

|                        |                       |                    |
|------------------------|-----------------------|--------------------|
| <b>Paris</b>           | Tél. : 01 42 99 16 86 | it@hays.fr         |
| <b>Aix-en-Provence</b> | Tél. : 04 42 37 09 60 | aix@hays.fr        |
| <b>Bordeaux</b>        | Tél. : 05 56 48 70 40 | bordeaux@hays.fr   |
| <b>Lille</b>           | Tél. : 03 28 04 50 56 | lille@hays.fr      |
| <b>Lyon</b>            | Tél. : 04 72 00 00 72 | lyon@hays.fr       |
| <b>Nancy</b>           | Tél. : 03 83 33 34 35 | nancy@hays.fr      |
| <b>Nantes</b>          | Tél. : 02 51 83 16 20 | nantes@hays.fr     |
| <b>Nice</b>            | Tél. : 04 97 18 80 00 | nice@hays.fr       |
| <b>Rennes</b>          | Tél. : 02 99 67 99 50 | rennes@hays.fr     |
| <b>Rouen</b>           | Tél. : 02 32 12 50 50 | rouen@hays.fr      |
| <b>Strasbourg</b>      | Tél. : 03 88 22 80 80 | strasbourg@hays.fr |
| <b>Toulouse</b>        | Tél. : 05 34 44 50 90 | toulouse@hays.fr   |
| <b>Tours</b>           | Tél. : 02 47 75 26 05 | tours@hays.fr      |

Retrouvez-nous sur [hays.fr](http://hays.fr)

En partenariat avec



1<sup>er</sup> site emploi informatique et ingénierie

Solutions de Recrutements Spécialisés **hays.fr**



ALLEMAGNE AUSTRALIE AUTRICHE BELGIQUE BRÉSIL CANADA CHINE DANEMARK ÉMIRATS ARABES UNIS ESPAGNE FRANCE HONG KONG HONGRIE IRLANDE ITALIE JAPON LUXEMBOURG NOUVELLE-ZÉLANDE PAYS-BAS POLOGNE PORTUGAL RÉPUBLIQUE TCHÈQUE ROYAUME-UNI SINGAPOUR SLOVAQUIE SUÈDE SUISSE

2008 Étude de rémunération  
INFORMATIQUE & TÉLÉCOMS



# Hays

Fondé en 1958, notre groupe est leader mondial du recrutement spécialisé. Coté à Londres au FTSE 250, nous employons plus de 8 600 collaborateurs répartis dans plus de 390 bureaux, à travers 27 pays.

En France, nous comptons 400 collaborateurs travaillant chaque jour aux côtés de milliers d'entreprises publiques et privées dans 14 villes :

Paris, La Défense, Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Nancy, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Tours.

Notre position de leader, nous la devons à la qualité de nos services, notre éthique, notre réactivité et le degré de spécialisation de nos consultants.

Nous proposons nos services dans 23 spécialisations métiers :

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Achats &amp; Logistique</b>        | <b>FM &amp; Maintenance</b>              |
| <b>Administration des Ventes</b>      | <b>Génie Électrique &amp; Climatique</b> |
| <b>Architecture &amp; Design</b>      | <b>Hôtellerie &amp; Restauration</b>     |
| <b>Assistanat &amp; Secrétariat</b>   | <b>Immobilier</b>                        |
| <b>Assurance</b>                      | <b>Industrie &amp; Ingénierie</b>        |
| <b>Banque</b>                         | <b>Informatique &amp; Télécoms</b>       |
| <b>Bâtiment &amp; Travaux Publics</b> | <b>Juridique</b>                         |
| <b>Centres d'Appels</b>               | <b>Pharma</b>                            |
| <b>Commercial &amp; Marketing</b>     | <b>Public &amp; Para Public</b>          |
| <b>Conseil, Audit &amp; Expertise</b> | <b>Ressources Humaines</b>               |
| <b>Executive</b>                      | <b>Retail</b>                            |
| <b>Finance &amp; Comptabilité</b>     |  |

Allemagne ▪ Australie ▪ Autriche ▪ Belgique ▪ Brésil ▪ Canada  
▪ Chine ▪ Danemark ▪ Émirats Arabes Unis ▪ Espagne ▪ France  
▪ Hong Kong ▪ Hongrie ▪ Irlande ▪ Italie ▪ Japon ▪ Luxembourg  
▪ Nouvelle-Zélande ▪ Pays-Bas ▪ Pologne ▪ Portugal ▪ République  
Tchèque ▪ Royaume-Uni ▪ Singapour ▪ Slovaquie ▪ Suède ▪ Suisse

# Nos valeurs

Depuis plus de 50 ans, notre réussite n'est que le corollaire de nos valeurs :

**Aller à l'essentiel** : nous privilégions avant tout l'action en communiquant avec transparence et simplicité dans un climat de confiance.

**Rechercher l'excellence** : nous recrutons et formons les meilleurs talents pour apporter à nos clients et candidats la plus haute qualité de service dans nos secteurs d'activité.

**Prôner l'exemplarité** : notre responsabilité est d'être le plus pertinent vis-à-vis de nos interlocuteurs. La constance et la rigueur de nos exigences nous conduisent à être les meilleurs dans chacune de nos spécialisations.

**Croire en nos idées** : nous sommes fiers de contribuer à l'épanouissement professionnel de chaque candidat et à la réussite du client. L'intérêt que nous portons à notre métier nous permet de nous dépasser pour atteindre des résultats exceptionnels.

**Construire des relations durables** : nous développons des relations à long terme afin d'être de véritables partenaires privilégiés. Nous sommes convaincus que la qualité du service que nous apportons à nos clients et nos candidats est notre meilleur atout pour le développement de notre société.

# Sommaire

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 1. Introduction           | p. 5  |
| 2. Méthodologie           | p. 13 |
| 3. Support - Exploitation | p. 17 |
| 4. Réseaux & Télécoms     | p. 21 |
| 5. Études & Développement | p. 25 |
| 6. Conseil - MOA          | p. 29 |
| 7. Décisionnel - ERP      | p. 33 |

---

## Introduction

---

“

Le marché du recrutement en 2007 a changé du tout au tout. Désormais le dynamisme n'est plus cantonné à certains secteurs d'activité comme le BTP, l'immobilier, la banque et l'assurance. Tous les métiers de la finance, l'informatique et les fonctions RH et juridiques, ont connu une recrudescence du nombre de recrutements.

2008 continue dans ce sens et ouvre ainsi de nouvelles perspectives.

Notre groupe a connu un développement encore plus soutenu que les années précédentes. Après Bordeaux, Rennes et Tours, début 2007 nous avons ouvert dernièrement des bureaux à Nancy et Rouen.

Portés par notre croissance et notre volonté d'être toujours plus proches de nos clients et candidats, nous allons, dans les années à venir, continuer à installer de nouveaux bureaux dans d'autres régions.

 ”



2007 fut une excellente année pour le secteur informatique & télécoms.

55 000 informaticiens ont été recrutés en 2006/07 dont 20 000 créations nettes d'emploi (Syntec informatique). 1/3 des offres cadres "jeunes diplômés" concernait les informaticiens. 30 des top 100 entreprises recruteurs en 2007 étaient dans le secteur des logiciels ou des SSII. Et nous constatons un maintien de la pénurie de compétences notamment chez les développeurs Java/J2EE et .Net, les consultants ERP et les ingénieurs réseaux et télécoms entre autres.

Les moteurs de ce boom de recrutement sur le marché de l'informatique et des télécoms sont multiples. En premier, l'émergence des nouvelles technologies en 2007 touche désormais le consommateur (triple play, web 2.0 explosion multimédia). Nous observons également une reprise de projets innovants chez les entreprises : un investissement en système d'information est reconnu à sa juste valeur par les clients utilisateurs : exploitation plus efficace de ressources internes, réduction des coûts et parfois une augmentation directe du chiffre d'affaires. De plus, le cycle économique est actuellement très favorable au secteur de l'informatique et des télécoms. Enfin, vient l'effet "papy boom" qui touche particulièrement ces secteurs.

#### **Quelles sont les conséquences sur les salaires de cette reprise d'activité ?**

On aurait pu s'attendre naturellement à une hausse importante des salaires. Cependant, les salaires en 2007 ont légèrement augmenté sans s'envoler malgré l'écart entre l'offre et la demande. Les prix des prestations en SSII n'ont pas augmenté : le client final n'est pas encore prêt à investir des montants plus importants. Par contre, les SSII sont obligées d'augmenter les salaires des profils confirmés afin de ne pas les voir partir. Elles sont prêtes à baisser leurs marges pour gagner des parts de marché. En revanche, les clients finaux ne se sont pas encore alignés sur l'augmentation qu'ont pratiqué les SSII. Dans l'ensemble, l'augmentation des salaires n'a pas été au niveau attendu, le départ des seniors contribuant à cette stagnation des salaires. Nous observons aussi que les clients ont du mal à sortir des grilles salariales qui datent de 2003-2004 et ne veulent pas embaucher des collaborateurs aux salaires plus élevés que leur masse salariale existante. Malgré cette stagnation des salaires, nous retrouvons quelques exceptions notamment chez ces jeunes diplômés qui commencent à demander des salaires de première embauche de plus en plus importants. Un effet domino pourrait avoir lieu sur les salaires des confirmés dans les années à venir.

Pour 2008, nous ressentons un bon niveau de confiance dans les secteurs de l'informatique et des télécoms, et ceci malgré les problématiques des marchés de crédit et du secteur bancaire. Les dirigeants restent confiants et les moteurs de croissance de notre secteur sont toujours en place : l'informatique prend plus d'importance dans l'économie française et étend ces bénéfices aux PME/PMI. L'innovation technologique ouvre de nouveaux champs d'applications tous les jours et pour tous les secteurs de l'économie.

**Quelles seront les répercussions de cette activité soutenue en 2008 ?**



Anthony Collins / Senior Manager

“

L'année 2007 a confirmé la bonne santé du secteur informatique et les recrutements prévus pour 2008 suivent tout à fait cette tendance. En janvier 2008 nous avons ainsi enregistré la diffusion de plus de 5 000 offres d'emploi sur notre site Lesjeudis.com !

Le marché de l'emploi étant très favorable pour les professionnels de l'informatique, la concurrence entre les entreprises souhaitant recruter les profils les plus rares pèse sur les salaires. 2008 pourrait être l'année où la tension sur la question des salaires des informaticiens s'accroît.

L'étude initiée par Hays nous a donc semblé pertinente pour mieux appréhender les problématiques de rémunération des professionnels de l'informatique.

En tant que premier site de recrutement spécialisé dans les métiers de l'informatique, Lesjeudis.com accompagne quotidiennement plus de 250 000 candidats dans la construction de leur carrière. Notre expertise RH et les conseils que nous proposons sur notre site font de nous un véritable partenaire emploi pour chaque candidat

”

**C**réé en 1999 le site Lesjeudis.com est devenu en quelques années le **1<sup>er</sup> site emploi spécialiste des métiers Informatique et Ingénierie**. Avec plus de 850 entreprises clientes, plus de 250 000 candidats inscrits et une CVthèque de 43 000 CV actualisés et sélectionnés, le site Lesjeudis.com mise sur la qualité de ses prestations et conforte sa place d'acteur majeur dans le domaine de l'emploi High Tech. Grâce à des outils innovants tels que le réseau social, le gestionnaire de candidatures universel, et les portails thématiques, Lesjeudis.com offre aux candidats un support emploi performant et efficace. Il est à l'origine de la création du Groupe Les Jeudis.

Alexandre Xiridakis / Directeur Marketing & Communication du Groupe Les Jeudis

---

# Méthodologie

---

## Objectifs

À travers cette étude, nous avons souhaité dégager les tendances significatives de l'évolution des pratiques salariales des métiers de l'informatique et des télécoms en France.

Ce guide n'a pas la prétention d'être une étude de rémunération exhaustive, il s'appuie exclusivement sur une approche statistique. Il relève plus d'une analyse qualitative que quantitative ; analyse fondée sur la connaissance que nous avons des niches d'activité sur lesquelles nous travaillons.

Publier un document clair permettant aux professionnels d'un secteur d'activité d'avoir connaissance des niveaux de rémunération communément pratiqués est l'un des services offerts par Hays.

Étant l'un des leaders mondiaux du recrutement, Hays vous propose des services uniques pour répondre à vos besoins. Nous estimons que notre rôle ne consiste pas uniquement à répondre à un besoin en recrutement à un moment donné. Nous souhaitons établir des partenariats durables avec nos clients et les conseiller sur leur politique de rémunération afin de les aider dans leurs recrutements et la motivation de leurs salariés.

Si vous souhaitez davantage d'informations concernant l'une de nos études, n'hésitez pas à contacter l'un de nos bureaux spécialisés (voir nos coordonnées au dos de cette étude).

## Processus

Chaque année, nos consultants rencontrent des milliers de professionnels de l'informatique et des télécoms dans la France entière. Pour réaliser cette étude de rémunération, nous avons constitué un échantillonnage de nos candidats les plus représentatifs. Pour chacun des métiers étudiés, nous avons interrogé, en moyenne, cinquante professionnels ayant été recrutés au cours de l'année 2006/2007.

Les grilles de rémunération établies présentent des caractéristiques différentes en fonction des métiers, mettant en lumière les éléments les plus significatifs. Malgré cette analyse croisée, certains cas particuliers sont susceptibles d'être rencontrés pour des raisons liées soit au secteur d'activité, soit à des expertises techniques et sectorielles très recherchées.

À ce titre et afin de vous garantir une parfaite prise en compte des paramètres influençant les rémunérations que vous souhaitez évaluer, nous vous invitons vivement à prendre contact avec notre bureau le plus proche où nos consultants spécialisés répondront à vos questions.

## Légende

Vous observerez certainement que chaque étude ne revêt pas systématiquement les mêmes critères d'analyse. Les rémunérations ci-après sont exprimées en Kilo Euros annuels bruts. Les rémunérations intègrent tous les éléments de salaire fixe ou variable, ainsi que les avantages en nature.

... / ... : le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées, le deuxième chiffre exprime le niveau haut des rémunérations pratiquées.

0-2 ans  
2-5 ans  
5-10 ans  
Plus de 10 ans

} d'expérience

NS : Non Significatif



## Support - Exploitation

Nous n'attendions pas en 2007 de grandes performances pour les métiers supports, systèmes et exploitation, et ce, pour les raisons suivantes :

- L'externalisation des plateaux hotline vers les pays du Maghreb devait diminuer les besoins en techniciens support téléphonique.
- Les systèmes d'exploitation de plus en plus perfectionnés imposent des compétences de plus en plus élevées.
- La dominance de Microsoft au sein des entreprises réduit l'effectif informatique à un profil spécialisé.

Et pourtant, le bilan ne va pas dans ce sens. Nous avons constaté une pénurie de bons candidats dans les fonctions "supports".

Les exigences des clients grandissent avec leurs besoins. Les candidats doivent avoir des compétences techniques multiples mais aussi linguistiques, le tout avec un bon relationnel. Désormais, le candidat ne sera plus seulement valorisé par ses atouts techniques.

Les besoins sont là et pourtant les chiffres de demandeurs d'emplois ne diminuent pas. Et pour cause, les compétences des candidats ne sont plus assez pointues. Les nouvelles technologies croissent et à vouloir être

polyvalents, les candidats manquent finalement de spécialisations par rapport aux besoins du marché.

Pour 2008, malgré des tendances à la baisse, les technologies, elles, n'attendent pas pour évoluer, stimulant les candidats à suivre de plus en plus de formations et/ou à s'autoformer.

Et finalement, l'avenir est plutôt positif : on constate que les diplômés BTS/DUT informatique ont très souvent enrichi leurs formations initiales avec des certifications systèmes & réseaux type Microsoft, Cisco, un excellent moyen pour rester compétitifs sur un marché exigeant.

Le travail temporaire, un tremplin pour les jeunes diplômés BAC +2 :

Les candidats s'orientent vers des missions d'intérim pour étoffer leur CV avec différentes expériences. Ce qui ne déplaît pas aux entreprises, qui selon l'économie et les tendances du marché, préfèrent parfois payer le prix de la flexibilité.

**Célia Navarro**  
Consultante



*Telindus, intégrateur réseau, intervient sur les domaines d'expertise suivants : les réseaux, la sécurité et la TOIP.*

*Nous recherchons en particulier des profils experts sur un ou plusieurs de ces domaines, notamment avec une expertise sur la TOIP qui est de plus en plus recherchée.*

*En effet, les profils expérimentés avec 3 à 5 ans d'expérience sont aujourd'hui fortement sollicités.*

*Aussi, un ingénieur avec certification, a aujourd'hui, après 2 à 3 ans d'expérience, des prétentions de l'ordre de 40-45 K€ selon le secteur d'activité.*

*De plus, les compétences techniques ne suffisent plus. Les ingénieurs sont en contact avec les équipes client devant allier expertise technique et qualités relationnelles.*

*Dans un contexte de marché tendu, les rémunérations évoluent selon les besoins du marché, nous assistons malgré tout à une augmentation "raisonnable" des rémunérations.*

*En 2007, nous avons recruté plus de 100 collaborateurs et nous comptons poursuivre notre croissance en 2008 sur nos métiers qui sont le support, l'exploitation et l'intégration.*

**Manuela Moubèche**  
Chargée de Recrutement  
TELINDUS



|                                 | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | > 10 ans |
|---------------------------------|---------|---------|----------|----------|
| Hotlineur                       | 18 / 22 | 20 / 23 | 22 / 26  | NS       |
| Technicien support              | 20 / 22 | 20 / 25 | 24 / 28  | NS       |
| Administrateur systèmes réseaux | 24 / 28 | 28 / 32 | 30 / 35  | 35 / 40  |
| Ingénieur systèmes réseaux      | 28 / 32 | 32 / 38 | 38 / 43  | 43 / 48  |
| Analyste d'exploitation         | 22 / 25 | 25 / 30 | 30 / 35  | 35 / 40  |
| Superviseur hotline             | NS      | 28 / 32 | 32 / 38  | 35 / 40  |
| Responsable informatique        | NS      | 35 / 40 | 40 / 50  | 50 / 60  |
| DBA                             | 30 / 35 | 35 / 45 | 45 / 55  | 50 / 60  |

## Réseaux & Télécoms

Le marché de l'emploi Réseaux et Télécoms suit la tendance globale du marché de l'informatique.

La conjoncture économique, l'évolution des technologies et la prise de conscience de l'importance de l'informatique dans les entreprises font que les investissements IT sont toujours croissants en 2007.

En conséquence, le marché de l'emploi reste très dynamique. Les sociétés recherchent des compétences pour mettre en place, gérer et maintenir leur parc Informatique et Télécoms. Les profils bac +5 étant de plus en plus rares et sollicités par les nombreuses SSII du marché, les entreprises intègrent aujourd'hui plus facilement des profils bac +2 pour des postes techniques d'infogérance, hotline, administration. Dans les télécommunications, si le marché de la téléphonie classique reste stable, on voit apparaître des innovations techniques boostant les investissements. Ainsi, le monde de la convergence (Internet, téléphonie, TV) offre des perspectives d'évolution importantes sur le marché de l'emploi. Comme dans tout secteur émergent, on voit apparaître une pénurie des compétences (manque de formation initiale, expertise et rareté des profils).

Étant donné la conjoncture, les compétences recherchées sont de plus en plus précises et

pointues. Le candidat verra son profil valorisé d'autant plus s'il parle anglais, possède un excellent savoir être et intervient sur des compétences techniques de niche. Malgré les pénuries de candidats, les entreprises continuent à privilégier les formations bac +5 (École d'Ingénieur, DESS, Master) mais acceptent et intègrent de plus en plus des profils ayant une formation initiale moins importante, mais valorisée par des formations professionnelles.

Malgré cette tension du marché, les sociétés ayant des besoins en recrutement ne rentrent pas dans le jeu de l'escalade des salaires. En effet, un candidat sollicité par plusieurs entreprises, a tendance à revoir ses prétentions salariales à la hausse, mais sans forcément y voir aujourd'hui une suite favorable. Une récente étude montre que les investissements informatiques et télécoms pour 2008 sont revus à la baisse par rapport aux prévisions de 2007.

En conséquence, le marché de l'emploi Réseaux et Télécoms risque de suivre la tendance, ce qui nous force à croire que les salaires vont progresser normalement en 2008, avec éventuellement une forte croissance sur les métiers et compétences de niche.

**Jérôme Laik**  
Consultant

“

*En 2007, nous avons effectué, sur l'entité Circet, 92 recrutements, essentiellement des profils techniques (environ 90 %). Ces profils restent difficiles à recruter : les compétences sont rares sur le marché du travail et certaines entreprises sont prêtes à aller loin pour attirer ou conserver les savoirs au sein de leur structure. Les différents acteurs Télécoms ont besoin des mêmes ressources aux mêmes moments : les besoins en compétences suivent les tendances du marché. Les secteurs liés à la fibre optique et à la maîtrise d'œuvre, ayant été très porteurs en 2007, sont surtout sur ces domaines que nous avons pu constater une augmentation de salaires conséquente.*

*Cette rareté des compétences nous amène de plus en plus à nous axer sur la formation : formation initiale pour de jeunes recrutés ou formation complémentaire pour des profils plus séniors évoluant sur un domaine technologique nouveau pour eux : cette formation s'inscrit alors dans leur évolution de carrière au sein de Circet.*

*En 2008, les profils techniques auront toujours le vent en poupe. De nombreux recrutements sont encore attendus. La fibre optique et la maîtrise d'œuvre resteront les secteurs porteurs.*

**Laurence Mandine**  
Responsable Recrutement  
CIRCET Groupe

”

|                                 | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | > 10 ans |
|---------------------------------|---------|---------|----------|----------|
| Technicien réseaux              | 20 / 24 | 23 / 28 | 28 / 33  | NS       |
| Ingénieur télécoms              | 28 / 32 | 32 / 38 | 38 / 45  | 45 / 55  |
| Architecte réseaux et télécoms  | NS      | 38 / 45 | 45 / 55  | 55 / 70  |
| Ingénieur sécurité              | 28 / 32 | 33 / 40 | 40 / 45  | 45 / 55  |
| Responsable réseaux et télécoms | NS      | 38 / 45 | 45 / 55  | 55 / 70  |
| Urbaniste                       | NS      | NS      | 50 / 60  | 60 / 70  |
| Responsable sécurité RSSI       | NS      | NS      | 50 / 55  | 60 / 70  |

## Études & Développement

Nous constatons aujourd'hui une forte demande des entreprises sur les profils études et développement, aussi bien au cœur des grandes structures que des PME/PMI. Les nouvelles technologies sont désormais très en vogue. En effet, JAVA/J2EE s'étant maintenant imposé auprès des systèmes d'informations, nous observons une offre qui est plus importante que la demande, ayant un impact direct sur les salaires des candidats. Le succès de Java J2EE profite de la même manière à l'implantation des technologies Microsoft au sein du SI. Ces dernières étant relativement récentes, la rareté de ces candidats favorise la hausse de leurs rémunérations. Rareté que l'on retrouve également sur les profils C/C++, reflétant toujours la spécificité de cette technologie concentrée sur des secteurs d'activité pointus tels que la Finance,

l'Aéronautique, les Télécoms, etc. De son côté, le marché de l'Open Source, avec des technologies comme le PHP, tend à décoller. Les fourchettes salariales, notamment sur les populations de développeurs et d'ingénieurs, restent nettement en deçà de celles de leurs homologues mentionnés auparavant. Le marché est globalement en très forte expansion. Les prétentions salariales des candidats laissent présager pour cette année l'augmentation des rémunérations. Cependant, en tant que professionnels du recrutement, nous nous devons de les rappeler à la réalité et de rester cohérent par rapport à leur expérience.

**Edwige Taulin**  
Manager



*La rémunération des profils informatiques a considérablement augmenté durant l'année 2007, notamment pour les postes en développement (C, C++ et Java) tant et si bien que nous avons du revoir à la hausse nos grilles d'embauche, y compris et surtout pour les jeunes diplômés. Autre élément nouveau : des questions de plus en plus nombreuses sur le package global (y compris les tickets restaurant ou remboursement du titre de transport) qui étaient plutôt anecdotiques auparavant. Sur les profils dits "siège" (finance, RH, marketing, administratifs...), cela semble moins inflationniste.*

**Carole Bereby**  
Responsable Recrutement et Mobilité Groupe  
GL TRADE SA



|  | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | > 10 ans |
|--|---------|---------|----------|----------|
|--|---------|---------|----------|----------|

|  |         |         |         |         |
|--|---------|---------|---------|---------|
| <b>Analyste-Programmeur</b>                      | 25 / 30 | 30 / 35 | 35 / 40 | 40 / 43 |
| <b>Ingénieur développeur</b>                     | 30 / 35 | 35 / 40 | 40 / 45 | 45 / 50 |
| <b>Ingénieur qualité et méthode</b>              | 30 / 33 | 33 / 38 | 38 / 42 | 42 / 45 |
| <b>Ingénieur intégration</b>                     | 30 / 35 | 35 / 40 | 40 / 45 | 40 / 45 |
| <b>Concepteur / Développeur Web</b>              | 22 / 26 | 26 / 30 | 30 / 35 | 35 / 45 |
| <b>Responsable R&amp;D</b>                       | NS      | NS      | 45 / 50 | 50 / 60 |
| <b>Chef de projet études &amp; développement</b> | 32 / 37 | 37 / 45 | 45 / 50 | 50 / 55 |
| <b>Architecte</b>                                | NS      | 37 / 45 | 45 / 55 | 55 / 65 |



## Conseil - MOA

Le marché de l'informatique est aujourd'hui un des secteurs de la croissance de l'emploi. Des milliers de créations nettes d'emplois sont encore attendues en 2008. L'externalisation des SI et le développement de l'offshore permet à la MOA de devenir un acteur incontournable au sein des entreprises.

L'évolution technologique lui permet d'être un pilote important qui assure la relation entre les équipes métiers et l'informatique.

2008 annonce un marché porteur pour la MOA.

Les candidats étant nombreux, on reste sur un marché équilibré où les rémunérations suivent une évolution rationnelle. Une exception, les nouveaux entrants ont des prétentions élevées auxquelles les entreprises répondent favorablement.

**Jihane El Idrissi**  
Consultante



*Compte tenu des recrutements que nous avons effectués cette année chez Sybase, nous avons constaté trois tendances pénuriques :*

- *Les ingénieurs développeur C++ et C# sur Windows et Unix. L'expertise en langage de programmation sur objets devient une compétence rare.*
- *Le poste de consultant en base de données. Déjà difficile à recruter depuis quelques années, cette tendance s'est largement accentuée cette année.*
- *Le poste d'avant-vente du principalement à la double compétence technique et commerciale.*

*Face à ces difficultés, nous intégrons de plus en plus de formations en interne pour pallier ce manque de recrutement. Cependant, cette solution n'est pas suffisante aujourd'hui. Nous sommes en recherche constante.*

*Privilégiant la qualité de leur vie personnelle, les candidats sont exigeants et de moins en moins mobiles.*

*Depuis 6 mois, nous assistons à une hausse considérable des salaires. En effet, un ingénieur jeune diplômé qui demandait auparavant 33 à 34 K€ souhaite aujourd'hui un salaire brut annuel de 40 K€.*

**Amina Altiti**  
Responsable des Ressources Humaines  
SYBASE



|   | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | > 10 ans |
|---|---------|---------|----------|----------|
| <b>Consultant</b>                           | 30 / 35 | 35 / 42 | 42 / 50  | 50 / 55  |
| <b>Chef de projet MOA</b>                   | NS      | 40 / 45 | 45 / 55  | 55 / 65  |
| <b>Directeur de projet</b>                  | NS      | NS      | 55 / 65  | 65 / 80  |
| <b>Consultant en stratégie/organisation</b> | 30 / 35 | 35 / 42 | 45 / 55  | 55 / 70  |
| <b>Directeur informatique</b>               | NS      | NS      | 60 / 70  | 70 / 85  |
| <b>Directeur de système d'information</b>   | NS      | NS      | 65 / 75  | 75 / 100 |



## Décisionnel - ERP

On constate un renouveau de l'outil informatique dans la gestion des entreprises aussi bien dans les grandes structures que dans les PME-PMI.

Parfaitement conscientes des avantages structurels et des avantages en termes de coûts, les entreprises sont extrêmement demandeuses des différents outils informatiques de gestion.

Parallèlement, l'offre des éditeurs de logiciels s'est élargie à l'ensemble du tissu économique

et permet aussi à des structures moyennes de s'offrir et d'implémenter de telles solutions.

Dans cette conjoncture, l'offre des entreprises est forte mais elles rencontrent des difficultés à recruter des candidats seniors. La rémunération des candidats est ainsi favorisée à la hausse pour ce secteur.

Cette tendance 2007 se poursuivra en 2008.

**Laetitia Langer**  
Manager



*Dans notre équipe technique, nous avons recruté cette année 6 consultants techniques. Juniors et confirmés, il devient difficile de trouver des ingénieurs maîtrisant les technologies ERP, Oracle. Pour pallier le problème, nous faisons donc appel à des sous-traitants spécialisés dans ces technologies. En tant que société suédoise, nous recherchons et non sans mal des ingénieurs bilingues anglais.*

*Au niveau des rémunérations, nous avons observé une hausse générale, en particulier sur les jeunes diplômés. À la sortie des écoles, les salaires demandés sont largement revus à la hausse. Cependant, nous ne pouvons pas répondre à cette demande souvent irrationnelle. Nous leur conseillons vivement dans leur choix professionnel de prendre en compte à la fois la politique salariale et les évolutions de carrières. La hausse des salaires ne pourra pas se poursuivre indéfiniment, les salaires en 2008 vont certainement se stabiliser pour une tendance plus normale.*

**Isabelle Willame**  
Directeur Technique  
READSOFT



|                               | 0-2 ans | 2-5 ans | 5-10 ans | > 10 ans |
|-------------------------------|---------|---------|----------|----------|
| <b>Développeur ABAP</b>       | 25 / 30 | 30 / 35 | 35 / 40  | 40 / 50  |
| <b>Consultant ERP</b>         | 30 / 35 | 35 / 40 | 40 / 50  | 50 / 65  |
| <b>Consultant fonctionnel</b> | NS      | 35 / 40 | 40 / 50  | 50 / 65  |
| <b>Chef de projet ERP</b>     | NS      | 35 / 40 | 45 / 55  | 55 / 70  |
| <b>Directeur de projet</b>    | NS      | NS      | 50 / 60  | 60 / 80  |