

**Walters
— People**



Jeunes actifs et marché du travail
L'enquête Walters People - 2024

A Robert Walters Group Company

W:P

**Bienvenue
dans le nouveau
monde du travail.**



À propos

Walters — People

Notre activité

Nous sommes spécialisés dans le recrutement intérimaire et permanent pour les fonctions supports et financières des entreprises. Notre objectif est de trouver le bon match entre jobs et candidats.

Walters People a des bureaux en Belgique, au Chili, en Espagne, en France, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En France, les bureaux sont situés à Paris, Lyon et Nantes.

Nous avons été nommés à deux reprises Great Place to Work® et sommes reconnus chaque année depuis 2018 comme l'un des meilleurs cabinets de recrutements dans le palmarès du journal Les Echos.



ROBERT
WALTERS
GROUP

Le groupe Robert Walters

Depuis 1985, le groupe Robert Walters a pour ambition d'être le leader mondial du recrutement spécialisé et le premier nom auquel les entreprises pensent lorsqu'elles veulent recruter les meilleurs talents.

Le groupe est présent dans une trentaine de pays et se partage en trois marques : Robert Walters (recrutement spécialisé de cadres et managers de transition), Walters People (recrutement intérimaire et permanent pour les fonctions intermédiaires et jeunes cadres), Resource Solutions (externalisation des processus de recrutement).

Ce qui nous différencie

Nous sommes guidés par le désir d'offrir à nos candidats comme à nos clients un service rapide et de qualité. Nos consultants sont spécialisés dans les métiers pour lesquels ils recrutent et vous accompagnent au travers de toutes les étapes de vos processus de recrutement.



Esprit d'équipe

Notre culture est diverse, collaborative et fondée sur un système de récompenses collectives. Nous travaillons tous avec, et pour tout le monde, utilisant toute notre énergie pour trouver le meilleur match entre jobs et candidats.

Intégrité

Nous agissons avec l'intérêt du candidat comme principe directeur. Nous l'interrogeons sur ses envies, ses expériences et ses ambitions pour ne lui proposer que des postes qui lui permettront de s'épanouir et d'évoluer. Ce principe guide également la façon dont nos équipes sont constituées et grandissent, autour d'un plan de formation et de développement transparent et ambitieux.



Résultats

Nous avons constitué un vivier de candidats de grande qualité grâce au très haut niveau de service que nous proposons. Nous fondons prioritairement notre activité sur des candidats que nous connaissons déjà, pour garantir leur bonne intégration dans les entreprises et les postes que nous leur proposons. Comptez sur nous pour créer des associations de qualité !

Sommaire

Nos spécialisations	07
Enquête jeunes actifs	09
Focus secteurs et métiers	12
ADV, supply chain et business support.....	14
Banque et assurance	16
Comptabilité, audit, expertise comptable et finance	18
Digital, marketing et communication	20
Immobilier	22
Life sciences	24
Ressources humaines, paie et juridique	26
Contact	28



Nos spécialisations



Nos équipes sont organisées en spécialités métiers et sectorielles qui nous permettent de vous proposer un accompagnement expert et de qualité.

Nos spécialisations :

- ADV
- Assurance
- Banque
- Business support
- Comptabilité
- Digital, marketing et communication
- Expertise comptable et audit
- Finance
- Immobilier
- Juridique
- Life sciences
- RH et paie
- Supply chain

Nos trois bureaux en France :

- 📍 Paris
- 📍 Lyon
- 📍 Nantes



Méthodologie

Cette étude porte sur les professionnels de 0 à 5 ans d'expérience.

Walters People a interrogé plus de 400 jeunes actifs à l'été 2023 afin de connaître leur état d'esprit vis-à-vis du marché de l'emploi pour les 12 mois à venir.

Les rémunérations présentées s'appliquent aux professionnels de 0 à 5 ans d'expérience.



Enquête jeunes actifs

Jeunes actifs et insertion professionnelle

Durée de recherche du premier emploi :



● Emploi trouvé avant la fin de la formation (-3 points)

● Dans les 3 mois après la fin de la formation (+10 points)

● Entre 3 et 6 mois après la fin de la formation

● Plus de 6 mois après la fin de la formation

● Pas encore trouvé



45%

des jeunes actifs déclarent ne pas avoir rencontré de difficulté à trouver leur premier emploi (-2 points)



73%

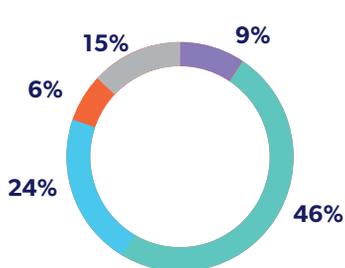
des jeunes actifs considèrent que leur formation leur a offert une entrée sereine dans le monde du travail (+5 points)



70%

des jeunes actifs se disent confiants quant à leur avenir professionnel (+1 point)

Temps que les jeunes actifs envisagent de passer dans une entreprise avant de la quitter :



● Moins de 18 mois

● De 18 mois à 3 ans

● De 3 à 5 ans

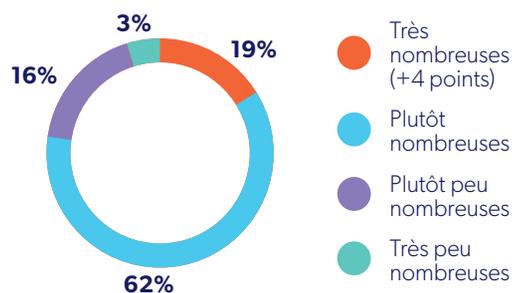
● De 5 à 7 ans

● Plus de 7 ans

Jeunes actifs et perspectives du marché de l'emploi

86%
des jeunes actifs sont
optimistes quant au marché
de l'emploi de leur domaine
d'activité pour les 12 mois à
venir (=)

Quantités d'opportunités attendues par les jeunes actifs dans leurs secteurs d'activité pour les 12 prochains mois :



Évolution salariale attendue par les jeunes actifs pour les 12 mois à venir :



Ne savent pas

Baisse

Stagnation

Hausse inférieure à leurs prévisions

Hausse au niveau de leurs prévisions (+17 points)

Hausse supérieure à leurs prévisions

Top 3 des raisons qui pousseraient les jeunes actifs à accepter une baisse de rémunération en cas de changement de poste :



64%

des jeunes actifs déclarent s'attendre à recevoir une promotion dans les 2 ans suivant leur arrivée dans une entreprise

Jeunes actifs et critères d'attractivité

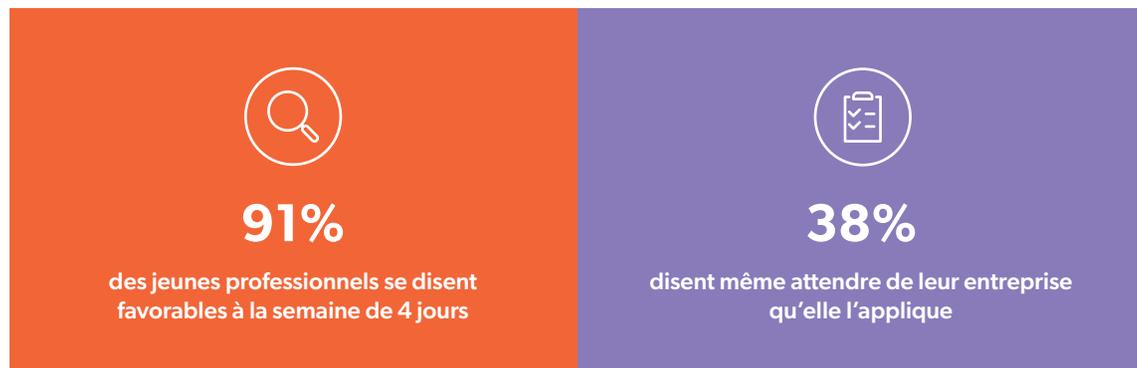
Top 3 des critères qui poussent les jeunes actifs à postuler à une annonce :



Top 3 des critères de fidélisation en entreprise des jeunes actifs :



Rythme de télétravail privilégié par les jeunes actifs



Focus secteurs et métiers





“Le marché de l’emploi reste porteur pour les jeunes actifs, notamment face à des entreprises qui vont chercher des talents durables, qu’elles pourront fidéliser et faire grandir. Elles vont donc devoir réfléchir au-delà de la rémunération aux parcours d’évolution et de formation.”

Coralie Rachet, Managing Director de Walters People France

ADV, supply chain et business support

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en administration des ventes

Assistant import-export / Gestionnaire appels d'offres*	35-37K€
Assistant ADV / Assistant commercial	32-36K€
Chargé de clientèle	26-30K€

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en supply chain

Demand planner*	38-45K€
Acheteur	35-45K€
Responsable logistique	35-44K€

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en business support

Assistant de direction anglais*	34-40K€
Assistant de direction sans anglais	28-35K€
Assistant polyvalent	28-32K€

*Tous les intitulés de poste s'entendent "H/F"

Sur les métiers de l'administration des ventes (ADV) et de la supply chain, le marché de l'emploi reste tendu, ce qui offre des opportunités nombreuses aux jeunes actifs. Les entreprises s'ouvrent afin de pallier le manque de candidats. Les postes qui leur sont proposés sont toujours nombreux et quelques fonctions tirent particulièrement leur épingle du jeu telles que le métier d'acheteur (toutes spécialisations), les fonctions d'assistantat (ADV, export, commercial, etc.) – dans lesquelles de bonnes soft skills permettent aux candidats avec le moins d'expérience de se démarquer, et qui permettent de monter en compétences – ou la logistique.

Toujours portés par l'inflation et les exigences des candidats, les salaires devraient monter quelque peu mais la réalité du marché aura sans doute un effet régulateur avec des hausses contenues, portant principalement sur les meilleurs profils. Le secteur industriel restera particulièrement porteur pour les jeunes actifs de l'ADV et de la supply chain, avec une prédominance de la pharmaceutique (de même qu'en business support) qui leur laisse largement leur chance lors des processus de recrutement tant ses besoins sont importants. Le secteur médical sera également pourvoyeur de nombreuses offres.

La maîtrise d'une langue étrangère et des outils informatiques sera un véritable atout pour les jeunes actifs, aux côtés des soft skills – toujours plus observées – et des compétences commerciales.

Les métiers du business support sont eux aussi porteurs pour les jeunes actifs, notamment entre 2 et 5 ans d'expérience. Ils sont vus comme des professionnels évolutifs que l'on peut projeter sur le long terme. On leur propose donc régulièrement des intégrations en CDI. L'assistantat de direction, d'équipe ou polyvalent sont des fonctions qui leur sont particulièrement ouvertes avec des entreprises qui n'hésitent plus à offrir des formations qui fidélisent les professionnels et compensent parfois des rémunérations en retrait. Les salaires sur l'ensemble de ce domaine ont d'ailleurs tendance à stagner même si certaines compétences telles que l'anglais, la maîtrise avancée du Pack Office, de SAP ou de Concurr peuvent faire la différence. La clé sur ces métiers reste la capacité à mobiliser des compétences transverses (comptabilité, facturation, RH ou services généraux).



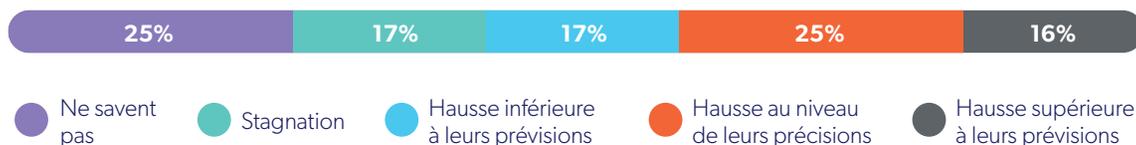
76%

des jeunes professionnels de l'ADV, de la supply chain et du business support se déclarent « plutôt » voire « très optimistes » pour l'année à venir

Top 3 des critères de fidélisation des jeunes professionnels en entreprise dans ces fonctions :



Évolution salariale attendue par les jeunes professionnels pour les 12 prochains mois :



Banque et assurance

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en assurance

Souscripteur*	40-50K€
Juriste en assurance	40-50K€
Gestionnaire sinistre	30-40K€

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en banque de marchés de capitaux

Analyste investissements*	40-45K€
Gestionnaire middle office OPCVM	38-42K€
Compliance officer	35-45K€

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en banque de détail

Chargé d'affaires entreprise*	45-50K€
Conseiller en gestion de patrimoine	40-45K€
Compliance Officer / Analyste sécurité financière	38-45K€

*Tous les intitulés de poste s'entendent "H/F"

Dans les secteurs bancaires et de l'assurance, les organismes sont toujours à la recherche de jeunes actifs. En banque, les candidats, en position de force, sont face à de nombreuses offres et peuvent se permettre une certaine sélectivité. Même si le marché n'a plus la même frénésie qu'en 2022, il n'en reste pas moins très attractif en 2023 et la tendance tend à se confirmer en 2024. En assurance, les opportunités se feront très souvent en CDI mais l'intérim sera à l'honneur cette année pour les jeunes actifs.

Côté banque de détail, les fonctions en front telles que conseiller clientèle ou conseiller professionnel sont très demandées. La conformité a également le vent en poupe sur la partie détail, mais également sur la partie marché, avec une recherche de profils pouvant répondre à des problématiques de KYC, LCB/FT. Les postes en back et middle office titre sont quant à eux des tremplins pour les jeunes diplômés souhaitant une première expérience en finance de marché.

En assurance, en raison d'un turn-over important sur ce poste, les conseillers clientèle profiteront de nombreuses offres. Les métiers de la prévoyance et de la gestion de retraite seront

également bénéficiaires de multiples possibilités d'emploi. Enfin, les fusions entre les acteurs de courtage amènent ce secteur à se développer et à se renouveler.

Malgré une période d'inflation, dans les deux secteurs, les augmentations de salaires restent timides. Côté banque de détail, les petites structures sont plus flexibles que les grands groupes.

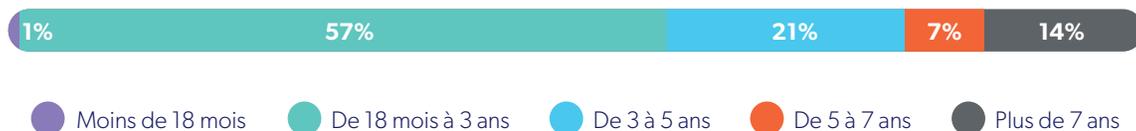
Côté marché, certaines sociétés ont d'ores et déjà augmenté, jusqu'à 10%, la rémunération des jeunes diplômés.

La volatilité croissante des candidats sur les processus de recrutement et l'engagement en déclin de ceux-ci impliquent une attention particulière aux soft skills lors de l'entretien et notamment à la capacité d'adaptation. Dans le secteur bancaire, les entreprises sont plus enclines à recruter un candidat avec moins de compétences si la personnalité de celui-ci matche avec celle de l'entreprise. Les compagnies d'assurance vont, quant à elles, recruter des jeunes actifs justifiant à minima d'un BTS et rechercheront des profils avec un minimum d'expérience.

Durée de recherche du premier emploi pour les jeunes actifs des secteurs de la banque, de l'assurance et des services financiers :



Temps que les jeunes actifs de ces secteurs envisagent de passer dans une entreprise lorsqu'ils la rejoignent :



43%

de ces jeunes professionnels seraient prêts à accepter une baisse de rémunération dans le cadre d'un changement de poste si celui-ci était plus intéressant, motivant

Comptabilité, audit, expertise comptable et finance

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en comptabilité et finance

Contrôleur de gestion*	39-43K€
Comptable général	33-37K€
Comptable auxiliaire	30-34K€

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en audit et expertise comptable

Auditeur financier*	35-50K€
Collaborateur comptable	30-45K€
Collaborateur social	28-40K€

*Tous les intitulés de poste s'entendent "H/F"

Les entreprises comme les cabinets d'expertise comptable et d'audit font preuve d'une flexibilité croissante face aux professionnels lors de leurs recrutements, ce qui offre aux jeunes actifs des opportunités nombreuses dans tous ces métiers financiers et comptables. Le marché est porteur pour eux, avec des postes nombreux auprès de sociétés qui leur proposent des parcours de formation et d'évolution de plus en plus clairs et élaborés. Un seul objectif pour elles : la fidélisation de leurs équipes. Cet objectif est poussé par un marché de l'emploi tendu et des difficultés croissantes pour combler les postes à pourvoir.

En finance et comptabilité, ce dynamisme concerne particulièrement les métiers de la comptabilité (auxiliaire ou générale) et du recouvrement, sur lesquels les opportunités pour les juniors seront nombreuses. Les secteurs qui leur offriront le plus d'offres seront ceux de l'industrie, de l'énergie, du médical, de l'IT ou encore de la restauration et du transport. En cabinet, auditeurs et collaborateurs seront sollicités, car les clients se font plus nombreux du fait de la nécessaire intervention d'un expert sur la validation des comptes.

La pénurie de talents va forcer les cabinets à poursuivre leur travail sur les rémunérations, de même que l'inflation. Les salaires devraient donc continuer à augmenter pour les professionnels des métiers de l'audit et de l'expertise comptable. En finance et comptabilité d'entreprise, si les salaires ont grimpé ces dernières années, ils devraient désormais stagner. Les jeunes professionnels auront alors intérêt à se démarquer pour espérer une augmentation. Au-delà de l'indispensable BTS CGO, cela peut passer par la maîtrise de logiciels (SAP est toujours un gros plus sur un CV), des langues (et notamment de l'anglais) ou par une technicité sur un secteur d'activité particulier.

En cabinet, des formations complètes type DCG, DSCG ou Master CCA en école de commerce restent un must, mais l'apparition de la facture électronique en 2024 va remettre au centre certaines soft skills telles que l'adaptabilité, le relationnel ou le conseil. Cette dernière transformation, purement digitale, va être un nouvel avantage pour les jeunes actifs, *digital natives*.



“Si les salaires ont grimpé ces dernières années, ils devraient désormais stagner. Les jeunes professionnels auront alors intérêt à se démarquer pour espérer une augmentation.”

Évolution salariale attendue par les jeunes professionnels de l'audit, de la finance et de la comptabilité pour les 12 prochains mois :



59%

de ces jeunes professionnels déclarent envisager de rester dans une même entreprise 3 ans au maximum

Top 3 des critères de fidélisation en entreprise des jeunes professionnels de la finance, de l'audit et de la comptabilité :



42%

d'entre eux se disent ouvert à l'intérim pour leur prochain poste



82%

de ces jeunes professionnels sont favorables à la semaine de 4 jours en entreprise

Digital, marketing et communication

Top 3 des métiers les mieux rémunérés dans le digital, le marketing et la communication

Chargé de projet e-commerce*	40-50K€
Product owner	40-45K€
Brand content manager	40-45K€

*Tous les intitulés de poste s'entendent "H/F"

La situation de l'emploi sur les métiers du marketing, du digital et de la communication est cette année encore positive et offre de nombreuses opportunités aux jeunes actifs. C'est notamment le cas dans les domaines du digital et de l'IT, où les entreprises - face à une pénurie de talents - sont prêtes à recruter en priorité des jeunes diplômés afin de les fidéliser et de les faire monter en compétences.

Les entreprises veulent retenir leurs collaborateurs en leur proposant des rémunérations et un parcours d'évolution attractifs dès leur arrivée. Pour attirer et fidéliser ces collaborateurs spécialisés, les entreprises devront miser sur la flexibilité en leur offrant du télétravail afin qu'ils puissent travailler dans un environnement leur convenant. Au-delà de la rémunération, les candidats sont désormais plus attirés par un projet, le budget qui lui est alloué et les perspectives de l'entreprise. Ils préféreront rejoindre une entreprise en plein essor sur les sujets digitaux plutôt qu'en phase de stabilisation ou stagnation.

D'un point de vue global, dans le secteur du marketing, du digital et de la communication, outre le CDI, les candidats sont ouverts au CDD et à l'intérim car ils leur permettent de découvrir des secteurs d'activité, des méthodologies et d'accroître leurs connaissances et leur savoir-faire. Les entreprises ne répondent tout de même pas toujours à cette demande car elles cherchent avant tout à fidéliser et faire monter en compétences leurs collaborateurs.

Les opportunités en CDI ou en intérim seront particulièrement nombreuses pour les jeunes actifs recherchant des postes de chargé de communication ou dans les métiers liés au marketing digital. Sur l'ensemble des fonctions, l'alternance est considérée comme un vrai tremplin et est d'autant plus appréciée lorsqu'elle a permis de travailler sur différents secteurs.

Lors des processus de recrutement, plusieurs éléments feront la différence. Au-delà de la maîtrise des outils et des logiciels utilisés dans l'entreprise, une connaissance du secteur et la maîtrise de l'anglais seront primordiales. Il sera également attendu du candidat qu'il soit prêt à se former lui-même, des profils autodidactes seront très recherchés.

Afin de valoriser leurs connaissances, leur travail et d'ajouter une plus-value à leurs candidatures, il est recommandé à l'ensemble des candidats dans ce secteur, et particulièrement dans le graphisme, d'apporter un portfolio lors de leurs entretiens.

Sur ce marché, qui est sensible aux fluctuations économiques, les salaires des jeunes actifs ne devraient pas connaître de hausse significative. Si en 2022 et en 2023, les augmentations étaient liées à l'inflation, elles dépendront, cette année, du contexte économique de l'entreprise et de son secteur d'activité.

Certains secteurs restent particulièrement pourvoyeurs d'offres d'emploi en marketing, digital et communication. Dans le secteur de l'énergie, en raison de la situation économique et écologique, de nouveaux acteurs apparaissent ou se transforment, avec des besoins en communication notamment sur des sujets liés au développement durable et à la RSE. Avec les changements d'habitudes des consommateurs, les industries pharmaceutiques ont besoin de changer et améliorer leur image. Si le secteur du luxe a, quant à lui, toujours recruté et n'a pas été touché par la crise, les grandes maisons font de plus en plus appel, pour les métiers du marketing, à des entreprises de consulting. Enfin, avec l'apparition de nouveaux métiers dans la Tech et l'intelligence artificielle, de nouveaux besoins et de nouveaux métiers encore peu connus se créent.



36%

des jeunes professionnels du digital, du marketing et de la communication ont trouvé leur premier emploi avant la fin de leur formation



63%

des jeunes actifs de ces fonctions déclarent être confiants quant à leur avenir professionnel



45%

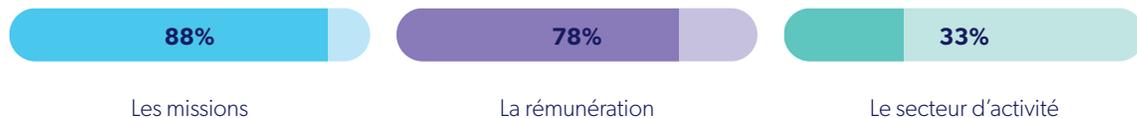
de ces jeunes professionnels envisagent de rester entre 3 et 5 ans dans une entreprise



33%

seraient prêts à accepter une rémunération moins élevée dans le cadre d'un changement de poste, en contrepartie d'une organisation plus flexible

Top 3 des critères qui poussent les jeunes actifs de ces fonctions à postuler à une offre d'emploi :



88%

des jeunes professionnels de ces fonctions déclarent être favorables à la semaine de 4 jours en entreprise

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en immobilier

Responsable de programmes*	38-48K€
Gestionnaire copropriété	38-45K€
Property manager	38-45K€

*Tous les intitulés de poste s'entendent "H/F"

Sur le marché de la promotion immobilière, l'activité s'est ralentie du fait de la conjoncture et de la réelle baisse des opérations immobilières. Pour autant, les acteurs publics tels que les bailleurs sociaux accompagnés par l'Etat, continuent de recruter des jeunes actifs notamment pour des postes liés à la réhabilitation et à la construction de logements neufs. L'administration de biens, quant à elle, cherche à attirer de plus en plus de jeunes sortis d'école en promouvant les métiers de la copropriété grâce à des rémunérations attractives.

Les jeunes actifs verront une augmentation des offres d'emploi sur les postes de comptable mandant, property manager, gestionnaire copropriété et chargé d'opération.

En raison du contexte incertain du marché de l'immobilier, les candidats ayant une première expérience significative telle que l'alternance seront les plus recherchés. Lors du processus de recrutement, les entreprises seront particulièrement attentives aux capacités rédactionnelles et à la conscience professionnelle. Elles ne chercheront pas seulement des compétences mais des collaborateurs emballés par un projet, qui matcheront avec la culture de l'entreprise et pourront y être fidélisés.

Deux secteurs sont particulièrement pourvoyeurs d'offres pour les jeunes actifs. Avec l'apparition de nouveaux acteurs plus digitaux dans le secteur de l'administration des biens, ceux dits « historiques » cherchent à grandir et à se développer ce qui crée des opportunités. Le domaine du property management quant à lui, du fait de l'activité croissante au sein des sociétés de gestion d'immobilier tertiaire, ouvre de plus en plus ses postes aux jeunes actifs dans l'optique de maintenir ses collaborateurs dans la durée.

Si le domaine de l'immobilier n'hésite pas à valoriser les jeunes actifs en fonction de leurs expériences et de leurs études, ces derniers doivent veiller à rester en cohérence avec la réalité du marché quant aux salaires. Les entreprises veulent fidéliser leurs collaborateurs, au-delà du salaire elles vont donc chercher à les faire monter en compétences et évoluer.



“Les entreprises ne chercheront pas seulement des compétences, mais des collaborateurs emballés par un projet, qui pourront être fidélisés.”



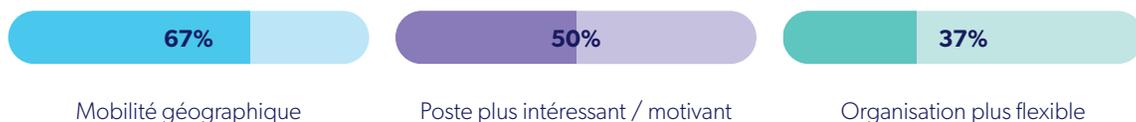
83%

des jeunes actifs des métiers de l'immobilier pensent que les opportunités dans leur domaine d'activité seront nombreuses dans les 12 prochains mois

Top 3 des critères qui poussent les jeunes actifs de ce secteur à postuler à une offre d'emploi :



Top 3 des raisons pour lesquelles les jeunes professionnels de l'immobilier seraient prêts à accepter une baisse de rémunération dans le cadre d'un changement de poste :



Life sciences

Top 3 des métiers les mieux rémunérés dans les industries des life sciences

Pharmacien de production thésé*	40-55K€
Pharmacien assurance qualité thésé	40-55K€
Pharmacien affaires réglementaires	40-55K€

*Tous les intitulés de poste s'entendent "H/F"

Dans la continuité de 2022 et 2023, le contexte reste favorable aux jeunes actifs dans le secteur des Life Sciences. Faute de compétences disponibles sur leur marché, les industries dites « propres » restent ouvertes aux professionnels les plus juniors lorsqu'il s'agit de combler les postes à pourvoir.

Alors que les volumes de production ne faiblissent pas dans la pharmaceutique et la cosmétique, ces secteurs offrent des opportunités nombreuses aux jeunes candidats, principalement en CDI. Les pharmaciens industriels, les ingénieurs de production et les professionnels de la qualité et du réglementaire sont dans un contexte particulièrement porteur, davantage issu du turn-over dans les entreprises que de créations de postes.

Les salaires ayant déjà bien augmenté dans les années passées, ils semblent avoir atteint une certaine limite qui devrait les mener à stagner. On note pourtant que les entreprises comprennent bien les souhaits de réévaluation

émanant de leurs équipes et abordent de manière plus positive les négociations à l'embauche. Sur les fonctions les plus dynamiques subsiste tout de même une course aux candidats, avec une forte concurrence entre recruteurs qui bénéficie aux professionnels et à leurs rémunérations.

Si les diplômés d'ingénieur et de pharmacien thésé sont toujours très recherchés par les recruteurs, ce sont désormais les soft skills qui peuvent faire la différence. Elles sont particulièrement observées lors du recrutement de jeunes professionnels car peuvent compenser un manque d'expérience. Ce sont alors l'agilité (liée à la transversalité des missions), le relationnel et la prise d'initiative qui sont jugés. Le candidat doit se montrer opérationnel rapidement, sur des postes polyvalents qui peuvent même exiger un certain leadership qui passera par de l'affirmation de soi, de la prise d'initiative et par la capacité à questionner pour décider et avancer.

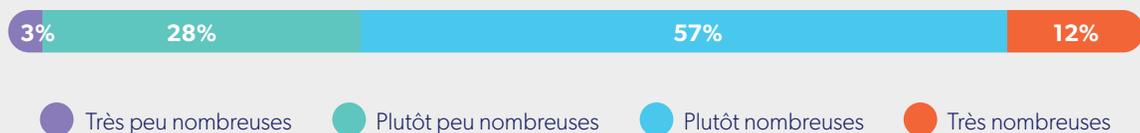
“Sur les fonctions les plus dynamiques subsiste une forte concurrence entre recruteurs qui bénéficie aux professionnels et à leurs rémunérations.”



Sérénité des jeunes actifs des métiers des life sciences lors de leur entrée sur le marché de l'emploi grâce à leur formation :



Volume d'opportunités dans leur domaine d'activité lors des 12 prochains mois selon les professionnels de ces métiers :



Engagements sociétaux et environnementaux de l'entreprise

3^{ème} critère de candidature le plus souvent cité par les jeunes actifs du secteur des life sciences



25%

de ces jeunes professionnels seraient prêts à accepter une baisse de rémunération pour rejoindre une entreprise aux valeurs plus proches des leurs



15%

déclarent attendre de leur entreprise qu'elle mette en place la semaine de 4 jours

Ressources humaines, paie et juridique

Top 3 des métiers les mieux rémunérés en ressources humaines et paie

Contrôleur de gestion sociale*	38-47K€
Gestionnaire de paie	32-42K€
Chargé de recrutement	32-40K€

Top 3 des métiers juridiques les mieux rémunérés

Juriste fiscaliste*	45-60K€
Juriste corporate	43-55K€
Juriste conformité / RGPD	40-55K€

*Tous les intitulés de poste s'entendent "H/F"

Les jeunes professionnels des ressources humaines (RH) et de la paie sont dans une situation positive et largement sollicités, alors que la main d'œuvre qualifiée manque. Leur valeur va augmenter en même temps que leur niveau d'expérience : les professionnels avec 3 à 5 ans d'expérience sont les plus recherchés du fait de leur autonomie et de leur maturité, mais aussi d'un salaire encore accessible et de la possibilité pour les entreprises de les projeter à long terme en les fidélisant. C'est d'ailleurs un véritable défi sur ces métiers, car les salariés y sont volatiles, se sachant recherchés et ayant parfois le sentiment d'avoir fait le tour de leur poste en moins de 2 ans.

Ce sont toujours les gestionnaires paie et les chargés de recrutement qui bénéficient de la meilleure dynamique. Les premiers parce qu'ils sont sur un métier clé avec des perspectives intéressantes pour les candidats les plus techniques. Les seconds car les besoins des entreprises en main d'œuvre ont repris leur croissance à l'issue de la crise sanitaire.

Ce contexte tire logiquement les salaires à la hausse même si les niveaux d'augmentation varient nettement d'un métier à l'autre. Pour le gestionnaire paie, par exemple, certains candidats avec un an d'expérience vont pouvoir demander 35K€, montant inconcevable il y a quelques années.

La Licence en paie, de plus en plus connue, est désormais fortement demandée par les entreprises. Si la connaissance

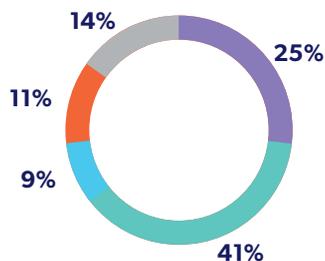
des charges sociales et de la DSN est un quasi-impératif, la personnalité du candidat devient un critère majeur, car les entreprises visent des professionnels qu'elles pourront pérenniser, notamment grâce à leur adéquation avec l'équipe.

Dans les métiers du juridique, les plus jeunes diplômés sont malheureusement moins sollicités que les candidats déjà dotés d'expériences. La conjoncture économique pousse les entreprises vers des professionnels plus confirmés, ce qui donne de meilleurs débouchés pour les candidats issus d'une formation en alternance notamment. La maîtrise de l'anglais pourra également être un atout, de même que la polyvalence, la prise d'initiative et la bonne gestion du stress.

Les fonctions avec le plus d'opportunités seront celles d'assistant juridique, notamment dans des cabinets d'avocats où les équipes parfois nombreuses offrent un suivi qualitatif aux associés et aux collaborateurs, ce qui permet de monter en compétences progressivement, de juriste en droit des sociétés dans des cabinets d'expertise comptable qui forment volontiers leurs juniors pour les retenir, de juriste contentieux, en particulier dans le secteur de l'immobilier où le turn-over peut être important.

Sur ces fonctions juridiques, les salaires vont continuer à croître, en raison de l'inflation et de tensions sur le marché de l'emploi.

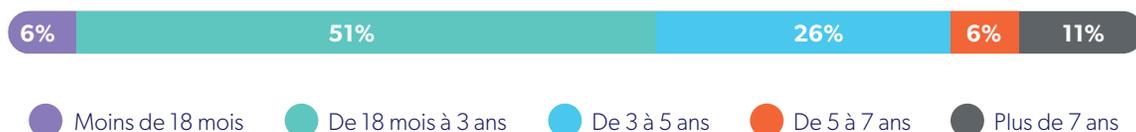
Durée de recherche du premier emploi pour les jeunes professionnels des ressources humaines, de la paie et du juridique :



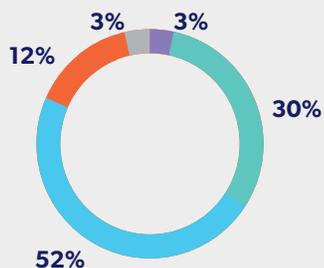
- Emploi trouvé avant la fin de la formation
- Dans les 3 mois après la fin de la formation
- Entre 3 et 6 mois après la fin de la formation
- Plus de 6 mois après la fin de la formation
- Pas encore trouvé



Temps que les jeunes actifs de ces métiers envisagent de passer dans une entreprise lorsqu'ils la rejoignent :



Perception que les jeunes professionnels de ces domaines ont de la semaine de 4 jours :



- Favorables et déjà en place
- Favorables et aimeraient qu'elle soit appliquée
- Favorables mais considèrent l'application comme peu probable
- Défavorables mais en comprennent l'intérêt
- Totalement défavorables

Contact

Paris

6/8 rue Pergolèse,
75116 Paris

☎ +33 1 40 76 05 05

wpparis@walterspeople.com

Nantes

6, rue Voltaire
44000 Nantes

☎ +33 2 72 24 19 04

wpnantes@walterspeople.com

Lyon

Tour Part-Dieu
129 rue Servient
69003 Lyon

☎ +33 4 72 69 77 15

wplyon@walterspeople.com





Notes



Walters
— People



www.walterspeople.fr

Σ:P