

RESSOURCES HUMAINES L'ERE DE LA TRANSFORMATION

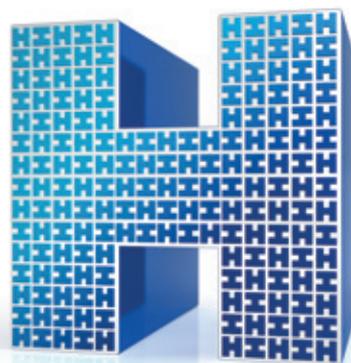


EVOLUTION DU MARCHÉ ET DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Pour la seconde année consécutive, le marché RH a été particulièrement dynamique. La croissance a été renforcée par un marché de l'emploi tendu et les multiples challenges de la fonction. L'émergence des start-ups et le décloisonnement des modes de travail entraînent une augmentation de la compétitivité, ce qui pousse les entreprises à questionner perpétuellement leurs process et à développer leur agilité.

L'année 2019 a été celle des transformations (RGPD, montée des nouvelles technologies, automatisation des process, amélioration de l'expérience collaborateur). En repensant leurs modes de travail, les organisations tentent d'améliorer l'expérience collaborateur afin d'attirer et fidéliser les meilleurs talents. Les dirigeants ont bien compris que les exigences de leurs salariés tournaient aujourd'hui davantage autour des questions liées au bien-être et à la formation. Un collaborateur heureux est un travailleur productif et engagé ! Les candidats sont de plus en plus attentifs aux actions mises en place pour leur bien-être (télétravail, politique QVT, environnement de travail) et leur montée en compétences.

Comme l'année précédente, les salaires ont connu une légère augmentation. Ce phénomène s'explique par des politiques de rémunération en constante réflexion, à la fois pour s'aligner sur la concurrence ainsi que pour attirer et retenir les collaborateurs. Les entreprises attendent de leurs salariés polyvalence et adaptabilité, notamment sur les thématiques de l'évolution du Digital.



COMPETENCES LES PLUS RECHERCHEES

- Anglais courant
- Droit social
- Gestion de projets transversaux
- Polyvalence
- Agilité

FOCUS JOB

Gestionnaire de paie

De plus en plus convoité, ce profil assure la paie et l'administration du personnel en entreprise, en cabinet d'expertise ou d'externalisation.

De niveau Bac +2, il se voit attribuer un portefeuille de salariés et se doit d'être autonome, notamment dans le calcul des charges sociales. Il est en relation constante avec les salariés, le DRH et les opérationnels sur toutes les questions liées à la rémunération. Le métier devient de plus en plus exigeant et nécessite des compétences relationnelles fortes, de bonnes notions en droit social et une appétence pour les outils informatiques.

Nous constatons une pénurie de profils, notamment car le Gestionnaire de paie est volatile. Par ailleurs, celui-ci devient un métier à part entière en se dissociant de l'aspect généraliste des RH. Cette fonction évolue généralement vers un poste de Responsable paie ou s'oriente vers les métiers liés à la rémunération.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
28	32	32	38	38	40	40	45

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

L'année 2020 semble tout aussi prometteuse pour les profils RH. Face aux multiples réorganisations des entreprises et à la poursuite de la digitalisation, la nécessité de recruter des profils de HRBP et PMO tend à se perpétuer. Les entreprises ont en effet plus que jamais besoin d'une alliance solide entre les équipes RH et les managers opérationnels pour conduire et assurer le succès du changement. Les prochaines années devraient être décisives pour la fonction RH. Les organisations qui sauront anticiper les transformations sont celles qui prospéreront.

La diversité des opportunités ainsi que le nombre, en augmentation, des candidats qui sont constamment en veille de nouveaux challenges, devraient permettre de stabiliser les salaires, notamment dans le secteur de l'IT.

GRILLES DE REMUNERATION

GENERALISTE RH

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Vice-Président RH	90	110	110	125	125	140	> 140	
DRH	60	70	70	80	80	90	> 90	
RRH / HR Business partner	40	45	45	50	50	60	60	80
Chargé RH	30	35	35	43	43	47	NS	
Assistant RH	24	28	28	32	32	37	37	42

GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIERES & COMPETENCES ET RH INTERNATIONALES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur du développement RH	55	60	60	65	65	75	> 75	
Responsable du développement RH	40	45	45	48	48	55	55	70
Chargé de carrières et mobilités	30	35	35	42	42	50	NS	
Responsable mobilité internationale	40	45	45	50	50	55	55	65
Gestionnaire mobilité internationale	30	35	35	40	40	45	NS	

RECRUTEMENT / FORMATION

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur du recrutement	55	60	60	65	65	70	> 70	
Responsable du recrutement	40	45	45	50	50	55	> 55	
Chargé relations écoles / Campus Manager	28	32	32	36	36	42	NS	
Chargé de recrutement	28	32	32	38	38	45	45	50
Responsable formation	40	45	45	55	55	65	> 65	
Chargé de formation	28	32	32	37	37	45	45	50
Assistant formation	28	30	30	32	32	35	> 35	

REMUNERATION & AVANTAGES SOCIAUX (C&B)

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur rémunération et avantages sociaux	70	75	75	80	80	100	> 100	
Responsable rémunération et avantages sociaux	60	65	65	70	70	75	75	90
Analyste rémunération	40	45	45	50	50	55	55	60

CONTROLE DE GESTION SOCIALE / SIRH

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Responsable du contrôle de gestion sociale	50	55	55	60	60	65	65	70
Contrôleur de gestion sociale / Chargé d'études RH	35	40	40	45	45	50	50	55
Responsable SIRH	50	55	55	60	60	65	65	70
Administrateur / Chef de projets SIRH	35	40	40	45	45	50	50	55

GRILLES DE REMUNERATION

PAIE - ADMINISTRATION DU PERSONNEL

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur paie et ADP	55	60	60	65	65	70	70	90
Responsable paie et ADP	40	45	45	50	50	60	60	65
Gestionnaire paie et/ou ADV	28	32	32	38	38	40	40	45
Assistant paie et/ou ADP	24	26	26	28	28	32	NS	

RELATIONS SOCIALES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Directeur / Responsable relations sociales	55	70	70	80	80	90	> 90	
Juriste Droit social	33	40	40	45	45	60	60	80
Chargé de relations sociales	28	35	35	45	NS		NS	

AUTRES METIERS RH

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
Responsable communication RH	40	45	45	50	50	60	> 60	
Chargé de communication RH	28	30	30	35	35	38	38	45