

EXTERNA TIC



Cabinet de recrutement informatique dans l'Ouest.

Baromètre des salaires du numérique dans l'Ouest 2017

SOMMAIRE :

TENDANCES GÉNÉRALES

DÉVELOPPEMENT APPLICATIF, WEB, MOBILE ET DESIGN

MANAGEMENTS ET PROJETS

PRODUCTION SYSTÈMES, RÉSEAUX, TÉLÉCOMS

R&D, INFORMATIQUE INDUSTRIELLE & SCIENTIFIQUE

WEB MARKETING

Externatic – Le cabinet de référence en recrutement IT dans l'Ouest

Externatic est un cabinet de recrutement spécialisé dans le domaine informatique, web, mobile et électronique dans l'Ouest (Nantes, Angers, Rennes, Bordeaux).

Sa particularité : ne travailler que pour des clients finaux (Editeur, Entreprise innovante, Start-up, DSI, Centre R&D, E-commerçant, etc.)

Ses valeurs : accompagner ses candidats pour qu'ils trouvent l'opportunité de leur rêve.

Ses forces : une expertise et un réseau de par les huit consultants, pour la plupart anciens créateurs ou responsables de sociétés informatiques et de startup.

Pour en savoir plus rendez-vous sur www.externatic.fr



Présentation de l'étude des salaires du numérique

L'étude 2017 a été établie auprès de plus de 600 candidats rencontrés entre Avril 2016 et Avril 2017.

Les rémunérations prises en compte dans l'étude sont les rémunérations déclarées par les candidats lors des entretiens de sélection, auxquelles s'ajoutent celles obtenues par les candidats retenus et embauchés par les clients du cabinet.



Du fait du positionnement d'Externatic hors SSII / ESN, les candidats rencontrés visaient des postes pour des clients finaux (DSI, centre R&D, éditeur, start-up), sur l'arc atlantique à savoir les régions Bretagne, Pays de Loire et Aquitaine.

L'étude porte sur les postes orientés :

- Développement applicatif / web / mobile (développeur, designer, architecte, etc.) et design
- Management & projets (chef de projets, test, manager, etc.)
- Production / Systèmes, réseaux et télécoms (profils serveur et infrastructure)
- R&D / informatique industrielle & scientifique (hardware)
- Webmarketing

A noter :

Il apparaît toujours difficile de « positionner des gens dans des cases » et ceci est d'autant plus vrai en « informatique » au vu du nombre de paramètres possibles (expérience, type de technologies, niveau de technicité ou de maturité sur une problématique, connaissance du métier du client, etc.).

Tous ces paramètres peuvent faire varier de façon conséquente la rémunération c'est pourquoi l'étude ne vise pas à donner des chiffres exacts mais plutôt des grandes tendances.

Périmètre de l'étude :

Le terme rémunération intègre la rémunération en K€ brute / an dite « contractuelle » avec le salaire fixe ainsi que les primes sur objectifs.

Afin d'être au plus près de la réalité, il a été décidé d'éliminer pour chaque catégorie les 10% des rémunérations les plus hautes ainsi que les 10% les plus basses.

Par contre la rémunération n'intègre pas :

- La participation et l'intéressement qui peuvent être conséquente dans certains cas (plusieurs mois de salaire)
- Les astreintes et/ou frais de déplacements
- Les considérations liées à la convention collective du type 35H, etc.
- Les avantages (Mutuelle/prévoyance, Tickets restaurants, CE, voiture de fonction, retraite complémentaire, etc.)

Tendance générale



Le début d'année 2017 confirme sans conteste les tendances perçues lors des précédentes années avec même une accélération très notable de la pénurie de compétences.

À peu près toutes les catégories de profils et d'expérience sont concernées par cette tension qui devient aujourd'hui problématique pour de nombreuses entreprises car elle bride inévitablement leur croissance.

Si 2016 était une « guérilla des talents », 2017 est désormais clairement « une guerre des talents » qui ne se déroule plus au niveau local mais bel et bien au niveau national (concurrence entre Paris, Nantes, Bordeaux, ...).

La tension est globalement plus importante sur les profils dits « productifs » (développeur, ingénieur infrastructure, ...) que sur les profils « encadrants » (chef de projet, manager...). Ces derniers restent néanmoins pénuriques mais dans une moindre mesure du fait des nouvelles organisations notamment agile.

Un déphasage total entre offre et demande :



Nous ne pouvons malheureusement que constater, aujourd'hui, un déphasage total entre les exigences des entreprises (parfois élevées : le célèbre mouton à 5 pattes !) et la dure réalité du marché de l'emploi informatique.

Toutes les entreprises n'ont pas encore intégré cette tension et les nouveaux paramètres « candidats » à prendre en compte.

Cette pénurie engendre pourtant des effets notables : vacance des postes de plus en plus longue, volatilité des candidats (annulation de RDV, revirement suite à accord de principe, ...) et enfin une augmentation des souhaits de rémunérations annoncés par les candidats qui virent parfois à l'extrême.

L'augmentation des salaires : vers une explosion des grilles salariales internes ? du turn-over à venir ?



Cette guerre des talents a pour conséquence directe une **augmentation sensible des rémunérations** à l'embauche de l'ordre de 5 %.

- Il faut préciser que, par rapport à l'île de France où la pénurie est encore plus importante et impactante, les rémunérations pratiquées dans l'Ouest restent toujours **inférieures de plus ou moins 20%**. Ce fossé tend même à s'accroître au fil des mois avec des salaires parisiens qui s'envolent beaucoup plus rapidement.
- Cette augmentation des salaires à l'embauche commence juste à poser problèmes aux directions des entreprises car les salaires du marché actuel dépassent de plus en plus régulièrement la grille salariale interne.

Les DRH oscillent donc entre un **maintien de cette grille coûte que coûte** quitte à perdre des candidats aux **prétentions trop élevés** ou bien commencer à revoir cette grille salariale.

- Étrangement, le **turn-over** reste encore globalement **maîtrisé** car les personnes en poste n'ont pas toutes **prises** la mesure du marché. Cependant, il est assez probable que ce décalage marché - grille salariale, additionné à la guerre des talents provoque des départs au sein des sociétés dans les prochains mois.
- Il apparaît donc important que les directions mènent dès aujourd'hui des **actions préventives** auprès de leurs effectifs.
- Ceci peut bien entendu s'opérer sur les rémunérations et cela sera sans doute inévitable...

- Certaines entreprises ont fait également le choix de travailler sur le « **hors rémunération** » afin de fidéliser et gagner en attractivité : environnement de travail, modulation des horaires, mise en place d'avantages sociaux, formation ...
- Pour illustration et sans doute de projection, Externatic a participé cette année à la **délégation française du numérique se rendant au Canada**. À la vue des importantes difficultés en matière de recrutement (chômage à 4% - marché en hypertension), les entreprises canadiennes ont finalement pris le parti de la **fidélisation salariés** plutôt que de la communication à outrance vers des candidats potentiels !
- Le bien-être de leurs salariés allié à des stratégies de marque employeur deviennent pour ces sociétés une communication en soi ! Une expérience sans doute à méditer pour les entreprises françaises du secteur informatique...

Les critères des candidats en mutation :

- Etant ultra-sollicités, les candidats ont quant à eux relevés leur niveau d'exigence de façon significative. Si la **pérennité** de la société et la **rémunération** restent toujours des critères, ils ne sont plus forcément majeurs puisque le marché actuel leur permet de changer d'emploi sans trop de difficultés.
- Cette potentielle « re-employabilité » leur permet donc de mettre en premiers critères « **l'intérêt du travail** » et « **le bien-être dans l'entreprise** ».
- Pour les candidats « techniques », l'intérêt du travail reste avant tout le projet à réaliser à court terme mais également ses perspectives.



- La **dimension technologique est primordiale** ce qui explique le succès en recrutement des « start up » qui proposent le plus souvent des technologies « up to date » à contrario des autres sociétés qui doivent aussi gérer leurs existants parfois plus anciens.
- À noter cependant que même les candidats très « technophiles » restent encore globalement **méfiant**s vis-à-vis de postes au sein de **startup de petites tailles** (<10 pers).



Afin de conserver leur attractivité, ces entreprises disposant d'un existant à maintenir (legacy) ont lancé des projets innovants ou trouvé des solutions alternatives permettant aux candidats de pouvoir se projeter sur des technologies émergentes (mise en place de Labs, temps consacré à la veille technologique, projets parallèles / side project ...)

Si la dimension technologique de l'entreprise est importante pour les candidats « technophiles », ceci est **moins vrai** pour des candidats visant à court ou moyen terme de la **gestion de projet** ou du **management**.

Sur ce type de profil, les DSI et autres éditeurs restent souvent plus attractifs en proposant généralement un projet de carrière s'inscrivant dans la durée avec de nombreuses évolutions possibles



L'intérêt du job :

L'intérêt du travail reste pour les candidats un projet valorisant pour leur ego mais surtout qui a du sens et qui est en adéquation avec leurs valeurs (la fameuse génération Y n'est finalement pas la seule à le demander !).

Ils souhaitent être fiers de travailler pour leur société. Celle-ci se doit donc d'avoir une vision et un vrai projet d'entreprise mais aussi des valeurs retranscrites concrètement dans le quotidien des collaborateurs (management, politique sociale, ...).

C'est peut-être l'effet « Steve Jobs » mais les nouvelles générations de collaborateurs et candidats restent également sensibles aux personnes qui incarnent l'entreprise. Il peut s'agir du fondateur, du dirigeant, du CTO ou tout autre personne mais cette dernière doit être reconnue par ses pairs quant à ses compétences, son parcours ou ses réussites.

À l'heure des réseaux sociaux, leur entreprise se doit également d'être communicante tant en interne avec de la transparence qu'en externe via la participation à des évènements techniques (meet up, salons, ...).

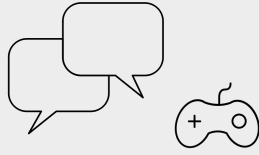
Le bien-être au travail :



La localisation du site de la société :

Des critères longtemps oubliés reviennent en force ces derniers mois à savoir la **proximité géographique domicile-travail**, **l'accessibilité en transports** et enfin la **présence de lieux de vies**.

- Il existe une tendance de fond à privilégier l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle avec, notamment, un temps de transport réduit (auquel s'ajoute de plus en plus un souhait écologique).
- Il n'est plus rare aujourd'hui de voir un candidat n'ayant pas le permis de conduire ou ne possédant pas de véhicule. Comme les franciliens, certains ne se déplacent qu'en transport en commun ou en vélo.
- La localisation centre-ville est ainsi une demande de plus en plus fréquente, de par son accès facilité (même pour un domicile lointain car accès par le train / TER, ...) mais également de par la présence de lieux de vies comme les restaurants, magasins, parcs, animations ...
- À la vue des difficultés de recrutement certains de nos clients « éloignés » réfléchissent actuellement à la mise en place de sites secondaires de proximité permettant à leurs ultra-urbains de venir travailler quelques jours par semaine en centre-ville. Pour preuve les nombreux espaces de co-working qui se créent sur ces zones prisées.



Le bien être au quotidien

Au-delà de la localisation les candidats et plus particulièrement les nouvelles générations sont sensibles à leur environnement de travail et tout particulièrement aux locaux.

- Le fameux baby-foot des startups ou les salles de pauses achalandées bien que désormais classiques restent des indices d'une **une vie agréable dans l'entreprise**. L'accueil des candidats qu'il soit opéré par les recruteurs ou bien même par les différents collaborateurs de la société sont également très scrutés (le petit bonjour en passant dans les couloirs !).
- Les **moyens** mis à disposition du candidat pour travailler sont également souvent la preuve pour lui que la société veille au bien-être de ses collaborateurs (et à sa productivité optimale !). Bien que souvent peu onéreux, ils sont régulièrement négligés et/ou peu présentés aux candidats par les personnes en charge du recrutement.



À titre d'exemple, les développeurs demeurent très sensibles au fait de voir dans les locaux des **stations de travail de dernière génération**, des **doubles écrans** ou des écrans de tailles conséquentes.

Enfin, la **présentation** dès l'entretien du **processus d'intégration** (on-boarding) est un atout encore peu mis en avant par les recruteurs alors que celui-ci reste pourtant rassurant et gage d'une prise en charge individualisée du candidat (montée en compétence, formation...).

Ainsi les **welcome-pack** intégrant des goodies et autres flyers d'information se généralisent. Le **parrainage** par un ancien et les **journées ou afterwork** d'intégration regroupant les nouveaux embauchés sont également très appréciés des potentiels futurs collaborateurs.

Et le social dans tout cela ?

Les candidats sont également sensibles à tous les aspects sociaux de l'entreprise.

Bien qu'encore peu mise en place à ce jour, la possibilité de faire une partie de son job en **télétravail** ou d'**aménager ses horaires** sont des demandes de plus en plus récurrentes.

Le style de management est également un critère de choix avec des candidats préférant aujourd'hui les hiérarchies à plat et le **travail collaboratif** aux nombreuses strates hiérarchiques et aux consignes descendantes.

Comme le management direct, bienveillant et de proximité, les organisations **agiles** ou proches de l'agile sont plébiscitées.



Candidats, restez « humbles et vigilants » et ne tombez pas dans les pièges !

Il reste toujours difficile pour une entreprise de remplir tous les critères et les candidats se doivent de rester réalistes quant à leur degré d'exigence.

Même avec un marché de l'emploi en tension, les candidats « **trop exigeants** » sont très rapidement et souvent écartés du processus de recrutement des entreprises qui l'interprètent comme un manque de challenge et de capacité à la prise de risque.

Nous conseillons dans tous les cas à nos candidats de **rester ouverts aux opportunités** et de favoriser le projet proposé et ses perspectives d'évolution plutôt qu'une proximité géographique ou même un salaire.



Si le marché est aujourd'hui très favorable, il est bon de garder néanmoins en mémoire que ça ne sera peut-être pas le cas *ad vitam aeternam* et qu'il est donc primordial de rester « **humble et professionnel** ».

Les candidats doivent rester également vigilants car dans cette guerre des talents, certaines entreprises sont prêtes à promettre la lune avec de beaux discours qui laissent malheureusement la place à de grandes désillusions.

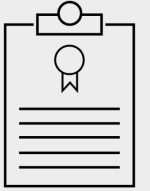
Nous conseillons aux candidats de prendre le plus d'informations possibles sur l'entreprise (via les réseaux sociaux et même en contactant un bon cabinet de recrutement comme Externatic qui connaît bien le marché et les entreprises 😊).

Les recruteurs s'adaptent et modifient leurs critères de recrutement :

Nous y sommes !!! le niveau diplôme n'est plus aujourd'hui globalement un critère de sélection mais un « simple indicateur » pour le recruteur.

La pénurie de compétences mais également l'émergence de nombreuses technologies qui ne sont pas toutes enseignées en école font que le recruteur privilégie désormais l'expérience acquise plutôt que le niveau scolaire.

Si la SSII / ESN a longtemps été considérée comme une expérience formatrice ce n'est plus forcément le cas aujourd'hui. Etant eux même parfois utilisateurs d'ESN, certains clients y voient, à tort ou à raison, des candidats « peu experts et peu dans l'innovation » (car sur des projets aux technologies pas toujours up to date).



Ils jugent également que les candidats passés par ces gros projets (TMA, centre de services, ...) ont un **niveau technique moyen** et une **faible autonomie** de par l'industrialisation et les processus lourds en place sur ce type de projets.

Contrairement à certains discours ambiants notamment adressés aux débutants, la multiplication des projets au cours d'une carrière n'est plus aujourd'hui pour un recruteur synonyme de compétences. Assurer une mission sur tel sujet puis enchaîner sur une autre quelques mois plus tard **ne permet plus de développer l'expertise attendue** ; et ce, d'autant plus que ces missions relativement « courtes » se cantonnent de plus en plus à de la simple « réalisation / implémentation » sans réelle montée en compétence pour le candidat.

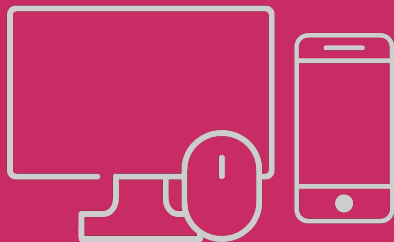
En revanche, assurer une **veille technologique régulière**, voire idéalement des projets personnels en parallèle est de plus en plus apprécié. Ainsi, disposer d'un compte GitHub pour un développeur démontre sa curiosité et même parfois sa compétence ou son niveau technique sur un sujet pourtant non indiqué dans son CV.

C'est même parfois devenu un moyen pour certaines sociétés d'analyser la qualité du code produit, d'où l'intérêt pour les développeurs de soigner les mises en ligne de leurs projets !

Enfin les entreprises recherchent de plus en plus des **personnalités** avec un **vrai savoir-être** et une capacité à communiquer. Des candidats actifs dans leur écosystème avec la participation voire l'animation de meet-up ou tout autre activité permettant à l'entreprise de se faire connaître sont de plus en plus recherchés car elles sont en quête d'**ambassadeurs**.



Développement applicatif web, mobile et design



Cette catégorie regroupe tous les métiers "techniques" liés à la conception, à la création et à l'industrialisation d'applications, de sites, etc.

Cette catégorie est sans doute la plus impactée par la pénurie de compétences.

Le JS la technologie du moment ?

Si en 2015/16 les technologies liées au JavaScript (JS) étaient encore le plus souvent utilisées dans la cadre de prototypes, aujourd'hui elles sont complètement intégrées dans les nouvelles architectures des entreprises.

Ainsi, de nombreuses sociétés et notamment les éditeurs procèdent à la refonte en JS des front-end de leurs applications générant de facto une forte demande de profils connaissant ces technologies (Angular et React pour les plus connues mais Vue.JS et Polymer arrivent également en force sur le marché.)

Sur les parties back-end, les technologies JS comme Node.JS par exemple ont le vent en poupe avec de plus en plus de projets mis en production par les entreprises ces derniers mois.

Même si les technologies JAVA, PHP ou .Net restent toujours très demandées, les candidats doivent désormais disposer en sus de compétences front-end JS (à minima personnelle). La demande sur des profils uniquement back-end diminue au profit de candidats dits fullstack.

Le mobile ultra pénurique ?

Avec le passage de nos utilisations du PC vers les mobiles, le marché de la mobilité explose et nécessite de nombreuses ressources pour assurer la réalisation des différents projets. L'E-commerce, les nouveaux usages mais également toutes les applications des éditeurs passant actuellement sur mobile entraînent une très forte demande.

À ce jour toutes catégories confondues, **les profils mobiles sont sans doute les plus pénuriques**. Ceci est d'autant plus vrai pour les **développeurs natifs iOS** dont l'écosystème est moins accessible que le monde JAVA Android.



Le devops et le big data en forte progression :

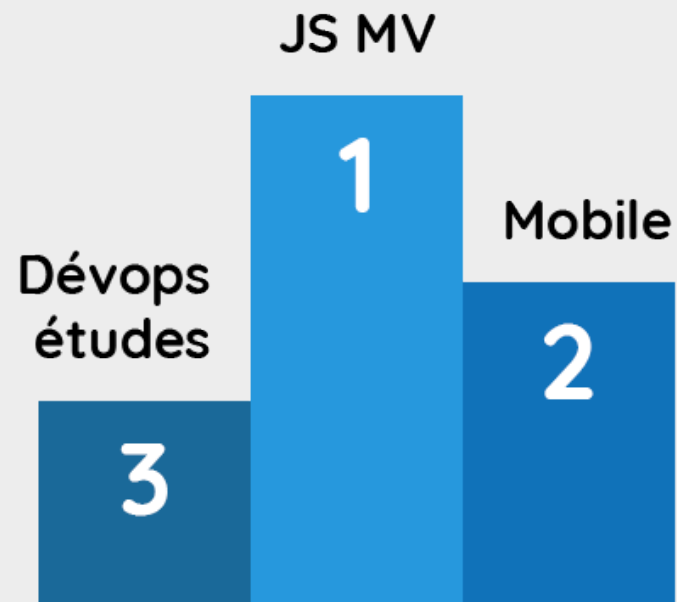
Les entreprises devenant plus agiles, ont besoin de diminuer les temps de mise en production (le "time to market") ce qui engendre une demande de plus en plus forte pour créer le lien entre équipes de développement et production/exploitation ; c'est le rôle des Devops dont l'expertise est aujourd'hui très sollicitée.

La maîtrise des technologies de type Ansible, Docker, etc. sont de plus en plus demandées. La rareté des profils entraîne une surenchère sur les salaires, d'autant plus pour les personnes maîtrisant les technologies d'hébergement dans le cloud public (AWS, Azure, GCP par exemple).

De même, les profils scientifiques voire mathématiques se rapprochent des équipes de développement pour pouvoir traiter des volumes d'information de plus en plus importants (Big Data), tout en créant des systèmes intelligents voire auto apprenant (machine learning).

Ainsi les doctorants alliant des compétences mathématiques et informatiques, qui avaient parfois des difficultés à intégrer le monde « industriel / secteur marchand », sont désormais relativement sollicités.

Podium des compétences les plus en tension dans l'Ouest : (delta offre / demande)



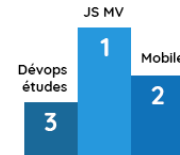
Salaires en développement applicatif, web, mobile et design :

Baromètre salaires 2017

Quels sont les salaires du numérique dans l'ouest?



Développement applicatif, web, mobile et design



rémunération brut annuelle donnée en K€

Profil	Jeune diplômé	Junior (1-3 ans)	Confirmé (3-6 ans)	Sénior (6-10 ans)	Expert > 10 ans
Designer UX-UI UX (User eXperience) prend en compte le besoin utilisateur pour améliorer l'ergonomie d'un site ou d'une application UI (User Interface); assure la conception de l'interface produit	25-28	27-31	31-37	33-40	> 37
Intégrateur HTML/CSS Assure l'intégration HTML/CSS en partant d'un design en lien avec l'équipe technique de développement	24-27	25-29	27-32	29-33	> 32
Analyste Programmeur / Développeur Bac+2/3 Développe et réalise des tests unitaires	26-29	27-33	31-36	35-41	> 38
Ingénieur conception développement Bac +/5 Assure la conception technique et/ou fonctionnelle, développe et réalise des tests unitaires. Dispose d'une très bonne connaissance technique ou fonctionnelle de l'environnement cible	30-34	31-36	34-40	38-45	> 40
Expert / Lead technique Assure du conseil et support sur des points précis de l'environnement technique ou fonctionnel et assure du développement	-	-	35-41	39-48	> 44
Architecte technique Définit l'environnement technique ou fonctionnel et en assure l'évolution et la pérennité	-	-	-	42-50	> 45
Data scientist / Ingénieur Big Data Bac+5 ou plus souvent issu d'un doctorat, il assure la R&D basée sur l'étude des données pour améliorer/développer de nouveaux services	32-35	33-39	37-42	43-48	> 45
Devops (orienté études) En contexte agile, il assure le lien entre développement logiciel et administration système/opérations pour notamment assurer la montée en échelle d'une solution technique	30-34	31-36	35-42	40-50	> 49

Management et projets



Dans cette catégorie, sont représentés les métiers intervenant en amont, en aval ou en transversal des phases plus techniques de "réalisation de projets".

En amont, les métiers destinés à la compréhension des besoins du client à savoir AMOA et Analyse fonctionnelle.

Le SAAS : l'embellie des profils consultants fonctionnels et testing

Le modèle de commercialisation en mode SAAS permet aux entreprises de disposer d'un large choix de solutions applicatives et d'une mise en place opérationnelle des solutions très rapide.

Elles font donc aujourd'hui le choix de multiplier les progiciels SAAS plutôt que développer elles-mêmes un logiciel sur mesure.

Ainsi les consultants fonctionnels capables de comprendre les processus du client et les accompagnant dans son « paramétrage » et dans sa conduite du changement sont de plus en plus demandés.

Le mode SAAS ne permet plus un droit à "l'erreur logicielle". Ainsi l'application ne répondant pas au besoin ou pleine de bugs est vite écartée et remplacée par une autre.

De ce fait les profils liés au testing sont fortement sollicités. Ils sont de plus en plus intégrés aux équipes de réalisation et doivent désormais être en mesure d'automatiser avec des outils comme Selenium, JUnit, PHPUnit, JBehave, Cucumber, ...

La demande sur **des profils à double compétences** - à savoir développeur / testeur - sont en très forte progression dans le cadre de cette automatisation / industrialisation des tests. Cette tension risque d'ailleurs de s'accroître dans les années qui viennent.

L'agilité révolutionne les organisations et le management

Les méthodes agiles restent toujours bien représentées et bon nombre d'entreprises ont tout d'abord testé puis implémenté les principes. On assiste à une tendance à voir d'un côté arriver de nouveaux métiers (scrum master, product owner) et de l'autre à supprimer des métiers traditionnels de l'équipe technique (chef de projets technique, etc.). Les strates hiérarchiques sont de plus en plus réduites à leur minimum pour gagner en réactivité.

Le chef de projet dit technique tend en effet à disparaître dans les nouvelles organisations plus orientées agile. Ces tâches sont le plus souvent dispatchées entre le lead technique qui assure le support technique à l'équipe, voire les choix d'architecture et un autre profil plus porté sur le fonctionnel, le pilotage projet, la relation client ou l'organisation (product owner, chef de projet, ...).

Ainsi des managers maîtrisant les concepts agiles mais sachant surtout en jouer pour motiver les équipes et augmenter le niveau de qualité globale est actuellement une perle rare





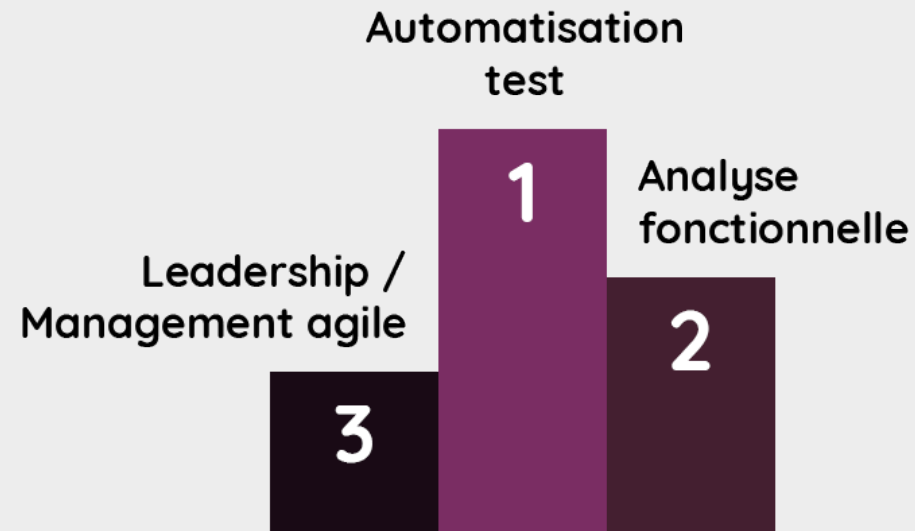
La digitalisation : une demande d'innovateurs dans toutes les entreprises

La fameuse digitalisation de notre économie commence à se concrétiser au sein des entreprises et notamment des DSI. Ces dernières ont donc besoin de candidats susceptibles d'apporter leur expérience sur ces problématiques et d'apporter aussi un second souffle avec de l'innovation.

On voit donc apparaître des postes de **responsable digital** ou de **directeur de l'innovation**. La digitalisation étant transversale par nature, ces postes sont le plus souvent rattachés à la direction générale et directement en lien avec la DSI.

Ainsi des candidats ayant des expériences managériales au sein de startups devenues matures, additionnées à une capacité à incarner et évangéliser l'innovation, seront de plus en plus recherchés dans les années à venir : ce sont les ambassadeurs de l'entreprise ! Ces deux types de métiers sont donc en forte croissance.

Podium des compétences les plus en tension dans l'Ouest : (delta offre / demande)



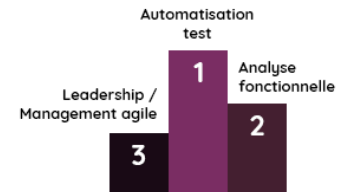
Salaires en management et projets :

Baromètre salaires 2017

Quels sont les salaires du numérique dans l'ouest?



Management et projets



rémunération brut annuelle donnée en K€

Profil	Jeune diplômé	Junior (1-3 ans)	Confirmé (3-6 ans)	Sénior (6-10 ans)	Expert > 10 ans
MOA / AMOA / business analyst Recensement des besoins, définition de cahiers des charges, coordination MOE, recette, conduite du changement	28-32	30-35	34-39	38-45	> 43
Testeur Assure le passage de tests	23-25	24-27	28-32	30-36	> 35
Ingénieur tests Rédige et assure le passage des tests en intégration ou recette et éventuellement leur automatisation	29-32	29-34	33-37	35-42	> 39
Chef de projet technique (équipe <5/7pers) / Scrum master Pilote une équipe de développement (planning, répartition de tâches...) participe à la conception technique et/ou fonctionnelle et aux développements - assure les phases de recette interne ou client	-	-	36-41	38-45	> 42
Chef de projet (équipe >5/7pers) / Scrum master Pilote une équipe et gère les aspects coût, délais, charge & risques.	-	-	38-42	38-47	> 45
Manager / directeur de projets / CTO (<20 pers) Pilote plusieurs équipes et/ou projets et gère les aspects coût, délais, charge & risques ainsi que les aspects relation client ou marketing (road map, etc.)	-	-	-	45-55	> 50
Manager / directeur de projets / CTO (>20 pers) Pilote plusieurs équipes et/ou projets et gère les aspects coût, délais, charge & risques ainsi que les aspects relation client ou marketing (road map, etc.)	-	-	-	50-65	> 53

Production, systèmes, réseaux et télécoms



Cette catégorie représente les métiers liés au système, à la production, l'exploitation, le réseau, les télécommunications...

Aujourd'hui, il n'est plus seulement question d'administrer son système, les enjeux se font dans l'optimisation des performances, l'anticipation des ressources et l'amélioration du ROI.

Il faut aussi faire face aux problématiques de stockage, à la gestion / restauration de ses données et à la sécurisation de son SI ou de ses applications.

La cloudification élève le niveau d'exigence :

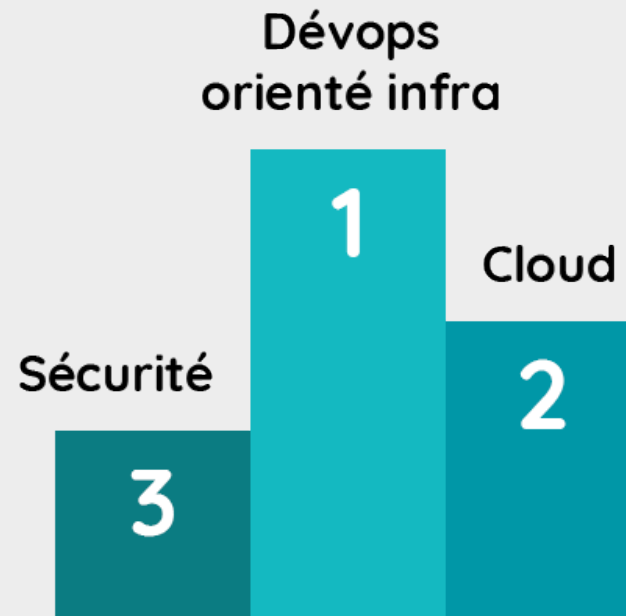
S'il apparaissait suffisant pour les profils infrastructure de maîtriser les systèmes, le réseau, les aspects virtualisation, ceci est de moins en moins le cas. La cloudification est déjà en place ou sur le point de l'être dans de nombreuses entreprises (DSI, éditeur SAAS, ...) et ces dernières cherchent aujourd'hui à rationaliser en externalisant tout ou partie dans les clouds publics.

La demande sur des profils possédant ces compétences est donc en progression et ceci devrait même s'accélérer dans les mois qui viennent.

La sécurité : enjeu majeur des prochaines années :

À la vue de ces externalisations / cloudifications ouvrant des brèches (API, ...) et des différents aléas mondiaux récemment vécus (malware, hacking, ...), les entreprises viennent de prendre la réelle mesure du risque « sécurité informatique ». Ces profils ont toujours été en tension de par leur rareté sur le marché, notamment dans l'Ouest mais la demande est d'ores et déjà en nette augmentation.

Podium des compétences les plus en tension dans l'Ouest : (delta offre / demande)



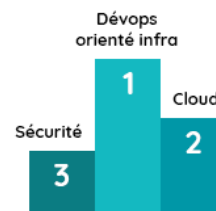
Salaires en production, système, réseaux et télécoms :

Baromètre salaires 2017

Quels sont les salaires du numérique dans l'ouest?



Production / Systèmes, réseaux et télécoms



rémunération brut annuelle donnée en K€

Profil	Jeune diplômé	Junior (1-3 ans)	Confirmé (3-6 ans)	Sénior (6-10 ans)	Expert > 10 ans
Technicien (Helpdesk / Micro réseau / Réseau & Télécom) En charge du support, des installations, interventions, etc. au niveau des postes de travail et des serveurs	22-24	23-26	24-30	28-34	> 34
Ingénieur infrastructure et cloud Responsable des serveurs d'une organisation (Installation, paramétrage, maintien, mise à jour, évolution, sauvegarde, restauration, planification, support, etc.)	30-33	31-35	35-40	36-43	> 40
Devops (orienté infra) En contexte agile, il assure le lien entre administration système/opérations et développement logiciel pour notamment assurer la montée en échelle d'une solution technique.	30-34	31-36	35-42	40-50	> 49
Administrateur SGBD / BigData Assure le bon fonctionnement de la base de données au quotidien : veille à la cohérence, la qualité, l'accessibilité et la sécurité des données ; Participe à la mise en œuvre des bases de données dans l'entreprise : participe au choix des progiciels ; installe, configure, administre et optimise les bases.	-	-	35-41	38-50	> 45
Architecture technique infra cloud Procède à l'élaboration technique d'un projet ouvrage ou d'installation. Il détermine les procédés techniques, coordonne l'ensemble des activités techniques (sur des points précis : sécurité, virtualisation, etc.)	-	-	36-43	40-50	> 50

Externatic

02 85 52 60 14 | contact@externatic.fr



R&D / informatique industrielle & scientifique



Les salaires sur le secteur de l'informatique industrielle sont stables depuis déjà plusieurs années et ont même une tendance à fléchir du fait de la disparition de gros donneurs d'ordre de la région mais également du changement d'activité des clients.

En effet, s'il y a quelques années, les entreprises réalisaient encore souvent leur carte électronique, leur logiciel embarqué et débarqué, elles ont aujourd'hui plutôt tendance à acheter (souvent à l'étranger) des systèmes complets et à leur apporter une valeur ajoutée seulement au niveau applicatif.

Les objets connectés / IoT le renouveau de l'embarqué :

Les métiers de la conception hardware souffrent depuis plusieurs années en termes de nombre d'opportunités potentielles. Cependant la compétence se faisant plus rare (du fait de l'orientation des jeunes ingénieurs vers le web et le mobile) le niveau de rémunération a été globalement conservé.

Sur le domaine informatique industrielle (temps réel, embarqué, ...) il y a cependant du renouveau avec l'arrivée des objets connectés et autres technologies mobiles qui nécessitent des compétences bas niveau.

D'ailleurs cette tendance de fond fait que les profils les plus recherchés sur ce domaine sont aujourd'hui les candidats orientés applicatifs avec des compétences sur les OS linux et/ou Android additionnées à du middleware et/ou de la communication (Wireless, NFC, USB, sécurité, etc.).

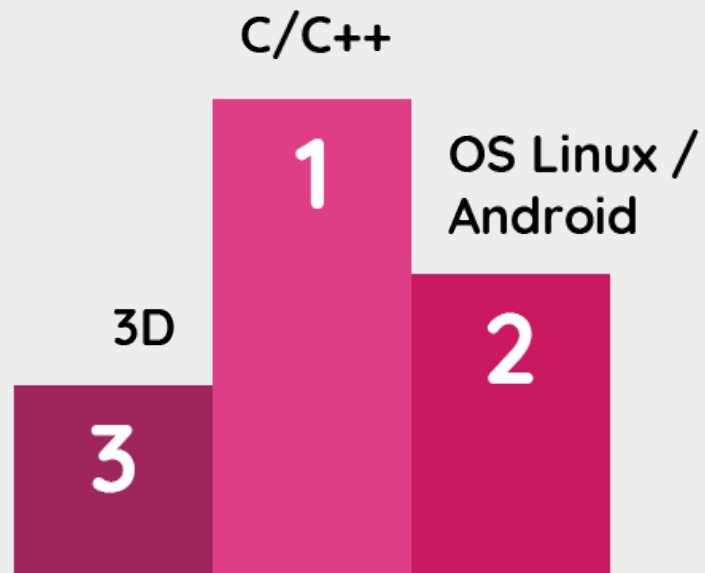
L'industrie 4.0 tire le C++ et la 3D

L'industrie 4.0 sort de la « simple projection futuriste » et fait également son apparition dans le champ technologique « réel » avec des projets permettant de modéliser des processus complexes.

Les candidats disposant de compétences sur des technologies « hautes performances » à base de C++ multithreade qui ont eu tendance ces dernières années à se raréfier au profit du JAVA ou .Net sont désormais l'objet d'une forte demande.

Les compétences 3D et réalité augmentée sont également recherchées de par l'avènement de ces technologies dans l'industrie 4.0 mais également dans le jeu vidéo ou les applications mobiles (unity 3D, openGL, ...)

Podium des compétences les plus en tension dans l'Ouest : (delta offre / demande)



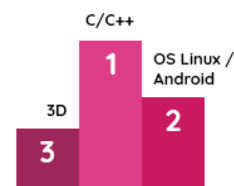
Salaires en R&D / informatique industrielle & scientifique :

Baromètre salaires 2017

Quels sont les salaires du numérique dans l'ouest?



R&D / informatique industrielle & scientifique



rémunération brut annuelle donnée en K€

Profil	Jeune diplômé	Junior (1-3 ans)	Confirmé (3-6 ans)	Sénior (6-10 ans)	Expert > 10 ans
Ingénieur Hardware Assure la conception électronique analogique ou numérique et réalise des tests unitaires	30-33	31-35	33-40	37-45	> 39
Ingénieur conception / développement applicatifs ou temps réel embarqué Assure la conception, Développe et réalise des tests unitaires en autonomie sur des environnements applicatifs ou des systèmes embarqués temps réel ou sous contraintes. Maîtrise des aspects communication/protocole	30-34	31-35	33-40	36-43	> 38
Expert / architecture technique Assure du conseil et support sur des points précis de l'environnement technique ou fonctionnel	-	-	-	38-46	> 45

Externatic
02 85 52 60 14 | contact@externatic.fr



Webmarketing



Le webmarketing est aujourd'hui un élément incontournable pour toutes les sociétés qui cherchent à se faire connaître sur le web. Les leviers sont multiples et parmi eux on peut citer les réseaux sociaux, le référencement naturel (SEO) ou le référencement payant (SEA).

Des nouveaux métiers : growth-hacker, success manager, ... !!

Le mode de distribution des logiciels s'opère aujourd'hui de plus en plus en mode SAAS évitant ainsi à un client d'avoir à mettre en œuvre en interne le logiciel et l'infrastructure le supportant.

Ceci a pour conséquence que l'acquisition de nouveaux clients peut désormais se faire sans intervention d'un commercial (le client cherche sur internet, se connecte et teste la solution...sans aucune intervention humaine de démarchage).

Ce nouveau mode de « commercialisation » présente des avantages évidents tels que sont le coût réduit du développement commercial d'un produit, mais également la possibilité d'attaquer un marché sans avoir besoin d'y être présent. Les éditeurs français ne s'y trompent d'ailleurs pas en adressant le marché US par ce biais alors qu'ils sont toujours frileux pour s'y installer.

Mais pour ce faire, ces entreprises ont besoin d'être rapidement identifiables sur le web et également de mettre en place des stratégies d'acquisition client puis de transformation du prospect en client actif.

Ce sont donc ces nouveaux métiers que nous voyons apparaître et dont le libellé, la définition et les objectifs sont encore très différents d'une entreprise à une autre, sans compter tous les métiers qui restent encore à nommer ou même à inventer !

Parmi ces nouveaux métiers, le growth hacker reste peut-être le profil le plus en croissance sur ces derniers mois. Le growth hacking consiste à développer le marché via internet et demande une certaine maîtrise des outils web (front end) et du marketing (conventionnel et non conventionnel). Il n'existe, à ce jour et à notre connaissance ni formation réellement opérationnelle, ni même méthodologie construite. Cette approche reste encore relativement empirique et basée sur l'expérience pratique du candidat. C'est sans doute la raison pour laquelle les profils avec expérience sont relativement pénuriques sur le marché.

On peut également citer un poste qui tend également à arriver sur le marché de façon massive, à savoir le « success manager » qu'on peut situer entre le commercial sédentaire et le marketing.

Il est en charge de suivre et hameçonner un prospect testant une solution SAAS puis de le transformer en un client abonné. Ce poste est, soit dans la continuité du growth hacker, soit parfois la même personne... !!

Par ailleurs, les profils qui disposent également d'une expertise spécifique (Expert SEO, SEA, Traffic manager...) sont également appréciés. Cependant, les entreprises ne sont pas encore dans la possibilité de prendre un temps plein sur ce type de sujets ; de ce fait, ces profils travaillent alors le plus souvent au sein d'agences digitales fournisseurs de ces mêmes sociétés.

Pour ces différents profils et dans tous les cas, une certaine polyvalence, un passage dans une belle entreprise du web (Facebook, Twitter, ... ou des startup / ETI renommées) font une réelle différence telle qu'une expérience internationale avec à minima la maîtrise d'une langue étrangère.

Les chefs de projets digitaux / web en plein boom !

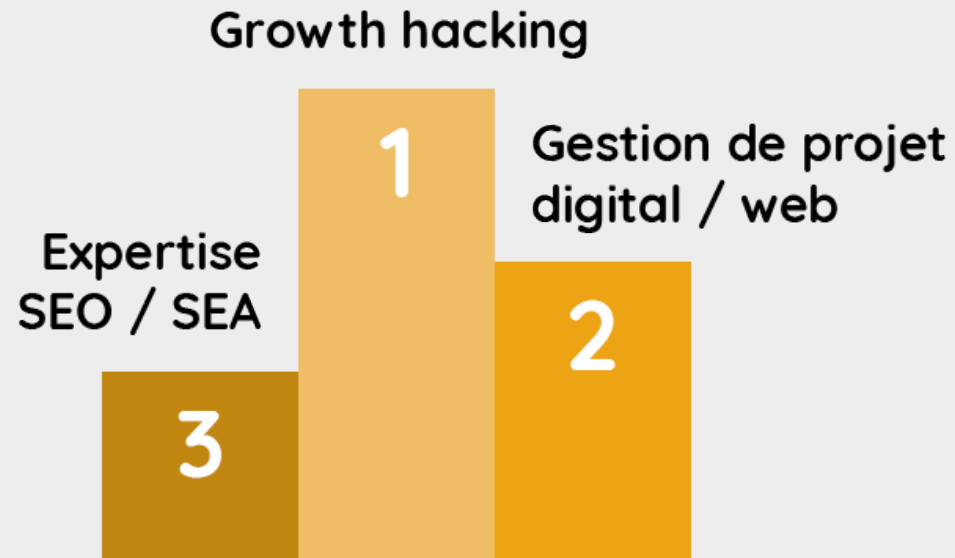
La « fameuse » digitalisation est en cours (notamment avec l'avènement du E-commerce) et de nombreuses sociétés ont donc recours à des chefs de projets digitaux pour piloter cette transformation. Le chef de projet digital/web est en charge de la coordination entre des « demandeurs » (clients pour une agence ou les entités métiers pour les autres) et les équipes techniques en charge de la réalisation.

À l'exception de quelques « annonceurs », on trouvait par le passé essentiellement ce type de poste au sein d'agences digitales mais aujourd'hui, beaucoup d'entreprises et notamment les DSI sont amenées à intégrer des chefs de projets digitaux.

Ces derniers sont d'autant plus recherchés lorsqu'ils possèdent des expériences réussies intégrant de la relation client et des problématiques E-commerce très demandées actuellement (Magento, Prestashop...). D'autre part une connaissance globale voire une expérience sur les nouvelles techniques « webmarketing » évoquées précédemment (SEO, SEA, growth hacking, ...) devient nécessaire pour être en mesure de répondre aux interrogations clients grandissantes sur ces sujets.

La tension générale sur le secteur web, la digitalisation globale de l'économie et enfin la création de ce type de poste au sein d'entreprises traditionnelles génèrent une pénurie naissante et devraient donc naturellement entraîner une évolution à la hausse des rémunérations, même si à ce jour elle reste encore relativement contenue.

Podium des compétences les plus en tension dans l'Ouest : (delta offre / demande)



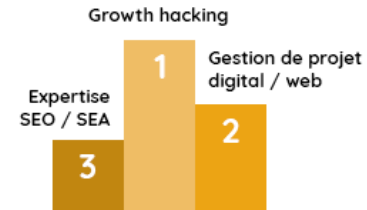
Salaires en webmarketing :

Baromètre salaires 2017

Quels sont les salaires du numérique dans l'ouest?



Webmarketing



rémunération brut annuelle donnée en K€

Profil	Jeune diplômé	Junior (1-3 ans)	Confirmé (3-6 ans)	Sénior (6-10 ans)	Expert > 10 ans
Chef de projet digital / web Chef d'orchestre avec les équipes en interne et interface avec le client, il s'appuie sur 3 critères précis : La qualité du livrable, son coût et son délai	25-28	27-30	29-35	32-40	> 40
Traffic manager / SEO / SEA Intervient dans la gestion du trafic pour accroître la visibilité, l'acquisition de contacts et surtout augmenter les ventes.	23-29	26-32	32-37	37-40	> 40
Growth hacker Responsable de la mise en place des techniques marketing sur le web pour augmenter rapidement et significativement la croissance d'une structure / composante technique.	27-30	29-33	33-38	38-41	> 41

Externatic
02 85 52 60 14 | contact@externatic.fr

