois à nuancer car certains acteurs ont conservé un rythme de recrutement fixe. Depuis 2008, faute de visibilité, les entreprises sont plus méfiantes et cela rend les process d'embauche d'autant plus longs et complexes. Par ailleurs, nous constatons que les bons candidats sont extrêmement rares. Néanmoins, la reprise des recrutements observée au cours du 2^e trimestre 2015 démontrent que le nombre de postes encore non pourvus ainsi que la réouverture des budgets pour renforcer les équipes offrent une meilleure perspective pour l'avenir. 2016 apparaît comme une année de reprise pour de nombreuses sociétés et celles-ci commencent à anticiper les besoins futurs.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

En raison de l'instabilité économique récente, la marge de manœuvre laissée à la négociation salariale à l'embauche se réduit. De ce fait, il devient plus compliqué d'attirer des candidats de qualité. Outre la période d'essai de six mois (voire plus dans certains cas), la stagnation globale des salaires constitue également un autre frein dans la conquête de futurs collaborateurs. Si les salaires de départ pour les jeunes diplômés demeurent inchangés depuis trois ans, certains efforts sont faits pour séduire des profils expérimentés.

PROFILS LES PLUS RECHERCHÉS ?

Pour cette année, les besoins les plus importants sont pour des profils d'Affréteurs internationaux mais également sur des postes d'encadrement : Chef d'équipe, Manager logistique ou encore Responsable d'entrepôt. Les candidats ayant une formation technique en Mécanique sont très recherchés pour des postes d'Acheteurs en Industrie où ils apportent une véritable valeur ajoutée. Enfin, les profils trilingues français/allemand/anglais sont des perles rares à tous niveaux, notamment dans le domaine de l'Affrètement et de manière générale en Logistique internationale. Un Bac +5 est aujourd'hui la norme pour des postes à responsabilités, que ce soit dans les domaines des Achats, de la Logistique ou de la Supply Chain. Ainsi, les principales écoles d'Ingénieurs, les universités et les écoles de Commerce proposent ces spécialisations. En outre, les employeurs attendent même de leurs profils middle management un niveau élevé d'études avec un Bac +2 spécialisé minimum. Ils sont ainsi dotés d'une excellente maîtrise des outils et des process afin d'apporter à leurs différents interlocuteurs les meilleures méthodes et pratiques.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Nous observons la décentralisation de certains services dans des secteurs aujourd'hui matures, notamment en Europe de l'Est. Les projets de recrutement pour l'année à venir restent incertains même si nous observons que les sociétés industrielles voient leurs carnets de commandes se remplir de nouveau. De plus, des investissements gouvernementaux et entrepreneuriaux devraient voir le jour cette année et ainsi permettre l'embauche de nouveaux collaborateurs à tous les niveaux. Nous pensons que le Luxembourg procédera à des recrutements sur des profils stratégiques en 2016.

Frederic Dessy



Country Head of HR Luxembourg
Panalpina Luxembourg SA

Depuis deux ans, nous assistons à un redressement du marché et à une reprise des volumes. Cependant, les volumes sont toujours inférieurs à ceux connus avant crise (2008), et il faudra encore quelques années pour retrouver ces chiffres. Les recrutements externes ont été très faibles et toujours concentrés sur des profils spécialisés et expérimentés, avec comme critère commun un niveau d'anglais élevé. La masse salariale est plus que jamais sous contrôle afin d'anticiper au mieux les variations. La politique de rémunération a été adaptée en intégrant les performances et en offrant un package compétitif sur notre secteur, dans le but de susciter la motivation. Les enquêtes de rémunération nous aident à ce sujet, afin de garantir une adéquation avec le marché. La vision pour 2016 semble positive, en s'impliquant toujours dans l'apprentissage local et transfrontalier, la formation et la gestion des talents.





ACHATS

	0 A 4 ANS ▼	4 A 10 ANS ▼	> 10 ANS ▼
Directeur achats	85 / 100	100 / 150	150 / 200+
Responsable achats	45 / 60	53 / 75	75 / 110
Acheteur famille ou commodité	36 / 47	45 / 60	55 / 60
Acheteur projet	35 / 50	48 / 70	65 / 90

SUPPLY CHAIN & LOGISTIQUE

	0 A 4 ANS ▼	4 A 10 ANS ▼	> 10 ANS ▼
--	-------------	--------------	------------

INDUSTRIE

Directeur / Responsable supply chain	NS	65 / 85	95 / 140+
Directeur / Responsable logistique	NS	50 / 75	80 / 100+
Responsable / Prévisionniste des ventes - Demand planning	33 / 45	50 / 70	NS
Responsable / Planificateur de production	35 / 45	50 / 70	65 / 80
Responsable approvisionnements	40 / 45	50 / 65	70 / 85
Responsable distribution et transports	35 / 45	55 / 65	65 / 75
Approvisionnement	30 / 35	35 / 40	38 / 45
Coordinateur logistique et transports	35 / 40	40 / 45	45 / 50

DISTRIBUTION & DISTRIBUTION SPECIALISEE

Directeur / Responsable supply chain	NS	60 / 80	90 / 135+
Directeur / Responsable logistique	NS	45 / 70	75 / 100+
Responsable approvisionnement	40 / 45	55 / 70	65 / 75
Responsable distribution et transport	35 / 45	55 / 70	65 / 75
Responsable exploitation	38 / 42	45 / 50	50 / 60
Approvisionnement	28 / 33	33 / 38	38 / 42
Gestionnaire de stocks	26 / 28	29 / 35	35 / 40
Chef d'équipe	26 / 28	29 / 35	40 / 45
Ingénieur / Chef de projets logistique	35 / 45	45 / 65	60 / 80

PRESTATION LOGISTIQUE & TRANSPORT

Directeur / Responsable des opérations	50 / 70	65 / 80	85 / 115+
Directeur de site ou plateforme	NS	55 / 60	75 / 100
Directeur d'agence transport	NS	50 / 55	60 / 90+
Responsable exploitation	NS	45 / 50	50 / 60
Responsable transport	NS	45 / 50	60 / 70
Gestionnaire de stocks	26 / 28	29 / 32	30 / 34
Chef d'équipe	26 / 28	29 / 35	35 / 40
Chef de projets	35 / 45	45 / 65	60 / 80
Ingénieur méthodes	34 / 40	40 / 60	55 / 70
Affréteur	29 / 34	35 / 40	40 / 50
Agent de transit	28 / 32	32 / 38	38 / 42

PARTIE 3

TENDANCES DES REMUNERATIONS AU LUXEMBOURG VS 2015

- **ASSISTANAT & SECRETARIAT**
- **BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS**
- **COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION**
- **FINANCE & COMPTABILITE**
- **GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE
ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE**
- **IMMOBILIER PRIVE**
- **INDUSTRIE & INGENIERIE**
- **INFORMATIQUE & TELECOMS**
- **IT CONTRACTING**
- **RESSOURCES HUMAINES**
- **SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE**







=

ASSISTANAT & SECRETARIAT



=

BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS



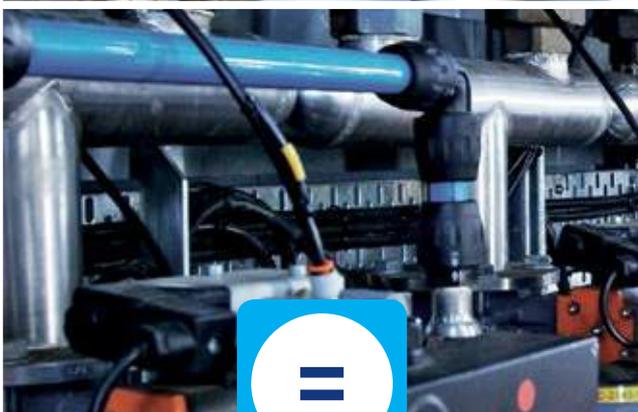
=

COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION



=

FINANCE & COMPTABILITE



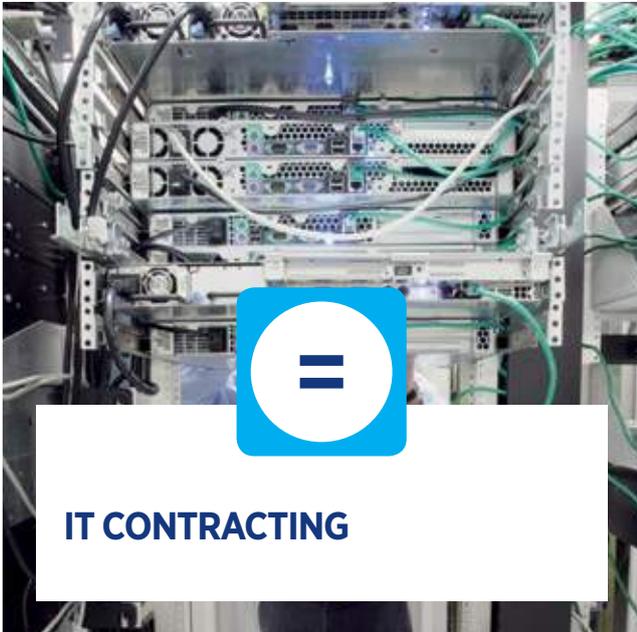
=

GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE



↗

IMMOBILIER PRIVE



hays.lu

HAYS CONSEIL RH OPTIMISER LES COMPETENCES ET LES CARRIERES DANS L'ENTREPRISE

Nos experts de Hays Conseil RH s'impliquent auprès des particuliers et des entreprises pour révéler, développer et gérer les talents.

L'intervention de Hays Conseil RH s'articule autour de 4 pôles d'expertise :

TALENT ACQUISITION

EVALUATION INDIVIDUELLE & COLLECTIVE

PROGRAMME D'INTEGRATION

MARKETING RH / MARQUE EMPLOYEUR

TALENT STRATEGY

ACCOMPAGNEMENT AUX TRANSFORMATIONS

POLITIQUE DE REMUNERATIONS

ETUDE ET ENQUETE RH

AUDIT DE COMPETENCES

TALENT DEVELOPMENT

ORGANISATION ET GESTION DE LA PERFORMANCE

MANAGEMENT ET LEADERSHIP

FORMATION

TALENT TRANSITION

BILAN DE COMPETENCES

OUTPLACEMENT

DEVELOPPEMENT PERSONNEL

COACHING



Pour nous contacter :

HAYS LUXEMBOURG +352 268 654

Hays Luxembourg

65, avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg

T: +352 268 654

luxembourg@hays.com

© Copyright Hays plc 2016. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.

hays.lu