

2022
2023

Perspective

Impact

Emploi

Talent



LE GUIDE DES SALAIRES

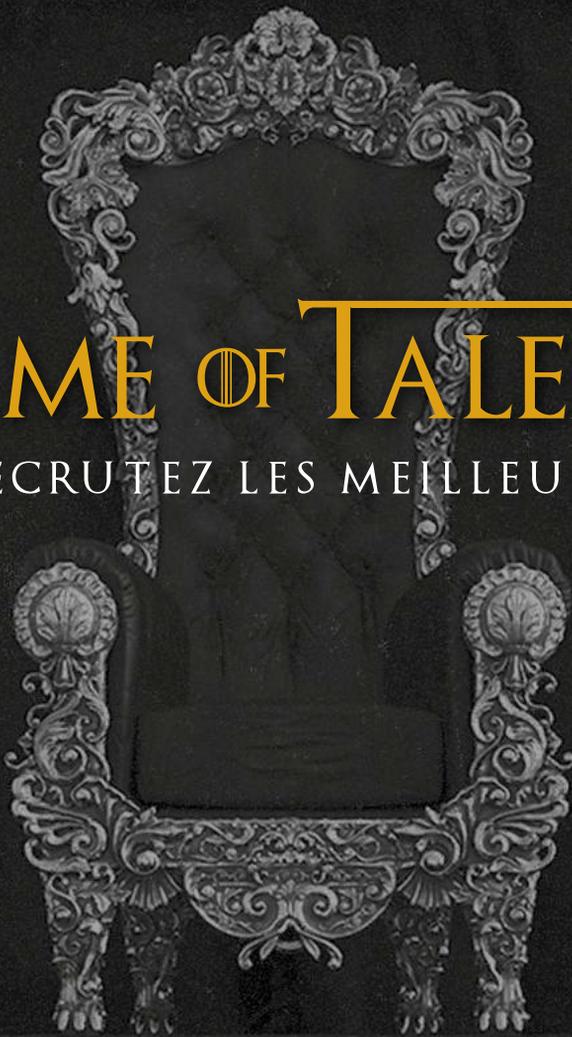
CÔTE D'IVOIRE & SÉNÉGAL

ÉTUDE RÉALISÉE PAR LE CABINET DE RECRUTEMENT

GREY SEARCH AFRICA



Le cabinet de recrutement expert en la matière (grise)



GAME OF TALENTS

RECRUTEZ LES MEILLEURS

greysearchafrica.com



Parmi les pays ouest-africains présentant une économie en pleine croissance, la Côte d'Ivoire et le Sénégal attirent investisseurs et entreprises en nombre... Des acteurs qui rencontrent actuellement une difficulté majeure : une réelle pénurie d'experts locaux.

La sous-région abonde aujourd'hui d'opportunités pour les talents internationaux, plus particulièrement les cadres supérieurs, dans des secteurs comme l'industrie, la finance, l'IT et le digital.

***RECRUTEURS ET
CANDIDATS ONT TOUT
INTÉRÊT À S'INFORMER DE
MANIÈRE PRÉCISE SUR LES
CONDITIONS SALARIALES
APPLIQUÉES,***

afin, pour les premiers, d'adapter leur politique en la matière, et, pour les seconds, de connaître la valeur de leur profil.

Leila Richard Touma
Directrice du cabinet de recrutement
Grey Search Africa

SOMMAIRE

06

UN DÉFI RELEVÉ
ENSEMBLE

09-11

MODE D'EMPLOI
- UN OUTIL DES PLUS UTILES
- SECRETS DE FABRICATION

16-19

ENTRETIEN AVEC
PAUL-HARRY AITHNARD,
DIRECTEUR GÉNÉRAL DE
ÉCOBANK CÔTE D'IVOIRE

27-28

ENTRETIEN AVEC
CÉDRIC MANGAUD,
CO-FONDATEUR ET
CEO DE M-STUDIO

07-08

LE MOT DE
LEILA RICHARD TOUMA,
DIRECTRICE DU CABINET
DE RECRUTEMENT
GREY SEARCH AFRICA

12-14

LE CABINET GREY SEARCH AFRICA
PAROLES D'EXPERTS

21-26

LA CÔTE D'IVOIRE,
VÉRITABLE MOTEUR RÉGIONAL

29-146

GRILLE SALARIALE
DE LA CÔTE D'IVOIRE

147-150

ENTRETIEN AVEC
LAURE GNAGBÉ BLÉDOU,
DIRECTRICE ÉDITORIALE & MARKETING,
RÉDACTRICE EN CHEF DE BAYARD AFRIQUE

153-156

LE SÉNÉGAL,
L'AUTRE MOTEUR
DE LA SOUS-RÉGION

157-190

GRILLE SALARIALE
DU SÉNÉGAL

191-194

ENTRETIEN AVEC
DJIENABA FALL,
CHIEF OF STAFF PEOPLE OPERATIONS
WAVE MOBILE MONEY GROUPE

196-198

LES DIASPORAS : ANALYSE DE
LA MAISON DE L'AFRIQUE

199

GREY SEARCH AFRICA
EN QUELQUES CHIFFRES

201

REMERCIEMENTS



UN DEFI RELEVÉ ENSEMBLE

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est essentiel pour moi d'adresser un hommage sincère et appuyé à toute l'équipe de Grey Search Africa et à tous les experts qui ont contribué à ce guide. Passionnés et particulièrement concentrés sur leur mission première (dénicher les talents capables d'apporter un réel avantage compétitif à une entreprise), ses membres ont, une nouvelle fois, répondu présent afin d'accomplir les tâches ardues de recherche, d'analyse et de décodage de données récoltées auprès de milliers de profils. Et ils proposent, cette fois encore, un outil pratique, clair et complet. Un travail réellement impressionnant et, une nouvelle fois, je vous en remercie, très cher(e)s collègues et partenaires !

Leila Richard Touma
Directrice du cabinet de recrutement
Grey Search Africa

LE MOT DE LEILA RICHARD TOUMA

DIRECTRICE DU CABINET DE RECRUTEMENT
GREY SEARCH AFRICA



Une deuxième édition représente forcément un challenge passionnant. Il s'agit pour notre équipe de ne pas décevoir après avoir reçu pour la première de nombreux encouragements et remerciements...L'idée est alors finalement très simple : faire plus, faire mieux ! Pour améliorer le Guide des Salaires, nous avons d'abord décidé de l'étendre géographiquement, en réalisant pour le Sénégal un travail à l'image de notre expertise, une analyse qualitative et quantitative qui sera très prochainement semblable à l'édition Côte d'Ivoire 2022/2023. La deuxième économie d'Afrique de l'Ouest ne pouvait décemment plus rester sous nos radars.

Les investigations et les analyses des données récoltées par nos spécialistes se sont également élargies sectoriellement, s'attaquant aux nouveaux métiers des startups et aux marchés porteurs, dans les secteurs de l'IT, de la banque et du digital notamment. Leurs résultats ont été affinés, proposant des moyennes en fonction des années d'expérience... Une donnée majeure en matière de salaire. La version 2022/2023 est ainsi nettement plus précise, encore plus utile, aussi bien pour les recruteurs que pour les talents.

Les premiers pourront proposer des rémunérations en adéquation avec la réalité du marché et s'appuyer sur des données fiables pour mettre en place une grille salariale attrayante... Les seconds sauront, quant à eux, négocier de manière avertie leurs salaires, leurs avantages et leurs objectifs de carrière tournée vers des postes aux rémunérations attractives.

Cet outil, toute notre équipe en est particulièrement fière. Il reflète parfaitement notre professionnalisme et notre engagement permanent au service des forces vives de la sous-région. L'Afrique de l'Ouest impressionne aujourd'hui par le dynamisme de sa jeunesse et par le panel de ses profils. Depuis plus de 10 ans, la Côte d'Ivoire connaît une croissance continue, les niveaux de vie du pays ont radicalement changé la donne et nous ne pouvons plus nous baser sur les mêmes niveaux de rémunérations qu'en 2010.

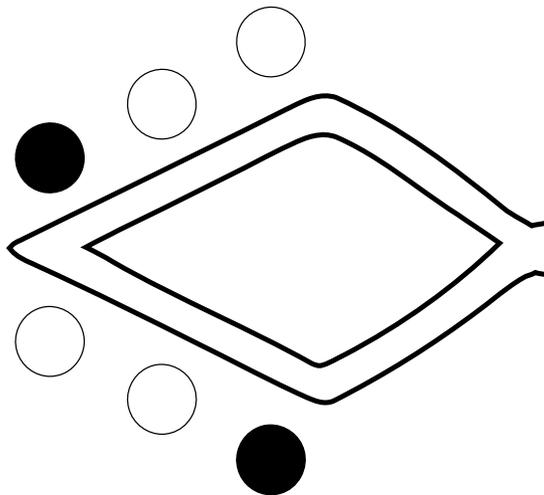
C'est la mission de Grey Search Africa de les accompagner dans cette démarche, en activant une des principales clés de la croissance : la mobilité de partage et d'expertise.

Cette mobilité, nous en faisons la promotion et nous l'accompagnons au sein de chaque pays. Aux niveaux sous-régional et continental, ainsi qu'au sein des diasporas aux aspirations africaines croissantes, nos équipes recherchent et contactent les meilleurs profils pour donner naissance à des relations professionnelles saines et équilibrées entre ces derniers et nos clients.

Aujourd'hui, ce sont l'IT et le digital qui ont la cote sur le marché du travail. Pour recruter et retenir de nouveaux talents, les entreprises doivent faire preuve de créativité et d'innovation, à travers la mise

en place du télétravail, l'amélioration des conditions d'onboarding ou de bien-être au travail, la marque employeur, le respect des règles de l'OIT... Nous constatons aussi « une uberisation » de la main d'œuvre : de plus en plus d'experts qualifiés souhaitent avoir des contrats de type « consultance » plutôt qu'un CDI à tout prix. Notre vision globale du marché régional et notre connaissance précise du terrain nous permettent ainsi de vous aider à comprendre cette nouvelle donne et de participer, en tant qu'acteur « invisible », au cercle vertueux de la croissance. Nous sommes les petites mains qui permettent que le courant passe entre recruteurs et candidats... Mais, en plus, - et c'est sans doute ce qui nous réjouit le plus chez Grey Search Africa - nous avons conscience que nous améliorons la vie des gens.

Il ne me reste qu'à vous souhaiter une bonne lecture !





MODE D'EMPLOI

UN OUTIL DES PLUS UTILES

Basé sur les standards internationaux, ce Guide a été réalisé par une équipe d'experts qui a mené une véritable enquête sur la rémunération... Pour être plus précis, une étude statistique et scientifique annuelle. Recruteurs et recrutés en retirent les bénéfices : les premiers en termes de connaissance de la grille de rémunération de leur marché et de son évolution, les seconds ayant, quant à eux, entre les mains l'outil qui leur permettra de négocier efficacement leur salaire et de gérer au mieux leur carrière.

Concrètement, ce travail regroupe des grilles de rémunération par fonction et par secteur, complétées par une analyse des principales tendances des marchés de l'emploi et du recrutement. Toutes les données salariales ont été récoltées au sein d'un panel représentatif du marché ivoirien et, depuis cette année, du marché sénégalais. Pour les recruteurs de ces deux pays, ce guide constitue donc un outil de référence pour piloter leurs politiques et projets RH.



Recrutement et fidélisation sont devenus des enjeux clés pour une entreprise. Mener une politique de rémunération réaliste et conforme au marché reflète une culture saine d'entreprise... Un impact fort sur la marque « employeur ». Côté « recrutés », ce guide permet de faire le point sur son salaire actuel, de le comparer aux pratiques du marché... L'outil référent pour (re)négocier son salaire auprès de son employeur ou lors d'un processus de recrutement. À travers le décryptage des tendances, les candidats peuvent également identifier les profils recherchés à Abidjan ou à Dakar.

Nous constatons d'importantes variations entre les salaires minimums et maximums, dues aux différences de tailles d'entreprises : grandes structures vs TPE/PME moins à même d'offrir les avantages de groupes internationaux. Enfin, nous avons également relevé un shortage de talents où la pénurie de l'offre se fait rudement sentir : IT, assurance, finance... Au sein des secteurs pour lesquels toutes les formations qui ne sont pas présentes localement.

SECRETS DE FABRICATION

La crédibilité de ce guide et l'intérêt qui en découle reposent sur ses secrets de fabrication. La méthodologie que nos équipes ont suivie afin de récolter un nombre suffisant d'informations pour proposer une étude fiable, et d'ensuite les compiler de manière digeste et logique, repose sur des règles précises :



Les principales informations recueillies par nos spécialistes sont le salaire net mensuel en FCFA.



La méthodologie de recherche des profils constituant les panels Côte d'Ivoire et Sénégal a été affinée. La base de données Grey Search Africa compte quelques 15.000 profils - la cuvée 2020-2021 actualisée et enrichie - issus d'un sourcing particulièrement large. Des Directeurs des Ressources Humaines (DRH) ou services RH ont été impliqués.



Un véritable travail d'identification en amont des profils junior (diplômé depuis moins de 5 ans), middle (entre 5 et 10 ans d'expérience) et senior (plus de 10 ans d'expérience) a été réalisé.



Les données sont collectées lors d'un entretien candidat « traditionnel ». Il ne s'agit pas d'un question-réponse dédié au guide, ce qui permet de récolter plus d'informations avec une véritable transparence sur un sujet aussi sensible que la rémunération. Les candidats sont prévenus et acceptent que leurs données soient utilisées dans le cadre de nos missions (recrutement, étude...).



Les interviews candidats ont essentiellement pris la forme d'entretiens et les postes répertoriés dans le Guide correspondent à ces interviews. L'analyse et le traitement des données ont été réalisés par l'équipe experte Grey Search Africa en binôme, l'ensemble ayant donc été revu et vérifié ligne par ligne.

Notre expérience terrain sur la Côte d'Ivoire et les retombées de la première édition nous ont permis d'effectuer un traitement de données beaucoup plus conséquent... Un travail qui nous permet de pénétrer de nouveaux écosystèmes et repérer de nouveaux talents. Un bonus important pour nos équipes et notre cœur de métier ! Sachez enfin qu'un nouvel élargissement des données salariales est d'ores et déjà en cours pour la prochaine édition.



AUX,
CÔTÉS DES
RECRUTEURS
ET DES
TALENTS
ACTEUR
DE LA
CROISSANCE

LE CABINET GREY SEARCH AFRICA, PAROLES D'EXPERTS

Chez Grey Search Africa, nous avons coutume de dire que **nous sommes « les petites mains invisibles » de la croissance.**

Si la discrétion est ancrée dans notre ADN, en tant qu'experts expérimentés et particulièrement attentifs aux changements rapides du marché du travail, nous mettons à profit nos compétences pour dénicher les quelques rares talents capables d'apporter un réel avantage compétitif à votre entreprise. Parce que l'humain est ce qu'elle a de plus capital, le cabinet vous accompagne dans l'identification, l'évaluation, la sélection et l'approche directe de professionnels confirmés, middle et top management.

Une méthodologie affinée, des techniques pointues, un processus éprouvé, une discrétion assurée... Notre équipe met ses atouts au service de ses partenaires pour garantir une parfaite agilité et fiabilité. Pour nous, chaque entreprise est unique, à l'instar de l'expertise de Grey Search Africa.

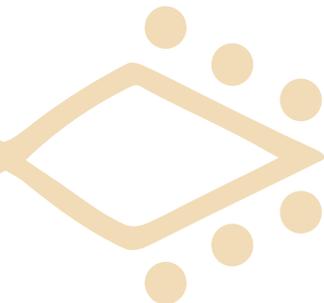
NOTRE PROXIMITÉ NOTRE VÉRITABLE VALEUR AJOUTÉE

Humblement, nous endossons aujourd'hui la cape d'accélérateur de performance, grâce, notamment, à notre étroite proximité avec les marchés au sein desquels nous œuvrons. Notre parfaite compréhension de l'ensemble de leurs enjeux et besoins, notre implantation stratégique en Afrique, et une appréhension des bassins d'emplois et d'activités locaux représentent les atouts cruciaux de notre offre.

Nos collaborateurs sont ainsi dotés de connaissances approfondies des marchés de l'emploi, ainsi que des contextes économiques, sectoriels et réglementaires des pays africains. Capables d'anticiper les obstacles et d'appréhender l'avenir de l'emploi, leur vision exhaustive et objective du marché leur permet de déceler les meilleurs potentiels. Des atouts qui constituent notre cœur de métier et font réellement la différence.

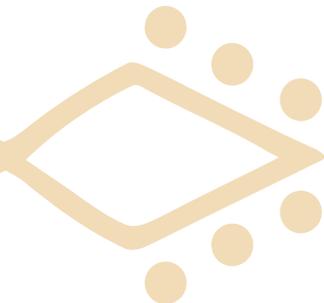
L'équipe Grey Search Africa conjugue son expérience avec de nombreuses compétences. Elle s'appuie sur des bases de données enrichies quotidiennement, des techniques spécifiques d'approche directe (scénarios, web tracking, réseaux sociaux, etc.) et des outils d'évaluation nouvelle génération. À l'écoute permanente des évolutions des technologies de l'information et de la communication, toujours prêts à explorer des approches novatrices, les consultants aguerris du cabinet n'ont de cesse de mettre à profit les méthodes les plus avancées et pertinentes.

Outre notre connaissance du marché des ressources humaines, notre engouement pour le monde de l'entreprise comme pour ceux qui la constituent, Grey Search Africa, c'est avant tout :



Une équipe d'experts dédiée et dévouée,

sachant accompagner des visions et ambitions singulières ;



Une solution clé en main

efficace, répondant à des besoins ciblés pour plus de productivité ;



Des process personnalisés

adaptés à des problématiques et contextes spécifiques.

Notre équipe de consultants aux savoirs et expériences diversifiés, sachant allier flexibilité, pro activité et efficacité, se réinvente sans cesse et continue à se dépasser, afin de vous assurer les solutions les plus adaptées.



Les Editions
CAURIS

Sage Tech Partner

Optimisez l'utilisation de votre
solution SAGE

CAURIS
CLOUD



EDIREPORT &
DECISION

CAURIS
CLOUD



EDITRACE

CAURIS
CLOUD



EDISAUV

CAURIS
CLOUD



EDIVIREMENT

Mobilité



Plug-and-Play



User-friendly



ENTRETIEN AVEC PAUL-HARRY AITHNARD

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE ECOBANK CÔTE D'IVOIRE
DIRECTEUR RÉGIONAL EXÉCUTIF POUR LA ZONE UEMOA

 Paul-Harry Aithnard



*La sensibilisation de nos équipes,
à travers des formations, aux
sujets RSE et un recrutement
beaucoup plus centré sur les
sujets de durabilité.*





Togolais de nationalité, Paul-Harry Aithnard est Titulaire d'une maîtrise en Histoire de l'Université Sorbonne Paris VI, d'un diplôme de troisième cycle en Administration des affaires et d'un Master en finance de la prestigieuse école HEC Montréal, il débute son parcours dans la finance en 1998, à BNP Paribas Securities au Canada au poste d'Analyste. En 2000, il intègre le groupe BBSP en qualité de Responsable Equity, avant de devenir 7 ans après Directeur des matières premières. En 2008, Paul-Harry revient en Afrique et fait son entrée au groupe Ecobank en qualité de Directeur de la Recherche. Il y occupe ses fonctions actuelles depuis 2018. Dans le cadre de notre Guide des salaires, il a gentiment accepté de répondre à nos questions et nous détaille sa vision sur l'avenir des Ressources Humaines dans le monde des finances en Afrique.

Une étude Robert Walters parue cette année explique que les grands projets de transformation IT repartent à la hausse, et que les profils Experts en infrastructures, en cybersécurité et en cloud sont fortement sollicités. Est-ce le cas chez Ecobank ?

Oui, nous avons remarqué chez nous deux mouvements : un départ massif et non prévu de profils IT vers d'autres employeurs, et un besoin croissant dans des métiers liés à la cybersécurité, au développement, au IT Service Management... Les métiers qui permettent de faire le lien entre le business et la technologie, une tendance certainement liée à la forte digitalisation actuelle des services financiers.

Au sein de ce secteur financier, de nouveaux concepts comme « la finance verte » ou « les termes de paiement entre différents pays » ont vu le jour. Comment recrutez-vous et formez-vous vos nouveaux collaborateurs en fonction de cette nouvelle donne ?

Nous avons recruté aux différents étages : au premier, des profils permettant de couvrir tous les angles liés à la durabilité, au deuxième, ce fut au tour des profils RSE et Développement durable, déjà présents chez L'Oréal, LVMH...

Des grands groupes qui ont compris avant notre secteur l'importance de la marque Employeur et tous



les sujets liés à la durabilité. Aujourd'hui, nous essayons donc de recruter des personnes expérimentées dans ces domaines. Au dernier étage, celui des ressources humaines, nous avons lancé deux actions : la sensibilisation de nos équipes, à travers des formations, aux sujets RSE et un recrutement beaucoup plus centré, comme je l'ai expliqué, sur les sujets de durabilité.

De nouveaux concepts en matière de recrutement sont aujourd'hui mis en avant : la diaspora, la mobilité panafricaine, la spécialisation... Sont-ils devenus les nouveaux mots d'ordre du secteur de l'emploi en Afrique également ?

Ce sont effectivement des éléments importants, pour la diaspora depuis plusieurs années. Ce qui est nouveau, c'est le fait qu'à travers les outils bancaires digitaux, la diaspora peut plus facilement s'impliquer tout en restant à l'étranger, sur des sujets de développement. Le sujet de la mobilité africaine est, quant à lui, plus récent. C'est même devenu un véritable mot d'ordre dans la manière de gérer la banque : on essaie, en effet, de privilégier le partage d'expérience en envoyant, par exemple, des banquiers qui ont travaillé en Afrique de l'Ouest vers l'Afrique australe ou centrale. Ces partages de connaissances se font sur des métiers nouveaux, comme les nouvelles technologies. La mobilité est devenue réellement essentielle pour nous... La spécialisation également ! Nous avons effectivement plus besoin de spécialistes que de généralistes à tous les étages. Au niveau des Ressources humaines par exemple, nous sommes beaucoup plus exigeants sur le type de profil que nous recrutons et nous cherchons des personnes expérimentées en gestion des performances.

Alors, au regard de cette nouvelle donne, quels conseils pourriez-vous donner à des recruteurs qui désirent attirer des talents vers le monde de la finance ?

Le premier conseil, c'est l'ouverture d'esprit ! Je pense qu'il ne faut plus chercher des profils financiers ou des profils "Junior banquier". De plus en plus, il faut attirer des profils "non bancaires". Cette année, j'ai ainsi recruté plusieurs personnes issues du domaine des télécommunications ou de la distribution grand public, parce qu'elles semblent proposer une manière de penser qui nous aide pour faire de la banque de détail. Mon deuxième conseil consiste à adopter une stratégie de développement des talents extrêmement claire. J'ai l'impression qu'aujourd'hui plus que jamais, il faut être capable d'identifier tôt, dès l'école, les talents primaires et les former. La transition entre le monde de l'école et le monde du travail est essentielle aujourd'hui.

Dans un rapport récent, l'Organisation Internationale du Travail explique que plus d'un Africain sur cinq n'avait pas d'emploi, pas d'éducation ou pas de formation en 2020. Comment fait-on pour favoriser l'emploi des jeunes dans un tel contexte ?

D'abord, nous avons mis en place un programme de stage qui permet à de jeunes Africains d'avoir accès au monde du travail. Nous avons signé des partenariats avec des structures dédiées au développement humain ou de conseil, en mesure également d'accompagner ces jeunes. Nous travaillons aussi avec les autorités, à l'image de notre collaboration avec les agences "Emploi Jeune".

Enfin, nous avons parfois des besoins très spécifiques – des profils d'ingénieurs de données par exemple – que nous pouvons

trouver dans des instituts spécialisés présents dans certains pays africains et avec qui nous sommes partenaires.

**Après les jeunes, parlons des femmes !
Et plus précisément du programme
d'Ecobank intitulé "Ellever"...**

Nous croyons beaucoup en ce programme et nous y mettons donc notre cœur ! Le constat de départ : il y a une majorité de PME en Afrique et, pour 80% de ces dernières, le problème s'articule autour du financement... Et la plupart de ces PME sont détenues par des femmes. Nous avons donc décidé de les cibler en mettant en place une doctrine très simple : financement contre formation ! Autrement dit, nous vous accordons un financement si vous acceptez de suivre une formation. Gestion, finance, leadership et management y sont abordés, mais également la digitalisation. On accompagne de manière concrète ces femmes vers cette fameuse digitalisation, véritable clé de la survie future des entreprises. Notre objectif est de suivre 350.000 PME sur un cycle de cinq ans.

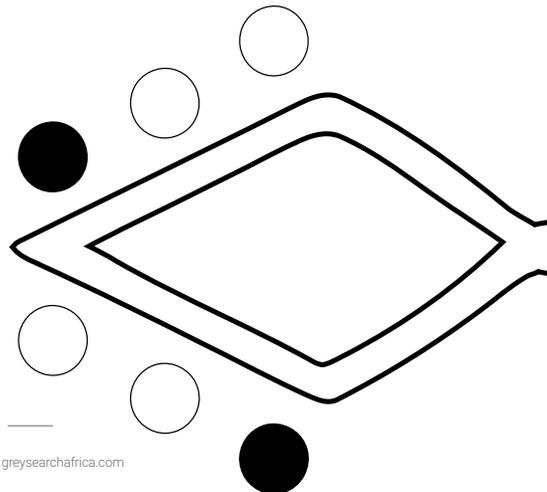
**Promouvoir la transformation et
l'industrialisation des économies
africaines... C'est également un de
vos objectifs actuels. Quel est son
impact sur votre politique RH ?**

La pandémie de COVID a prouvé que l'Afrique ne peut se construire uniquement en important. Il faut que nous puissions industrialiser nos économies, pour produire de manière plus massive sur le continent. En tant que banque, nous devons accompagner financièrement les secteurs privé et public dans leur politique d'industrialisation. Nous voulons permettre aux entreprises de taille intermédiaire, d'une quinzaine de secteurs que nous avons ciblés, de monter

en gamme et de produire de manière plus industrielle. Pour cela, nous investissons, en termes de ressources humaines, dans la force commerciale qui ira au contact de ces acteurs. Parallèlement, nous proposons une politique de formation plus engageante, plus agressive, afin que nos employés s'approprient une connaissance plus pointue des secteurs concernés.

**Avez-vous autre chose à ajouter sur
les thématiques du recrutement et de
vos politiques RH ?**

Nous sommes présents dans 33 pays africains et avons comme ambition de servir un milliard de clients... Ecobank peut, au regard de sa taille et de ses objectifs, devenir une véritable usine à talents continentale. Cela doit entrer dans notre ADN à travers nos politiques RH. Notre deuxième impératif sur le long terme : participer efficacement à l'emploi de la femme africaine... C'est un énorme enjeu ! Nous devons donc encore plus développer notre marque Employeur, en insistant sur la question du genre. Aujourd'hui, Ecobank est une marque reconnue sur le marché et nous devons poursuivre nos efforts dans ce sens.



DE L'EXPERTISE COMPTABLE ET PAS QUE.

Expérience

Proximité

Agilité

Confiance



From Advisory
to Partnership

Audit • Conseil • Expertise Comptable • Formation

Membre de l'Ordre des Experts Comptable de Côte d'Ivoire.

 Fin4Africa®

fin4africa.com

LA CÔTE D'IVOIRE
TOUR
D'HORIZON
D'UN
MARCHÉ
EN PLEINE
EXPANSION

LA CÔTE D'IVOIRE VÉRITABLE MOTEUR RÉGIONAL

Plus de 400 millions de personnes âgées de 15 à 35 ans...
La population africaine reste aujourd'hui encore la plus jeune du monde !

Cette jeunesse constitue la future force vive, l'avenir économique, social, politique et culturel du continent. Mais pour que ce futur se présente sous les meilleurs auspices, un défi crucial doit être relevé : l'emploi. Selon la Banque Africaine de Développement, en 2015, un tiers de ces 400 millions de jeunes africains était au chômage, un autre tiers avait un emploi vulnérable et seulement un sur six occupait un emploi salarié. Toujours selon la BAD, sur 10 à 12 millions de jeunes entrant sur le marché du travail en Afrique chaque année, seuls trois millions d'emplois formels sont créés.

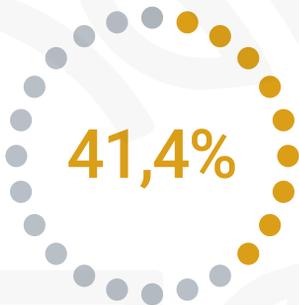
Pour que le continent puisse profiter de cette impressionnante démographie et réellement prospérer, il est essentiel de libérer et d'exploiter ce potentiel démographique. C'est précisément un des axes majeurs de la politique économique; un des moteurs qui tirent le continent vers le haut. Pays phare de sa sous-région, **la Côte d'ivoire s'appuie sur une croissance économique dynamique**, forte et stable depuis 2012, avec un ralentissement en 2020, dû aux conséquences de la crise de la COVID-19. **Le pays demeure, malgré tout, le principal poumon économique d'Afrique de l'ouest francophone et exerce une réelle influence auprès de ses voisins.**

En voici les preuves en quelques chiffres :

Sources :

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/CI/chiffres-cles>
Rapports de la Banque Africaine de Développement

Population âgée de moins de 15 ans



Superficie et nombre d'habitant



Taux d'alphabétisation des adultes



Croissance démographique



Croissance du PIB réel en 2021



PIB de l'UEMOA et des exportations



PARTS DE MARCHÉ MONDIAL

Production de Cacao



1er
Producteur
Mondial
du Cacao

Production d'Anacarde



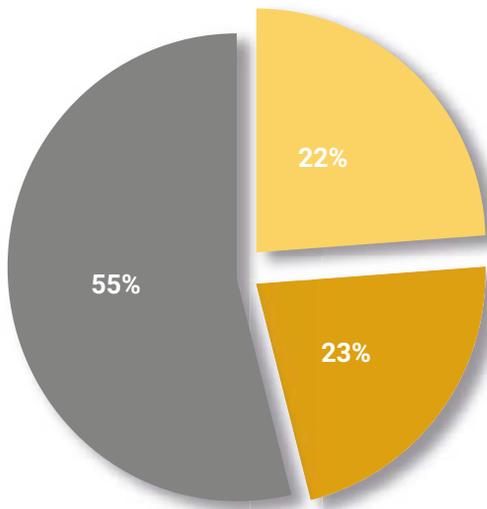
1er
Producteur
Mondial
d'Anacarde

Depuis 2015

Réseau routier de l'UEMOA



RÉPARTITION SECTORIELLE DU PIB



Secteur primaire

*Principalement
Agriculture*

Secteur secondaire

*Principalement
Raffinage de pétrole
Énergie
Agro-alimentaire
Btp*

Secteur tertiaire

*Principalement
Télécommunications
Transports
Commerce
Activités financières*

La Côte d'Ivoire présente des signes de transformation structurelle, comme en témoignent la récente émergence d'une transformation locale des matières premières et la diversification des exportations.

Vous l'avez compris, la Côte d'Ivoire a le vent en poupe et ne cesse d'hisser ses voiles, notamment en termes d'infrastructure et de formation, afin de poursuivre son développement et de continuer à attirer les investisseurs du monde entier. L'autre secret de la réussite s'articule aujourd'hui autour de la capacité à attirer les talents de tout le continent... C'est à la fois le défi actuel des entreprises ivoiriennes et le rôle premier de notre cabinet.

Sources :

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/CI/chiffres-cles>
Rapports de la Banque Africaine de Développement

AUTORITÉS ET ACTEURS ÉCONOMIQUES INVESTIS ENSEMBLE

Premier producteur mondial de cacao et de noix de cajou, la Côte d'Ivoire enregistre l'un des taux de croissance économique les plus rapides et soutenus en Afrique subsaharienne depuis près de dix ans. Mais attention, si le secteur primaire et, plus particulièrement, les deux denrées citées, tire bien évidemment le pays vers le haut en termes de recettes et d'emploi, d'autres tendances et l'implication des pouvoirs publics sont également responsables de cette réussite :

📍 Un effort particulier a été porté sur **les infrastructures, indispensables outils de la croissance**. À Abidjan, routes et ponts ont donné lieu à de grands chantiers, qui continuent à voir le jour aux quatre coins de la ville : un projet de métro a été lancé, le transport lagunaire connaît une renaissance... L'objectif : alléger la circulation et permettre aux Abidjanais de se rendre plus sereinement sur leurs lieux de travail. Même combat à l'intérieur du pays : autoroutes et routes refaites y sont légion.

📍 Le **Programme Économique pour l'Innovation et la Transformation des Entreprises (PEPITE)** a été lancé en octobre 2022. Ce programme cible les très petites et moyennes entreprises (TPE, PME), ainsi que les entreprises de taille intermédiaire (ETI) ayant un fort potentiel de croissance. Au total, 15 domaines d'activités répartis en trois catégories de pôles sectoriels (pôles agricoles et agro-industriels, pôles à dominante industrielle et pôles à dominante tertiaire) sont visés... L'objectif : un accompagnement public rationalisé pour accélérer leur croissance, en vue de répondre aux besoins du marché domestique, puis conquérir des marchés internationaux et renforcer la position concurrentielle de la Côte d'Ivoire.

📍 Aux côtés des autorités ivoiriennes, les acteurs économiques s'organisent également. Le **#Ci20, collège d'entreprises de l'innovation** réunies sous forme associative baptisée "Côte d'Ivoire Innovation 20", travaille ainsi à la création de milliers d'emplois dans le secteur des TIC... L'objectif : faire du continent le centre pour l'innovation et les startups, et la création de 2.000 emplois sur deux ans. Concrètement, le #Ci20 ambitionne de donner un interlocuteur aux plus hautes instances, d'aider à créer un cadre réglementaire favorable aux investisseurs, et de promouvoir la compétitivité des start-ups ivoiriennes à travers un accès privilégié et maîtrisé aux financements et aux marchés.

ENTRETIEN AVEC CÉDRIC MANGAUD

CO-FONDATEUR ET CEO DU MSTUDIO



Cedric Mangaud

Cédric Mangaud est un véritable « **serial entrepreneur** », comptant de nombreuses start-up à son actif, principalement dans le domaine des services mobile. Son dernier projet en date, Mstudio, a pour objectif de lancer des start-up et de les emmener au niveau des standards internationaux. L'Afrique francophone et plus particulièrement les pays de l'UMOA (Union Monétaire Ouest-Africaine) sont visés. Concrètement, le Mstudio va recruter des entrepreneurs qualifiés pour lancer des start-up - le véhicule le plus adapté pour transformer l'important secteur informel -, les accompagner et les financer. Cédric propose une vision très claire du marché de l'emploi ivoirien : les profils recherchés, les compétences à mettre en avant, les meilleures pratiques pour former des équipes solides.



Cette volonté d'impact permet d'attirer des profils intéressés par la mission, de les retenir et de les motiver au quotidien.

Comment définissez-vous le travail pour une start-up aujourd'hui ?

Travailler pour une start-up, c'est la liberté de faire ce qu'on aime, la possibilité de vivre de sa passion et de sa conviction... Mais c'est également beaucoup de renoncement, parce que c'est beaucoup de travail et qu'on a besoin d'être engagé. Et c'est l'obligation de se remettre en question, d'être agile, d'être capable de s'adapter au marché... C'est aussi mettre en place une technologie qui évolue, qui ne cesse de progresser, sans que les coûts opérationnels ne soient trop lourds.

Quelles compétences et quels profils recherchez-vous à travers le Mstudio ?

Nous recherchons trois types de profil très différents.

D'abord des fondateurs, des entrepreneurs qui vont accompagner les projets que nous allons lancer.. Des entrepreneurs expérimentés, ainsi que des responsables produits, marketing et commerciaux qui ont déjà une certaine expérience et qui ont envie de passer dans un rôle de fondateur, et ce que j'appelle les bons élèves qui ont fait des grandes écoles ou des cabinets de conseil.

Enfin, nous allons recruter les équipes des start-up, lorsque les premiers entrepreneurs et la core-team seront en place, et que les projets auront démarré.

Grey Search Africa vous accompagne dans ce processus de recrutement. Pourquoi vous êtes-vous adressé à un cabinet de chasseurs de tête ?

Le recrutement est un sujet extrêmement important pour nous : le recrutement des équipes, c'est la clé d'une société ! Nous sommes donc prêts à y consacrer du temps et des moyens. Nous recrutons donc soit en direct, soit via Grey Search Africa. C'est un travail qu'on effectue toujours mieux lorsqu'on est accompagné !

Recruter, c'est une première étape... Ensuite il faut garder les compétences au sein de sa start-up ! Des conseils pour un onboarding réussi ?

L'important, c'est de constituer une marque employeur... Il faut la vivre, en être convaincu ! C'est cette volonté d'impact qui permet d'à la fois attirer des profils intéressés par la mission, et de les retenir et de les motiver au quotidien.

Quelle est votre analyse sur le marché actuel du recrutement en Côte d'Ivoire ?

C'est difficile partout, pas uniquement en Côte d'Ivoire. Recruter de bonnes équipes est un équilibre pas facile à obtenir, que l'on mesure un peu tard : ça ne se mesure pas le premier jour... En Côte d'Ivoire plus particulièrement, dans notre cas, nous recherchons des profils ivoiriens qui présentent une expérience à l'international. Des Ivoiriens en Côte d'Ivoire ou issus de la diaspora et qui veulent retourner au pays. Le Mstudio, c'est surtout et avant tout un moyen pour les talents de cette diaspora, présente à travers le monde, qui ont des compétences intéressantes et l'envie de rentrer en Côte d'Ivoire, d'atterrir avec un projet financé, structuré et qui a de l'ambition.

Une stratégie salariale a-t-elle été mise en place pour ces divers recrutements ?

Tout dépend des postes. Pour les entrepreneurs, l'intéressement se fait à travers des parts de capital dans la société, on leur assure au moins la majorité de ces dernières à la sortie du Mstudio. C'est donc leur entreprise, à leurs yeux et aux yeux de potentiels investisseurs. Pour les autres profils du Mstudio, nous avons défini des grilles de salaires. Pour les employés des start-up qui verront le jour, ce sera à ces dernières de les établir.

Pour conclure, quelques bonnes pratiques à partager en termes de recrutement ?

J'aimerais conclure par un dernier conseil: si j'étais Ivoirien - j'ai d'ailleurs la chance d'avoir la nationalité ivoirienne ! -,

Sénégalais, Togolais ou Béninois en dehors de mon pays d'origine, je n'hésiterais pas deux minutes avant de rentrer et de développer des projets dans mon pays... C'est le moment !



**GRILLE
SALARIALE
CÔTE D'IVOIRE**

POUR MIEUX COMPRENDRE LES GRILLES SALARIALES

Afin de faciliter la lecture de ce guide, nous avons classé les métiers par secteur d'activité et par ordre alphabétique.

À partir de combien d'années d'expérience est-on considéré comme senior ?

Il n'existe pas de réponse précise à cette question car cela dépend beaucoup du poste visé. Mais dans une grande majorité des cas, on peut dire qu'il existe trois grandes catégories de séniorité: junior, middle et senior. Pour ce faire, nous avons pris le parti de nous baser sur le nombre total d'années d'expérience. Nous avons défini un profil junior comme ayant entre 0 et 5 ans d'expérience ; un profil middle entre 5 et 10 ans d'expérience et un profil est considéré sénior à partir de 10 ans d'expérience.

Le talent shortage et la croissance en Afrique de l'Ouest a promu très rapidement certains talents à des postes de direction. Aussi, vous trouverez dans ce guide, certains « directeurs » ou « managers » avec moins de 5 ans d'expérience. Mais la réalité du marché du travail ivoirien et sénégalais est là : en pleine croissance, dynamique et concurrentielle.

Pour certains métiers, notre échantillonnage ne nous a pas permis de collecter des informations pertinentes et représentatives. Nous avons fait le choix donc de laisser les cellules vides.

En matière d'embauche, les recruteurs ont pour habitude de préciser le niveau d'expérience requis sur un poste. Il est donc tout à fait normal que vous trouviez les noms de poste accompagnés de qualificatifs « senior », « expérimenté », « confirmé ».

Le niveau d'expérience requis n'est pas à confondre avec l'âge. On peut être jeune diplômé ou junior passé 40 ans, dans le cadre d'une reconversion professionnelle par exemple.



ACCUEIL & SERVICES

Gestion & Traitement de l'information

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Archiviste/ Documentaliste	Moins de 5 ans	100 000	250 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	300 000	750 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Opérateur de saisie	Moins de 5 ans	100 000	150 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	350 000	650 000
	Plus de 10 ans	200 000	400 000	750 000
Traducteur	Moins de 5 ans	100 000	350 000	650 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	550 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 000 000	3 500 000

Hôtessariat

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Hôte d'accueil/ Standardiste	Moins de 5 ans	100 000	150 000	200 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	200 000	300 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Hôte d'accueil/ Standardiste (anglais courant/ bilingue)	Moins de 5 ans	150 000	200 000	250 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	450 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

The background is a solid yellow color with several overlapping, thin white lines that form abstract, organic shapes resembling circles or loops. The text is centered in the middle of the page.

ACHATS & SUPPLY CHAIN

Buying & Procurement

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Acheteur BTP	Moins de 5 ans	250 000	350 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	400 000	600 000
	Plus de 10 ans	400 000	600 000	800 000
Acheteur IT/ Services	Moins de 5 ans	150 000	350 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	450 000	800 000
	Plus de 10 ans	350 000	700 000	1 200 000
Acheteur matières premières/ industriel/ grande distribution	Moins de 5 ans	250 000	500 000	1 100 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	600 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 000 000	1 500 000
Assistant achats	Moins de 5 ans	100 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	500 000	600 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Commodity manager/ Lead buyer	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	650 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 050 000	1 800 000

Buying & Procurement (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Gestionnaire achats	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	650 000	1 400 000
	Plus de 10 ans	350 000	750 000	1 600 000
Responsable achats	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	800 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	450 000	1 050 000	3 000 000
Responsable moyens généraux	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	550 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 100 000	1 600 000

Fonctions de Direction

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur achats	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 500 000	7 000 000
Directeur de la relation clients	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 200 000	1 500 000	3 000 000
Directeur des opérations	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 500 000	3 000 000	8 500 000
Directeur logistique	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 500 000	5 000 000
Directeur moyens généraux	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	800 000	2 000 000	3 500 000

Fonctions de Direction (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur supply chain	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	2 000 000	3 000 000	6 000 000
Distribution manager	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	800 000	1 400 000	3 000 000

Logistics & Supply chain

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Agent de planification	Moins de 5 ans	150 000	200 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	250 000	400 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Agent logistique/ Logisticien	Moins de 5 ans	150 000	300 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	350 000	600 000
	Plus de 10 ans	300 000	450 000	700 000
Assistant logistique	Moins de 5 ans	100 000	250 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	300 000	700 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Chef de projet (ingénierie & implémentation/ SI/SC)	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	850 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	500 000	900 000	2 000 000
Contract manager	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 200 000	1 600 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 350 000	1 800 000

Logistics & Supply chain (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Coordinateur logistique	Moins de 5 ans	100 000	300 000	850 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	350 000	950 000
	Plus de 10 ans	250 000	500 000	1 100 000
Demand planner/ Customer planner	Moins de 5 ans	450 000	830 000	1 200 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 100 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	650 000	1 300 000	1 900 000
Gestionnaire flux & stocks	Moins de 5 ans	110 000	300 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	400 000	800 000
	Plus de 10 ans	250 000	450 000	1 000 000
Magasinier/ Manutentionnaire	Moins de 5 ans	60 000	200 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	80 000	350 000	750 000
	Plus de 10 ans	100 000	400 000	950 000
Responsable d'entrepôt	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	700 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	350 000	750 000	2 000 000

Logistics & Supply chain (3)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable exploitation	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	600 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 000 000	2 000 000
Responsable logistique	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	650 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	400 000	1 400 000	4 000 000
Responsable prévisions des ventes/ Business analyst	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	650 000	850 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	700 000	900 000	1 300 000
Responsable/ Gestionnaire approvisionnements/S&OP (Sales & operations planning)	Moins de 5 ans	100 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	650 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	300 000	900 000	2 250 000
Responsable/ ingénieur méthodes logistiques/ Lean manager	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	450 000	650 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	600 000	800 000	1 300 000

Logistics & Supply chain (4)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ship manager/ Responsable d'exploitation de terminal à conteneurs	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	750 000	900 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	850 000	1 100 000	1 300 000
Supply chain manager	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	1 000 000	2 300 000
	Plus de 10 ans	300 000	1 500 000	2 750 000

Transport

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Affréteur/ Agent de transit	Moins de 5 ans	100 000	200 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	250 000	600 000
	Plus de 10 ans	350 000	450 000	900 000
Agent d'exploitation transport et logistique	Moins de 5 ans	150 000	300 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	700 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Agent de douane	Moins de 5 ans	150 000	250 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	300 000	350 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Agent tracking	Moins de 5 ans	100 000	250 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	300 000	400 000
	Plus de 10 ans	200 000	350 000	500 000
Chauffeur challenger	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	150 000	250 000	350 000

Transport (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chauffeur tracteur routier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	100 000	150 000	200 000
	Plus de 10 ans	150 000	200 000	250 000
Déclarant en douanes	Moins de 5 ans	150 000	200 000	250 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	300 000	500 000
	Plus de 10 ans	300 000	400 000	550 000
Directeur d'agence	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 200 000	2 450 000	8 200 000
Passeur en douane	Moins de 5 ans	100 000	150 000	250 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	200 000	300 000
	Plus de 10 ans	200 000	250 000	400 000
Responsable parc automobile et engin	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	500 000	850 000
	Plus de 10 ans	250 000	900 000	1 750 000

Transport (3)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable transit	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	800 000
	Plus de 10 ans	550 000	1 000 000	1 450 000
Responsable transports	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 200 000	1 800 000
	Plus de 10 ans	650 000	1 400 000	2 000 000

The background is a solid yellow color with several overlapping, thin white circular lines of varying radii and positions, creating an abstract, organic pattern.

ADV & RELATION CLIENTS

Import/Export

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Gestionnaire import/export	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	450 000	750 000
	Plus de 10 ans	300 000	650 000	850 000
Responsable ADV Export	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	850 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	400 000	1 200 000	1 850 000

Sales support

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant commercial	Moins de 5 ans	150 000	250 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	500 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

Sales administration

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant administration des ventes	Moins de 5 ans	150 000	200 000	250 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	300 000	400 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Chargé de clientèle BtoB	Moins de 5 ans	250 000	400 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	550 000	800 000
	Plus de 10 ans	350 000	700 000	1 500 000
Gestionnaire/ Responsable ADV	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	600 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	750 000	1 200 000
Gestionnaire/ Responsable service clients	Moins de 5 ans	300 000	550 000	850 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	650 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	800 000	3 000 000



ASSISTANAT & OFFICE MANAGEMENT

Assistanat de Direction opérationnelle

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant administratif	Moins de 5 ans	100 000	250 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	350 000	800 000
	Plus de 10 ans	300 000	450 000	1 000 000
Assistant de business unit/ Assistant de département	Moins de 5 ans	200 000	250 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	500 000	700 000
	Plus de 10 ans	300 000	600 000	850 000

Assistanat de haut niveau & Office management

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistanat de direction	Moins de 5 ans	100 000	300 000	750 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	400 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	250 000	600 000	2 000 000
Assistanat de direction (anglais courant/ bilingue)	Moins de 5 ans	250 000	400 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	350 000	700 000	2 000 000
Office manager	Moins de 5 ans	150 000	350 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	500 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	250 000	700 000	1 500 000

Assistant spécialisé

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant/ Secrétaire juridique	Moins de 5 ans	100 000	200 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	250 000	400 000
	Plus de 10 ans	200 000	300 000	450 000
Assistant/ Secrétaire marketing & communication	Moins de 5 ans	100 000	300 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	700 000
	Plus de 10 ans	250 000	500 000	800 000
Assistant/ Secrétaire médicale	Moins de 5 ans	100 000	150 000	200 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	200 000	300 000
	Plus de 10 ans	200 000	300 000	400 000

The background is a solid yellow color with several overlapping, abstract white lines that form irregular, organic shapes. The lines vary in thickness and curvature, creating a sense of movement and depth. The word "ASSURANCE" is centered in the middle of the page.

ASSURANCE

Fonctions commerciales

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant commercial/d'agence	Moins de 5 ans	100 000	150 000	250 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	250 000	400 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Commercial particuliers	Moins de 5 ans	100 000	150 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	400 000	500 000
	Plus de 10 ans	500 000	650 000	850 000
Commercial professionnels/PME/PMI	Moins de 5 ans	150 000	400 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	450 000	800 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Courtier/Commercial courtage	Moins de 5 ans	100 000	200 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	250 000	350 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Directeur commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 700 000	2 700 000	3 500 000

Fonctions commerciales (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	550 000	1 000 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 200 000	2 000 000
Responsable courtage/ Responsable commercial courtage	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	800 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 200 000	3 000 000
Responsable grands comptes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	1 000 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 500 000	2 000 000

Fonctions supports

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Auditeur interne	Moins de 5 ans	350 000	700 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	800 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 000 000	1 400 000
Chargé de conformité	Moins de 5 ans	150 000	500 000	900 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	800 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Contrôleur de gestion	Moins de 5 ans	350 000	500 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	600 000	1 050 000
	Plus de 10 ans	500 000	800 000	1 350 000
Contrôleur interne	Moins de 5 ans	300 000	500 000	1 250 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	700 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	500 000	800 000	2 000 000
Directeur conformité	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	2 500 000	3 200 000	4 000 000

Fonctions supports (2)

	Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur financier		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	-	-	-
		Plus de 10 ans	1 500 000	2 500 500	4 000 000
Directeur marketing		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	-	-	-
		Plus de 10 ans	2 000 000	2 500 000	3 000 000

Fonctions techniques

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Actuaire diplômé	Moins de 5 ans	550 000	700 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	600 000	900 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 200 000	2 000 000
Assistant souscription	Moins de 5 ans	100 000	300 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	-	-	-
Directeur technique	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 000 000	2 000 000	3 500 000
Gestionnaire de production IARD/DAB	Moins de 5 ans	150 000	350 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	700 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

Fonctions techniques (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Gestionnaire de sinistres DAB/IARD	Moins de 5 ans	100 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	700 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Responsable actuariat	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	850 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	850 000	1 000 000	1 650 000



**AUDIT,
CONSEIL &
EXPERTISE**

Cabinet d'audit hors top 4

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Auditeur	Moins de 5 ans	200 000	400 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	-	-	-
Auditeur senior/ Chef de mission	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	450 000	650 000	800 000
	Plus de 10 ans	600 000	900 000	2 000 000
Directeur de mission	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	900 000	2 000 000	4 000 000

Cabinet d'audit top 4

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Auditeur junior (A1)/ 1an d'expérience	Moins de 5 ans	200 000	500 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	-	-	-
Auditeur confirmé (A2)/ 2 ans d'expérience	Moins de 5 ans	250 000	600 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	-	-	-
Senior 3 à 4 ans d'expérience	Moins de 5 ans	500 000	800 000	1 050 000
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	-	-	-
Senior 5 à 6 ans d'expérience	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	1 000 000	1 400 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Manager 7 à 9 ans d'expérience	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	900 000	1 500 000	1 800 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

Cabinet d'audit top 4 (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Senior manager > 10 ans d'expérience	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 000 000	2 220 000	3 500 000

Gestion & Traitement de l'information

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant/ Collaborateur comptable	Moins de 5 ans	100 000	150 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	400 000	550 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Collaborateur juridique	Moins de 5 ans	100 000	300 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	350 000	550 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Expert- comptable	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	700 000	1 500 000	3 000 000

The background is a solid yellow color with several overlapping, abstract white lines that form irregular, organic shapes. The lines vary in thickness and curvature, creating a dynamic and modern aesthetic.

BANQUE

Activités de marché (AM/Banque privée/BFI)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant sales	Moins de 5 ans	150 000	400 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	-	-	-
Directeur d'investissement/fonds	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 500 000	4 000 000	8 000 000
Gestionnaire back-office marchés	Moins de 5 ans	500 000	1 250 000	2 900 000
	Entre 5 & 10 ans	750 000	1 650 000	3 600 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

Banque de réseau

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Analyste crédit	Moins de 5 ans	350 000	500 000	900 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	800 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Chargé d'affaires entreprises/ PME/PMI	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	800 000	1 400 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 250 000	1 850 000
Chef de service clientèle PME/ PMI	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 000 000	1 600 000	1 800 000
	Plus de 10 ans	1 300 000	1 800 000	2 000 000
Conseiller clientèle particuliers/ Professionnels	Moins de 5 ans	200 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	550 000	950 000
	Plus de 10 ans	450 000	650 000	1 150 000
Conseiller en gestion de patrimoine	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	550 000	800 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	700 000	900 000	1 250 000

Banque de réseau (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur d'agence	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	800 000	1 050 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 050 000	1 450 000

Fonctions supports

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Analyste risques	Moins de 5 ans	300 000	550 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	750 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Auditeur interne	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	800 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 200 000	2 000 000
Contrôleur interne/ permanent	Moins de 5 ans	200 000	550 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Directeur administratif et financier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	2 000 000	3 000 000	4 000 000
	Plus de 10 ans	2 500 000	3 600 000	7 000 000
Directeur des risques	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 200 000	2 000 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 500 000	5 500 000

Fonctions supports (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable audit interne	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	850 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	900 000	1 050 000	1 500 000
Responsable comptable	Moins de 5 ans	350 000	500 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	950 000	1 450 000
	Plus de 10 ans	550 000	1 200 000	1 650 000
Responsable contrôle de gestion	Moins de 5 ans	350 000	500 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 250 000	2 250 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	1 500 000	3 000 000
Responsable des risques	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 000 000	1 400 000	2 100 000
	Plus de 10 ans	1 200 000	1 650 000	3 000 000
Responsable marketing	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	850 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 150 000	2 500 000

Fonctions supports (3)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable trésorerie	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	800 000	1 350 000	2 100 000
	Plus de 10 ans	1 400 000	1 600 000	2 500 000
Trésorier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	450 000	650 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	600 000	750 000	2 000 000



COMMERCIAL

Grande consommation/ GMS/CHR/RHF/GDS

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de secteur GMS/CHR/GSB/ GSA/GSS	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	500 000	700 000
	Plus de 10 ans	450 000	700 000	900 000
Chef de ventes régional GMS/CHD	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	600 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	350 000	700 000	1 200 000
Directeur commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	650 000	2 000 000	3 500 000
Directeur national des ventes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	750 000	2 050 000	5 000 000

Grande consommation/ GMS/CHR/RHF/GDS (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	450 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	400 000	700 000	1 500 000
Responsable de zone	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	550 000	850 000
	Plus de 10 ans	450 000	700 000	1 100 000
Responsable des ventes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	450 000	800 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 600 000	2 900 000
Technico-commercial itinérant	Moins de 5 ans	150 000	350 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	800 000
	Plus de 10 ans	250 000	450 000	1 000 000

High tech/Software Hardware/Web

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de ventes/ Sales manager	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	950 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 000 000	1 200 000
Commercial grands comptes/ Account manager	Moins de 5 ans	350 000	500 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	700 000	1 050 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 000 000	2 100 000
Commercial sédentaire	Moins de 5 ans	150 000	300 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	850 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Directeur commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 200 000	2 050 000	3 500 000

High tech/Software Hardware/Web (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ingénieur commercial BtoB	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	650 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	900 000	2 000 000
Ingénieur d'affaires	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 100 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	650 000	1 300 000	2 750 000
Responsable commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	600 000	900 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 100 000	2 000 000
Technico-commercial itinérant	Moins de 5 ans	150 000	250 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	300 000	650 000
	Plus de 10 ans	450 000	800 000	1 500 000

Industrie

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de zone de ventes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	500 000	1 800 000
	Plus de 10 ans	400 000	700 000	2 100 000
Chef de zone export	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	900 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 000 000	1 500 000
Directeur commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 500 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	2 400 000	5 500 000
Directeur national des ventes (country sales director/manager)	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 500 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 500 000	6 000 000
Directeur sous-régional des ventes (cluster director/manager)	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	800 000	2 000 000	7 000 000

Industrie (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable administration des ventes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	500 000	700 000
	Plus de 10 ans	600 000	700 000	1 000 000
Responsable commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	750 000	1 400 000
	Plus de 10 ans	300 000	1 550 000	5 000 000
Responsable grands comptes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	700 000	900 000
	Plus de 10 ans	700 000	900 000	1 300 000
Responsable national des ventes (country sales manager)	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 400 000	2 200 000
	Plus de 10 ans	950 000	1 800 000	2 500 000
Responsable régional pays/ Responsable de zone	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	750 000	1 250 000
	Plus de 10 ans	250 000	950 000	2 000 000

Industrie (3)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Technico-commercial itinérant	Moins de 5 ans	150 000	400 000	750 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	500 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	300 000	650 000	1 700 000

Services/BtoB/Médias

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Attaché/Délégué commercial BtoB	Moins de 5 ans	100 000	300 000	1 500 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	400 000	1 600 000
	Plus de 10 ans	200 000	450 000	1 700 000
Business developer	Moins de 5 ans	200 000	750 000	1 050 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	1 200 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 650 000	3 300 000

Services/BtoB/Médias (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef des ventes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	150 000	550 000	1 600 000
	Plus de 10 ans	400 000	1 000 000	2 100 000
Commercial BtoC	Moins de 5 ans	100 000	200 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	300 000	800 000
	Plus de 10 ans	250 000	500 000	1 000 000
Commercial grands comptes	Moins de 5 ans	250 000	400 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	550 000	800 000
	Plus de 10 ans	350 000	700 000	1 500 000
Commercial sédentaire	Moins de 5 ans	60 000	200 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	100 000	250 000	450 000
	Plus de 10 ans	150 000	300 000	550 000
Directeur commercial	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	1 350 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	800 000	2 500 000	4 500 000

Services/BtoB/Médias (3)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur sous-régional des ventes (cluster director/manager)	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 200 000	2 950 000	4 900 000
Ingénieur commercial	Moins de 5 ans	250 000	450 000	1 500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	800 000	1 750 000
	Plus de 10 ans	350 000	1 200 000	2 000 000
Responsable clientèle	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	700 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	450 000	1 000 000	2 500 000
Responsable commercial	Moins de 5 ans	200 000	500 000	1 300 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	600 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	300 000	1 000 000	4 000 000
Responsable national des ventes (territory sales manager)	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	900 000	1 250 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 050 000	4 000 000

Services/BtoB/Médias (4)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable régional pays/ Responsable de zone	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	550 000	800 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 000 000	3 000 000
Responsable télévente/ Superviseur	Moins de 5 ans	150 000	200 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Technico-commercial itinérant	Moins de 5 ans	150 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	650 000
	Plus de 10 ans	400 000	750 000	2 000 000
Télévendeur/ Téléconseiller	Moins de 5 ans	100 000	150 000	250 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	200 000	350 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

The background is a solid yellow color with several overlapping, thin white lines that form abstract, organic shapes resembling circles or loops. These lines are scattered across the page, creating a dynamic and modern aesthetic.

CONSTRUCTION & IMMOBILIER

Entreprises générales (batiment et TP)/Contractants

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de chantier	Moins de 5 ans	150 000	200 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	550 000	700 000
	Plus de 10 ans	300 000	1 000 000	3 000 000
Chef de projets/ Responsables de travaux	Moins de 5 ans	200 000	300 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	750 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 000 000	1 500 000
Conducteur de travaux	Moins de 5 ans	150 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	600 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	400 000	700 000	1 400 000
Directeur de projets	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	1 200 000	2 150 000	4 500 000

Entreprises générales (batiment et TP)/Contractants (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur de travaux	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	1 700 000	2 650 000
	Plus de 10 ans	1 750 000	3 650 000	5 900 000
Directeur technique	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	1 200 000	2 150 000	4 500 000
Ingénieur principal grands projets/ Ingénieur travaux	Moins de 5 ans	200 000	500 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 250 000	3 150 000
	Plus de 10 ans	650 000	1 800 000	4 250 000
Responsable technique	Moins de 5 ans	200 000	400 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	1 050 000
	Plus de 10 ans	400 000	750 000	1 600 000

Immobilier

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Gestionnaire immobilier	Moins de 5 ans	150 000	200 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	400 000	750 000
	Plus de 10 ans	350 000	700 000	2 000 000
Gestionnaire locatif	Moins de 5 ans	150 000	400 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

Maîtrise d'oeuvre (batiment et TP)/Contractants

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Architecte	Moins de 5 ans	200 000	750 000	2 000 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 100 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	2 500 000	5 000 000
Dessinateur/ Projeteur	Moins de 5 ans	100 000	300 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	350 000	600 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Technicien études de prix/ Mètreur	Moins de 5 ans	100 000	250 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	550 000
	Plus de 10 ans	250 000	400 000	700 000



DIGITAL, MARKETING & COMMUNICATION

Communication

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chargé de communication	Moins de 5 ans	150 000	250 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	500 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Chargé des relations publiques & presse	Moins de 5 ans	150 000	350 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	500 000	800 000
	Plus de 10 ans	230 000	650 000	1 100 000
Chargé d'événementiel	Moins de 5 ans	150 000	250 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	650 000
	Plus de 10 ans	500 000	700 000	2 000 000
Directeur communication	Moins de 5 ans	500 000	700 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 500 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	900 000	2 550 000	4 100 000
Directeur d'agence	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 500 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 300 000	2 600 000	4 000 000

Communication (2)

	Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable communication		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	350 000	700 000	1 500 000
		Plus de 10 ans	900 000	1 300 000	1 800 000

Digital

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de projet web/digital	Moins de 5 ans	250 000	300 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	600 000	750 000
	Plus de 10 ans	800 000	950 000	1 200 000
Community manager	Moins de 5 ans	100 000	250 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	300 000	600 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Data analyst	Moins de 5 ans	350 000	450 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	500 000	750 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Digital content manager	Moins de 5 ans	250 000	350 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	450 000	700 000
	Plus de 10 ans	400 000	700 000	1 650 000

Digital (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur artistique	Moins de 5 ans	250 000	300 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	1 100 000	2 250 000
	Plus de 10 ans	650 000	1 450 000	2 400 000
Graphiste	Moins de 5 ans	200 000	350 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	400 000	750 000
	Plus de 10 ans	350 000	450 000	850 000
Infographiste	Moins de 5 ans	100 000	300 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	400 000	750 000
	Plus de 10 ans	350 000	550 000	1 150 000
Responsable digital	Moins de 5 ans	200 000	300 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	650 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	400 000	800 000	1 500 000

Digital (3)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Social media manager	Moins de 5 ans	250 000	350 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	600 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 000 000	2 000 000
UI/UX designer	Moins de 5 ans	250 000	400 000	650 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	750 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Web designer	Moins de 5 ans	250 000	400 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	500 000	900 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 500 000	2 000 000
Webmaster	Moins de 5 ans	150 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	400 000	700 000
	Plus de 10 ans	350 000	500 000	950 000

Marketing

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Analyste marketing	Moins de 5 ans	300 000	400 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	450 000	800 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Assistant chef de produits	Moins de 5 ans	100 000	250 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	700 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Assistant trade marketing	Moins de 5 ans	100 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	400 000	600 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Brand manager	Moins de 5 ans	200 000	550 000	750 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	850 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 300 000	2 500 000
Category manager	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	950 000	1 600 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 100 000	1 900 000

Marketing (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef d'études marketing	Moins de 5 ans	100 000	450 000	1 100 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	750 000	1 650 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Chargé trade marketing	Moins de 5 ans	250 000	500 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	1 150 000
	Plus de 10 ans	350 000	800 000	1 300 000
Chef de produits	Moins de 5 ans	250 000	550 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	750 000	1 400 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 100 000	1 700 000
Chef de projets	Moins de 5 ans	250 000	650 000	1 200 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	1 650 000
	Plus de 10 ans	500 000	850 000	2 300 000
Chef de publicité	Moins de 5 ans	300 000	350 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	500 000	550 000
	Plus de 10 ans	450 000	600 000	850 000

Marketing (3)

	Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur marketing		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	700 000	800 000	1 200 000
		Plus de 10 ans	800 000	2 650 000	5 000 000
Responsable marketing		Moins de 5 ans	200 000	950 000	2 000 000
		Entre 5 & 10 ans	400 000	1 350 000	3 450 000
		Plus de 10 ans	500 000	2 250 000	5 000 000
Responsable trade marketing		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	650 000	1 150 000	2 250 000
		Plus de 10 ans	700 000	1 350 000	2 600 000

The background is a solid yellow color with several overlapping, light yellow, abstract circular and wavy lines that create a sense of movement and depth. The lines vary in thickness and curvature, some forming partial circles or loops.

DISTRIBUTION & COMMERCE

Distribution

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de rayon	Moins de 5 ans	100 000	250 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	300 000	500 000
	Plus de 10 ans	300 000	500 000	700 000
Distribution sales representative	Moins de 5 ans	200 000	300 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	550 000	900 000
	Plus de 10 ans	450 000	700 000	1 550 000

Grande distribution

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de département/ Chef de secteur	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	400 000	950 000
	Plus de 10 ans	350 000	650 000	1 300 000
Directeur d'expansion/du développement	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 500 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 300 000	2 350 000	4 000 000
Gérant/ Responsable de magasin	Moins de 5 ans	200 000	350 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	450 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	350 000	650 000	1 500 000
Responsable d'expansion/du développement	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	900 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 200 000	1 850 000

Fonctions supports

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Visual merchandiser	Moins de 5 ans	100 000	200 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	250 000	350 000
	Plus de 10 ans	200 000	300 000	550 000

Retail spécialisé

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable de magasin	Moins de 5 ans	200 000	400 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	750 000
	Plus de 10 ans	350 000	550 000	850 000



FACILITY MANAGEMENT & MAINTENANCE

FM/Services généraux

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assisant services généraux	Moins de 5 ans	200 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	350 000	600 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Responsable de contrats	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	650 000	800 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 150 000	1 600 000
Responsable des services généraux	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	750 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	650 000	800 000	1 500 000
Facility manager	Moins de 5 ans	300 000	500 000	650 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	650 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	700 000	900 000	1 600 000

Fonctions transverses

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ingénieur méthodes	Moins de 5 ans	100 000	450 000	650 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	550 000	900 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Responsable d'études	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	450 000	950 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 150 000	1 900 000

Maintenance

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur d'agence	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	800 000	2 150 000	8 200 000
Directeur d'exploitation	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	-	-	-
	Plus de 10 ans	1 500 000	1 900 000	2 500 000
Ingénieur maintenance	Moins de 5 ans	250 000	750 000	1 200 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	900 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	550 000	1 100 000	2 100 000
Responsable de maintenance	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	850 000	1 700 000
	Plus de 10 ans	350 000	1 250 000	3 200 000
Responsable de maintenance adjoint	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	550 000	800 000
	Plus de 10 ans	300 000	700 000	1 800 000

Maintenance (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable de site	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	700 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 000 000	1 500 000
Technicien de maintenance - Électricien	Moins de 5 ans	150 000	200 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	350 000	450 000
	Plus de 10 ans	350 000	400 000	550 000
Technicien de maintenance - Électro-mécanicien	Moins de 5 ans	80 000	300 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	350 000	600 000
	Plus de 10 ans	400 000	450 000	650 000
Technicien de maintenance - Mécanicien	Moins de 5 ans	80 000	200 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	400 000	800 000
	Plus de 10 ans	300 000	500 000	900 000

FINANCE & COMPTABILITÉ

Fonctions comptables

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef comptable adjoint	Moins de 5 ans	300 000	500 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	800 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	550 000	1 200 000	2 200 000
Chef/ Responsable comptable	Moins de 5 ans	350 000	550 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	860 000	2 100 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 450 000	3 500 000
Comptable analytique	Moins de 5 ans	100 000	250 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	300 000	450 000
	Plus de 10 ans	350 000	400 000	500 000
Comptable clients	Moins de 5 ans	200 000	250 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	400 000	600 000
	Plus de 10 ans	300 000	600 000	1 000 000
Comptable fournisseurs	Moins de 5 ans	150 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	400 000	600 000
	Plus de 10 ans	400 000	500 000	700 000

Fonctions comptables (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Comptable général	Moins de 5 ans	100 000	300 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	350 000	600 000
	Plus de 10 ans	300 000	500 000	900 000
Comptable immobilisations	Moins de 5 ans	150 000	250 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	600 000
	Plus de 10 ans	300 000	500 000	800 000
Comptable superviseur/ Senior/Confirmé	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	550 000	800 000
	Plus de 10 ans	350 000	750 000	1 300 000
Comptable trésorerie	Moins de 5 ans	250 000	400 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	450 000	800 000
	Plus de 10 ans	450 000	700 000	1 300 000

Fonctions contrôle de gestion, consolidation & audit interne

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant de gestion	Moins de 5 ans	200 000	450 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	500 000	750 000
	Plus de 10 ans	250 000	550 000	950 000
Auditeur interne	Moins de 5 ans	450 000	750 000	1 250 000
	Entre 5 & 10 ans	550 000	1 050 000	1 650 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 300 000	1 950 000
Chargé de reporting	Moins de 5 ans	150 000	300 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	550 000	700 000
	Plus de 10 ans	350 000	750 000	900 000
Contrôleur de gestion	Moins de 5 ans	200 000	550 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	800 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	400 000	950 000	2 300 000

Fonctions contrôle de gestion, consolidation & audit interne (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Contrôleur de gestion corporate	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 350 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 100 000	2 000 000	4 500 000
Contrôleur financier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	650 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 350 000	1 800 000
Contrôleur interne	Moins de 5 ans	200 000	550 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	750 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	450 000	1 050 000	2 400 000
Responsable contrôle de gestion	Moins de 5 ans	650 000	900 000	1 100 000
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 300 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 500 000	2 300 000

Fonctions crédit management, trésorerie et financement

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Agent de facturation	Moins de 5 ans	150 000	200 000	250 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	250 000	400 000
	Plus de 10 ans	250 000	350 000	500 000
Agent de recouvrement/ Chargé de recouvrement	Moins de 5 ans	150 000	250 000	650 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	540 000	950 000
	Plus de 10 ans	350 000	550 000	1 300 000
Chef de service facturation	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	800 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	450 000	1 050 000	1 800 000
Responsable recouvrement et contentieux	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	500 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	750 000	1 200 000

Fonctions crédit management, trésorerie et financement (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable trésorerie	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	650 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	700 000	950 000	1 450 000
Trésorier	Moins de 5 ans	150 000	350 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	600 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	250 000	900 000	2 500 000

Fonctions de direction

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
DAF filiale/Site/ Business unit	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	800 000	1 800 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	2 700 000	4 500 000
Directeur administratif et financier groupe	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 500 000	2 200 000	3 200 000
	Plus de 10 ans	1 800 000	3 400 000	8 200 000
Directeur comptable/ Directeur des comptabilités	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 000 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	2 000 000	3 500 000
Directeur de l'audit interne	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 200 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	1 800 000	2 300 000
Directeur du contrôle de gestion	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 150 000	1 650 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	1 350 000	1 800 000	3 500 000

Fonctions de direction (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur financier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 000 000	2 000 000	3 500 000
	Plus de 10 ans	2 000 000	3 000 000	6 600 000
Responsable administratif et financier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	900 000	1 600 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 500 000	3 000 000
Responsable financier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	450 000	850 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	1 800 000	3 000 000



HOTELLERIE & RESTAURATION

Hôtellerie

	Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur d'exploitation		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	400 000	1 000 000	2 000 000
		Plus de 10 ans	600 000	1 500 000	4 000 000
Directeur d'hôtel		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	400 000	1 000 000	3 000 000
		Plus de 10 ans	800 000	1 250 000	6 000 000
Gérant		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	500 000	900 000	2 500 000
		Plus de 10 ans	700 000	1 550 000	3 300 000
Gouvernant(e)		Moins de 5 ans	150 000	350 000	500 000
		Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	1 000 000
		Plus de 10 ans	300 000	500 000	2 000 000
Maître d'hôtel		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	250 000	350 000	1 000 000
		Plus de 10 ans	350 000	500 000	1 500 000

Hôtellerie (2)

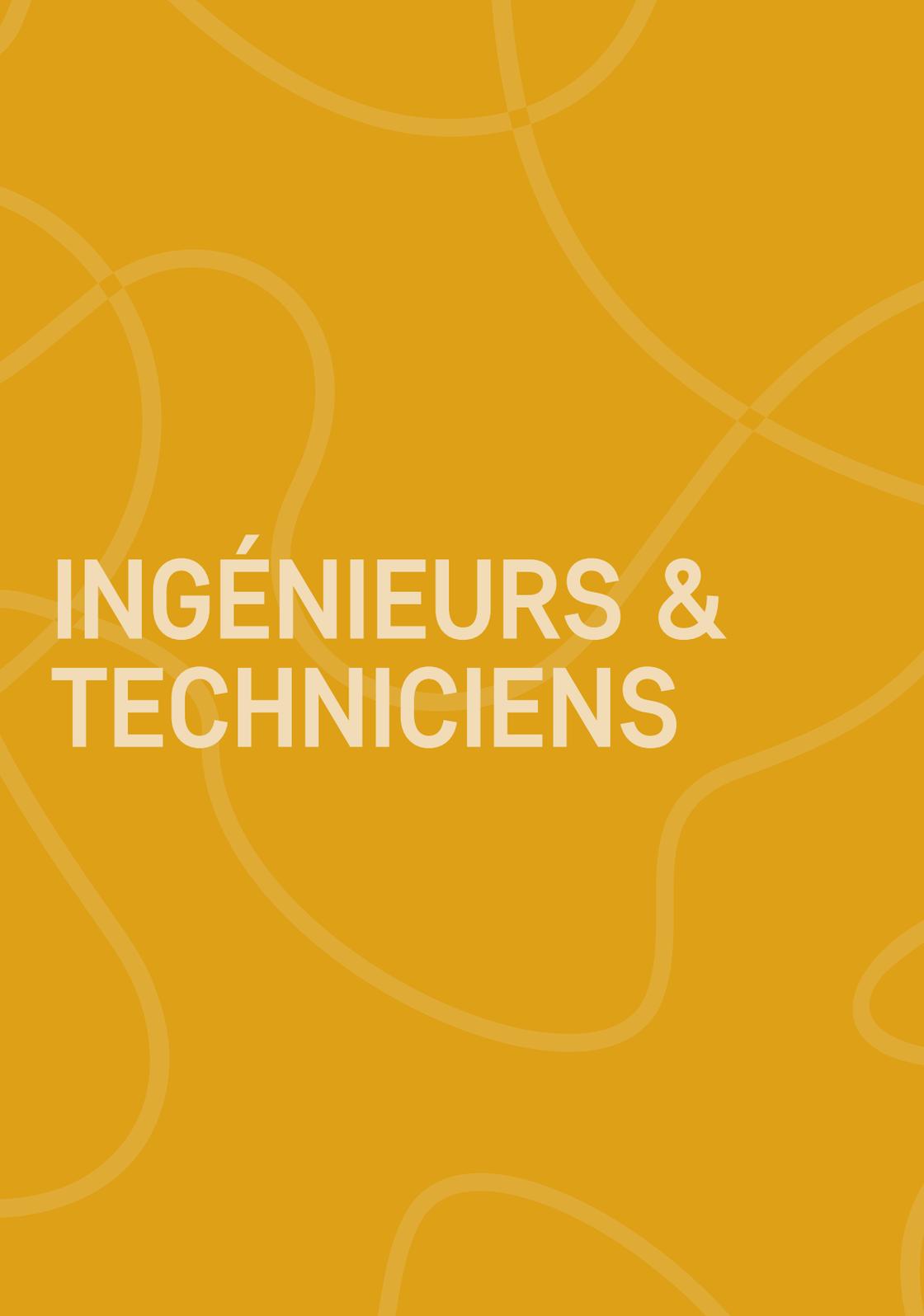
Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Réceptionniste	Moins de 5 ans	100 000	150 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	300 000	700 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Responsable d'exploitation	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	1 000 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 500 000	2 500 000

Restauration commerciale/ Restauration rapide

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Manager de restauration rapide	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	500 000	900 000
	Plus de 10 ans	350 000	800 000	1 100 000

Restauration traditionnelle/collective

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de cuisine	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	450 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	250 000	600 000	1 500 000
Responsable de salle	Moins de 5 ans	200 000	400 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	700 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	500 000	900 000	2 000 000



INGÉNIEURS & TECHNICIENS

Après-vente/Installation/ Commissionning

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur SAV	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 000 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	2 000 000	3 000 000	4 500 000
Gestionnaire/ responsable pièces détachées	Moins de 5 ans	200 000	400 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	350 000	550 000	1 500 000
Responsable SAV	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 300 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 500 000	5 000 000

Fonctions transverses à la production

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ingénieur méthodes/ Process/ Amélioration continue	Moins de 5 ans	100 000	450 000	650 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	550 000	800 000
	Plus de 10 ans	500 000	700 000	1 000 000
Responsable GMAO	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	800 000
	Plus de 10 ans	300 000	550 000	1 100 000
Responsable méthodes/ Process/ Amélioration continue	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	650 000	1 100 000	1 850 000
	Plus de 10 ans	1 150 000	1 650 000	2 000 000
Responsable travaux neufs	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 000 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	950 000	1 500 000	2 500 000

Fonctions transverses à la production (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Technicien méthodes/ process/ Amélioration continue	Moins de 5 ans	100 000	300 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	350 000	600 000
	Plus de 10 ans	250 000	450 000	900 000
Technicien travaux neufs	Moins de 5 ans	100 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	350 000	550 000
	Plus de 10 ans	200 000	400 000	700 000
Technicien/ Chargé GMAO	Moins de 5 ans	150 000	350 000	650 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	450 000	850 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

Métiers rares & en plein essor

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ingénieur automatisme/ Robotique	Moins de 5 ans	450 000	600 000	900 000
	Entre 5 & 10 ans	600 000	900 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 200 000	2 000 000
Technicien automatisme/ Robotique	Moins de 5 ans	150 000	250 000	400 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	600 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

Production/Exploitation

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef d'atelier	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	500 000	800 000	3 000 000
Chef d'équipe	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	150 000	500 000	700 000
	Plus de 10 ans	250 000	500 000	800 000
Chef de centre empriseur	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	800 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 000 000	2 500 000
Chef de quart	Moins de 5 ans	250 000	350 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	400 000	650 000
	Plus de 10 ans	350 000	500 000	800 000
Conducteur de ligne	Moins de 5 ans	100 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	600 000
	Plus de 10 ans	250 000	500 000	800 000

Production/Exploitation (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur d'usine	Moins de 5 ans	800 000	1 500 000	3 000 000
	Entre 5 & 10 ans	1 500 000	2 500 000	4 000 000
	Plus de 10 ans	2 000 000	4 000 000	6 000 000
Directeur des opérations	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 000 000	1 500 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 500 000	5 000 000
Directeur technique	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 000 000	1 500 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 500 000	8 200 000
Ingénieur de production	Moins de 5 ans	400 000	700 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	550 000	750 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	700 000	850 000	1 500 000
Responsable adjoint de production	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	550 000	900 000
	Plus de 10 ans	450 000	650 000	1 100 000

Production/Exploitation (3)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable de production	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	1 000 000	2 150 000
	Plus de 10 ans	350 000	1 200 000	2 600 000
Responsable des opérations	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	700 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 100 000	2 000 000
Responsable technique	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	400 000	1 100 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	650 000	1 400 000	3 000 000
Technicien de production	Moins de 5 ans	80 000	200 000	300 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	250 000	400 000
	Plus de 10 ans	250 000	300 000	450 000

Projets/Affaires

	Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de projet		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	800 000	1 150 000	1 400 000
		Plus de 10 ans	950 000	1 400 000	1 650 000
Ingénieur d'affaires		Moins de 5 ans	-	-	-
		Entre 5 & 10 ans	600 000	900 000	1 600 000
		Plus de 10 ans	700 000	1 500 000	2 200 000

Qualité/HSE

	Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ingénieur HSE		Moins de 5 ans	300 000	650 000	1 100 000
		Entre 5 & 10 ans	400 000	800 000	1 300 000
		Plus de 10 ans	700 000	1 000 000	1 500 000

Qualité/HSE (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ingénieur qualité	Moins de 5 ans	250 000	600 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	800 000	1 250 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 000 000	1 500 000
Responsable HSE	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	900 000	1 600 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 200 000	2 000 000
Responsable qualité	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	800 000
	Plus de 10 ans	450 000	900 000	1 300 000
Technicien HSE	Moins de 5 ans	150 000	300 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	800 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Technicien qualité	Moins de 5 ans	150 000	250 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	300 000	450 000
	Plus de 10 ans	-	-	-

R&D/Bureau d'études/essais

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Ingénieur bureau d'études/ R&D	Moins de 5 ans	250 000	500 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	700 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	550 000	850 000	1 500 000
Ingénieur laboratoire/ essais	Moins de 5 ans	250 000	350 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	400 000	700 000
	Plus de 10 ans	400 000	600 000	800 000
Responsable bureau d'études	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	450 000	1 000 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 200 000	2 000 000
Responsable laboratoire/ essais	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	350 000	850 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 100 000	1 700 000
Technicien laboratoire/ essais	Moins de 5 ans	150 000	300 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	-	-	-



JURIDIQUE & FISCAL

Fonctions de direction

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable fiscal	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	700 000	1 000 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	900 000	1 200 000	2 000 000
Responsable juridique	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	1 500 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	550 000	1 650 000	3 000 000

Postes

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Fiscaliste d'entreprise	Moins de 5 ans	250 000	450 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	850 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Juriste	Moins de 5 ans	200 000	350 000	550 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	550 000	800 000
	Plus de 10 ans	350 000	650 000	1 000 000
Juriste d'assurance/ bancaire	Moins de 5 ans	200 000	400 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	450 000	750 000
	Plus de 10 ans	400 000	600 000	1 100 000

The background is a solid yellow color with several overlapping, abstract white lines that form irregular, organic shapes, resembling a network or a map. The lines are thin and vary in length and curvature, creating a sense of movement and connectivity.

RESSOURCES HUMAINES

Affaires sociales

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chargé de C&B	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 000 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 200 000	2 000 000
Gestionnaire de paie	Moins de 5 ans	150 000	350 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	550 000	900 000
	Plus de 10 ans	400 000	700 000	1 200 000
Responsable paie	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	500 000	1 000 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 200 000	2 200 000

Développement RH

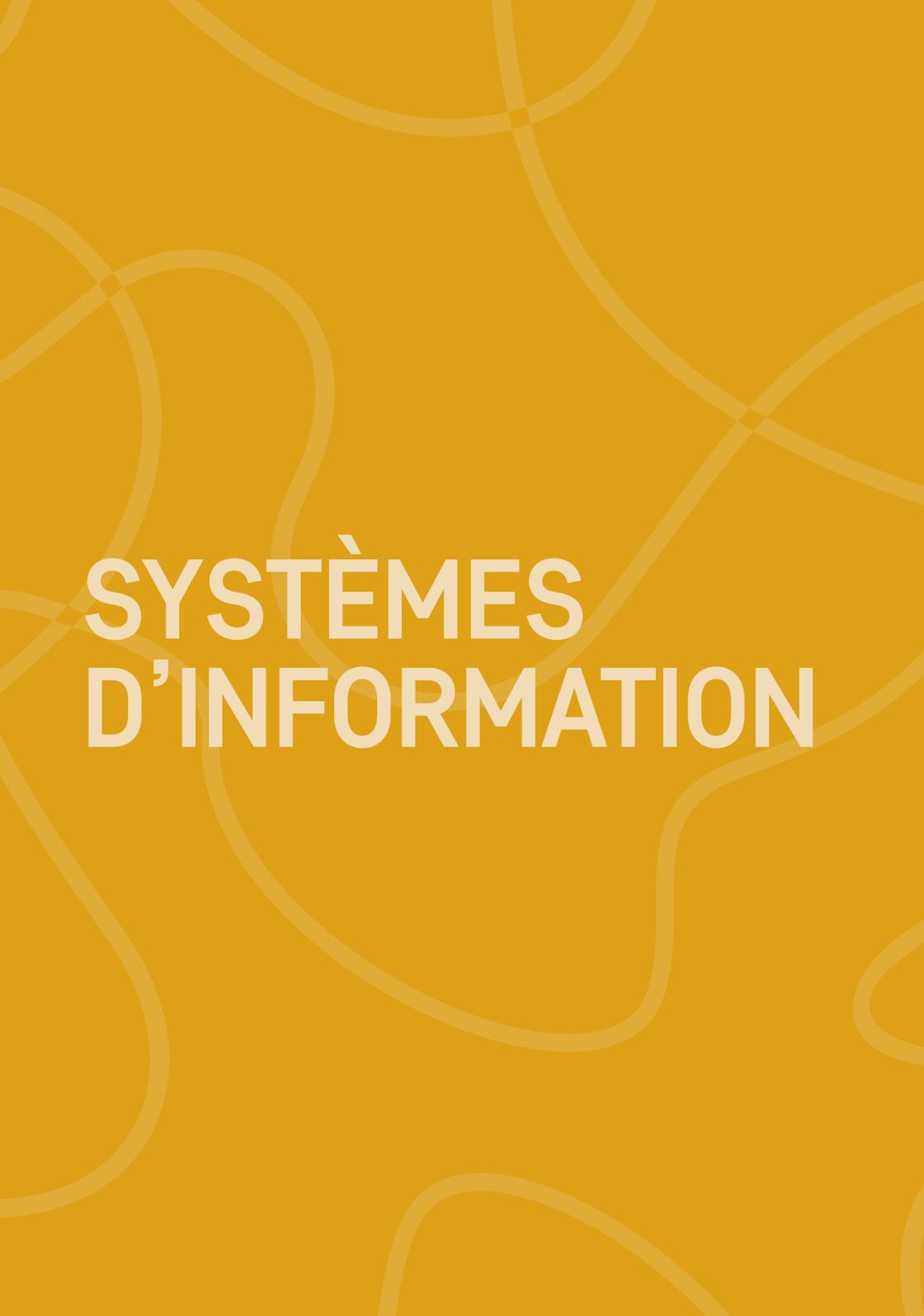
Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chargé de développement RH	Moins de 5 ans	300 000	400 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	650 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 000 000	2 000 000
Chargé de formation	Moins de 5 ans	250 000	350 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	500 000	800 000
	Plus de 10 ans	500 000	700 000	1 500 000
Chargé du recrutement	Moins de 5 ans	150 000	300 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	500 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	350 000	700 000	2 000 000
Responsable développement RH	Moins de 5 ans	500 000	800 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	800 000	1 300 000	2 200 000
	Plus de 10 ans	1 000 000	1 550 000	2 500 000

Généraliste RH

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant RH	Moins de 5 ans	100 000	300 000	600 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	400 000	950 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Chargé RH	Moins de 5 ans	150 000	300 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	500 000	650 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
Directeur RH	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	800 000	2 100 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 700 000	4 000 000
Gestionnaire RH	Moins de 5 ans	300 000	400 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	750 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	-	-	-
HR BP	Moins de 5 ans	300 000	500 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	350 000	750 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	550 000	1 550 000	3 000 000

Généraliste RH (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable RH/ HR manager	Moins de 5 ans	250 000	700 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	800 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	400 000	1 250 000	2 500 000
RRH site industriel	Moins de 5 ans	400 000	600 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	800 000	1 150 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 100 000	1 850 000	3 500 000



SYSTÈMES D'INFORMATION

Études & développement

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Architecte logiciel/ technique	Moins de 5 ans	400 000	900 000	2 450 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	1 300 000	3 800 000
	Plus de 10 ans	600 000	1 800 000	5 000 000
Business analyst	Moins de 5 ans	200 000	650 000	1 850 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	900 000	2 100 000
	Plus de 10 ans	800 000	2 000 000	3 000 000
Chef de projet fonctionnel (ERP, CRM, BI, etc)	Moins de 5 ans	150 000	500 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	800 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 500 000	3 000 000
Chef de projet technique	Moins de 5 ans	150 000	550 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	650 000	900 000
	Plus de 10 ans	500 000	700 000	1 000 000
Data miner/ Data scientist	Moins de 5 ans	400 000	750 000	1 200 000
	Entre 5 & 10 ans	650 000	850 000	1 400 000
	Plus de 10 ans	700 000	900 000	1 800 000

Études & développement (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
DBA/ Administrateur de base de données	Moins de 5 ans	200 000	500 000	850 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	700 000	1 250 000
	Plus de 10 ans	500 000	800 000	1 450 000
Ingénieur d'études et développement (C#, .Net, Java, Php, JS, etc.)	Moins de 5 ans	300 000	550 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	400 000	700 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	450 000	850 000	1 450 000
Ingénieur DevOps	Moins de 5 ans	300 000	550 000	850 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	650 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	550 000	700 000	1 100 000
Ingénieur tests/recettes	Moins de 5 ans	350 000	600 000	850 000
	Entre 5 & 10 ans	450 000	700 000	1 000 000
	Plus de 10 ans	500 000	750 000	1 200 000
Technicien support applicatif	Moins de 5 ans	150 000	200 000	350 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	350 000	500 000
	Plus de 10 ans	250 000	450 000	800 000

Fonctions de direction

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur des infrastructures et de la production	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	1 000 000	1 400 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	1 450 000	2 250 000	3 500 000
Directeur des systèmes d'information	Moins de 5 ans	500 000	1 000 000	1 500 000
	Entre 5 & 10 ans	1 000 000	2 000 000	3 000 000
	Plus de 10 ans	1 500 000	2 800 000	8 200 000
Directeur informatique	Moins de 5 ans	500 000	1 200 000	2 000 000
	Entre 5 & 10 ans	800 000	1 500 000	2 500 000
	Plus de 10 ans	850 000	1 900 000	3 500 000
Responsable des infrastructures et de la production	Moins de 5 ans	400 000	500 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	800 000	1 200 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 200 000	1 800 000
Responsable des systèmes d'information	Moins de 5 ans	400 000	700 000	900 000
	Entre 5 & 10 ans	800 000	1 200 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	900 000	1 500 000	3 000 000

Fonctions de direction (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Responsable informatique	Moins de 5 ans	200 000	500 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	800 000	1 800 000
	Plus de 10 ans	500 000	1 500 000	3 500 000
Responsable technique	Moins de 5 ans	350 000	700 000	1 000 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	800 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	700 000	1 000 000	2 000 000

Fonctions transverses

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Analyste cybersécurité	Moins de 5 ans	300 000	500 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	800 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 500 000	3 000 000
Auditeur IT	Moins de 5 ans	400 000	650 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	500 000	750 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	600 000	850 000	1 450 000
Ingénieur sécurité des systèmes d'information	Moins de 5 ans	150 000	550 000	900 000
	Entre 5 & 10 ans	200 000	650 000	1 350 000
	Plus de 10 ans	300 000	950 000	2 100 000
PMO / Responsable PMO (Project management officer)	Moins de 5 ans	350 000	600 000	800 000
	Entre 5 & 10 ans	650 000	900 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 100 000	2 000 000
Responsable sécurité des systèmes d'information	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	1 000 000	2 000 000
	Plus de 10 ans	800 000	1 300 000	3 000 000

Infrastructures & production

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Administrateur systèmes réseaux	Moins de 5 ans	150 000	500 000	700 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	550 000	750 000
	Plus de 10 ans	450 000	800 000	1 350 000
Développeur Web	Moins de 5 ans	150 000	450 000	850 000
	Entre 5 & 10 ans	300 000	650 000	1 500 000
	Plus de 10 ans	400 000	700 000	2 000 000
Responsable support/ Helpdesk	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	250 000	650 000	1 100 000
	Plus de 10 ans	300 000	800 000	1 500 000
Responsable systèmes	Moins de 5 ans	-	-	-
	Entre 5 & 10 ans	600 000	950 000	1 300 000
	Plus de 10 ans	750 000	1 200 000	2 000 000
Technicien d'exploitation	Moins de 5 ans	100 000	350 000	500 000
	Entre 5 & 10 ans	150 000	400 000	650 000
	Plus de 10 ans	300 000	550 000	850 000

Infrastructures & production (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Technicien support (Helpdesk/ infrastructures/ de proximité)	Moins de 5 ans	100 000	300 000	450 000
	Entre 5 & 10 ans	250 000	350 000	650 000
	Plus de 10 ans	350 000	500 000	950 000

ENTRETIEN AVEC LAURE GNAGBÉ BLÉDOU

DIRECTRICE ÉDITORIALE ET MARKETING
RÉDACTRICE EN CHEF BAYARD AFRIQUE

 Laure Gnagbé Blédou



*Accorder de l'importance
à ce que j'appelle
« l'engagement »*



Après des études en ethnologie et histoire des médias notamment, Laure Blédou a rejoint en 2002 le Centre de Formation Professionnelle des Journalistes de la rue du Louvre, à Paris.

Depuis près de 20 ans, elle transmet l'information et pilote des stratégies de contenus presse – numérique - édition et audiovisuel, d'abord en tant que chef d'édition du site internet de l'hebdomadaire le *Nouvel Observateur*, pendant sept ans ; puis pendant trois ans au sein du groupe *Société Générale* en France et au Luxembourg.

En 2013, l'aventure ouest-africaine débute chez l'opérateur de téléphonie sud-africain MTN : Laure devient manager corporate communication pour la filiale ivoirienne et sa Fondation, puis senior manager Brand & communication. Fin 2015, un cabinet de chasseurs de têtes repère son profil sur LinkedIn et s'amorce alors un nouveau changement de cap : un retour dans le monde des médias allié à celui de sa passion de toujours, la littérature.

Laure est aujourd'hui Directrice éditorial & marketing chez Bayard Afrique.

Comment pourriez-vous décrire Bayard Afrique ?

Bayard Afrique, une PME avec l'agilité d'une start up ! C'est une entreprise panafricaine basée à Abidjan, qui emploie une vingtaine de personnes et est présente dans 10 pays d'Afrique de l'Ouest et Centrale.



Nous travaillons, dans le secteur jeunesse, à être l'éditeur africain de référence pour la création et la diffusion de contenus ludiques et éducatifs. Nous créons des contenus de lecture de qualité pour les enfants, nous contribuons à l'accompagnement des familles et des écoles et nous participons au développement des industries créatives sur le continent.

Pour donner le plaisir de lire aux enfants, nous concevons notamment deux magazines imprimés en Afrique :



- « **Mes Premiers Planète J'aime lire** » qui fait entrer la lecture dans la vie des tout-petits et de leur famille ;
- et « **Planète J'aime lire** » qui donne le goût de lire aux enfants de 5 à 10 ans.



En plus des magazines, cette année, nous éditons pour la première fois des livres, là encore avec une conception bien étudiée.

Et pour finir, je dirais que c'est une entreprise humaine, qui pousse un fonctionnement collaboratif et donne envie de se dépasser.

Vous nous avez confié avoir eu du mal à recruter plusieurs profils cette année. Quelles en sont, à votre avis, les raisons principales ?

Cette année, dans le secteur jeunesse, nous avons recruté un Community manager, un Infographiste, un Correcteur-rédacteur, et un poste en expertise digitale est encore ouvert. Pas évident ! Si je devais résumer, je dirais :

- **pour le poste de Community manager**, on vit une pénurie de profils qualifiés. Beaucoup s'estiment Community manager après une expérience parfois courte et pas forcément professionnelle. Il ne suffit pas de publier des posts mais il faut aussi savoir établir un calendrier éditorial, animer différentes communautés, sans oublier la maîtrise de l'orthographe...

- **côté Infographie**, les profils semblent volatils. Tout le monde cherche des infographes, ces derniers ont donc tendance à changer régulièrement d'employeur et de mission.

Et puis certains souhaitent maintenir un statut de freelance, plus rémunérateur.

- **pour le poste de Correcteur-rédacteur**, j'évoquerai le déficit de formation dans nos environnements.

Face à ces problématiques, quelle stratégie de recrutement et quelles solutions concrètes avez-vous adoptées ?

Le sourcing de talents fait partie de mes missions de directrice de l'éditorial car une des particularités de nos titres est de proposer des styles littéraires et graphiques variés afin de développer les imaginaires de nos enfants et leur faire découvrir des univers différents.

Pour le recrutement dans l'entreprise, j'utilise beaucoup mes cercles qu'ils soient professionnels comme des partenaires, associatifs (groupes de femmes notamment) ou privés. Je m'appuie également sur les réseaux de mon équipe et j'utilise même mes réseaux sociaux personnels pour partager les offres.

Parallèlement, j'ai mis en place un process en plusieurs étapes : d'abord un entretien en "one to one" avec moi qui me permet de me faire une première idée et de ne pas forcément mobiliser d'autres interlocuteurs. Vient ensuite un test métier adapté à notre secteur d'activité et, bien entendu, différent pour un Photographe, un Community manager ou un Correcteur-rédacteur... Si le retour du test métier est pertinent, j'organise alors un deuxième entretien avec le Directeur des opérations. Nous évaluons alors les candidats de manière globale, au moyen de grilles que nous avons nous-mêmes construites.

Mais force est de reconnaître qu'il est aussi appréciable d'être accompagné par un cabinet. Quand je le peux, je le fais, mais je n'ai pas toujours le budget pour cela. Et si je suis accompagnée, j'inclus les candidats que j'ai moi-même sourcés dans le process du cabinet.

Comment “onboarder-vous” les nouveaux collaborateurs ?

Comme la presse et l'édition jeunesse étaient des secteurs particulièrement nouveaux en 2016 en Côte d'Ivoire, j'ai tout de suite senti que je ne pouvais pas me limiter à la transmission du règlement intérieur. J'ai donc mis en place une charte qui présente l'état d'esprit de Bayard Afrique : la vigilance sur la consommation de papier pour la planète, des idées pour développer sa créativité, la pratique de l'amplification pour valoriser les autres y sont ainsi détaillées. Puis d'année en année, nous avons structuré les arrivées : un livret d'accueil a été élaboré présentant les chiffres clés de l'entreprise, ses process et il est désormais présenté pendant le rendez-vous “Akwaba* » . Cela signifie bienvenue, bonne arrivée en langue akan. L'idée, c'est vraiment réserver un accueil qui corresponde à la fois à nos traditions ivoiriennes et à l'ADN de l'aventure Bayard Afrique Jeunesse. Nous veillons aussi à ce que le mail professionnel de la personne soit prêt pour son premier jour ainsi que son bureau, avec un petit cadeau de bienvenue !

Enfin, dans ma direction, pendant le premier mois, j'organise un tête à tête une fois par semaine avec chaque nouvel arrivant, une discussion de 30 à 45 minutes. On essaie de ne pas aborder les avancées des sujets en cours mais plutôt nos ressentis, ce qui nous anime, ce qui bloque. Parfois on parle de nos lectures, d'autres fois d'actualité. J'apprends aussi lors de ces échanges.

Quels conseils donneriez-vous aux recruteurs pour les aider à identifier les bons talents ? Et quels conseils donneriez-vous aux jeunes talents qui candidatent ?

Pour les recruteurs, le prérequis indispensable, c'est la mise en place de tests métiers. Pour moi, c'est un impératif

qui permet de valider les compétences, d'identifier les bons talents qui ne sont pas forcément les plus à l'aise dans l'exercice de l'entretien.

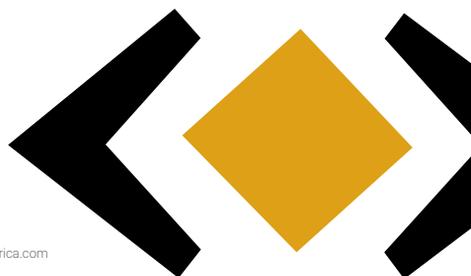
Un autre conseil que je me permets de donner : accorder de l'importance à ce que j'appelle « l'engagement ». On peut découvrir de véritables pépites en se penchant sur les activités bénévoles des candidats. Et, enfin prendre le temps d'évaluer le potentiel de la personne en plus de regarder ses diplômes, et si possible, avec un double regard.

Quant aux candidats, je leur conseille de **s'informer sur l'entreprise avant d'aller en entretien**...C'est réellement réhibitoire lorsqu'on sent que le candidat s'est à peine renseigné sur ce que l'on fait.

Prendre également le temps d'écrire des lettres de motivation personnalisées. J'en ai reçues de superbes qui m'ont vraiment donné envie de rencontrer le candidat.

Enfin, je dis aux candidats : **osez ! Si une entreprise vous intéresse, vous pouvez, par le biais des réseaux sociaux, toucher plusieurs de ses collaborateurs, ou envoyer un message au DRH...**

Et pourquoi pas déposer un cv en mains propres ? Ça peut faire la différence.



H&A

PROPERTIES

Location | Vente | Gestion | Conseils

Qui sommes-nous?

Crée en 2015 à Abidjan, nous sommes une société de **services en immobilier** intervenant en **Location, Vente, Gestion et Conseil**.

Nos méthodes, issues des **meilleures pratiques internationales**, nous permettent de gagner la **confiance de nos clients** et de conquérir progressivement de nouvelles parts de marchés.

Société polyvalente et structurée en **business unit spécialisée**, nous avons des **équipes compétentes** et expérimentées, dédiées à l'immobilier résidentiel, professionnel et la gestion.

Notre mission étant de devenir un acteur incontournable des services en immobilier à Abidjan et ses environs, nous incarnons **des valeurs** fortes que sont la **Rigueur** dans notre démarche, l'**Excellence** dans nos méthodes et la **Réactivité** dans les délais de traitement des dossiers.



+225 07 08 27 81 35



facebook.com/hapropropertesci



commercial@ha-properties.com



instagram.com/hapropropertesci



Abidjan, Boulevard VGE



linkedin.com/company/ha-properties



www.ha-properties.com



LE SÉNÉGAL
LES
DONNÉES
DU PAYS
DE LA
CROISSANCE
ET DE
L'INNOVATION

LE SÉNÉGAL L'AUTRE MOTEUR, DE LA SOUS-RÉGION

Le Pays de la Teranga, situé dans la partie la plus occidentale du continent, est l'un des pays les plus stables d'Afrique. Les trois alternances politiques, depuis l'indépendance en 1960, ont, en effet, été pacifiques... En outre, le Sénégal a, jusqu'ici, été épargné par les violences qui secouent la région.

Sa situation économique est tout aussi rassurante et attrayante. Nombreux sont les acteurs majeurs africains et des autres continents à miser sur sa croissance et son fort potentiel. Quelques chiffres à l'appui : entre 2014 et 2018, le Sénégal a enregistré une croissance annuelle supérieure à 6%. Ensuite, après le ralentissement mondial dû aux impacts de la pandémie de COVID-19, l'économie sénégalaise a, en 2021, amorcé sa reprise, avec une croissance de 6,1% (contre 1,3% en 2020). Cette dernière a été tirée par la reprise du secteur extractif, de la construction et de l'activité commerciale liée à une forte demande, ainsi que des services de transport. Du côté de la demande, la croissance a été soutenue par la consommation finale et la reprise de l'investissement.

Avec les effets de la crise en Ukraine, la reprise devrait ralentir en 2022 (4,6%) et accélérer en 2023 pour atteindre 8,2%, grâce aux investissements publics et privés, ainsi qu'à l'exploitation du pétrole et du gaz. Dans le cadre de sa politique de relance, le gouvernement sénégalais a revu son plan d'action prioritaire pour prendre en compte les nouvelles priorités : l'autosuffisance alimentaire, sanitaire et

pharmaceutique, ainsi que l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes. Selon le FMI, l'activité devrait augmenter fortement en 2023/2024 (+10% en moyenne, +6% hors hydrocarbures). La masse salariale s'est élevée à 341,1 milliards FCFA au premier trimestre 2022, une hausse de 3% par rapport à la même époque en 2021. Cette augmentation est portée par le commerce (10,4%), les services (2,3%) et l'industrie (1,6%). Parallèlement, l'État met en place des structures d'accompagnement, à l'image de la Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ), une structure rattachée au Secrétariat général de la Présidence.

Le Sénégal est un pays à fort potentiel disposant d'une population jeune et dynamique, de ressources naturelles et d'une situation géographique stratégique. La mise en place de réformes structurelles a dynamisé certains secteurs de l'économie, notamment le secteur primaire, l'économie sénégalaise dépendant encore significativement de ce dernier (16% du PIB), les secteurs secondaire et tertiaire représentant quant à eux 23% et 52%. Ce sont donc les secteurs de l'agriculture et des mines qui devraient être les principaux moteurs de la croissance.

40 % des entreprises du pays ont commencé ou accru leur utilisation des technologies numériques pendant la pandémie, tandis que 17% d'entre elles ont investi dans des solutions numériques. Les Sénégalais semblent aujourd'hui s'inscrire dans l'ère de l'économie numérique. Le pays fait le pari que le digital et le numérique contribueront à hauteur de 10% du PIB en 2025. Grâce à une forte volonté de l'État soutenue par le secteur privé, a été mise en œuvre une politique de modernisation de son économie, dans l'objectif de favoriser une croissance forte, durable et inclusive... Un exemple : Diamniadio ! Cette nouvelle ville - bâtie sur 2.000 hectares, et imaginée par le gouvernement sénégalais pour désengorger Dakar et ses trois millions d'habitants - se situe à 30 kilomètres de la capitale et devrait abriter à terme 350 000 habitants. Sa principale caractéristique : c'est une smart city - ou ville intelligente - utilisant les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication pour améliorer son organisation et la qualité de vie des personnes qui y habitent. Tout porte donc à croire qu'une recherche accrue de talents dans ces domaines va animer l'économie du Pays de la Teranga.

4 DES SECTEURS LES PLUS «TENDANCE» DE L'ÉCONOMIE SÉNÉGALAISE

■ **L'agriculture** emploie 77 % de la population active et 60% des personnes travaillant dans le secteur agricole sont des femmes... Et les projets innovants ne manquent pas : « Corridor céréaliier » promet de résorber de moitié le déficit de la balance commerciale du Sénégal sur les principales cultures céréalières (riz, mil et maïs) dans une perspective d'autosuffisance alimentaire à long terme. « Agropole » vise, quant à lui, la mise en réseau de tous les acteurs des chaînes agro-alimentaires avec des capacités et des compétences accrues. Ce sera une plateforme multi-filières d'incubation et d'intégration de technologies, d'équipements et de services en faveur des PME.

■ Côté **BTP**, les grands projets sont aussi de mise. Le Sénégal ambitionne de devenir un hub maritime en augmentant les capacités du port de Dakar, et en se dotant d'un port en eau profonde à Ndayane et d'un port minéralier à Bargny. Les dossiers routes, autoroutes et chemin de fer intéressent, eux, de grands groupes français, chinois et turques. Enfin, la ville de Dakar est en chantier permanent et la construction du Pôle Urbain de Diamniadio compte déjà de nombreux bâtiments.

■ **Le secteur médical & pharmaceutique** présente aujourd'hui de sérieux axes de développement. Le Sénégal importe plus de 90 % de ses médicaments, dispose de 39 hôpitaux et de nombreux centres de santé de taille et capacités variables. 65 % des médecins et 77 % des pharmaciens du pays sont à Dakar, qui concentre l'offre privée de services médicaux avec des dizaines de cliniques et plus de 1 000 cabinets médicaux.

L'éducation & la formation

L'ambition est de faire de Dakar le centre d'enseignement supérieur de référence de la sous-région et de formation aux métiers dans les secteurs clés de l'économie. Les besoins sont énormes pour une population dont la moyenne d'âge est 19 ans.

Sources :

www.afdb.org

www.banquemondiale.org

www.tresor.economie.gouv.fr

www.investinsenegal.com/investisseurs/secteurs-porteurs/

www.awex-export.be/fr/marches-et-secteurs/senegal/secteurs-porteurs-196



GRILLE SALARIALE SÉNÉGAL



ACHATS & SUPPLY CHAIN

Buying & Procurement

Intitulés	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Acheteur généraliste (MP/Industriel/IT/Services/ TL/Distribution)	400 000	650 000	1 500 000
Chef/Responsable moyens généraux	400 000	800 000	1 500 000
Gestionnaire - Assistant achats	200 000	500 000	1 000 000
Responsable achats	500 000	800 000	2 000 000

Fonctions de direction

Intitulés	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur Achats	1 300 000	2 000 000	4 000 000
Directeur Logistique	700 000	1 500 000	4 000 000
Directeur moyens généraux	1 000 000	1 500 000	3 000 000
Directeur supply chain	500 000	1 500 000	4 000 000

Logistics & Supply chain

Intitulés	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Agent logistique/ Logisticien	150 000	300 000	400 000
Gestionnaire logistique/ flux/stocks	200 000	400 000	800 000
Magasinier - Manutentionnaire	100 000	200 000	350 000
Contract manager	450 000	1 000 000	1 800 000
Demand planner - Customer planner	500 000	900 000	1 200 000
Chef - Responsable logistique/ Supply chain manager	500 000	700 000	1 500 000
Supply chain Directeur	800 000	1 500 000	2 500 000

Transport

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Affréteur - Agent de transit		150 000	280 000	450 000
Passeur en douane		120 000	250 000	395 000
Responsable - Déclarant douanes		150 000	350 000	500 000
Responsable parc automobile et design		250 000	850 000	2 000 000
Responsable transport		300 000	700 000	2 000 000
Responsable/ Chef département transit		300 000	600 000	900 000



**AUDIT,
CONSEIL &
EXPERTISE**

Cabinet d'audit hors top 4

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Auditeur comptable/financier		200 000	500 000	1 000 000
Chef de mission senior/ Auditeur confirmé		500 000	750 000	1 100 000

Cabinet d'audit top 4

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Auditeur confirmé (A2) 2 ans d'expérience		550 000	650 000	750 000
Auditeur junior (A1) 1 an d'expérience		200 000	400 000	600 000
Manager 7 - 9 ans d'expérience		1 200 000	1 400 000	1 700 000
Senior 3 - 4 ans d'expérience		400 000	700 000	900 000
Senior 5 - 6 ans d'expérience		800 000	950 000	1 200 000
Senior manager Plus de 10 ans d'expérience		1 400 000	2 300 000	3 000 000

Gestion & Traitement de l'information

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant/ Collaborateur comptable		150 000	350 000	650 000
Collaborateur juridique		100 000	250 000	400 000



BANQUE

Banque de réseau

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Analyste crédit		200 000	500 000	700 000
Chargé d'affaires entreprises/PME/PMI		400 000	700 000	1 200 000
Chef de projet monétique		400 000	1 000 000	1 600 000
Chef de service clientèle PME/PMI		500 000	1 000 000	1 500 000
Conseiller clientèle professionnels/particuliers		200 000	600 000	900 000
Directeur d'agence		650 000	1 000 000	1 500 000

Fonctions supports

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Analyste risques		400 000	550 000	1 100 000
Auditeur interne et externe		350 000	600 000	1 200 000
Chargé de communication		500 000	800 000	2 000 000
Responsable chargé de marketing		700 000	1 000 000	2 000 000
Compliance officer/manager		300 000	800 000	2 500 000
Contrôleur interne/permanent		350 000	600 000	1 200 000

Fonctions supports (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur administratif et financier/ Directeur financier		1 000 000	2 300 000	4 000 000
Responsable contrôle de gestion		800 000	1 200 000	1 700 000
Responsable trésorerie		600 000	1 000 000	1 200 000
Responsable des risques		1 200 000	1 700 000	2 500 000
Directeur risques		1 800 000	2 800 000	4 500 000



COMMERCIAL

Grande consommation/ GMS/CHR/RHF

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de secteur GMS/CHR/GSB/GSA/GSS		300 000	650 000	1 200 000
Directeur national des ventes		700 000	1 000 000	2 000 000
Responsable commercial		300 000	700 000	1 500 000
Directeur commercial		800 000	1 200 000	2 500 000

High tech/Software Hardware/Web

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Commercial grands comptes Account manager		150 000	500 000	1 500 000
Commercial sédentaire/ Inside sales		120 000	354 000	678 000
Directeur commercial		800 000	1 750 000	2 500 000
Ingénieur commercial BtoB		200 000	650 000	1 300 000
Responsable commercial		400 000	1 000 000	2 000 000

Industrie

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de zone de ventes		350 000	650 000	1 300 000
Responsable administration des ventes		400 000	750 000	1 800 000
Responsable régional des ventes (Area sales manager)		350 000	650 000	1 500 000
Directeur commercial		1 200 000	2 200 000	4 700 000
Technico-commercial itinérant		150 000	350 000	850 000

Services/BtoB/Médias

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Attaché - Délégué - Commercial BtoB		200 000	400 000	700 000
Commercial BtoC		100 000	300 000	600 000
Commercial grands comptes		400 000	700 000	1 000 000
Commercial sédentaire		100 000	300 000	550 000
Directeur commercial		1 000 000	1 400 000	2 800 000
Ingénieur commercial - Business Developer		300 000	900 000	1 500 000
Télévendeur/Téléconseiller		100 000	150 000	350 000



DIGITAL, MARKETING & COMMUNICATION

Communication

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chargé de communication		200 000	450 000	800 000
Directeur communication		700 000	1 000 000	3 000 000
Responsable communication		500 000	1 000 000	2 000 000

Digital

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chef de projet web/digital		300 000	450 000	700 000
Community manager - Social media manager		200 000	350 000	600 000
Data analyst		400 000	750 000	1 000 000
Digital content manager		250 000	500 000	1 500 000
Directeur artistique		800 000	1 000 000	1 200 000
Infographiste		200 000	300 000	500 000

Digital (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
UI/UX Designer Web Designer		200 000	300 000	500 000
Webmaster/ E-merchandiser		200 000	400 000	600 000

Marketing

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Analyste marketing		350 000	700 000	1 500 000
Brand manager		700 000	1 250 000	1 800 000
Category Manager/ Chef de marché		700 000	1 250 000	1 800 000
Chargé trade marketing		400 000	700 000	1 250 000
Chef de projets		300 000	500 000	1 000 000
Chef de publicité		500 000	700 000	1 250 000

Marketing (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur marketing		1 200 000	2 000 000	3 500 000
Responsable marketing		300 000	900 000	2 000 000
Responsable trade marketing		500 000	800 000	1 400 000



FINANCE & COMPTABILITÉ

Fonctions crédit management, trésorerie et financement

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Adjoint Chef comptable		200 000	500 000	1 100 000
Agent de facturation		150 000	230 000	400 000
Agent de recouvrement Chargé de recouvrement		175 000	300 000	750 000
Chef - Responsable comptable		350 000	909 000	1 500 000
Comptable analytique		310 000	407 000	710 000
Comptable clients		280 000	380 000	690 000

Fonctions crédit management, trésorerie et financement (2)

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Comptable fournisseurs		350 000	413 000	736 000
Comptable général		300 000	550 000	1 000 000
Gestionnaire de comptes clients		200 000	500 000	1 000 000
Responsable recouvrement et contentieux		250 000	600 000	1 200 000

Fonctions contrôle de gestion, consolidation et audit interne

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant financier		350 000	500 000	1 250 000
Contrôleur de gestion généraliste		500 000	750 000	1 200 000
Contrôleur Financier		400 000	700 000	1 200 000

Fonctions de direction

Intitulés	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Directeur financier/ Directeur administratif & financier	1 500 000	2 500 000	4 000 000
Responsable administratif & financier	500 000	700 000	2 000 000

The background is a solid yellow color with several overlapping, thin white lines that form abstract, organic shapes resembling circles or loops. The text is centered in the middle of the page.

RESSOURCES HUMAINES

Affaires sociales

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Gestionnaire de paie		300 000	500 000	800 000
Responsable paie		450 000	650 000	1 200 000
Responsable relations sociales/ Responsable RSE		500 000	1 000 000	1 800 000

Développement RH

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Chargé de communication RH/ Communication interne		250 000	800 000	1 600 000
Chargé de développement RH		200 000	550 000	1 000 000
Chargé du recrutement		300 000	450 000	800 000
Responsable de la formation		500 000	800 000	2 000 000
Responsable développement RH		400 000	900 000	1 700 000
Responsable du recrutement		250 000	600 000	1 500 000

Généraliste RH

Intitulés	Expérience	Salaire bas	Salaire moyen	Salaire haut
Assistant RH		150 000	250 000	400 000
Chargé RH		250 000	500 000	1 200 000
DRH		300 000	1 200 000	2 000 000
Gestionnaire RH		300 000	500 000	900 000
HR BP		400 000	1 000 000	2 000 000
RRH Site industriel		400 000	500 000	800 000
RRH/HR manager		800 000	1 100 000	1 500 000

ENTRETIEN AVEC DJIENABA FALL

CHIEF OF STAFF PEOPLE OPERATIONS
WAVE MOBILE MONEY GROUPE

 Djenaba Fall



Djenaba Fall occupe la fonction de Chief of Staff People Operations chez Wave Mobile Money Groupe. D'origine sénégalaise, malienne et mauritanienne, Djenaba est diplômée d'un Master en Gestion et Management à l'IFAG de Toulouse, et a pratiquement fait toute sa carrière en Afrique. Armée d'un diplôme assez généraliste, elle a mis ses compétences au service de différents domaines (commercial, projets, ressources humaines...) dans de nombreux pays (France, Maroc, Côte d'Ivoire, Sénégal, Bénin, Togo, Mali, Burkina Faso et Ouganda). Djenaba va justement nous en dire plus sur la mobilité panafricaine et son importance aujourd'hui.

Djenaba, pourquoi avez-vous décidé de vous installer sur le continent ? Quel a été le délice ?

La croissance économique en Afrique subsaharienne profite aux entreprises qui investissent dans les pays émergents du continent, notamment en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Nombreuses sont les multinationales à s'y être installées ces dernières années... En créant localement de belles opportunités d'emplois !

La qualité de vie que l'on a en Afrique et le fait de vouloir contribuer au développement du continent ont été les raisons de mon retour. J'ai cru très vite que travailler en Afrique, après des études et une expérience en Europe, pouvait constituer une belle opportunité de carrière.

Les candidats de la diaspora sont prisés pour leur expérience occidentale et leur double culture.

Il y a un réel intérêt pour ces profils, ce qui m'a également beaucoup encouragé à revenir au pays.

Une autre réelle motivation a été le fait que le coût de la vie est plus abordable dans les pays africains qu'en Europe ou aux Amériques, ce qui permet de bénéficier d'un cadre de vie plus confortable et d'avantages qui ne sont pas toujours accessibles ailleurs.

Comment avez-vous réussi à identifier la bonne opportunité ?

« Mon conseil est de bien négocier son offre initiale et d'accepter qu'il y ait des compromis à faire »

Le temps, la connaissance des objectifs et attentes du moment ! Avant d'avoir LA bonne opportunité au sein de laquelle je me suis épanouie

professionnellement, j'ai dû accepter un emploi pour apprendre et me former, un autre pour développer certaines compétences ou juste parce que j'en avais besoin.

Au fil du temps, il est crucial d'identifier ses talents et de mettre en place un plan de carrière. Il est important de faire des compromis et de proposer une réelle motivation derrière ses choix.

Pour saisir la bonne opportunité, j'ai mis en avant les valeurs et la vision de l'entreprise, ce que je pouvais apporter à cette entreprise... Car l'enjeu est mutuel ! Chacun doit proposer une réelle motivation pour cheminer ensemble.

Pouvez-vous décrire vos différentes expériences, en insistant aussi sur les principales difficultés rencontrées ?

J'ai décidé de rentrer au Sénégal en 2008 après une mission de recruteur chez Manpower à Toulouse. Arrivée à Dakar après avoir répondu à une dizaine d'offres d'emploi, j'ai été recrutée chez Ericsson, dans le département Sales où j'ai été commerciale et Bid Manager, chargée de préparer les offres pour nos nouveaux clients en Afrique de l'Ouest...Ma vraie première expérience "projet" !

En juin 2010, pour des raisons familiales, j'ai dû m'expatrier au Maroc. Il a été très difficile de trouver un emploi en lien avec mes compétences... J'ai dû me résoudre à accepter un poste d'assistante commerciale car j'avais besoin de travailler. Mais le jour de l'entretien, au vu de mon profil, je me suis vu offrir un tout autre poste et j'ai passé des tests pour un rôle dans une nouvelle direction de cette entreprise. C'est ainsi que j'ai décroché mon poste de Chef de Projet pour Data Base Factory, une multinationale opérant dans le service client avec trois grands sites à Casablanca. Ce fût finalement l'une des missions les plus challenging que j'ai eu à mener, car l'adaptation culturelle a été difficile : cela a duré deux mois avant que je trouve mes repères et prenne le rythme en adoptant les techniques et mon nouvel environnement de travail. J'ai pu travailler sur des projets stratégiques, et lancer les productions et les services clients de sociétés comme Uber et Canal+.

En 2015, car je souhaitais rentrer en Afrique Subsaharienne, j'ai posé mes valises avec ma famille à Abidjan. Après plusieurs mois de recherche d'emploi dans le domaine des ressources humaines, sans succès, j'ai accepté un rôle de responsable local dans une société émiratie de trading de matières premières pour les entreprises agro-alimentaires,



pharmaceutiques et plastiques. Cette expérience chez IPS Ingredis m'a permis de développer mes connaissances commerciales et opérationnelles, mais surtout de gestion... Et subsahariennes ! L'activité étant en déclin avec l'arrivée du Covid, j'ai débuté de nouvelles recherches d'emploi et me suis focalisée sur les métiers RH qui m'ont toujours passionnée. Le projet et la vision de Wave m'ont tout de suite séduite, et j'ai rejoint l'équipe début 2020 en tant que Responsable RH pour la Côte d'Ivoire. Ayant une grande soif d'apprendre, de découvrir et de réussir, j'ai relevé plusieurs défis professionnels dans le pays, avant de lancer les opérations People en Ouganda, puis au Mali, au Burkina Faso, au Bénin, au Togo, au Ghana, pour finalement reprendre la direction des ressources humaines Afrique incluant le Sénégal.

«Je pense qu'en fonction de ses ambitions, la première est de savoir quelles sont la stratégie, la mission et la vision de la société... Quels problèmes essaient-ils de résoudre ?»

L'adaptation au niveau culturel et le contexte local de chaque pays ont été les principaux challenges rencontrés. Mais pas que ! Être une femme leader dans des boards quasi exclusivement masculins m'a poussé à redoubler d'effort, à viser l'excellence.

Quels sont aujourd'hui les atouts ou soft skills indispensables pour s'adapter ?

Ils sont souvent différents en fonction du pays ou de l'entreprise. D'une manière générale, je recommande la flexibilité et l'humilité, ainsi que la résilience. La flexibilité et l'humilité pour ne pas arriver comme un

“petit chef” qui voudrait faire les choses à sa manière et selon son expérience. Il est important de pouvoir apprendre sur ce qui se fait déjà et de ses collègues, et être dans une démarche collaborative pour éviter que cela n'impacte l'image que l'on donne de soi. J'ai aussi dû apprendre à être flexible pour prendre des rôles qui ne correspondaient pas à mon niveau, mais qui m'ont permis de me former et d'acquérir des compétences additionnelles. La résilience car l'installation, l'adaptation ou même le projet dans un nouveau pays ne se passeront pas forcément comme on le souhaite : il faut du temps pour apprivoiser son nouvel environnement et pouvoir être opérationnel. Il faut savoir être patient et observer... Et être loin de sa famille et de son pays n'est pas tous les jours facile. Il ne faut jamais oublier pourquoi certains choix de carrière ont été faits, et on se donne les moyens de relever ces défis et de dépasser ses limites.

Quelles sont les questions à se poser avant d'accepter un nouveau poste ou de nouveaux challenges en Côte d'Ivoire ou au Sénégal ?

Il est utile de se poser beaucoup de questions avant de se lancer. Je pense qu'en fonction de ses ambitions, la première est de savoir quelles sont la stratégie, la mission et la vision de la société... Quels problèmes essaient-ils de résoudre ? Il faut également savoir si le rôle que j'accepterai est en lien avec mes valeurs personnelles : comment l'entreprise traite-t-elle ses employés ? Aujourd'hui, grâce à des outils comme Glassdoor, LinkedIn ou Twitter, nous pouvons connaître les retours d'appréciation des employés de la plupart des entreprises sur les marchés ivoiriens et sénégalais. Enfin, j'essaie de comprendre ce que ce nouveau rôle peut m'apporter d'un point de vue professionnel, ainsi que son impact

sur ma vie personnelle. C'est une relation gagnant - gagnant et l'intérêt doit être mutuel.

Votre meilleur conseil RH aux talents qui souhaiteraient travailler en Côte d'Ivoire et/ou au Sénégal ?

« Le Sénégal et la Côte d'Ivoire offrent une belle croissance économique et regorgent d'opportunités d'emploi. Ces deux pays attirent chaque année de plus en plus d'investisseurs, et, parallèlement, voient les entreprises locales et les initiatives individuelles se développer et être très dynamiques... Des données qui apportent un réel gage d'emplois. Ce sont également des pays où l'on note une forte avancée technologique. Il est donc aujourd'hui intéressant de s'y installer pour faire carrière.

Mon conseil est de bien négocier son offre initiale et d'accepter qu'il y ait des compromis à faire. Les entreprises offrent de moins en moins de contrats d'expatriés avec des avantages tels que les frais de logement ou la prise en charge de la scolarité des enfants. Les postes sont maintenant locaux, et correspondent à un salaire net et des avantages classiques qui diffèrent d'une entreprise à l'autre. Il convient donc de bien se renseigner sur le coût de la vie dans ces pays, et de négocier son offre en fonction de ses futures charges et besoins.

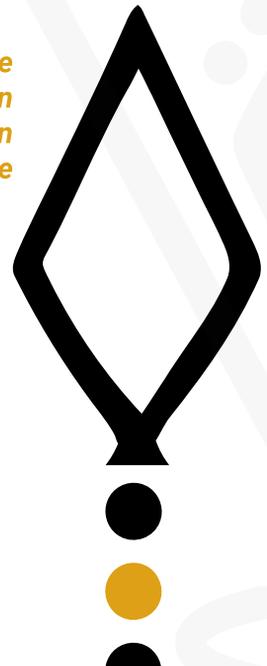
Outre l'aspect financier, la nature et la cohérence du challenge, la santé, la réputation et les valeurs de l'entreprise sont également à étudier au préalable.

Enfin, quels sont vos prochains projets de développement ?

Ces dernières années m'ont ouvert les yeux sur la multitude d'opportunités possibles en People Opérations : j'ai pu apprendre et implémenter les meilleures pratiques RH d'un point de vue global. Aujourd'hui, dans la plupart des entreprises, les Ressources Humaines ne se positionnent plus uniquement en service support, mais plutôt en Direction stratégique et partenaire du business à part entière... Et il y a tant à faire !

Mon objectif premier est donc de continuer à contribuer à la croissance d'une entreprise à rapide évolution et à environnement très changeant, en mettant en place des programmes et procédures améliorant les conditions d'emploi de nos collaborateurs. Le People Operations est une manière moderne de pratiquer les Ressources Humaines : les employés sont placés au premier plan et considérés comme des clients internes. L'accroissement de leur satisfaction est un indicateur de performance. J'aspire donc à continuer à accompagner nos structures dans cette transformation de la gestion de leurs talents, en améliorant la qualité du service offert, le développement et la fidélisation des talents.

«Les Ressources Humaines ne se positionnent plus uniquement en service support, mais plutôt en Direction stratégique et partenaire du business à part entière... Et il y a tant à faire !»





DIAMOND
EXPERIENCE



**N'ACHETEZ PAS DE LA
FORMATION
INVESTISSEZ
DANS VOTRE
TRANSFORMATION**

WWW.DIAMONDEXPERIENCE.CO

HELLO@DIAMONDEXPERIENCE.CO | +225 07 77 25 98 52



Connaître l'environnement dans lequel on désire s'installer...



YOUSSEUF CAMARA

DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE LA MAISON DE L'AFRIQUE





La Maison de l'Afrique a été créée en 1974 à l'initiative de trois chefs d'État - Léopold Sédar Senghor, Félix Houphouët-Boigny et Georges Pompidou - qui ont souhaité doter les États africains d'un outil de promotion des économies, de la culture et de l'art à Paris, une entreprise venant compléter le maillage de toutes les organisations et institutions mises en place pour la promotion des économies africaines au début des années 70. Toujours basée à Paris, la structure vient de souffler ses 48 bougies et compte 11 membres dans son conseil d'administration, dont 10 pays africains (le Bénin, le Burkina Faso, la Centrafrique, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo) représentés par les Présidents de leurs Chambres de commerce et d'industrie. Pour Youssouf Camara, son Directeur général, « la Maison de l'Afrique constitue une véritable caisse de résonance pour accompagner les porteurs de projets culturels et artistiques en lien avec l'Afrique.

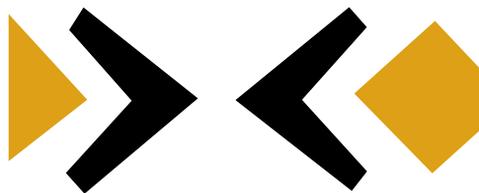
Véritable agence d'intelligence stratégique au bénéfice des pays africains, la Maison de l'Afrique est en première ligne avec les porteurs de projets de la diaspora africaine qu'elle connaît donc particulièrement bien... Ses membres sont même les premiers interlocuteurs de Youssouf Camara qui préfère parler « *des diasporas au pluriel, parce qu'elles sont aujourd'hui nombreuses et toutes différentes, en fonction de leur pays d'origine, de leur date d'arrivée en France, de la classe sociale et économique de leurs acteurs...* » Mais une caractéristique les unit aujourd'hui : leur dynamisme ! Nouvelles technologies, agroalimentaire, culture, gastronomie... Les domaines dans lesquels elles s'investissent sont de plus en plus variés et les projets de plus en plus nombreux. Mais la mise en place de projet n'est pas forcément synonyme de retour aux pays.

Selon, le Directeur de la Maison de l'Afrique, « *même si l'on a l'impression que de plus en plus d'Africains retournent ou veulent retourner dans leur pays d'origine, cette tendance n'est en réalité pas si forte... Par contre, c'est vraiment le bon moment pour lancer des projets et se lancer dans une telle aventure dans des pays comme le Sénégal ou la Côte d'Ivoire.* » Pour Youssouf Camara, « tous les feux sont au vert ! La Côte d'Ivoire et le Sénégal sont, en effet, des locomotives qui apportent une forme de stabilité et proposent des économies fortes ». Ils sont d'ailleurs devenus les destinations que choisissent un nombre croissant d'investisseurs et d'entreprises... Et donc de candidats au retour au pays ! Mais qui sont ces candidats au retour en Afrique ? Quels sont leurs profils ? Pour Youssouf Camara, ils ont tous un point commun : « **la volonté de trouver sa place.** »

Toutes et tous ont, en effet, le sentiment qu'aujourd'hui, ils peuvent jouer un rôle dans la création de richesse en Afrique.

« **Nous avons donc affaire à des populations d'entrepreneurs. Alors le premier conseil que j'ai envie de leur donner, c'est de prendre le temps de connaître le pays visé.**

On ne décide pas de rentrer au Sénégal ou en Côte d'Ivoire parce qu'on est originaire de Dakar ou d'Abidjan. La Côte d'Ivoire, qu'on s'est vu conter par son père ou sa mère, il faut l'analyser sous le prisme de ce qu'on va y faire. Il faut connaître l'environnement dans lequel on désire s'installer. **Mon deuxième conseil : ne pas se laisser guider uniquement par le côté émotionnel d'un tel retour. »**



NE PAS NÉGLIGER LA PRÉPARATION

On se lance dans une repatriation parce qu'on a un projet... « Un projet professionnel et personnel ! » Cela peut être un projet entrepreneurial, un projet en tant que salarié, un projet artistique, la collaboration à une œuvre humanitaire... Mais forcément un projet ! **Enfin, il faut avoir un réseau familial, amical ou professionnel sur lequel s'appuyer.** « Maîtrise de l'environnement global, développement d'un projet et force du réseau sont les trois clés, selon moi, d'un retour au pays réussi. »

Mais attention, même armé de ces différents éléments, la démarche n'est pas toujours simple : les retours dérangent parfois, « parce qu'ils remettent en question les us et coutumes, le fonctionnement de la société... Et ça peut faire peur !

Ce n'est alors pas toujours évident de trouver sa place. » En revanche, à partir du moment où cette place est trouvée, de nouvelles expertises et compétences s'invitent, et permettent d'avancer et de faire progresser son environnement :

« les expériences au sein d'économies développées, les notions fondamentales et basiques qu'elles apportent, comme la ponctualité, l'obligation de rendre des comptes, de dire ce qu'on fait, de demander des moyens, de s'engager... Les candidats au retour au pays apportent très souvent ces notions dans leurs bagages et ça ne peut que faire du bien à l'Afrique ! »

Vous l'avez compris, pour Youssouf Camara, un retour au pays a, aujourd'hui, toutes les chances de se transformer en succès... Néanmoins il se prépare sur divers aspects : professionnel, personnel, familial... « On prépare un projet professionnel qui a un impact sur sa vie personnelle. C'est un équilibre à trouver. »

Par contre, pour conclure, le Directeur de la Maison de l'Afrique souligne une règle essentielle : « **il ne faut pas non plus attendre de cocher toutes les cases pour se lancer ! Il faut transformer cette envie en projet.** »

GREY SEARCH AFRICA EN QUELQUES CHIFFRES

Grey Search Africa met tout en œuvre pour satisfaire pleinement recruteurs et candidats. Pour remplir pleinement sa mission, notre cabinet s'appuie sur l'expérience, le savoir-faire et la motivation de son équipe. Concrètement, ce sont :



11

collaborateurs dynamiques et passionnés
experts en la matière grise



+ de 23 000

talents d'Afrique avec lesquels
Grey Search Africa est connecté



+ de 4000

opportunités offertes en Afrique



+ de 200

partenaires accompagnés en conseil
en Ressources Humaines



1

talent pool hétéroclite venant de plus de 60 pays

UNE HISTOIRE DE MARQUES

LES SIGNES

Création de territoire de marque
Création de campagnes 360, Packaging
Production de contenu
Social Media, Event

lessignes-ci.com

REMERCIEMENTS

Sans les idées, le savoir-faire et l'engagement de prestataires extérieurs, cette nouvelle édition du Guide des Salaires de Grey Search Africa n'aurait certainement pas vu le jour. Je tiens donc à souligner la qualité du travail et de l'implication de :

Sophia El Hajaj Gnessounou

Direction projet

 [selhajajgnassounou](#)

 selhajaj@gmail.com

Sébastien Gavini

Copywriting

 [sebastien-gavini](#)

 sebgavini@hotmail.com

Inès Ebagnitchie

Evènementiel

 [ines-ebagnitchie](#)

 ebagnitchieines@gmail.com

Clélia Bénard

Couverture vidéo

 [clélia-bénard](#)

L'agence Les Signes

Direction artistique
et production

 [lessignes-ci.com](#)

Jennifer Liversain

Directrice Les Signes

 jliversain@lessignes-ci.com

L'agence Liaison

Communication digitale

 [liaison.africa](#)

Clément Assingo

Directeur Liaison

 clement@liaison.africa

Fabgraphic

Couverture photos & vidéo

Fabrice Mohamed Soumahoro

Directeur de fabgraphic

 fabgrafic@gmail.com

35°Nord

Relations médias

 [35nord.com](#)

Elodie Filopon

Directrice 35°Ouest

ef@35ouest.com

 ef@35ouest.com

Cédric Mangaud,

Co founder & CEO M Studio

Lancement à l'Ivoire Trade Center
(ITC)

 [ivoiretradecenter.com](#)

Et bien sûr, j'en profite pour remercier aussi chaleureusement tous nos partenaires publicitaires, ma famille et mes amis, qui se reconnaîtront !

Leila Richard Touma

Directrice du cabinet de
recrutement Grey Search Africa

EN SAVOIR PLUS SUR LES SALAIRES
ET LES TENDANCES DE RECRUTEMENT

RECRUTER OU ÊTRE RECRUTÉ(E),

N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER.

GREY SEARCH AFRICA

greysearchafrica.com

contact@greysearchafrica.com

+225 07 77 85 74 76

