

2 RÉMUNÉRATIONS & \$ & MARCHÉ DE L'EMPLOI DE L'EMPLOI SUISSE SUISSE 2022 2022 RÉMUNÉRATION TENDANCES PAR SECTEUR COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT ATTENTES DES CANDIDATS



SOMMAIRE

ÉDITORIAL	3
À PROPOS DE PAGEGROUP	5
LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN SUISSE EN 2022	7
D'APRÈS LE CANDIDAT	8
MÉTHODOLOGIE	9
TENDANCES PAR SECTEUR	10
Finance & Comptabilité	11
Banque & Services Financiers	13
Ressources Humaines	16
Ingénierie & Industrie	18
Marketing & Commercial	20
Logistique & Supply Chain	22
Juridique	25
Santé & Sciences de la Vie	27
Technologie de l'Information	30
Secrétariat & Assistanat	32
Immobilier & Construction	34
CONTACTEZ-NOUS	36

À QUOI S'ATTENDRE EN 2022?

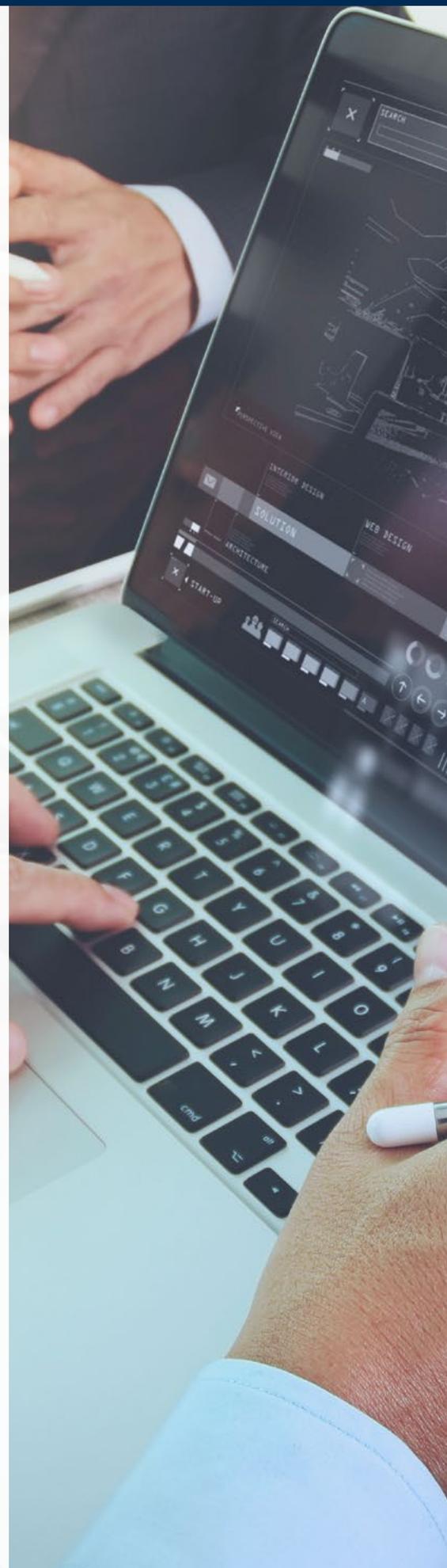
par Yannick Coulange, Directeur Général de PageGroup Suisse



Chères lectrices, chers lecteurs,

Bonne nouvelle, l'économie s'est redressée depuis le pic de la pandémie, le PIB prévu et les offres d'emploi publiées promettent de nouveaux records. Toutefois, de nouvelles tendances compliquent de plus en plus la tâche des entreprises qui souhaitent attirer et retenir les meilleurs profils. La transformation accélérée des entreprises, combinée aux développements technologiques, a entraîné une pénurie de compétences dans de nombreux domaines. La pandémie a eu des répercussions sur les collaborateurs qui ont dû procéder à une sérieuse réévaluation de leurs priorités. Le changement démographique entraîne un resserrement du vivier de candidats et un nombre record de collaborateurs, soit 40%, envisage de démissionner, selon la dernière étude internationale de Microsoft. Le terme « burn out » est fréquemment utilisé pour définir tout un ensemble de difficultés. D'après notre expérience, ce phénomène est dû à un épuisement postpandémie des employés et le sentiment que leurs préoccupations indiffèrent les employeurs. Pour ces raisons, attirer et retenir les talents est devenu plus complexe.

Dans une perspective d'avenir, il est impératif de mettre en place des programmes d'amélioration et de renouvellement des compétences. Selon le Forum Économique Mondial, environ 40% des travailleurs auront besoin de mettre à jour leurs compétences dans les six prochains mois et les PDG s'attendent à ce que 94% de leurs collaborateurs acquièrent de nouvelles compétences sur le lieu de travail. Les études *Michael Page Candidate Pulse* révèlent que les possibilités de formation et de développement sont des facteurs clés pour attirer les candidats. Malheureusement, moins de la moitié des managers (39%) abordent la question de la formation avec leurs collaborateurs, ce qui représente un risque en terme de rétention des effectifs.



EDITORIAL

Pour les employeurs, cela signifie adopter un état d'esprit ouvert à de nouvelles façons d'opérer. Par exemple, il sera nécessaire de garantir la diversité dans vos programmes de recrutement afin d'optimiser l'accès à tous les talents disponibles.

Plus que jamais, il est important de créer un environnement où les employés se sentent écoutés, surtout par les managers. En engageant la conversation, les collaborateurs sont plus susceptibles de partager leurs préoccupations, de continuer à travailler sereinement et de s'engager ensemble sur la voie du changement. Cela est particulièrement important pour les jeunes générations qui peuvent être intimidées à l'idée de partager leurs ressentis avec leurs responsables.

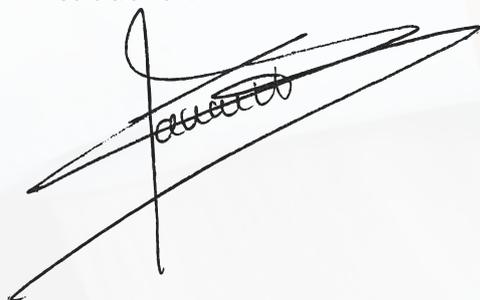
L'aménagement du temps de travail et la flexibilité des contrats seront également essentiels pour attirer et retenir les talents. Cela inclut le travail à temps plein, à temps partiel, intérimaire et temporaire, ainsi que les options en télétravail, en présentiel au bureau et hybrides. En effet, exiger un retour des effectifs au bureau à 100% apparaît aujourd'hui déconnecté de la réalité. D'autre part, les carrières en intérim voient le jour et se multiplient. Il s'agit d'une situation gagnant-gagnant qui permet aux employeurs de déployer rapidement des projets importants, avec une expertise spécifique et/ou de couvrir de longues absences telles que les congés parentaux ou sabbatiques.

Attirer et garder les talents restera un défi en 2022. Cependant, la mise en œuvre d'une stratégie de recrutement diversifiée, la possibilité pour les collaborateurs d'avoir des conversations authentiques sur leurs plans de carrière, ainsi que l'amélioration et le renouvellement de leurs compétences, le tout dans un environnement de travail flexible, vous aideront à sortir votre épingle du jeu.

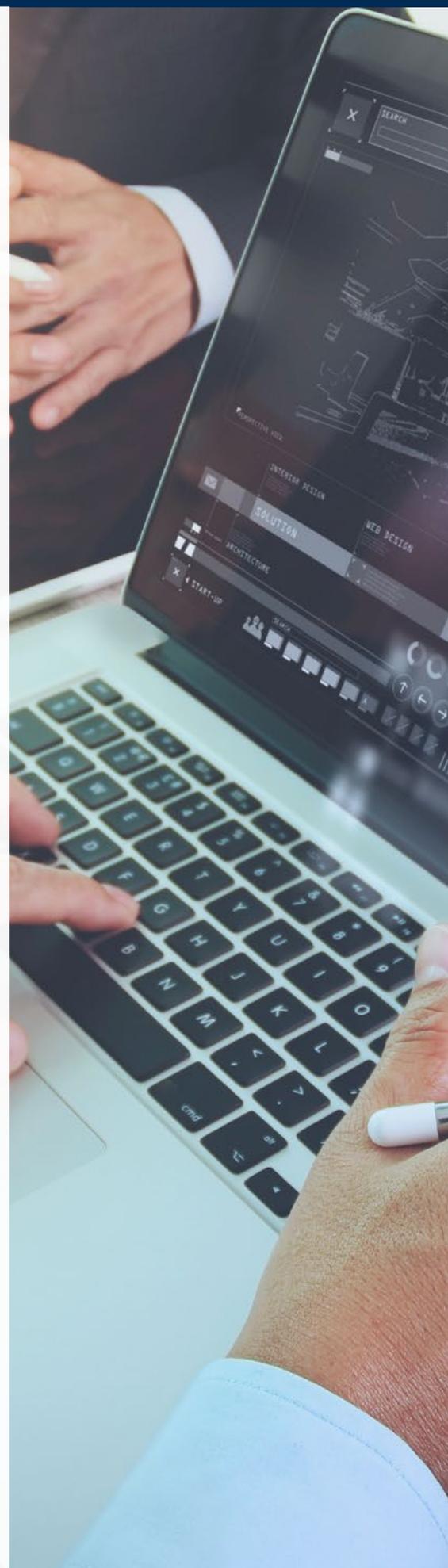
En plus des tendances générales du marché qui semblent émerger en Suisse en cette ère post-pandémique, notre équipe Michael Page Switzerland a passé l'année écoulée à s'entretenir avec des centaines de clients et de candidats afin d'identifier les nouvelles tendances en termes de compétences et de salaires pour 453 postes dans 11 secteurs. J'espère que vous trouverez ce guide pertinent et qu'il vous sera utile pour optimiser vos décisions en tant qu'employeur ou pour évaluer votre valeur sur le marché du travail en tant que candidat.

Je vous souhaite une bonne lecture !

Cordialement



Yannick Coulange



À PROPOS DE PAGEGROUP

Grâce à notre expertise mondialement reconnue et nos **40 années d'expérience**, dont 20 ans sur le marché suisse, nous vous aidons à recruter **les candidats les plus qualifiés**. Notre réseau local et notre réactivité nous permettent d'accompagner vos projets de recrutement partout en Suisse pour une grande variété de disciplines.



Nous répondons à tous les besoins en matière d'embauche: permanente, temporaire, gestion intérimaire, contractualisation, rémunération



Nous sommes experts dans de nombreux secteurs : plus de 15 disciplines sont représentées par nos équipes



Une équipe très réactive :
une réponse dans les 48h

PAGEGROUP

Michael Page est l'un des principaux cabinets de conseil en recrutement professionnel au monde. Nous sommes spécialisés dans le recrutement de candidats pour des postes permanents, contractuels, temporaires et intérimaires auprès de clients du monde entier. Le groupe est présent au Royaume-Uni, en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique, en Asie-Pacifique et sur le continent américain.

Bien que notre origine soit internationale, nous répondons aux besoins des clients non seulement internationaux mais aussi locaux. Nous proposons un service sur mesure adapté à chaque besoin de recrutement et employons des consultants spécialisés dans leur domaine respectif. Michael Page Suisse fait partie de PageGroup. PageGroup recrute pour tous les postes, de débutant à cadre dirigeant, et pour des projets de recrutement à volume important à travers nos 3 marques en Suisse : Michael Page, Page Executive et Page Outsourcing.

Nous disposons de bureaux dans 3 villes, ce qui nous permet d'être proches de nos clients et de nos candidats : Genève, Lausanne et Zurich. Visitez nos sites web www.michaelpage.ch, www.pageexecutive.com et www.pageoutsourcing.com pour découvrir comment nous pouvons vous accompagner dans votre nouvelle recherche d'emploi, ou comment nos consultants spécialisés peuvent répondre à vos besoins en matière de recrutement.

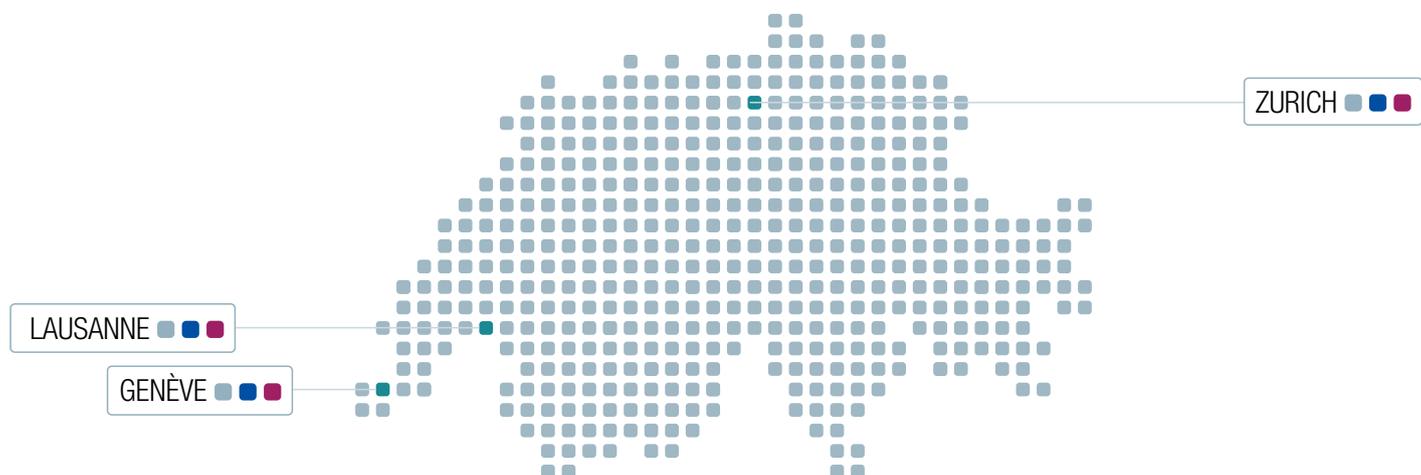
PageExecutive

MichaelPage

PageOutsourcing

À PROPOS DE PAGEGROUP

NOS BUREAUX



■ PageExecutive ■ MichaelPage ■ PageOutsourcing

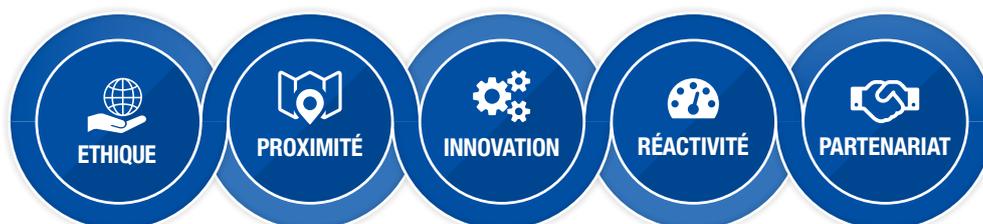
NOS ÉQUIPES SPÉCIALISÉES

- Finance & Comptabilité
- Banque & Services Financiers
- Commodity Trading
- Juridique
- Secrétariat & Assistanat

- ADV & Service client
- Secteur public & NGO
- Logistique, Achats et Supply Chain
- Ventes et Marketing
- Marketing Digital

- Technologie
- Ressources Humaines
- Ingénierie
- Immobilier et Construction

NOS 5 ENGAGEMENTS



LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN SUISSE EN 2022



UNE CROISSANCE POSITIVE DANS UN CONTEXTE DE RESTRUCTURATION

Selon les principales sources économiques, le marché du travail en Suisse continuera de croître en 2022 tout en subissant des changements fondamentaux. Les prévisions du Consensus Forecast du Centre de recherche économique de l'ETH estiment la croissance économique à 2.9% en 2022, soit un niveau supérieur à celui d'avant la crise. Le Michael Page Swiss Job Index montre que la tendance à la croissance est déjà amorcée. **Les offres d'emplois publiées ont augmenté de +34,9% entre janvier et octobre 2021.** Cette croissance a doublé par rapport à la période pré-Covid.

Le changement en matière de main-d'œuvre sera important, mais le volume des nouveaux postes créés sera supérieur à celui de la demande. Selon l'étude « Voice of the Workforce Switzerland », de Deloitte, 41 000 nouveaux emplois sont créés en moyenne chaque mois en Suisse, contre 38 000 qui disparaissent, et cette tendance se poursuivra en 2022. Les différents secteurs et catégories d'emplois seront impactés à des rythmes variables. Une augmentation prévue de la capacité de production basée en Suisse, la réingénierie et l'automatisation des processus ainsi que l'amélioration des marchés d'exportation continueront de susciter **une forte demande d'ingénieurs** - en particulier dans le domaine de la robotique - **de techniciens, d'experts en informatique ainsi que de responsables de la logistique et de la supply chain.**

De nouvelles catégories de postes sont également créées. Par exemple, **les offres d'emplois à dimension durable** ont augmenté de près de 10 % entre janvier et octobre 2021 (source : Michael Page Swiss Job Index). De même, dans le **secteur de la santé et des sciences de la vie**, la numérisation de la médecine et les nouvelles réglementations associées aux technologies médicales améliorées entraînent la création de nouveaux postes.

Parallèlement, d'autres emplois évoluent grâce aux développements technologiques tels que l'automatisation des processus et l'analyse *Big Data*. Par exemple, dans le domaine de la gestion des achats et de la supply chain, ces types d'outils aident les gestionnaires à améliorer la résilience de la chaîne d'approvisionnement sur un marché volatil. Il s'agit notamment de redéfinir et mieux intégrer les

multiples fonctions, dont la logistique, la production, l'approvisionnement, le marketing et les ventes, afin d'améliorer les résultats financiers. C'est pourquoi **les gestionnaires et les planificateurs de la supply chain** qui maîtrisent les systèmes et sont à même de redéfinir les processus sont de plus en plus recherchés.

Ce degré de changement sans précédent présente des opportunités et des défis tant pour les employeurs que pour les candidats. Les deux partis devront continuer à être compétitifs tout en tenant compte de l'évolution des attentes.

Flexibilité: l'avantage suprême

D'après l'ensemble des entretiens que nous avons menés l'année dernière, il est évident que les **employeurs qui proposent des options de travail flexibles** attirent les meilleurs candidats. Ces options comprennent surtout le télétravail, les environnements hybrides, les options à temps partiel, ainsi que la possibilité de travailler en intérim ou en freelance. Parmi les autres facteurs clés, citons l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les possibilités de formation et de développement et la possibilité de travailler avec un management inspirant. Selon l'étude de LinkedIn sur la proposition de valeur des employeurs, le critère " Excellente rémunération et avantages " ne se classe qu'au cinquième rang des critères de décision, alors qu'il se trouve en première ou deuxième position pour les candidats d'autres pays européens.

Plus d'attention portée sur les valeurs de l'entreprise et la « marque employeur »

Le développement durable occupe aujourd'hui le devant de la scène, et de plus en plus d'entreprises consacrent du temps et des ressources à la redéfinition de leurs valeurs et de leur vision pour mieux s'adapter au contexte social et environnemental actuel. Des postes en Diversité et Inclusion (D&I) ou Environnement, Social et Gouvernance (ESG) émergent au sein des équipes RH et les priorités sont établies sur la redéfinition de leur image de marque d'employeur, **car l'identité de l'entreprise joue désormais un rôle important pour attirer les candidats.** Cela est particulièrement vrai pour les PME qui ont du mal à attirer les meilleurs talents lorsqu'elles sont en concurrence avec les start-ups et les multinationales.

Notre expérience terrain indique également que les sites d'évaluation d'employeurs, tels que Glassdoor et Kununu, sont des sources d'information importantes pour les candidats et les collaborateurs. C'est pourquoi nous recommandons aux employeurs d'évaluer et d'améliorer constamment leur notoriété en ligne afin de veiller à attirer les meilleurs profils

et à honorer leurs promesses. Une communication claire sur ce qui rend une organisation unique et les avantages qu'elle propose contribue à consolider l'image de marque.

Une nouvelle ère pour les contrats temporaires et intérimaires

Les employeurs de tous les secteurs et industries ont pu témoigner de l'utilité de l'intérim pour surmonter la pandémie. Les opportunités de gestion de projet, de gestion du changement ou de déploiement de programmes ont fleuri et les entreprises intègrent désormais les travailleurs intérimaires dans leurs effectifs comme une solution à long terme.

La flexibilité, l'intégration rapide et la perspective externe que suggère une mission en intérim sont désormais perçus comme des atouts précieux.

L'intérim devient également un choix de carrière pour de nombreux professionnels en cette période post-pandémique. La santé mentale devenant une priorité absolue, certains collaborateurs priorisent des projets passionnants et profitent des pauses entre les missions pour se concentrer sur leur bien-être.

Par ailleurs, les congés sabbatiques sont de plus en plus prisés et les entreprises recherchent des solutions intérimaires pour pouvoir offrir à leurs collaborateurs permanents la flexibilité dont ils ont besoin.

Le travail de gestion de projet ou d'intérim est également un moyen d'acquérir et de développer rapidement des compétences. L'upskilling et le reskilling étant désormais essentiels pour les collaborateurs, les postes intérimaires présentent une attractivité croissante dans la recherche d'un CV plus complet et plus qualifié. La gestion de projet et l'intérim constituent l'une des plus grandes catégories d'offres d'emploi publiées en Suisse et ont augmenté de 35% entre janvier et octobre 2021 (Source: Michael page Swiss Job Index). Une autre bonne nouvelle est que de plus en plus de missions d'intérim se transforment ensuite en postes à temps plein.

Compétences recherchées et rémunérations en 2022

Les perspectives du marché de l'emploi pour 2022 sont positives mais nécessitent une planification minutieuse de la part des employeurs et des collaborateurs pour tirer pleinement parti des opportunités. Pour soutenir ce processus, le guide des rémunérations Michael Page ci-après présente les postes les plus recherchés, les compétences et les rémunérations associées pour tous les secteurs clés et pour plus de 400 postes. Cela permettra aux employeurs et aux candidats d'adopter une approche factuelle pour mettre en œuvre leurs plans de recrutement et de carrière respectifs.

D'APRÈS LE CANDIDAT

LES CANDIDATS SUISSES SONT PRÊTS À EMBRASSER LA NORMALITÉ DE DEMAIN: ET VOUS?

Si le recrutement a ralenti pendant la pandémie, les candidats n'ont certainement pas cessé de penser à leur carrière, à leurs compétences et à leur avenir. Michael Page a interrogé plus de 200 candidats dans toute la Suisse pour connaître leur point de vue à propos de la nouvelle définition de la flexibilité, de la formation et du développement, et pourquoi la santé mentale est désormais un facteur de premier plan dans leurs décisions.

Formation: « Upskilling & Reskilling »

Les candidats ont confiance en leurs compétences : **91% d'entre eux pensent avoir les compétences requises pour être compétitifs sur le marché du travail actuel.**

Pour près de 55% d'entre eux, cela résulte essentiellement d'un ensemble de formations suivies depuis le début de la pandémie, notamment afin de :



La formation aux compétences interpersonnelles (*soft skills*) suscite un intérêt croissant chez les candidats qui cherchent à améliorer leurs compétences relationnelles. Les soft skills les plus demandés sont les suivants :



Télétravail et mobilité :

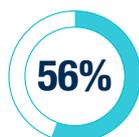
L'évolution vers plus de flexibilité est désormais intégrée par les candidats et ils s'attendent à avoir accès à des modes de travail hybrides. Leurs recherches d'emploi privilégient donc les opportunités de travail à distance et considèrent principalement les facteurs suivants :



Travail flexible



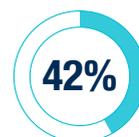
Durée potentielle du trajet



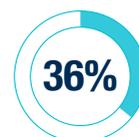
Lieu de travail



Des conditions de travail flexibles



Des éloges et félicitations



De la transparence et de la communication avec les managers

Cependant, **51%** des candidats en Suisse ne remarquent pas particulièrement de nouvelle tendance au télétravail dans le cadre des publications de nouvelles offres d'emploi.

Le télétravail à temps plein semble peu probable pour la plupart des entreprises en Suisse et la mobilité est toujours d'actualité.

54% des candidats ont déjà déménagé ou envisageraient de le faire pour les raisons suivantes :



53%

Déménager dans une région économiquement plus dynamique



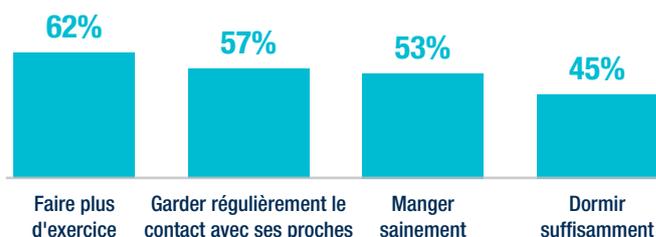
21%

Se rapprocher de leur famille/amis

D'autre part, ceux qui refusent la mobilité semblent vivre dans un environnement qui offre une meilleure qualité de vie à proximité de leurs proches.

Santé mentale

Depuis le début de la pandémie, **60%** des employés en Suisse ont connu des difficultés liées à l'anxiété, au stress, à la démotivation ou aux troubles du sommeil. Voici les changements qu'ils ont entrepris pour améliorer leur qualité de vie :



Les entreprises tardent toutefois à s'attaquer à ce problème : seules 32 % des entreprises suisses communiquent et agissent pour protéger la santé mentale de leurs collaborateurs. Les candidats suggèrent que des mesures impactantes doivent inclure :

MÉTHODOLOGIE

ÉTUDE DES SALAIRES EN SUISSE 2022

Notre analyse des tendances de marché et rémunérations compare les profils au sein de start-ups, de PME et de multinationales grâce à des données salariales répertoriées jusqu'à la fin du troisième trimestre 2021 et les bonus déclarés de 2020 sur l'ensemble du territoire suisse pour des postes allant de niveau débutant à cadre dirigeant. Les informations de l'enquête proviennent de notre base de données, de projets liés à des moteurs de recherche ainsi que d'années d'expérience sur le marché suisse. Nos salaires peuvent varier de +/- 15% selon la taille et la situation géographique de l'entreprise.

NOTRE EXPERTISE

22'300

entretiens menés
en 2021

1'440

vies changées
en 2021

>700K

candidats dans notre base
de données en Suisse

2022 est déjà considérée comme une année de rebond pour l'emploi en Suisse. C'est précisément pour cette raison que nous plaçons nos engagements de leader du recrutement spécialisé au cœur de notre démarche afin de garantir la meilleure qualité de service : Réactivité, Proximité, Partenariat, Innovation, Éthique & Responsabilité.

Nous sommes fiers d'être vos partenaires de confiance en matière de carrière et de recrutement et nous nous sommes efforcés de rassembler dans cette nouvelle étude salariale les dernières tendances du marché, les profils les plus recherchés par les employeurs et les avantages non-financiers les plus demandés par les candidats, secteur par secteur, en 2022 en Suisse.

Les salaires listés sont annuels, fixes et en francs suisses (CHF). Les bonus (lorsqu'ils sont mentionnés) sont listés sous forme de pourcentages.

Nous attirons votre attention sur le fait que bien que le contenu des descriptifs de poste soit écrit au masculin pour faciliter la lecture du document, ces derniers concernent aussi bien les femmes que les hommes.

A background image showing a business meeting. A person's hand is pointing at a laptop screen. In the foreground, there are several documents on a wooden desk. One document features a bar chart with green and orange bars. Another document shows a bar chart with grey bars and a line graph with blue and orange lines. A blue folder and a pair of glasses are also visible on the desk.

TENDANCES PAR SECTEUR

Finance & Comptabilité

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- La recherche de talents est toujours **élevée au sein des PME et des start-ups**, tandis que les multinationales renouent progressivement avec le marché du travail.
- Les principaux secteurs qui recrutent sont les suivants : Santé, Informatique, Industrie Manufacturière, et Organismes à but non lucratif.
- Les meilleurs candidats sont très prisés et peuvent choisir leur employeur. Ils ont donc la possibilité de négocier un meilleur salaire. **Les entreprises se disputent désormais les meilleurs talents.**
- Les responsables du recrutement en Finance ont maintenant fréquemment recours aux **solutions temporaires et missions en intérim.**

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES

-  Une expérience diversifiée y compris en PME et entreprises locales
-  De nouvelles opportunités pour les experts en analyse de données et en BI
-  Les compétences informatiques et techniques sont appréciées en comptabilité
-  Les profils d'intérimaires professionnels sont recherchés

ATTENTES DES CANDIDATS

-  **Un environnement de travail flexible** (temps partiel, équilibre vie pro-vie privée, télétravail, avantages sociaux flexibles...)
-  Les augmentations de salaire reviennent sur le devant de la scène
-  L'impact et l'influence de la stratégie de l'entreprise et de son activité

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT

-  Contrôleur de Gestion / Industriel avec des compétences en BI
-  Comptable qualifié: Brevet Fédéral, Fachausweis / CPA
-  Responsable Administratif & Financier pour Start-ups et PME



Finance & Comptabilité

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

PETITES & MOYENNES ENTREPRISES (PME)				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Directeur Administratif et Financier	150'000	190'000	230'000	15-30%
Responsable du Contrôle de Gestion	130'000	170'000	200'000	10-20%
Responsable Administratif & Financier	110'000	140'000	150'000	10-20%
Chef Comptable (avec encadrement d'équipe)	100'000	120'000	140'000	5-10%
Contrôleur de Gestion Industriel	85'000	120'000	140'000	5-10%
Contrôleur de Gestion	85'000	110'000	130'000	5-10%
Comptable (sans encadrement d'équipe)	80'000	100'000	115'000	5-10%
Contrôleur de Gestion Commercial	75'000	95'000	115'000	0-15%
Assistant Comptable	60'000	70'000	80'000	0-5%

AUDIT & FIDUCIARIES				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Auditeur Externe - Big 4 (Manager - Senior Manager)	115'000	130'000	160'000	10-20%
Auditeur Externe - Big 4 (Assistant - Senior)	75'000	85'000	105'000	0-10%
Aide-Comptable	54'000	60'000	70'000	0-5%
Comptable-Fiduciaire (Senior)	85'000	100'000	120'000	0-5%
Comptable-Fiduciaire	65'000	80'000	90'000	0-5%
Fiscaliste	80'000	90'000	110'000	5-10%

MULTINATIONALES BLUECHIPS				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
CADRES DIRIGEANTS				
CFO	280'000	360'000	420'000	30-60%
VP Finance / Controlling	250'000	300'000	350'000	25-50%
Directeur Financier Régional	200'000	240'000	280'000	20-40%
Contrôleur Financier Groupe	180'000	230'000	280'000	15-30%
COMPTABILITÉ				
Responsable Consolidation	130'000	150'000	160'000	5-15%
Chef Comptable	120'000	140'000	160'000	5-15%
Comptable Confirmé	95'000	115'000	130'000	5-10%
Comptable Général	80'000	95'000	110'000	0-5%
Comptable Fournisseurs / Débiteurs	70'000	80'000	90'000	0-5%

PLANIFICATION FINANCIÈRE / CONTRÔLE DE GESTION				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Responsable du Controlling	160'000	195'000	230'000	10-20%
Financial Planning and Analysis Manager	140'000	150'000	180'000	15-25%
Contrôleur Financier	110'000	130'000	150'000	10-20%
Contrôleur de Gestion Industriel	85'000	110'000	140'000	10-20%
Contrôleur de Gestion Commercial	90'000	105'000	130'000	5-10%

AUDIT				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Directeur Audit Interne - Conformité	180'000	220'000	260'000	15-20%
Responsable Audit Interne	130'000	140'000	150'000	10-20%
Auditeur Interne (Senior)	90'000	105'000	120'000	10-20%

FISCALITÉ & SPÉCIALISTES				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Directeur Fiscal	200'000	230'000	270'000	20-40%
Responsable Fiscalité	140'000	160'000	180'000	10-25%
Responsable TVA	130'000	150'000	160'000	5-15%
Spécialiste Fiscalité	85'000	100'000	120'000	5-15%
Spécialiste Prix de Transfert	100'000	125'000	150'000	5-15%
Trésorier Groupe	180'000	220'000	280'000	20-40%
Responsable Trésorerie	120'000	140'000	160'000	10-20%
Analyste Trésorerie	85'000	110'000	120'000	5-15%
Responsable Crédit	100'000	120'000	130'000	5-15%
Gestionnaire Recouvrement / Contentieux	70'000	80'000	90'000	0-5%
Spécialiste en gestion des Salaires	85'000	98'000	110'000	5-10%
Responsable de Projets Financiers	130'000	145'000	160'000	10-20%

Banque & Services Financiers

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- Opportunités en **Fintech et Gestion de Portefeuille** malgré la crise
- De plus en plus de programmes et d'outils, tels que le **Data Crunching**, sont utilisés
- **Émergence des Néobanques** qui recrutent principalement en business development, conseil client ou investment platform managers
- Tendance à **l'investissement durable et éthique**. La culture d'entreprise en général est redéfinie et mise en avant
- Malgré un impact modéré de la crise sur le secteur bancaire, **les salaires demeurent stables**
- Les sujets liés à la conformité et aux réglementations sont au centre des débats y compris pour les postes en front office

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES

 **Profils hybrides cumulant les responsabilités**
(2 en 1, ex: Banque et Technologie; Programming VBA, Python, Excel Macros etc...)

 **Maîtrise de l'allemand**
(même en Romandie)

 **Capacité à évaluer de nouveaux produits/services** (Fintech)

 **Expérience et compétences en thématiques réglementaires**

ATTENTES DES CANDIDATS

 **Environnement de travail flexible**
(Temps partiel, équilibre vie pro-vie privée, avantages liés à la flexibilité...)

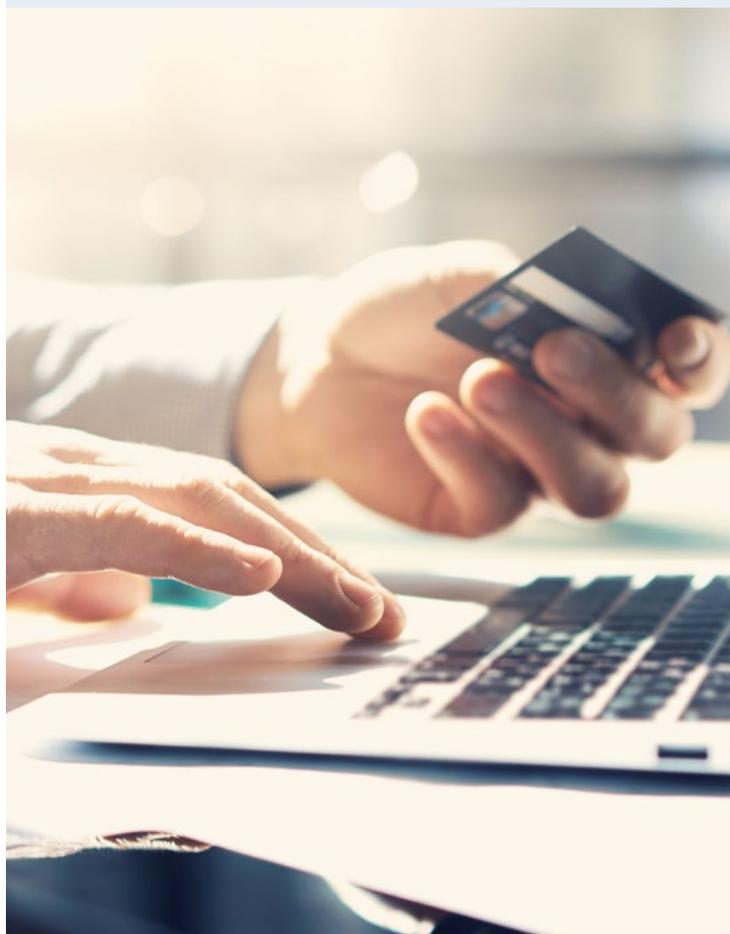
 **Opportunités de développement**

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT

 **Legal & Compliance Representatives**
(Counsel, Experts, Officers etc...)

 **Postes de Front Office**
(Junior RM, RM adjoint, etc.)

 **Postes en Finance**
(comptables, contrôleurs etc.)



Banque & Services Financiers

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

Du fait de la dimension internationale du secteur bancaire en Suisse, nous avons volontairement laissé les intitulés des postes en anglais pour être en adéquation avec le jargon habituellement utilisé par les employeurs et candidats.

ASSET MANAGEMENT				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
INVESTMENT ANALYSIS/RESEARCH				
Fundamental Analyst	125'000	150'000	200'000	25%
Quantitative Analyst	115'000	145'000	160'000	20%
Economist	120'000	150'000	190'000	25%
PORTFOLIO MANAGEMENT				
Portfolio Operations Specialist	80'000	95'000	115'000	10%
Client Reporting Specialist	110'000	125'000	140'000	10%
Junior Portfolio Manager	90'000	110'000	130'000	20%
Equity Portfolio Manager	130'000	160'000	220'000	30%
Fixed Income Portfolio Manager	140'000	170'000	225'000	25%
Portfolio Manager Multiasset Class	140'000	170'000	220'000	30%
Quantitative Portfolio Manager	160'000	190'000	240'000	40%
INVESTMENT MANAGEMENT				
CIO / Chief Investment Officer	220'000	320'000	450'000	60%
Execution/Trading	125'000	140'000	160'000	20%
Investment Advisor	130'000	160'000	200'000	30%
Manager Selection	120'000	140'000	180'000	25%
RFP Specialist	100'000	130'000	150'000	10%
Investment Support (Marketing/RFP/CRM)	90'000	100'000	120'000	5%
SALES (INSTITUTIONAL & WHOLESALE)				
Sales Assistant / Support	80'000	95'000	100'000	5%
Whole Sales	130'000	160'000	200'000	30%
Institutional Sales (traditional asset classes)	140'000	170'000	220'000	35%
Structured Products Sales	140'000	190'000	240'000	40%
Sales Alternative Investments	160'000	220'000	280'000	50%
Head Institutional Sales	200'000	250'000	330'000	50%
PRIVATE EQUITY / PRIVATE MARKETS				
Analyst	85'000	100'000	120'000	30%
Associate	125'000	130'000	160'000	40%
Investment Manager	150'000	175'000	210'000	50%
Investment Director	180'000	200'000	250'000	65%
Managing Director	240'000	280'000	350'000	80%

INVESTMENT BANKING				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
M&A ADVISORY				
Analyst	80'000	100'000	120'000	30%
Associate	120'000	135'000	170'000	45%
Vice President	150'000	175'000	200'000	50%
Director	180'000	220'000	250'000	65%
Managing Director	240'000	280'000	350'000	90%
TRUST				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
TRUST MANAGEMENT				
Trust Accountant	90'000	100'000	110'000	5%
Trust Officer	110'000	115'000	125'000	10%
Trust Manager	130'000	140'000	160'000	20%
Trust Director	150'000	170'000	200'000	25%
PRIVATE BANKING				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
RELATIONSHIP MANAGEMENT				
Relationship Manager Assistant	80'000	95'000	120'000	5%
Junior Relationship Manager	95'000	110'000	130'000	15%
Relationship Manager (Farmer)	120'000	140'000	160'000	35%
Relationship Manager (Hunter)	165'000	220'000	320'000	45%
Team Head Private Banking	170'000	200'000	220'000	50%
Head Private Banking	250'000	340'000	500'000	70%
Wealth Planner	150'000	180'000	210'000	15%
CORPORATE & RETAIL BANKING				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
RELATIONSHIP MANAGEMENT				
Relationship Manager Assistant	70'000	85'000	100'000	5%
Relationship Manager Retail Clients	80'000	100'000	120'000	15%
Branch Manager Retail	120'000	135'000	155'000	15%
Relationship Manager SMEs	120'000	145'000	160'000	15%
Relationship Manager Large & Mid caps	150'000	180'000	220'000	20%
Senior Relationship Manager Multinationals	180'000	210'000	240'000	35%
Managing Director (Corporate Banking)	240'000	280'000	340'000	45%

Banque & Services Financiers

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

CORPORATE FUNCTIONS				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
LEGAL & COMPLIANCE				
Junior Compliance Officer	80'000	90'000	100'000	10%
Compliance Officer	100'000	125'000	160'000	15%
Head of Compliance	185'000	220'000	250'000	20%
Legal Counsel	140'000	170'000	200'000	25%
Head Legal / Chief Legal Counsel	200'000	250'000	330'000	30%
FINANCE & ACCOUNTING				
Accountant	85'000	100'000	120'000	5%
Senior Accountant	110'000	130'000	150'000	15%
Head of Accounting	140'000	160'000	185'000	20%
Financial Controller	120'000	140'000	160'000	25%
Finance Director	170'000	190'000	250'000	25%
RISK & CONTROL				
Internal Auditor	130'000	145'000	170'000	15%
Head of Internal Audit	180'000	210'000	240'000	20%
Risk Manager (Market, Credit, Operational)	130'000	150'000	190'000	30%
OPERATIONS				
Back Office (Cash/Settlement/ Reconciliation)	85'000	95'000	115'000	-
Operations Manager	100'000	120'000	140'000	10%
Head of Operations	140'000	160'000	180'000	15%
TAX				
Tax Manager	130'000	145'000	170'000	15%
Tax Director	185'000	235'000	280'000	20%
DATA / BUSINESS MANAGEMENT				
Business Intelligence	110'000	135'000	160'000	5%
Business Analyst	110'000	135'000	160'000	5%



Ressources Humaines

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- Des opportunités d'emploi émergent pour **les spécialistes en recrutement et les partenaires RH** ayant une expérience généraliste notoire
- **Les emplois temporaires, intérimaires et contractuels** semblent avoir **sensiblement augmenté**. Les professionnels des RH offrent également des services de conseil
- Les entreprises responsabilisent leurs équipes RH pour proposer une **expérience positive à 360 aux collaborateurs**, de la phase de recrutement des talents jusqu'au départ de l'employé
- Les RH participent désormais clairement à la définition de l'image de marque de l'employeur en communiquant des **valeurs fondamentales marquées et une culture d'entreprise forte**
- **La technologie joue un rôle plus important dans les processus RH** via les People Analytics et la numérisation des processus en général

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES



Partenaire RH avec expérience généraliste



Compétences linguistiques en allemand, anglais et français



Expérience en recrutement



Compétences importantes en matière de collaboration et capacité à planifier et à anticiper



Compétences en analyse de données

ATTENTES DES CANDIDATS



Notoriété de l'entreprise



Travail flexible : télétravail, temps partiel et travail partagé



Autonomie et influence des RH



Politiques RH axées sur l'humain

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT

1

Spécialiste en recrutement

2

RH généraliste

3

Responsable RH parlant allemand



Ressources Humaines

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

MULTINATIONALES

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Vice-président senior / Directeur des ressources humaines	320'000	370'000	420'000	40-50%
Vice-président RH	240'000	280'000	320'000	30-40%
DRH - Responsable RH	180'000	230'000	280'000	25-35%
Partenaire RH global	160'000	200'000	240'000	–
Partenaire RH EMEA / People & Culture Manager	130'000	155'000	180'000	–
Généraliste RH	90'000	115'000	130'000	–
Assistant RH	70'000	80'000	90'000	–

RÉMUNÉRATION & AVANTAGES

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Directeur	180'000	230'000	280'000	25-35%
Manager	130'000	170'000	180'000	–
Responsable des opérations RH	110'000	135'000	155'000	–
Responsable de la paie	110'000	130'000	150'000	–
Spécialiste	100'000	120'000	130'000	–
Spécialiste SIRH	90'000	120'000	150'000	–
Spécialiste opérations RH	90'000	110'000	115'000	–
Spécialiste mobilité	90'000	100'000	120'000	–
Contrôleur RH	90'000	100'000	110'000	–
Spécialiste de la paie	90'000	100'000	115'000	–

RECRUTEMENT

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Directeur	180'000	210'000	240'000	25-30%
Manager	130'000	150'000	180'000	–
Spécialiste	90'000	110'000	130'000	–

FORMATION

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Directeur	160'000	195'000	230'000	25-30%
Responsable de la gestion du changement	150'000	180'000	220'000	–
Manager	120'000	140'000	180'000	–
Spécialiste	90'000	110'000	130'000	–
Spécialiste de la diversité et de l'inclusion	90'000	100'000	110'000	–
Responsable de l'expérience employés	90'000	110'000	125'000	–

PME

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Directeur RH	140'000	180'000	220'000	25-30%
Responsable RH / Partenaire RH local	120'000	140'000	160'000	–
Responsable de la paie	100'000	115'000	140'000	–
Spécialiste RH / Généraliste RH	85'000	110'000	120'000	–
Recruteur	75'000	100'000	120'000	–
Assistant RH	70'000	80'000	85'000	–

Ingénierie & Industrie

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- De nombreuses entreprises recherchent des profils alliant **expertise sectorielle**, ainsi **que connaissances et intérêt envers les technologies** (données, numérisation...) afin de soutenir la transition vers le 4.0
- On note un grand besoin de candidats avec une expérience confirmée et une expertise spécifique ainsi **qu'un esprit d'adaptation et de résolution de problèmes** leur permettant d'évoluer dans un environnement polyvalent
- L'attractivité est essentielle en cette période de reprise du marché. Il est important pour les organisations de présenter **leurs visions, leurs objectifs et leurs ambitions au niveau mondial et local**
- La plupart des organisations s'engage dans une **politique de smart working**. La manière dont les organisations s'adapteront aux nouvelles mesures de flexibilité sera un sujet clé en 2022
- Recherches locales et mondiales : Même si la préférence pour des profils à expérience locale semble primer, le besoin de compétences spécifiques peut nécessiter **d'étendre la recherche au-delà des frontières**

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES

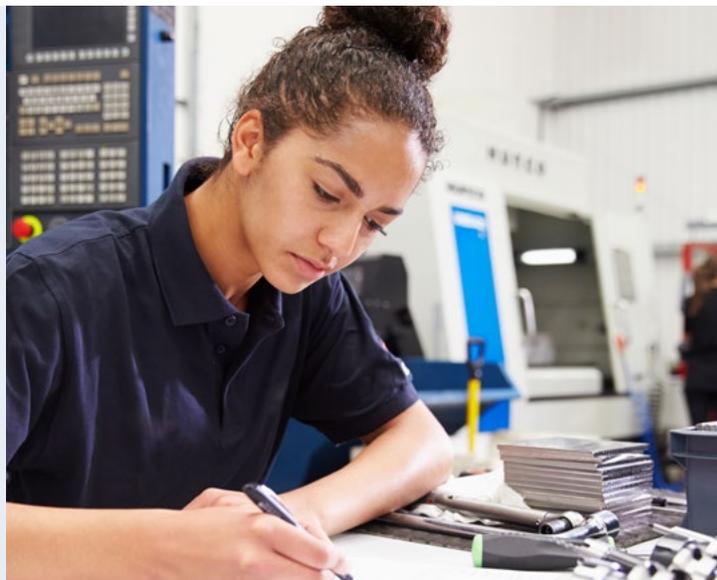
-  **Passion, engagement et maturité**
(état d'esprit pragmatique)
-  **Combinaison entre expertise technique et potentiel de croissance et de leadership**
-  **Intérêt pour l'industrie 4.0 : gestion des données, digitalisation...**
-  **Capacité des ingénieurs et des techniciens à établir des liens et à collaborer avec les parties prenantes**

ATTENTES DES CANDIDATS

-  **Visibilité sur l'évolution de la carrière**
-  **Smart working, politique de travail à domicile...**
-  **Processus décisionnels précis, agiles et transparents**
-  **Programmes d'intégration et de formation parfaitement définis et établis**

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT

-  **Chef de projet industrialisation**
-  **Gestion de Qualité**
-  **Directeur de la Production**



Ingénierie & Industrie

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

PRODUCTION			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
Directeur	140'000	165'000	200'000
Responsable d'équipe	100'000	115'000	140'000
Ingénieur	85'000	95'000	115'000
Technicien	70'000	78'000	90'000

MAINTENANCE			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
Directeur	110'000	150'000	200'000
Responsable d'équipe	100'000	115'000	130'000
Ingénieur	80'000	105'000	120'000
Technicien	70'000	82'000	95'000
Ingénieur de mise en service	80'000	107'000	120'000

R&D			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
Directeur	140'000	160'000	200'000
Responsable d'équipe	120'000	127'000	140'000
Ingénieur	80'000	90'000	120'000
Technicien	65'000	82'000	90'000

QUALITÉ & EHS			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
Directeur	130'000	155'000	190'000
Responsable d'équipe	110'000	120'000	140'000
Ingénieur	85'000	95'000	120'000
Technicien	65'000	71'000	90'000

INDUSTRIALISATION / MÉTHODES			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
Directeur	140'000	160'000	200'000
Responsable d'équipe	110'000	125'000	150'000
Ingénieur	75'000	95'000	110'000
Technicien	65'000	78'000	90'000

GESTION DE PROJETS			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
Directeur	150'000	170'000	200'000
Manager	110'000	130'000	150'000
Ingénieur	80'000	105'000	120'000



Marketing & Commercial

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- Les postes liés au marketing digital et au e-commerce ont bénéficié de la crise au détriment des postes opérationnels
- Les postes de commerciaux sont toujours très demandés sur un marché axé sur le candidat présentant une faible disponibilité des profils de Business Developers qualifiés.
- La digitalisation accélérée des entreprises en 2020 a conduit à l'internalisation des fonctions de marketing digital
- Nouvelle demande de compétences liées au contenu : Copywriting, SEO, SEM, spécialistes de la communication, notamment interne
- Les candidats sont difficiles à convaincre. Il n'est pas rare qu'ils reçoivent plusieurs offres en même temps

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES

COMMERCIAL



Connaissance des produits/services et compétences en matière de prospection



Soft skills telles que la capacité d'adaptation et la résilience



Connaissance de l'industrie en question et réseau important



Profils trilingues

MARKETING



La tendance est à l'expérience marketing holistique



Une expérience digitale assortie de qualifications agréées

ATTENTES DES CANDIDATS



La flexibilité telle que le télétravail



Une croissance et une perspective à long terme



Des formations spécifiques pour améliorer les compétences



Package de rémunération : Salaire, vacances, voiture, etc...

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT



Responsable commercial et grands comptes trilingue



Spécialiste de la communication (copywriting, rédaction, communication interne...) dans des langues spécifiques



Spécialiste du marketing digital / Responsable e-commerce (CMS, SEO, SEA, contenu, acquisition...)

Marketing & Commercial

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

COMMERCIAL				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
INFORMATIQUE				
Représentant Commercial / Vendeur Externe	70'000	90'000	120'000	20-50%
Sales Manager (bilingue ou trilingue)	90'000	110'000	160'000	10-30%
Business Development Manager	170'000	190'000	210'000	20-50%
Sales Consultant	170'000	190'000	210'000	30-40%
Key Account Manager	90'000	110'000	130'000	10-30%
Ingénieur des ventes / Technical Sales	90'000	110'000	130'000	10-30%
Directeur des ventes	140'000	190'000	240'000	20-40%
INDUSTRIE				
Représentant Commercial / Vendeur Externe	80'000	100'000	110'000	10-30%
Sales Manager / Area Sales Manager (bilingue ou trilingue)	100'000	130'000	150'000	10-30%
Business Development Manager	80'000	100'000	120'000	10-30%
Key Account Manager	100'000	125'000	140'000	10-30%
Ingénieur des ventes / Technical Sales	90'000	110'000	120'000	10-30%
Directeur des ventes	140'000	180'000	200'000	20-40%
BIENS DE CONSOMMATION				
Représentant Commercial / Vendeur Externe	75'000	85'000	100'000	10-30%
Sales Manager / Area Sales Manager (bilingue ou trilingue)	70'000	120'000	150'000	10-30%
Business Development Manager	80'000	105'000	110'000	10-30%
Key Account Manager	80'000	110'000	120'000	10-30%
Directeur des ventes	130'000	150'000	180'000	20-40%
SERVICES / CONSEILS / AGENCES				
Vendeur Externe	75'000	95'000	110'000	10-30%
Sales Manager / Area Sales Manager (bilingue ou trilingue)	100'000	110'000	130'000	10-30%
Business Development Manager	80'000	105'000	140'000	10-30%
Key Account Manager	90'000	115'000	140'000	10-30%
Directeur des ventes	140'000	150'000	180'000	20-40%

MARKETING & COMMUNICATIONS				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Marketing Assistant / Coordinator	70'000	75'000	85'000	0-20%
Chef de produit / Responsable de marque	80'000	100'000	130'000	0-20%
Market Analyst / Research & Business Intelligence	80'000	85'000	100'000	0-20%
Trade Marketing Manager	80'000	100'000	140'000	0-20%
Responsable Marketing	100'000	120'000	150'000	0-30%
Directeur Marketing	120'000	150'000	160'000	0-30%
Chargé de communication	80'000	110'000	120'000	0-20%
Chargé de RP / Responsable événementiel	80'000	95'000	130'000	0-5%
Event Manager	70'000	100'000	120'000	0-5%
DIGITAL MARKETING				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Chef de projet digital	65'000	80'000	95'000	0-20%
Social Media Manager / Community Manager bilingue ou trilingue)	70'000	95'000	115'000	0-20%
CRM Specialist / Manager	80'000	100'000	120'000	0-20%
Media Planner / Buyer	80'000	100'000	120'000	0-20%
E-Commerce Manager	80'000	115'000	140'000	0-20%
SEO / SEA / SEM Specialist	70'000	80'000	90'000	0-20%
Influencer Marketing Manager	85'000	95'000	110'000	0-20%
Content Marketing / Copywriting (bilingue ou trilingue)	70'000	80'000	110'000	0-20%
Head of Digital Marketing	110'000	130'000	170'000	0-30%
CADRES DIRIGEANTS				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Chief Digital Officer (CDO)	160'000	230'000	300'000	20-40%
Chief Marketing Officer (CMO)	180'000	215'000	250'000	20-30%
Chief Sales Officer (CSO)	200'000	240'000	280'000	30-60%
Head Sales & Marketing	220'000	270'000	320'000	30-80%
Country Manager (MD)	180'000	215'000	250'000	20-50%
Head Product Management	180'000	205'000	230'000	20-30%

Logistique & Supply Chain

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- **Flexibilité et agilité** des chaînes d'approvisionnement (approche omnicanale, numérisation, *Intelligent Forecasting*, tours de contrôle)
- Un sourcing efficace et alternatif pour répondre à la demande croissante de délocalisation
- Un engagement en faveur **de chaînes d'approvisionnement durables** (tout particulièrement en matière de approvisionnement, logistique et production)
- **Une pénurie permanente de talents** en raison de la complexité croissante de la supply chain, multipliant les opportunités de missions temporaires
- Un besoin constant de référencer, d'optimiser et de développer la gestion de la chaîne d'approvisionnement
- **L'inflation des niveaux de salaires** observée ces dernières années est en train de se **stabiliser** pour s'adapter à la réalité du marché

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES



Une formation d'ingénieur pour les postes de Supply Chain Management



Des profils ayant des compétences en matière d'intégration ERP



Des candidats trilingues (en particulier pour le service client)



Expérience à l'international

ATTENTES DES CANDIDATS



Flexibilité



Aménagement optimisé de l'espace de travail (smark work)



Toujours plus de possibilités de développement personnel



Une évolution et des perspectives à long terme

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT



Coordinateurs du service client et de la logistique



Professionnels de l'approvisionnement (ex: category et commodity managers)



Data et BI Analysts



Logistique & Supply Chain

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

PRODUITS GRANDE CONSOMATION / DISTRIBUTION SPÉCIALISÉE

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
ACHATS			
Coordinateur des achats	70'000	80'000	95'000
Acheteur Opérationnel / Approvisionneur	85'000	90'000	110'000
Acheteur Stratégique / Acheteur Technique	100'000	110'000	125'000
Gestionnaire de Catégorie	130'000	140'000	180'000
Responsable des achats	130'000	140'000	160'000
Directeur des achats	160'000	200'000	240'000+
Vice-président des achats (VP) / Directeur Achats	220'000	230'000	290'000+

CHAÎNE LOGISTIQUE

Analyste de données	75'000	85'000	95'000
Coordinateur logistique	75'000	85'000	95'000
Planificateur de production	85'000	90'000	105'000
Prévisionniste des ventes	85'000	90'000	120'000
Manager Logistique	135'000	140'000	170'000
Directeur Supply-Chain	170'000	180'000	240'000+
Vice-président Supply-Chain / Directeur Supply-Chain	230'000	250'000	300'000+

SERVICE CLIENT

Administration des ventes	65'000	70'000	95'000
Chef d'équipe du service clientèle	95'000	110'000	125'000
Responsable Service Clientèle / Directeur	130'000	135'000	160'000+
Vice-président du Service Clientèle (VP) / Chef du Service Clientèle	160'000	170'000	180'000+

LOGISTIQUE

Logisticien / Technicien Logistique	60'000	65'000	70'000
Spécialiste Import/Export	70'000	75'000	90'000
Responsable d'entrepot / Stock	90'000	95'000	110'000
Responsable Logistique / Directeur de la Logistique	120'000	130'000	160'000+
Vice-Président Logistique (VP) / Chef du service Logistique	180'000	200'000	250'000+

TECHNOLOGIES ET DISPOSITIFS MÉDICAUX, PHARMA

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
ACHATS			
Coordinateur des achats	80'000	90'000	100'000
Acheteur Opérationnel / Technique	90'000	90'000	120'000
Acheteur Stratégique	110'000	120'000	130'000
Gestionnaire Marchandise / Catégorie	115'000	125'000	185'000
Responsable des achats	140'000	145'000	180'000
Directeur des achats	170'000	200'000	250'000+
Vice-président des achats (VP) / Chef du service achats	250'000	275'000	320'000+

CHAÎNE LOGISTIQUE

Analyste de données de référence	80'000	100'000	110'000
Coordinateur logistique	80'000	90'000	100'000
Planificatrice de production	85'000	95'000	110'000
Planificateur de l'offre / de la demande	90'000	110'000	130'000
Responsable de la chaîne logistique	140'000	150'000	180'000
Directeur de la chaîne logistique	180'000	200'000	250'000+
Vice-président de la chaîne logistique (VP) / Chef de la chaîne logistique	260'000	275'000	300'000+

SERVICE CLIENT

Coordinateur Administration des ventes / Service clientèle	75'000	85'000	100'000
Chef d'équipe du service clientèle	110'000	120'000	130'000
Responsable Service Clientèle / Directeur	135'000	150'000	170'000+
Vice-président du Service Clientèle (VP) / Chef du Service Clientèle	170'000	190'000	220'000+

LOGISTIQUE

Commis / technicien logistique	55'000	70'000	85'000
Spécialiste Import/Export	80'000	85'000	100'000
Superviseur Logistique / Entreposage	95'000	110'000	110'000
Responsable / Directeur de la Logistique	120'000	150'000	170'000+
Vice-Président Logistique (VP) / Chef du service Logistique	180'000	200'000	250'000+

Logistique & Supply Chain

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

FABRICATION INDUSTRIELLE & HORLOGERIE			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
ACHATS			
Coordinateur des achats	65'000	75'000	85'000
Acheteur Opérationnel / Technique	85'000	95'000	105'000
Acheteur Stratégique	95'000	100'000	115'000
Gestionnaire Marchandise / Catégorie	130'000	145'000	175'000
Responsable des achats	115'000	120'000	150'000
Directeur des achats	150'000	180'000	220'000+
Vice-président des achats (VP) / Chef du service achats	200'000	220'000	280'000+
CHAÎNE LOGISTIQUE			
Analyste de données de référence	70'000	90'000	95'000
Coordinateur logistique	75'000	85'000	95'000
Planificatrice de production	75'000	85'000	95'000
Planificateur de l'offre / de la demande	85'000	95'000	115'000
Responsable de la chaîne logistique	115'000	125'000	150'000
Directeur de la chaîne logistique	160'000	180'000	220'000+
Vice-président de la chaîne logistique (VP) / Chef de la chaîne logistique	190'000	210'000	250'000+
SERVICE CLIENTÈLE			
Coordinateur Administration des ventes / Service clientèle	65'000	80'000	90'000
Chef d'équipe du service clientèle	90'000	95'000	110'000
Responsable Service Clientèle / Directeur	115'000	120'000	150'000+
Vice-président du Service Clientèle (VP) / Chef du Service Clientèle	150'000	160'000	170'000+
LOGISTIQUE			
Commis / technicien logistique	60'000	65'000	70'000
Spécialiste Import/Export	70'000	80'000	90'000
Superviseur Logistique / Entreposage	80'000	90'000	100'000
Responsable / Directeur de la Logistique	110'000	125'000	140'000+
Vice-Président Logistique (VP) / Chef du service Logistique	160'000	180'000	220'000+



TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- Les candidats en Suisse évoluent dans un **marché du juridique axé sur les candidats** : les profils les plus recherchés reçoivent plusieurs offres
- **Les opportunités dans les secteurs de la santé et des sciences de la vie se multiplient** en raison du contexte actuel
- **Appartenance au barreau** (suisse ou international) : les candidats peuvent s'attendre à un salaire supérieur de 10% à 20% (applicable aux postes de juriste et juriste senior)

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES

-  **Compétences et expériences spécifiques pour des postes spécialisés, en particulier pour des profils cadres** (connaissances spécifiques de l'industrie, protection des données, expérience en contrats commerciaux...)
-  **Expérience dans un environnement international**
-  **Compétences en matière de partenariat commercial et capacité à anticiper**
-  **Maîtrise de l'anglais et d'au moins une langue supplémentaire** (français, allemand)
-  **Excellentes aptitudes à la négociation et au leadership**
-  **Profils juniors : polyvalents, volonté d'apprendre, capacité à traiter un volume important de contrats commerciaux**

ATTENTES DES CANDIDATS

-  **Travail flexible : télétravail, horaires aménagés, temps partiel**
-  **Environnement de travail agréable / travail d'équipe**
-  **Évolution et perspectives à long terme**
-  **Projets passionnants**
-  **Acquisition de nouvelles compétences**



PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT

-  **Juriste et Juriste senior dans le secteur des sciences de la vie**
-  **Juriste et Juriste senior Corporate / M&A.**
-  **Assistant juridique (Corporate/Commercial)**

Juridique

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

PRATIQUE PROFESSIONNELLE PRIVÉE				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Secrétaire juridique (sans formation en droit)	65'000	70'000	90'000	NA
Parajuridique	72'000	85'000	100'000	NA
Nouvellement qualifié (0-2 ans)	90'000	105'000	120'000	NA
Associé (3 < x < 5 ans)	120'000	130'000	160'000	NA
Associé principal (+ 5 ans)	160'000	180'000	200'000	20-30%
EN INTERNE				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
SUPPORT				
Parajuridique / assistance juridique	75'000	90'000	120'000	NA
Contract Officer / Manager	85'000	100'000	120'000	NA
DE SPÉCIALISTE À EXPÉRIMENTÉ				
Juriste (généraliste)	90'000	120'000	140'000	NA
Juriste Sénior	130'000	150'000	170'000	NA
Juriste - Droit des sociétés / Fusions-Acquisitions	120'000	135'000	150'000	NA
Juriste Sénior- Droit des sociétés / Fusions-Acquisitions	160'000	180'000	200'000	NA
Juriste en Propriété Intellectuelle	100'000	120'000	130'000	NA
Juriste Sénior en Propriété Intellectuelle	130'000	150'000	170'000	NA
Responsable Juridique & Conformité	90'000	120'000	140'000	NA
Responsable Juridique & Conformité Sénior	130'000	150'000	170'000	NA
Juriste - Technologie de l'information et de la communication (software et hardware)	100'000	120'000	140'000	NA
Juriste Sénior - Technologie de l'information et de la communication (software et hardware)	130'000	150'000	160'000	NA
Fiscaliste	100'000	120'000	140'000	NA
Fiscaliste Sénior	140'000	150'000	170'000	NA
DIRECTEUR, CHEF DE SERVICE / DÉPARTEMENT				
Responsable de la protection des données	160'000	180'000	200'000	20%
Directeur Juridique	200'000	250'000	330'000	30%
Directeur Fiscal	200'000	230'000	270'000	30%
Directeur Gouvernance & Conformité	180'000	200'000	250'000	20%
General Legal Counsel	200'000	250'000	320'000	25%

Senior : avec plus de 5 ans d'expérience

L'appellation Juriste (en interne) comprend les titulaires et non-titulaires de diplôme d'avocat



Santé & Sciences de la Vie

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- La demande en matière de gestion de projet dans l'ensemble du secteur continue de **stimuler les postes temporaires et les missions d'intérim** essentiellement en réglementation, qualité, clinique et fabrication
- **La médecine numérisée a un impact sur tous les services**, du médical à l'entreprise, ce qui nécessite une mise à jour des business models et de nouveaux outils permettant de contribuer à l'expansion de la génération de données
- La réglementation des technologies médicales **priorise la qualité et la sécurité des patients** : les réglementations DM et DMDIV demeurent une priorité importante pour les entreprises et les exigences en matière de conformité, de clinical affairs et de matériovigilance restent très strictes
- **Les organisations axées sur le diagnostique se développent rapidement en Suisse** et investissent dans de nouvelles ressources
- Les patients ont pris le pas sur les produits et sont désormais au cœur des campagnes de sensibilisation aux maladies et de traitement
- Les tendances en **matière de produits biologiques, de génétique et de thérapie cellulaire** se confirment

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT & COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- | | |
|--|--|
|  Spécialistes en Regulatory & Clinical Affairs |  Conseillers médicaux trilingues / liaisons médicales (maladies rares et oncologie) |
|  Spécialistes CMC |  Matériovigilance (Post Market Surveillance) |
|  Electronics & Software Engineers |  Certificat SHQA pour les postes commerciaux |
|  Manufacturing Engineers |  Chef de produit EMEA |
|  QA Engineers |  Profils trilingues pour des postes en sales & marketing locaux |

ATTENTES DES CANDIDATS

- | | |
|--|--|
|  Flexibilité au travail |  Avantages non financiers |
|  Perspectives à long terme |  Intérêt pour l'innovation et les nouvelles activités |

Santé & Sciences de la Vie

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Dans le cas de la Santé et des Sciences de la Vie, les fourchettes salariales varient également en fonction des secteurs (Pharmaceutique, MedTech etc...) Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

Du fait de la dimension internationale du secteur de la santé en Suisse, nous avons volontairement laissé les intitulés des postes en anglais pour être en adéquation avec le jargon habituellement utilisé par les employeurs et candidats.

COMMERCIAL				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Sales Representative / Account Manager	90'000	115'000	140'000	20-40%
Key Account Manager	110'000	125'000	140'000	20-40%
National Sales Manager	140'000	160'000	180'000	20-40%
Commercial Director	160'000	190'000	220'000	20-40%
Export/Channel Manager	110'000	140'000	170'000	20-40%
Business Unit Manager	160'000	205'000	250'000	20-40%
Sales Force Effectiveness Specialist	120'000	150'000	180'000	15-25%
Commercial Excellence Manager	150'000	175'000	200'000	15-25%
Business Development Manager	130'000	155'000	180'000	20-40%

R&D				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Head of Research and Development / Chief Scientific Officer	160'000	185'000	210'000	20-40%
Formulation Specialist	90'000	100'000	110'000	5-15%
Formulation / R&D Project Manager	110'000	130'000	150'000	5-20%
Laboratory Supervisor	120'000	135'000	150'000	5-20%
Pharmacovigilance Manager	120'000	140'000	160'000	5-20%
R&D Engineer (Medical Devices)	100'000	115'000	130'000	5-10%
R&D Manager (Medical Devices)	120'000	135'000	150'000	5-10%

CLINICAL				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Global Clinical Leader	230'000	265'000	300'000	20-40%
Global Head Clinical Operations	200'000	225'000	250'000	20-40%
Clinical Trials Assistant	70'000	85'000	100'000	5-15%
Clinical Research Associate	80'000	95'000	110'000	5-10%
Lead Clinical Research Associate	100'000	115'000	130'000	5-10%
Clinical Trials / Project Manager	110'000	130'000	150'000	5-15%
Clinical Sciences Leader	120'000	145'000	170'000	5-25%
Clinical Pharmacologist	110'000	135'000	160'000	5-25%

MARKETING				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
VP Marketing	220'000	270'000	320'000	20-40%
Product Manager	100'000	125'000	150'000	5-25%
Brand Manager	100'000	125'000	150'000	10-25%
Market Research Manager	115'000	145'000	175'000	5-15%
Marketing Manager	150'000	165'000	180'000	15-30%
Marketing Director	170'000	210'000	250'000	15-30%
Training and Education Specialist	110'000	120'000	130'000	5-20%
Digital Marketing Manager	120'000	140'000	160'000	10-30%

QUALITY & REGULATORY AFFAIRS				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Director Quality	190'000	210'000	230'000	20-40%
Director Regulatory Affairs	190'000	220'000	250'000	20-40%
Quality Technician	70'000	80'000	90'000	5-10%
Quality Engineer (QA/QC/QS)	90'000	105'000	120'000	5-10%
Quality Manager	120'000	140'000	160'000	5-20%
Regulatory Affairs Specialist	85'000	105'000	120'000	5-15%
Regulatory Affairs Manager	120'000	140'000	160'000	10-20%
Post market Surveillance & Vigilance Specialist	80'000	95'000	110'000	5-15%
Qualified Person (QP) / FvP	130'000	155'000	180'000	10-25%

Santé & Sciences de la Vie

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Dans le cas de la Santé et des Sciences de la Vie, les fourchettes salariales varient également en fonction des secteurs (Pharmaceutique, MedTech etc...) Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

MEDICAL

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Chief Medical Officer	350'000	415'000	480'000	20-40%
Market Access Head	180'000	230'000	280'000	20-40%
Scientific Communication Manager	110'000	125'000	140'000	5-15%
Medical Information Manager	110'000	125'000	140'000	5-15%
Medical Writer	80'000	95'000	110'000	5-15%
Medical Science Liaison	110'000	125'000	140'000	10-30%
Medical Advisor/Manager	140'000	160'000	180'000	10-40%
Medical Affairs Manager	130'000	145'000	160'000	10-40%
Medical Affairs Director	160'000	190'000	220'000	10-40%
Medical Director	180'000	210'000	240'000	20-50%
Market Access Manager	140'000	160'000	180'000	5-20%
Health Economics / Outcome Research Manager	140'000	160'000	180'000	5-20%
Professional & Education Manager	120'000	145'000	170'000	5-20%
Clinical Application Specialist	100'000	120'000	140'000	5-20%

MANUFACTURING

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Production Director	180'000	205'000	230'000	20-40%
Production Director	220'000	285'000	350'000	20-40%
Production Technician	65'000	78'000	90'000	5-10%
Production Manager	110'000	125'000	140'000	10-20%
Technical Operation Manager	120'000	135'000	150'000	10-20%
Industrialization Engineer	90'000	105'000	120'000	10-20%
Industrialization Manager	120'000	140'000	160'000	10-25%
Method / Process Engineer	90'000	105'000	120'000	5-20%
Method / Process Manager	125'000	138'000	150'000	10-25%
Continuous Improvement / LEAN Engineer	100'000	115'000	130'000	10-20%
Field Service Engineer	90'000	110'000	130'000	15-30%



Technologie de l'Information

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- Malgré la crise sanitaire, **le secteur informatique reste un marché orienté vers le candidat**, et les profils IT reçoivent souvent plusieurs offres à la fois
- Solutions hybrides pour le travail à distance et sur site : de nombreuses entreprises tech commencent à motiver leurs collaborateurs à **travailler en partie sur site**
- Les entreprises ont recentré leurs priorités sur l'amélioration de leurs infrastructures IT
- **De nouveaux postes en Cloud et DevOps** émergent
- **Les profils de niche** ont un fort pouvoir de négociation pour **obtenir des salaires plus élevés**
- Depuis le début de la pandémie, de nombreuses entreprises n'ont pas le budget nécessaire pour embaucher, ce qui explique l'augmentation des possibilités de **missions temporaires et d'intérim**

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES



Diplôme et qualifications IT



Expérience au sein d'entreprises internationales et locales



Profils avec expérience ERP



Profils disposant des compétences tech les plus récentes

ATTENTES DES CANDIDATS



Des projets passionnants



Travail à distance et flexibilité



Perspectives à long terme



Possibilité d'acquérir de nouvelles compétences

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT



Full-Stack Developer



DevOps/Cloud Engineer



ERP Consultant



Technologie de l'Information

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

Du fait de la dimension internationale du secteur informatique en Suisse, nous avons volontairement laissé les intitulés des postes en anglais pour être en adéquation avec le jargon habituellement utilisé par les employeurs et candidats.

MANAGEMENT				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
SENIOR MANAGEMENT				
Chief Information Officer (CIO)	180'000	240'000	300'000	10-30%
Head of IT / IT Director	150'000	175'000	200'000	10-30%
Chief Digital Officer (CDO)	200'000	240'000	260'000	10-30%
Head of Security	160'000	190'000	220'000	0-20%
IT Manager	120'000	140'000	160'000	0-20%
PROJECT MANAGEMENT				
Program Director / PMO	140'000	160'000	180'000	0-10%
Project Manager	110'000	130'000	150'000	0-10%
Business Analyst	100'000	115'000	140'000	0-10%
DEVELOPMENT				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
SOFTWARE DEVELOPMENT				
Architect Developer	120'000	150'000	200'000	0-10%
.NET Developer	85'000	105'000	135'000	0-10%
Java Developer	90'000	115'000	150'000	0-10%
Embedded Software Developer	90'000	115'000	140'000	0-10%
Testing Specialist / QA	95'000	120'000	140'000	0-10%
WEB DEVELOPMENT				
Full-stack Developer	80'000	110'000	140'000	0-10%
Back-end Developer	80'000	110'000	140'000	0-10%
Front-End Developer (JS)	75'000	105'000	130'000	0-10%
ERP				
ERP Business Analyst	90'000	110'000	130'000	0-10%
ERP Project Manager	110'000	130'000	150'000	0-10%

INFRASTRUCTURE				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
SYSTEM / NETWORK				
System Administrator	80'000	95'000	110'000	0-10%
System Engineer	100'000	115'000	130'000	0-10%
Database Administrator	110'000	130'000	150'000	0-10%
Network Engineer	110'000	130'000	150'000	0-10%
Security Engineer	100'000	130'000	150'000	0-10%
SUPPORT / HELPDESK				
Helpdesk Specialist (levels 0-1)	60'000	75'000	85'000	0-10%
Support Engineer / Technical Analyst (levels 2-3)	70'000	85'000	100'000	0-10%
Desktop Engineer / Technical Analyst	80'000	95'000	110'000	0-10%
DATA				
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
DATA MANAGEMENT				
Data Scientist	100'000	130'000	160'000	0-10%
Data Engineer	90'000	110'000	130'000	0-10%
Data Analyst	75'000	90'000	110'000	0-10%
BI Specialist	85'000	110'000	130'000	0-10%

Secrétariat & Assistanat

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- Le travail des assistants a été fortement affecté par la crise de 2020-2021, le confinement et les restrictions de déplacement. Par conséquent, leur rôle **a fondamentalement changé**
- Des opportunités émergent pour les assistants virtuels ou les profils dotés de compétences digitales et connectées, comme la gestion des réunions, la création de compte-rendus et la rédaction de planning en ligne. Des connaissances et compétences en informatique **sont désormais essentielles**
- Les assistants font maintenant partie intégrante des équipes de gestion de projet : **coordination, suivi budgétaire, suivi des échéances...**
- Les entreprises s'attendent à une plus grande polyvalence de la part des réceptionnistes. **Ces postes sont maintenant systématiquement fusionnés avec les office managers**

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES



Curiosité numérique et compétences en informatique



Rôles multi-tâches nécessitant un panel de compétences



Compétences et expérience spécifiques pour des postes plus spécialisés



Maîtrises des langues locales

ATTENTES DES CANDIDATS



Acquisition de nouvelles compétences



Horaires flexibles et travail à distance



Évolution à court terme



Résonance avec les valeurs de l'employeur et mission inspirante

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT



Assistant administratif/d'équipe



Assistant RH



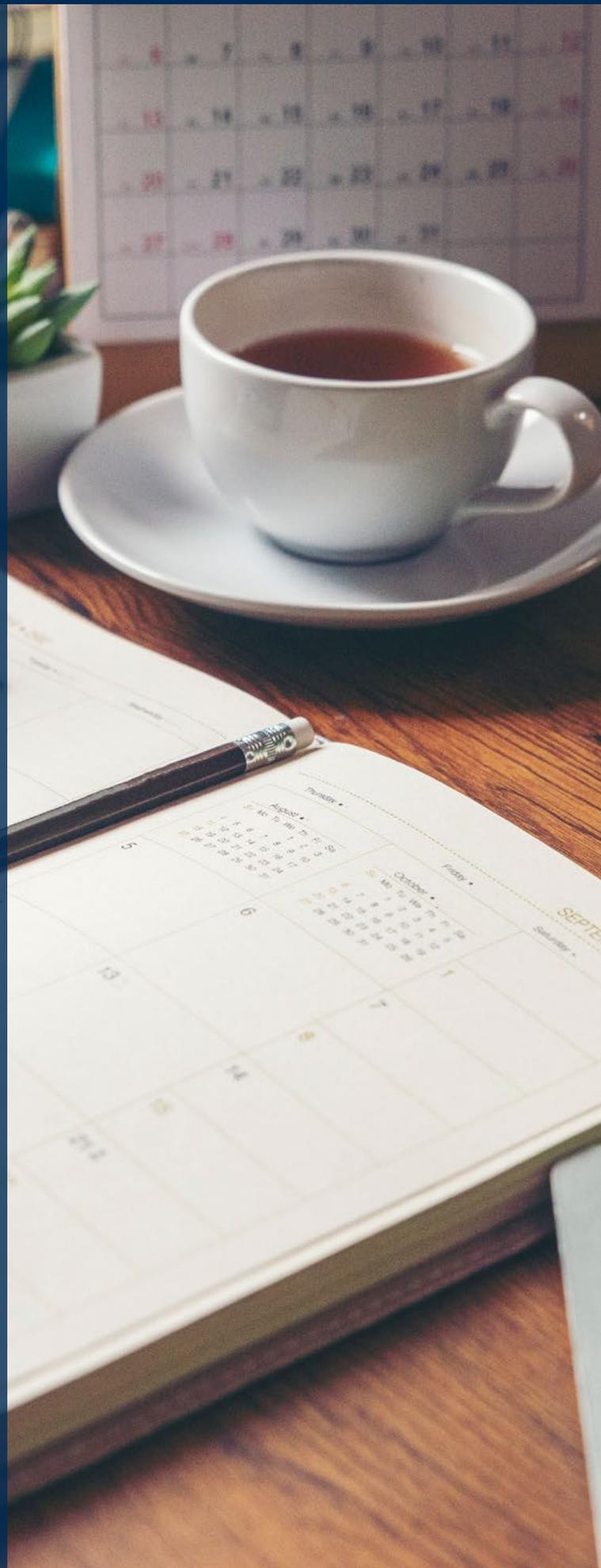
Assistant de Direction



Secrétariat & Assistanat

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

SECRÉTARIAT & ASSISTANAT			
POSTE	MIN	MOYENNE	MAX
Assistant personnel	85'000	115'000	140'000
Assistant de Direction	80'000	110'000	130'000
Office Manager	70'000	85'000	95'000
Administrative/Team Assistant	60'000	75'000	90'000
Assistant/Secrétaire Juridique	65'000	78'000	90'000
Assistant Ressources Humaines	60'000	75'000	85'000
Réceptionniste	60'000	68'000	75'000



Immobilier & Construction

TENDANCES DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ

TENDANCES DU SECTEUR EN 2022

- Le secteur immobilier suisse a globalement **bien résisté à la crise sanitaire**. La pierre reste un investissement relativement sûr et porteur
- En raison des **nouveaux modes de travail**, de nombreuses entreprises du secteur sont en réflexion quant à l'utilisation de leurs locaux commerciaux: flex office, diminution de la taille des bureaux, réaffectation de certains bureaux en logements.
- Malgré une pénurie de candidats, on constate une diminution des salaires dans certains secteurs (régies et bureaux d'architectes notamment), **compensée par des avantages plus généralisés**.
- Les postes à Genève restent en général mieux rémunérés que dans le reste de la Suisse Romande (+8%)
- Les projets d'infrastructures via investissements publics sont maintenus et les collectivités recrutent pour la plupart des chefs de projet / urbanistes
- Traditionnellement conservateurs sur le sujet, les acteurs de l'immobilier et de la construction sont de plus en plus enclins à **offrir la possibilité du temps partiel**, principalement à des taux de 80-90%.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE RECHERCHÉES

-  Expérience locale
-  Formation diplômante suisse en lien avec le poste
-  Bilingue français et allemand
-  Stabilité professionnelle

ATTENTES DES CANDIDATS

-  Flexibilité au travail: télétravail et horaires libres
-  Possibilité de formation
-  Avantages en nature: place de parking, congés supplémentaires, abonnement aux transports, forfait assurance santé, etc.
-  Employeur socialement responsable

PRINCIPAUX POSTES EN RECRUTEMENT

-  Spécialiste en Investissements immobiliers bilingues FR/ALL
-  Directeur/trice de Travaux confirmé/e
-  Gérant/e et Assistant/e PPE
-  Spécialiste REVIT/BIM



Immobilier & Construction

Les salaires ci-dessous pourront varier en fonction de l'expérience du candidat mais également de la taille de l'entreprise ainsi que de sa localisation sur le territoire suisse. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter nos équipes d'experts.

BIM MANAGEMENT

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Dessinateur BIM	66'000	85'000	95'000	-
Coordinateur BIM	80'000	100'000	115'000	-
Manager BIM	95'000	125'000	150'000	-

IMMOBILIER / RÉGIES

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Assistant Gérance	65'000	75'000	85'000	-
Gérant Location	75'000	80'000	91'000	-
Gérant Technique	85'000	95'000	110'000	-
Gérant PPE	85'000	97'500	120'000	-
Gérant d'Immeubles	85'000	97'500	110'000	-
Chef de Groupe Gérance	95'000	104'000	130'000	-
Directeur Succursale	104'000	130'000	150'000	-
Courtier (salaire fixe)	52'000	65'000	84'500	-

ENTREPRISES GÉNÉRALES DE CONSTRUCTION

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Conducteur de Travaux	78'000	95'000	120'000	-
Chef de Projet	105'000	130'000	165'000	-
Calculateur/Economiste	85'000	115'000	130'000	-
Chef de Projet Développement	95'000	135'000	175'000	-
Assistant de Projets	65'000	75'000	85'000	-

INVESTISSEMENTS (BANQUES/DIRECTION DE FONDS/FAMILY OFFICE/ETC.)

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Analyste	78'000	110'000	135'000	5-10%
Asset Manager	85'000	115'000	145'000	10-20%
Portfolio Manager	95'000	125'000	170'000	10-25%
Fund Manager	130'000	160'000	230'000	20-40%
Responsable Investissements Immobiliers	195'000	240'000	320'000	25-50%

ARCHITECTURE

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Dessinateur en Bâtiment avec CFC	52'000	78'000	110'000	0-5%
Architecte Projeteur / Polyvalent	68'000	82'000	108'000	0-5%
Architecte Exécution / Directeur de Travaux	86'000	105'000	125'000	0-8%
Architecte Chef de Projets autonome	86'000	102'000	135'000	0-8%
Architecte Chef de Projets Senior / Responsable d'Équipe	110'000	130'000	150'000	0-10%
Technicien de la Construction	75'000	85'000	110'000	0-5%

TECHNIQUES DU BÂTIMENT (CVC/ELECTRICITÉ/SANITAIRE/ETC...)

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Technicien/Projeteur	65'000	80'000	95'000	-
Chef de Projet/Chargé d'Affaires	78'000	95'000	120'000	-
Responsable de Département	95'000	120'000	140'000	-
Facility Manager	85'000	120'000	160'000	-

BUREAUX D'INGÉNIEURS

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Dessinateur	60'000	80'000	100'000	-
Ingénieur	68'000	90'000	105'000	-
Chef de Projet	85'000	120'000	135'000	-

MAÎTRISE D'OUVRAGE

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Chef de Projet	105'000	140'000	160'000	10-20%
Responsable Immobilier	160'000	200'000	240'000	20-40%

GÉNIE CIVIL

POSTE	MIN	MOYENNE	MAX	BONUS
Technicien	65'000	85'000	100'000	-
Conducteur de Travaux	75'000	85'000	110'000	-
Chef de Projet	85'000	110'000	130'000	-
Responsable de Succursale	120'000	145'000	180'000	-

CONTACTEZ-NOUS



Genève

Quai de la Poste 12

Tel. +41 (0)22 544 19 00

contact@michaelpage.ch



Zurich

Bleicherweg 10

Tel. +41 (0)44 224 22 22

contact@michaelpage.ch



Lausanne

Place Bel-Air 1

Tel. +41 (0)21 544 08 00

contact@michaelpage.ch

PageExecutive

Michael Page

PageOutsourcing

Part of PageGroup