



**HAYS** Recruiting experts worldwide

# ETUDE DE REMUNERATION SALARY GUIDE MONACO 2016

Tendances générales du recrutement et des rémunérations en 2016

Salary & recruiting trends 2016





# International UNIVERSITY OF MONACO

GROUPE INSEEC

## A UNIQUE LEARNING & NETWORKING EXPERIENCE



**Bachelor Program**

**Master of Science in Finance**

**Master of Science in Luxury Management**

**Master of Science in Management**

Specializations in Marketing, International Management  
or Sport Business Management

**MBA Program**

**DBA Program**



INTERNATIONAL  
UNIVERSITY OF MONACO

EXECUTIVE EDUCATION

### **Certified Training Programs and Tailored Programs**

Innovation Management

Wealth Management

Luxury & Premium Services

**+377.97.986.986**  
**monaco.edu**

# EDITO



« Depuis 10 ans, nos équipes vous accompagnent afin de répondre aux problématiques de recrutement dans la Principauté de Monaco. Parce qu'il présente certaines singularités (plus haut PNB par habitant du monde, taux de chômage quasi-nul, etc.), nous avons décidé de réaliser une étude de rémunération dédiée au marché monégasque. J'espère que celle-ci constituera une véritable source d'information tant pour nos clients que nos candidats.

Nous avons intégré une partie préalable dans laquelle sont présentés quelques chiffres clés du marché de l'emploi à Monaco. Nous y expliquons également le fonctionnement et les spécificités du recrutement sur le Rocher. Dans la deuxième partie, vous retrouverez pour chacun de nos 11 domaines d'expertise, une analyse de marché ainsi qu'une grille de rémunération vous informant des niveaux de salaire pratiqués pour chacun des postes pour lesquels nous recrutons.

Nous nous tenons, bien entendu, à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et pour vous accompagner dans vos choix de carrière ou vos besoins en recrutement.

Je vous remercie de votre fidélité et vous souhaite une bonne lecture ».



« Our staff have been helping people solve their recruitment issues in the Principality of Monaco for over 10 years. As this is such a unique market (with the highest GDP per inhabitant in the world, virtually zero unemployment, etc.), we have decided to conduct a survey on salaries in Monaco. I hope this will be a useful resource both for our clients and candidates.

Before presenting the survey, we have included some key figures for the employment market in Monaco. This also includes explanations and specific information about recruitment in le Rocher. In the second section, you will find an analysis of the market for each of our 11 areas of expertise, as well as salary tables showing the salary ranges for the positions we recruit for.

We are at your disposal should you require additional information and to support you in your career plan or your recruitment needs.

I would like to thank you for your continued readership and hope you enjoy reading this ».

**Tina Ling**

PDG / CEO - Hays France & Benelux



# A PROPOS DE HAYS

# ABOUT HAYS

Hays est le leader mondial du recrutement spécialisé. Nous sommes les experts pour recruter des professionnels qualifiés et compétents à travers le monde.

Chaque année, nous recrutons 63 000 candidats et 200 000 intérimaires pour le compte de milliers d'entreprises des secteurs privé et public, sur des postes en CDI, CDD, Travail Temporaire et Contracting.

La combinaison de notre expertise à travers un éventail de spécialisations métiers et secteurs fait de nous un recruteur inégalé dans le monde du travail.

Notre bureau de Nice, en charge du marché monégasque, compte aujourd'hui 7 collaborateurs couvrant 11 spécialisations métiers :

- Assistanat & Secrétariat
- Audit & Expertise Comptable
- Banque & Assurance
- BTP & Immobilier
- Commercial, Marketing & Communication
- Finance & Comptabilité
- Génie Electrique & Climatique et Maintenance Multitechnique
- Industrie & Ingénierie
- Juridique
- Ressources Humaines
- Retail

Hays is the leading global specialist recruitment group. We are the experts in recruiting qualified, professional and skilled people worldwide.

Every year, we place around 63,000 candidates into permanent jobs, and around 200,000 people into temporary assignments, for thousands of companies across the private and public sectors.

Our overall expertise across a wide range of specialised industries and professions, makes us an unequalled recruiter in the world of work.

Our office in Nice, which recruits for the Monaco market, has currently 7 experts covering 11 specialisms by function:

- PA & Secretarial
- Public Practice
- Banking & Insurance
- Construction & Property
- Sales & Marketing
- Accountancy & Finance
- Thermal & Electrical Engineering
- Industry & Engineering
- Legal
- Human Resources
- Retail



# METHODOLOGIE METHODOLOGY



## UNE EXPERTISE SECTORIELLE AU SERVICE DE VOTRE ORGANISATION

Chaque année, nos Consultants rencontrent dans la Principauté monégasque des centaines de professionnels issus des 11 secteurs d'activité pour lesquels nous recrutons.

Pour chacun des postes traités, nous mettons en avant les rémunérations en fonction des années d'expérience acquises au poste concerné. Les salaires sont exprimés en Kilos Euros annuels bruts et n'intègrent pas les éléments variables et les avantages en nature, à l'exception du secteur Commercial & Marketing. En effet, il nous paraît plus cohérent d'intégrer la partie variable dans les rémunérations présentées pour ce domaine, dans la mesure où elle peut représenter jusqu'à 50% du salaire fixe pour certains métiers.

Bien entendu, les valeurs indiquées sont à nuancer en fonction des spécificités de chaque domaine.

... / ... : le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées et le dernier chiffre exprime leur niveau haut.

NS : Non Significatif

0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	Plus de 8 ans

Dans la lecture des grilles de rémunération, les intitulés des colonnes ci-dessus correspondent au nombre d'années d'expérience.

## SECTOR EXPERTISE TAILORED TO YOUR ORGANISATION

Every year in the Principality of Monaco, our Consultants meet hundreds of professionals from the 11 sectors we recruit for.

For each position listed, we have grouped salary ranges according to years of experience. The figures quoted are for gross annual salaries in Euros and do not include variable benefits, the only exception being the Sales & Marketing sector (given that it can account for up to 50% of total compensation).

Of course, the values shown must be adjusted based on the specifics of each area.

... / ... : the first figure indicates the lowest salary of compensation paid, and the second figure shows the highest level.

NS : Not Applicable (NA)

0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	More than 8 years

When looking at the salary tables, the headings of the columns above correspond to the number of years of experience.



**HAYS MONACO**

---

**HAYS MONDE**

**33**

PAYS DANS  
LESQUELS  
HAYS EST  
PRESENT  
**COUNTRIES  
WHERE HAYS  
IS PRESENT**

**248**

**BUREAUX  
OFFICES**

**9 420**

**COLLABORATEURS  
EMPLOYEES**

**50**

CANDIDATS RECRUTES  
EN CDI CHAQUE ANNEE  
PERM ROLES FILLED  
IN 2015

**10**

ANNEES D'EXPERTISE  
SUR LE MARCHE MONEGASQUE  
YEARS OF EXPERTISE IN  
THE MONEGASQUE MARKET

**11**

SPECIALISATIONS  
METIERS  
SPECIALISMS

**85%\***

TAUX DE SATISFACTION  
CLIENTS ET CANDIDATS  
CLIENTS & CANDIDATES  
SATISFACTION RATE

**WORLDWIDE**

**63 000**

CANDIDATS  
RECRUTES EN CDI  
PERM ROLES FILLED  
IN 2015

**200 000**

CANDIDATS EMBAUCHES  
EN CDD-INTERIM  
TEMP ASSIGNMENTS  
FILLED IN 2015



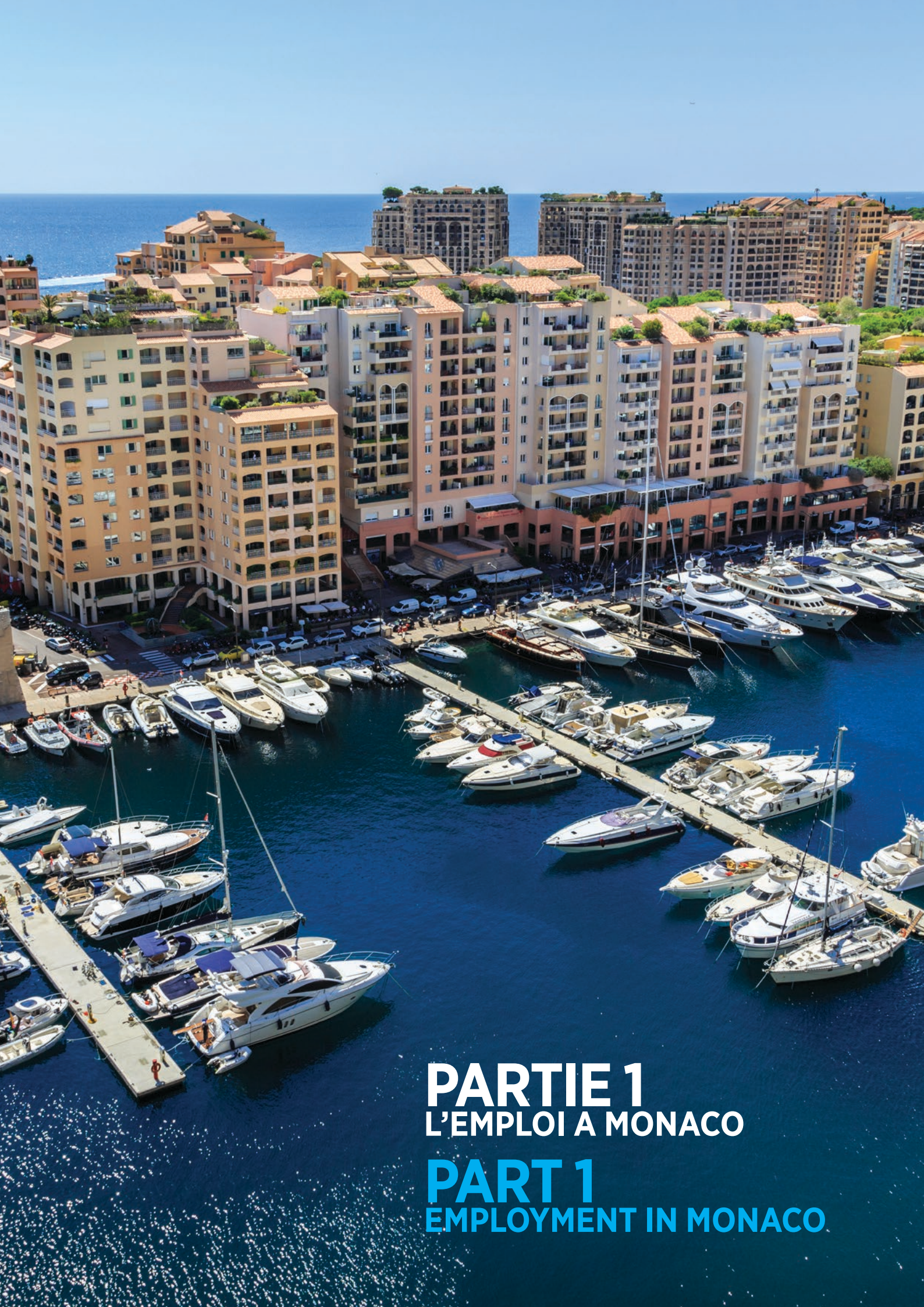
# SOMMAIRE

<b>EDITO</b>	<b>1</b>
<b>A PROPOS DE HAYS</b>	<b>2</b>
<b>METHODOLOGIE</b>	<b>3</b>
<b>CHIFFRES CLES</b> HAYS MONDE / HAYS MONACO	<b>4</b>
<b>PARTIE 1</b> L'EMPLOI A MONACO	<b>7</b>
<b>PARTIE 2</b> ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITE ET GRILLES DE REMUNERATION	<b>13</b>
ASSISTANAT & SECRETARIAT	14
AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE	16
BANQUE & ASSURANCE	18
BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS ET IMMOBILIER	20
COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION	22
FINANCE & COMPTABILITE	24
GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE	26
INDUSTRIE & INGENIERIE	28
JURIDIQUE	30
RESSOURCES HUMAINES	32
RETAIL	34

# SUMMARY

<b>EDITO</b>	<b>1</b>
<b>ABOUT HAYS</b>	<b>2</b>
<b>METHODOLOGY</b>	<b>3</b>
<b>KEY FIGURES</b> HAYS WORLDWIDE / HAYS MONACO	<b>4</b>
<b>PART 1</b> EMPLOYMENT IN MONACO	<b>7</b>
<b>PART 2</b> ANALYSIS AND SALARY GRIDS BY SECTOR	<b>13</b>
PA & SECRETARIAL	14
PUBLIC PRACTICE	16
BANKING & INSURANCE	18
CONSTRUCTION & PROPERTY	20
SALES & MARKETING	22
ACCOUNTANCY & FINANCE	24
THERMAL & ELECTRICAL ENGINEERING	26
INDUSTRY & ENGINEERING	28
LEGAL	30
HUMAN RESOURCES	32
RETAIL	34





# **PARTIE 1** **L'EMPLOI A MONACO**

## **PART 1** **EMPLOYMENT IN MONACO**



# MONACO

**37 800 HABITANTS**

DONT 76% D'ETRANGERS

**52 177 SALARIES**



47 903 SALARIES  
DANS LE SECTEUR  
PRIVE

4 274 SALARIES  
DANS LE SECTEUR  
PUBLIC

**60%**  
D'HOMMES



**40%**  
DE FEMMES

**85%**  
DANS LE SECTEUR  
TERTIAIRE



**15%**  
DANS LE SECTEUR  
SECONDAIRE

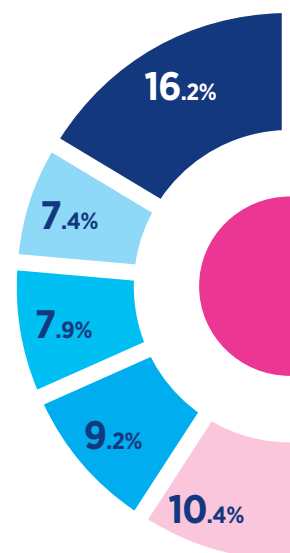
**NATIONALITE DES SALARIES**



12.1% AUTRES NATIONALITES

## REPARTITION DES EMPLOIS EN FONCTION DES SECTEURS D'ACTIVITE (SECTEUR PRIVE)

- Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien
- Autres activités de services
- Hébergement et Restauration
- Commerce (de gros et de détail)
- Construction
- Administration, Enseignement, Santé et Action sociale
- Activités financières et d'assurance
- Autres secteurs d'activités





# 2016

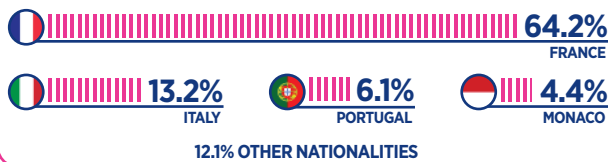
## 37,800 INHABITANTS

OF WHICH 76% ARE FOREIGN NATIONALS

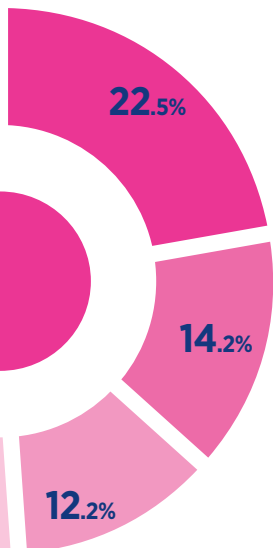
## 52,177 EMPLOYEES



### EMPLOYEES' NATIONALITY



### JOB DISTRIBUTION BY SECTOR (PRIVATE SECTOR)



- Scientific and technical services
- Other service industries
- Hospitality and restaurants
- Wholesale and retail
- Construction
- Administration, Teaching, Health and Social services
- Finance and Insurance
- Other sectors





An aerial photograph of Monaco, showing a dense cluster of multi-story buildings with terracotta roofs and balconies. In the foreground, a harbor is filled with numerous yachts and boats docked at a pier. The sea is a deep blue, and the sky is clear. The word 'MONACO' is overlaid in large, bold letters, with 'MON' in white and 'NACO' in pink.

# MONACO

## L'EMPLOI A MONACO SPECIFICITES, ATTRACTIVITE ET LIMITES

Le marché de l'emploi à Monaco est aussi diversifié qu'il est singulier. C'est le seul pays au monde dont la population salariale est supérieure à la population démographique ! En effet, plus de 52 000 salariés de 123 nationalités différentes travaillent chaque jour sur le Rocher, alors que celui-ci ne compte « que » 37 800 habitants. Parmi cette population de salariés, on retrouve une majorité d'hommes (60%), qui évolue principalement dans le secteur tertiaire (85%).

L'attractivité de l'emploi en Principauté de Monaco est historique. D'une part, sa situation géographique idéale et son climat méditerranéen confèrent à ses salariés un cadre de vie exceptionnel. D'autre part, sa fiscalité modérée, sa situation de quasi-plein emploi et l'implantation d'entreprises internationales dans le domaine du Luxe (ou des services à fortes valeurs ajoutées) fournissent toutes les conditions nécessaires à des rémunérations élevées.

Pour autant, travailler dans le deuxième Etat le plus petit au monde (derrière le Vatican) n'est pas chose aisée si l'on vient de loin et qu'on ne possède pas d'attaches dans la région. Afin de canaliser l'afflux de candidatures venant de tous horizons, Monaco dispose de son propre Service de l'Emploi, qui agit comme un véritable métronome des recrutements de la Principauté. C'est lui qui dispense les autorisations d'embauche et propose des candidatures aux entreprises qui recrutent, qui sont dans l'obligation de les recevoir. La priorité est donnée aux candidats de nationalité monégasque, puis à celles des résidents monégasques ou résidents des communes limitrophes. Une personne ayant déjà travaillé à Monaco a donc beaucoup plus de chances d'y décrocher un poste.

Ces dernières années, les secteurs industriels (Automobile, Pharmaceutique, Oil & Gas, etc.) ont, pour des raisons diverses, réduit le volume de leurs recrutements à Monaco voire procédé à des plans sociaux. A l'inverse, certaines sociétés de services de type Family offices ou évoluant dans le secteur de l'Immobilier ont vu leur activité se développer, ce qui a pour conséquence d'accroître leurs demandes de personnel.



# 2016

## THE MONACO EMPLOYMENT MARKET STRENGTHS AND LIMITATIONS

The employment market in Monaco is as diverse as it is unique. It is the only country in the world in which the population of workers is higher than the demographic population! Over 52,000 employees from 123 different countries work in le Rocher every day, while the country only has 37,800 inhabitants. Of the population of employees, most are men (60%) working mainly in the tertiary sector (85%).

It has historically been very attractive to work in the Principality of Monaco. On the one hand, its geographic location is ideal with its Mediterranean climate allowing for an exceptional lifestyle. On the other, low taxes, virtually full employment and the presence of international companies from the luxury sector (and high added value service sector) provide all the conditions necessary for high salaries.

However, working in the second smallest state in the world (behind the Vatican) is not easy if you have come from abroad and do not have ties with the region. In order to handle the influx of candidates from all sectors, Monaco has its own Employment Office, which is the recruitment hub for the Principality. It is this Office which issues work permits and proposes candidates to companies who are recruiting, these companies are then obliged to consider them. Priority is given to local candidates, then to Monaco residents and residents of neighboring communities. A person who has already worked in Monaco therefore has a far higher chance of finding a job there.

Over the last few years the industrial sectors (Car manufacturers, Pharmaceutical companies, Oil & Gas, etc.) have, for a variety of reasons, reduced recruitment in Monaco and have even started laying people off. Conversely, some service companies such as Family offices, and companies operating in the Property sector, have increased hiring.







# International UNIVERSITY OF MONACO

GRUPE INSEEC



## NOTRE PARTENAIRE INTERNATIONAL UNIVERSITY OF MONACO

« Dans un monde où tout va de plus en plus vite, les capacités d'anticipation et d'adaptation sont devenues des compétences clés. Face aux changements du marché de l'emploi, accrus par le contexte économique actuel, les besoins des entreprises évoluent en permanence. Cela nécessite une remise à niveau continue des savoir-faire, et, sur le long terme, la formation des futurs managers et leaders. Le rôle d'une école de commerce est d'offrir le socle sur lequel se construisent les managers de demain, les préparant à faire face aux situations de crise et aux ajustements rapides qui en résultent.

Lors de nos recrutements, nous attachons une grande importance aux profils internationaux de nos étudiants, afin de maintenir un environnement multiculturel au sein de notre école (plus de 70 nationalités, et en moyenne 3 langues parlées couramment par étudiant), et ainsi favoriser l'ouverture d'esprit et la flexibilité. Ces deux qualités nous semblent essentielles pour qu'ils puissent être rapidement opérationnels et évoluer aisément au sein d'une entreprise.

Dans toutes nos formations de Bachelor, Masters spécialisés, MBA ou Doctorat, nous appuyons les cours magistraux d'études de cas concrètes, de « business simulations » ou de projets en entreprise afin de favoriser le travail en équipe, la créativité de groupe et l'interaction avec le monde professionnel.

« Connectés » dans le monde entier et stimulés par le dynamisme de l'économie monégasque, nos anciens élèves mènent aujourd'hui des carrières épanouissantes dans la plupart des pays du globe, dans des secteurs variés comme le Luxe, les Loisirs, la Finance, l'Energie, le Consulting ou les Nouvelles Technologies, etc. Si certains se sont lancés, avec succès, dans l'aventure entrepreneuriale, la plupart de nos anciens élèves ont choisi d'évoluer dans des entreprises de renommée mondiale, leur permettant ainsi de valoriser leurs compétences au travers d'une grande mobilité interne et géographique : Cartier, Louis Vuitton, Nokia, KPMG, UBS, Lombard Odier, Bottega Veneta, Façonnable, Unaoil, JP Morgan comptent parmi les recruteurs de nos étudiants ».

« In a world where everything moves faster and faster, the ability to anticipate change and adapt quickly are now essential skills needed to survive. As the current economic climate dictates constant changes in the job market, the companies' needs continually evolve. This requires in the short-term a constant updating of relevant knowledge and in the long-term the training of future managers and leaders.

The role of a Business School is to create an environment where the managers of tomorrow can build their skills so they can face crisis situations and adjust quickly and efficiently.

During the recruitment session, we aim to focus on the international background of our students in order to maintain a multicultural environment within the University. There are over 70 nationalities in the University as well as 3 languages spoken on average by each student. This international environment encourages open-mindedness and flexibility. These two assets are essential for us to allow our students to become efficient and to evolve successful within a new company, in order to become the leaders of tomorrow.

In all our trainings of Bachelor, specialized Master's degrees, MBA or Doctorate, we focus on the lectures of concrete case studies, of "business simulations" or of corporate projects to promote teamwork, the group creativity and the interaction with the professional world.

The University is connected throughout the globe and is stimulated by the dynamic Monegasque economy. Our first-class level of education has resulted in our students carrying out a variety of fulfilling careers around the world in various business sectors such as Luxury, Leisures, Finance, Energy, Consulting or New Technologies, etc. If some of our students have chosen to embark upon the unique adventure of entrepreneurship, others have evolved in world-renown companies to highlight their competencies through a wide internal and geographical mobility. Among the employers of our students are Cartier, Louis Vuitton, Nokia, KPMG, UBS, Lombard Odier, Bottega Veneta, Façonnable, Unaoil, JP Morgan ».

**Dr. Antonella Patras**  
Dean - IUM



# **PARTIE 2**

## **ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITE ET GRILLES DE REMUNERATION**

**ASSISTANAT & SECRETARIAT**

**AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE**

**BANQUE & ASSURANCE**

**BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS ET IMMOBILIER**

**COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION**

**FINANCE & COMPTABILITE**

**GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE  
ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE**

**INDUSTRIE & INGENIERIE**

**JURIDIQUE**

**RESSOURCES HUMAINES**

**RETAIL**

# **PART 2**

## **ANALYSIS AND SALARY GRIDS BY SECTOR**

**PA & SECRETARIAL**

**PUBLIC PRACTICE**

**BANKING & INSURANCE**

**CONSTRUCTION & PROPERTY**

**SALES & MARKETING**

**ACCOUNTANCY & FINANCE**

**THERMAL & ELECTRICAL  
ENGINEERING**

**INDUSTRY & ENGINEERING**

**LEGAL**

**HUMAN RESOURCES**

**RETAIL**

## ASSISTANAT & SECRETARIAT UN MARCHÉ DE PLUS EN PLUS CONCURRENTIEL

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Monaco attire les candidats en Assistanat par la forte présence de sociétés internationales, ses postes à responsabilités et ses rémunérations attractives. Cela s'est encore vérifié en 2015 où le marché de l'Assistanat et du Secrétariat a connu une hausse du nombre de demandeurs d'emploi. Cette dernière s'explique également par le départ de certaines grandes entreprises du secteur industriel.

L'Assistanat à Monaco est très concurrentiel et les exigences des clients sont de plus en plus importantes : aujourd'hui, le candidat idéal doit être polyvalent, parler couramment anglais et maîtriser une troisième langue. Par ailleurs, nous notons une vigilance accrue de la part du Service de l'Emploi quant à l'accès à l'emploi des salariés non-monégasques.

Les secteurs d'activité qui recrutent le plus d'Assistants demeurent la Banque/Finance, les Family offices, les sociétés de Gestion ainsi que l'Import-export et le Yachting. Cependant, nous pouvons observer une tendance à la baisse dans le secteur du BTP et de l'Immobilier.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les rémunérations ont tendance à augmenter depuis plusieurs années, notamment pour les postes d'Assistant personnel bilingue ou d'Assistant de direction bilingue. Nous constatons des rémunérations de 15 à 30% supérieures à celles pratiquées en France. Pour attirer les meilleurs talents et les conserver, les sociétés n'hésitent pas à proposer des salaires attractifs, accompagnés d'avantages supplémentaires tels que les primes à la performance, la possibilité de travailler en télétravail ou de bénéficier d'horaires flexibles.

## PA & SECRETARIAL AN INCREASINGLY COMPETITIVE MARKET

### MARKET OVERVIEW

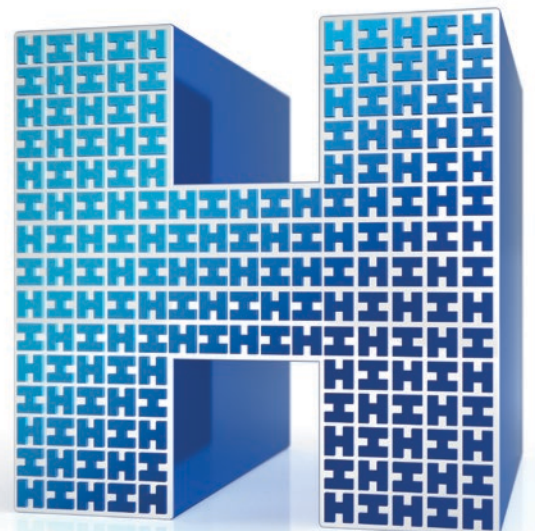
Monaco attracts many candidates for Assistant positions due to the strong presence of international companies and the availability of managerial positions with attractive compensation packages. This was further confirmed in 2015, when the Assistant and Secretary market saw a rise in the number of job applicants. This is also explained by the departure of several large companies in the industrial sector.

The Assistant market in Monaco is highly competitive and clients' requirements are becoming increasingly demanding: today's ideal candidate should be flexible, fluent in French, English and also speak a third language. Furthermore, we are noticing that the Employment Office is increasingly watchful in regards to Monaco's residents accessing employment.

The business sectors which recruit the most Assistants are still Banking and Finance, Family offices, Management companies, Import/Export and Yachting. However, we are also noticing a fall in hiring in the Public Works and Property sectors.

### SALARY & BENEFITS

Salaries have been on an upward trend for the last few years, particularly for bilingual Assistants and bilingual Management Assistants. We have observed that salaries are between 15 and 30% higher than in France. In order to attract and retain the best talent, companies are keen to offer attractive salaries, with additional benefits packages such as performance bonuses, home working and flexible hours.





## ASSISTANAT & SECRETARIAT PA & SECRETARIAL

0 - 3    3 - 5    5 - 8    > 8

### ASSISTANT DE DIRECTION / MANAGEMENT ASSISTANT

Assistant personnel / Personal assistant	NS	40 / 50	50 / 65	50 / 80
Office manager	NS	35 / 40	35 / 45	40 / 55
Assistant de direction générale / Executive assistant	25 / 28	28 / 35	35 / 40	40 / 55

### ASSISTANT SPECIALISE / SPECIALISED ASSISTANT

Secrétaire juridique / Legal secretary	22 / 28	28 / 32	30 / 35	35 / 40
Assistant commercial / Commercial assistant	20 / 25	25 / 30	28 / 32	30 / 35
Assistant technique / Technical assistant	20 / 25	25 / 30	28 / 32	30 / 40
Assistant de gestion / Management assistant	20 / 25	25 / 30	28 / 32	30 / 35

### FONCTIONS SUPPORT / SUPPORT FUNCTIONS

Assistant administratif / Administrative assistant	19 / 22	22 / 25	24 / 28	25 / 30
Assistant polyvalent / Multi-task assistant	19 / 22	20 / 25	20 / 28	25 / 30
Standardiste - Chargé d'accueil / Host(ess) - Reception officer	19 / 21	20 / 25	20 / 28	22 / 30

## AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE UN MARCHÉ EN PLEIN DEVELOPPEMENT

### EVOLUTION DU MARCHÉ

À Monaco, ce secteur compte une vingtaine de cabinets qui se divisent en deux typologies : le cabinet familial à taille humaine et la structure internationale de type Big 4. Depuis quelques années, ce secteur connaît une pénurie de candidats compétents. Cette dernière s'explique par des choix de carrière tournés vers l'entreprise et ce, dans tous les domaines, à savoir : l'Expertise Comptable, l'Audit, le Juridique mais surtout le Social. Ainsi, les process de recrutement se complexifient et prennent plus de temps. De plus en plus de clients souhaitent recruter des profils internationaux et/ou ayant travaillé dans le secteur financier.

On note peu d'évolution dans les profils types à recruter : pour les cabinets à taille humaine, les demandes s'orientent vers des personnes ayant 3 ans d'expérience et un niveau de formation de Bac +3 à Bac +5 ; pour les structures d'envergure internationale, nos clients nous sollicitent afin d'identifier des candidats ayant au minimum 2 ans d'expérience acquise dans un environnement similaire et ayant une bonne maîtrise d'une langue supplémentaire (anglais/italien/russe).

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Par rapport à la France, Monaco bénéficie d'une attractivité supérieure au niveau des rémunérations et des avantages proposés. De plus, une amélioration des salaires est constatée depuis 3 ans, justifiée par la pénurie de candidats. En effet, la rareté des profils permet d'être en position « de force » dès lors qu'ils se mettent en recherche. Dans certains cas, le jeu de la surenchère peut avoir lieu, mais il est important de rappeler qu'un candidat privilégiera en général son cadre de travail, son projet de carrière à long terme et le développement de ses compétences, au montant brut de sa rémunération.

Bien que ce phénomène soit encore marginal, de plus en plus d'Experts-comptables mettent en place des systèmes d'avantages (primes, apports de clientèle, missions exceptionnelles, performances, etc.) afin de fidéliser leurs meilleurs éléments.



## PUBLIC PRACTICE A GROWING MARKET

### MARKET OVERVIEW

In Monaco, this sector comprises around 20 firms which can be divided into two types: small-scale family firms and international "Big4" firms. This sector has seen a shortage of qualified candidates during the last few years. This can be explained by the fact that people are choosing careers in business and in all areas, including: Accounting, Auditing, Legal, but above all Social areas. The recruitment process is therefore far more complex and requires more time. More and more clients are looking to recruit international candidates and/or people who have worked in the financial sector. There has been little change in standard recruitment profiles: smaller companies are looking for people with three years' experience holding a degree or a Masters. Our larger international clients ask us to identify candidates with a minimum two years of experience working in a similar environment and with fluency in an additional language (English/Italian/Russian).

### SALARY & BENEFITS

Compared to France, Monaco is far more attractive in terms of salary levels and benefits packages. Furthermore, we have observed salaries rising over the last three years due to the shortfall of candidates. Indeed, the scarcity of candidates puts them in a strong position when looking for jobs. In certain cases, a bidding war can take place, but it is important to remember that candidates will often prioritise their sector, their long-term career path and the development of their skills over gross salary. While bidding wars are still unusual, Accounting firms are offering strong benefits packages (performance bonuses, clientele commissions, exceptional performances, etc.) more often in order to retain their best people.





Tony  
GUILLEMOT  
Associé / Partner  
KPMG GLD et Associés

Notre Cabinet, fondé en 1972, recrute tous les ans de nombreux collaborateurs tant débutants qu'expérimentés. Nous avons connu différentes périodes plus ou moins propices au recrutement et constatons depuis quelques années des évolutions significatives qui semblent cycliques :

- moins de collaborateurs expérimentés recherchent en cabinet
- plus de jeunes diplômés s'orientent directement en entreprise.

Le recrutement s'est donc complexifié, mais nous espérons qu'après un délai de latence, les orientations des étudiants vont naturellement s'accroître dans la filière Audit, Conseil & Expertise au vu des débouchés potentiels.

Our Office, established in 1972, recruits every year numerous collaborators from novice to experimented levels. We have had various period of times more or less convenient to the recruitment and we have noticed since a few years some significant evolutions which seem cycli-

- fewer experimented collaborators look for expertise offices
- more young graduates turn directly in a company.

The recruitments thus got complicated but we hope that after a latency period, the orientations of the students are naturally going to increase in the Public Practice sector in view of the potential outlets.

## AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE PUBLIC PRACTICE

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
<b>EXPERTISE COMPTABLE / PUBLIC PRACTICE</b>				
Assistant comptable (gestion de dossiers jusqu'à la préparation du bilan) / Accounting assistant (management of cases up to preparation of the balance sheet)	22 / 25	25 / 27	NS	NS
Collaborateur comptable - Responsable de dossiers (gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale) / Accounting staff - Case managers (record-keeping for tax purposes)	25 / 30	30 / 33	33 / 36	> 36
Chef de mission - Superviseur avec encadrement technique / Project manager - Supervisor with technical background	36 / 40	40 / 48	48 / 50	50 / 55
Manager - Responsable de bureau / Manager - Branch director	55 / 60	60 / 65	65 / 75	> 75
Expert-comptable diplômé, salarié / Graduate chartered accountant	57 / 65	65 / 75	75 / 85	> 85
<b>AUDIT</b>				
Auditeur / Auditor	30 / 36	35 / 42	NS	NS
Superviseur - Chef de mission / Supervisor - Project manager	42 / 50	50 / 60	NS	NS
Manager - Directeur de mission / Manager - Project director	60 / 65	65 / 75	75 / 85	> 85
<b>SOCIAL &amp; JURIDIQUE / SOCIAL &amp; LEGAL SERVICES</b>				
Gestionnaire paie / Payroll administrator	25 / 32	33 / 36	36 / 38	38 / 42
Responsable service social / Social services manager	42 / 45	45 / 50	45 / 55	50 / 60
Juriste Droit social et Droit des sociétés / Lawyer specialising in employment law and company law	28 / 35	35 / 40	40 / 45	NS
Responsable juridique / Legal officer	NS	50 / 65	65 / 80	> 80
Fiscaliste / Tax expert	30 / 40	40 / 50	50 / 60	> 60



## BANQUE & ASSURANCE UN MARCHÉ CONCENTRÉ

### EVOLUTION DU MARCHÉ

À Monaco, les banques privées restent un pilier de l'économie. Le marché continue de se concentrer. Cela se traduit par l'acquisition de banques par d'autres établissements qui a pour effet de réduire le nombre d'acteurs dans ce secteur.

La Banque privée reste toujours intéressée par les profils de Gestionnaires possédant déjà leur propre portefeuille clients (ultra high net worth et tax transparent) et devant être en mesure de proposer un business plan ambitieux afin de pouvoir intégrer un nouvel établissement bancaire. Ces profils sont rares et donc très bien rémunérés.

Bien qu'étant dans la nécessité de conserver une qualité de services optimale, les banques réduisent leurs demandes d'Assistants en Front Office. Les quelques profils recrutés doivent impérativement maîtriser l'anglais. Dans un contexte où la transparence des actifs des clients est de rigueur, les Compliance officers et Risk managers sont toujours recherchés.

Des opportunités en Middle et Back Office mais également des postes côté corporate (Comptable bancaire, Contrôleur de gestion) sont proposés dans des établissements bancaires de grande taille. Dans le secteur de l'Assurance, les compagnies ont développé une multitude de nouveaux produits qui ont engendré une hausse des recrutements de profils commerciaux et marketing.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les niveaux de salaire n'ont pas subi de réelles variations ces dernières années. La plupart des établissements bancaires disposent de grilles de rémunération et fonctionnent par « ancienneté ».

Toutefois, nous notons que les banques anglo-saxonnes sont moins attachées au niveau de formation ou au diplôme ; chez elles, c'est l'expérience acquise ou la qualité du portefeuille des Gestionnaires qui conditionnent la rémunération du candidat.

Concernant les métiers de l'Assurance, les salaires ont augmenté afin d'attirer les meilleurs talents.



## BANKING & INSURANCE A MARKET IN CONSOLIDATION

### MARKET OVERVIEW

Private banks remain one of the mainstays of the economy in Monaco. The market continues to consolidate with larger banks making acquisitions of other smaller players. Private banks are still interested in Private banker profiles who already have their own client portfolios (high net worth individuals and tax transparent funds) and can put forward ambitious business plans for the integration of a new banking office. These candidates are rare and therefore highly paid. While it is clearly necessary to maintain high levels of quality in their services, the banks are reducing their demand for Front Office Assistants. It is essential that candidates speak fluent English. Compliance officers and Risk managers are always highly sought after in an environment where transparency of clients' assets is essential. There are also Middle and Back Office opportunities available, as well as positions on the corporate side (Banking accountant, Financial controller, etc.) in the larger banking establishments. Companies in the Insurance sector have developed a multitude of new products and are increasing their recruitment of sales and marketing professionals.

### SALARY & BENEFITS

Salary levels have not varied in real terms over the last few years. Most banking establishments have salary structures based on seniority. However, we are noticing that the UK banks in Monaco are paying less attention to qualifications and degrees; they are looking for experience and quality portfolios, and base compensation on these aspects.

In regards to Insurance positions, salaries have been increasing in order to attract better talent.



## BANQUE BANKING

### BANQUE DE RESEAU / RETAIL BANKING

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
Directeur d'agence / Branch manager	35 / 40	40 / 45	45 / 50	50 / 60
Chargé d'affaires (d'entreprises ou professionnels) / Business manager (companies or professionals)	32 / 35	35 / 40	40 / 45	> 45
Gestionnaire de patrimoine / Wealth manager	32 / 35	35 / 40	40 / 45	> 45
Gestionnaire crédits (particuliers, entreprises, corporate) / Credit manager (private, companies, corporate)	25 / 27	28 / 30	31 / 34	35 / 36
Gestionnaire successions / Estate manager	23 / 24	24 / 26	26 / 30	30 / 33
Chargé de recouvrement / Credit control	20 / 22	22 / 24	24 / 27	27 / 30
Gestionnaire moyens de paiement / Back-Middle officer payments	24 / 25	25 / 27	NS	NS
Conseiller financier - Conseiller clientèle / Client advisor	24 / 26	26 / 27	27 / 32	> 32
Chargé d'accueil / Cashier	21 / 23	23 / 25	NS	NS

### BANQUE PRIVEE & SOCIETE DE GESTION / PRIVATE BANKING & ASSET MANAGEMENT

Gestionnaire / Private banker	60 / 70	70 / 90	90 / 110	> 110
Gérant de portefeuilles / Portfolio manager	45 / 60	60 / 80	80 / 100	> 100
Responsable relations clients / Client relationship manager	40 / 45	45 / 55	55 / 65	> 65
Assistant banquier privé / Private banker assistant	32 / 35	35 / 42	42 / 50	> 50
Risk manager	40 / 45	45 / 60	60 / 90	> 90
Conformité / Compliance officer	35 / 40	40 / 45	45 / 60	> 60
KYC	30 / 34	34 / 36	36 / 38	NS
Comptabilité bancaire / Banking accountant	28 / 32	32 / 36	36 / 42	> 42
Middle Office	30 / 35	35 / 40	40 / 45	> 45
Back Office	30 / 35	35 / 40	40 / 45	> 45

### BANQUE DE FINANCEMENT & D'INVESTISSEMENT / FINANCE & INVESTMENT BANKING

Trader	45 / 55	55 / 70	70 / 90	> 90
--------	---------	---------	---------	------

## ASSURANCE INSURANCE

### ASSURANCE DE PERSONNES / PERSONAL INSURANCE

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
Gestionnaire sinistres santé / Health insurance claims manager	22 / 24	24 / 26	26 / 27	NS
Gestionnaire vie & succession / Death-patrimonial manager	23 / 25	25 / 30	30 / 34	> 34

### METIERS ASSURANCE DOMMAGES / PROFESSIONAL LIABILITY INSURANCE

Gestionnaire production IARD / Product manager IARD	22 / 24	24 / 28	28 / 34	> 34
Gestionnaire sinistres IARD / Damages insurance manager	23 / 25	25 / 30	30 / 35	> 35

### METIERS TRANSVERSES / CROSSOVER TRADES

Conseiller clientèle / Customer advisor	20 / 22	22 / 25	25 / 30	NS
Gestionnaire de risques / Risk manager	28 / 35	35 / 45	45 / 55	> 55
Directeur commercial / Head of sales	NS	NS	80 / 110	> 110
Responsable d'équipe / Team leader	NS	32 / 42	35 / 50	> 50
Collaborateur d'agence / Office employee	22 / 23	23 / 28	> 29	NS



## BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS ET IMMOBILIER VERS DE NOUVEAUX PROJETS

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le marché de l'Immobilier a connu une belle progression ces dernières années avec des transactions en augmentation et la finalisation du projet de la Tour Odéon. Afin de répondre aux besoins d'une clientèle toujours plus exigeante en termes de biens haut de gamme, les acteurs du secteur ont dû élever la qualité des prestations délivrées. Cela a eu pour effet de tirer le marché vers le haut. Le secteur du BTP, quant à lui, fait face à une stagnation des besoins en recrutement, bien que les grands projets tels que la reconstruction du centre hospitalier Princesse Grace aient nécessité un renfort d'effectifs, notamment en Conduite de travaux. Globalement, les profils les plus recherchés concernent les Ingénieurs travaux expérimentés, mais également les Directeurs travaux, les Dessinateurs-Projeteurs et les Ingénieurs études de prix, plutôt en Bâtiment prioritairement, mais également en Génie civil, Ouvrage d'art et en VRD. Les dépenses d'équipements prévues pour cette année sont en hausse, de l'ordre de 325 millions d'euros. En outre, l'extension en mer de la Principauté devrait générer de nouveaux projets immobiliers dans les années à venir.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Si les rémunérations demeurent 10 à 15% supérieures à celles pratiquées en France, les salaires des marchés du BTP et de l'Immobilier stagnent depuis plusieurs années. La pénurie existante en termes de création d'emplois et les difficultés liées à la stabilisation des équipes en place ne favorisent pas les augmentations de salaire. Cependant, les avantages monégasques rendent les rémunérations attractives et permettent toujours d'attirer des candidats expérimentés issus des grandes écoles d'Ingénieurs.



## CONSTRUCTION & PROPERTY TOWARDS NEW PROJECTS

### MARKET OVERVIEW

The Property market has seen strong growth over the last few years with transactions increasing and the completion of the Odéon Tower project. In order to respond to the needs of an increasingly demanding clientele for high-end assets, the players in the sector have had to raise the quality of the services they provide. This has had the effect of pushing the market higher. Recruitment needs for the Public Works sector have been stagnating recently, although major projects such as the reconstruction of the Princess Grace hospital have required an increase in work force, particularly in regards to Work supervision. Overall, the most sought after profiles include experienced Works engineers, as well as Works managers and Cost assessment engineers, mainly in Construction, but also in Civil engineering, Structural engineering and Highways. Expected spending for this year has increased, in the order of 325 million Euros. Furthermore, the extension of the Principality into the sea should generate new construction projects over the coming years.

### SALARY & BENEFITS

While compensation levels remain between 10 and 15% higher than in France, salaries in the Public works and Property sectors have been stagnating for several years. The shortfall in terms of job creation and problems associated with the stability of staff requirements are not favourable for wage increases. However, the benefits available in Monaco make compensation packages attractive, and keep attracting experienced candidates from the major Engineering schools.





## BATIMENT CONSTRUCTION

0-3    3-5    5-8    >8

ENTREPRISE GENERALE / CONSTRUCTION COMPANY				
Responsable centre de profits / Profit center manager	60 / 65	65 / 80	80 / 100	100 / 130
Directeur de travaux / Construction director	50 / 57	57 / 62	62 / 72	72 / 90
Conducteur principal / Construction principal manager	45 / 55	55 / 60	60 / 70	70 / 80
Conducteur de travaux / Construction manager	30 / 40	40 / 50	50 / 57	57 / 62
Ingénieur études de prix / Quantity surveyor	32 / 44	44 / 57	57 / 67	67 / 82

MAITRISE D'ŒUVRE - BUREAUX D'ETUDES BTP / PUBLIC WORKS PROJECT MANAGEMENT - DESIGN OFFICE				
Directeur centre de profits / Profit center director	62 / 66	66 / 72	72 / 84	84 / 120
Responsable Bureau d'Etudes / Engineering director	55 / 60	60 / 65	65 / 75	75 / 100
Chef de projets / Project manager	40 / 45	45 / 50	50 / 58	58 / 80
Pilote OPC / Project leader	28 / 32	32 / 40	40 / 45	45 / 50
Economiste / Economist	30 / 35	35 / 42	42 / 50	50 / 70
Ingénieur d'études / Design engineer	30 / 35	35 / 45	45 / 50	50 / 60
Dessinateur-Projeteur / Draftsman	24 / 27	27 / 36	36 / 40	40 / 45
Chargé d'affaires bureau de contrôle / Business developer inspection office	33 / 36	36 / 42	42 / 48	48 / 55
Coordonnateur SPS (niveau 1) / H&S officer	35 / 42	42 / 45	45 / 48	48 / 60

## TRAVAUX PUBLICS PUBLIC WORKS

0-3    3-5    5-8    >8

GENIE CIVIL / CIVIL ENGINEERING				
Responsable centre de profits / Profit center manager	55 / 60	60 / 64	64 / 76	76 / 110
Directeur de travaux / Construction director	50 / 56	56 / 62	62 / 68	68 / 85
Conducteur principal / Construction principal manager	45 / 48	48 / 52	52 / 60	60 / 70
Conducteur de travaux / Construction manager	30 / 35	35 / 40	40 / 50	50 / 60
Ingénieur études de prix / Quantity surveyor	32 / 38	38 / 48	48 / 60	60 / 70

VRD (VOIRIE RESEAUX DIVERS) / ROADS & UTILITIES INFRASTRUCTURES				
Responsable centre de profits / Profit center manager	55 / 59	59 / 63	63 / 70	70 / 85
Directeur de travaux / Construction director	55 / 58	58 / 62	62 / 66	66 / 75
Conducteur principal / Construction principal manager	50 / 55	55 / 58	58 / 63	63 / 68
Conducteur de travaux / Construction manager	28 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 50
Ingénieur études de prix / Quantity surveyor	33 / 38	38 / 43	43 / 48	48 / 65

## IMMOBILIER PROPERTY

0-3    3-5    5-8    >8

MAITRISE D'OUVRAGE / PROJECT MANAGEMENT				
Directeur régional - Directeur d'agence / Regional director - Office director	85 / 95	95 / 115	115 / 140	140 / 190
Directeur développement* / Development director*	70 / 80	80 / 100	100 / 130	> 130
Développeur foncier - Responsable développement* / Developer - Development manager*	35 / 40	40 / 55	55 / 80	NS
Directeur de programmes / Program director	70 / 80	80 / 90	90 / 110	NS
Responsable de programmes / Program manager	40 / 50	50 / 60	60 / 70	NS
Directeur travaux - technique / Construction - Technical director	65 / 75	75 / 85	85 / 100	100 / 120
Responsable technique (études + exécution) / Technical manager (design + execution)	30 / 35	35 / 45	45 / 65	NS
ASSET MANAGEMENT				
Fund manager	40 / 45	45 / 65	> 65	NS
Asset manager	40 / 50	50 / 80	80 / 90	> 90

COMMERCIALISATION & TRANSACTION / COMMERCIALISATION & TRANSACTIONS				
Commercialisateur VEFA** / Sales representative for off-plan properties (VEFA)**	25 / 100	25 / 100	25 / 100	25 / 100

\* rémunération fixe - variable non intégré / fixed salary only    \*\* selon rémunération variable / according to variable

## Julien RUZZENE RRH / HR Manager Bouygues Bâtiment Sud-Est

En 2015, à Monaco, l'activité de Construction tant en neuf, que sur des opérations en rénovation est restée globalement soutenue. 2016 devrait confirmer cette orientation d'ensemble, avec la montée en puissance de la mobilisation sur l'opération de l'extension en mer, dont Bouygues Travaux Publics sera l'un des acteurs. Richelmi, notre entité locale de Bâtiment, a pris le parti ces dernières années d'axer sa stratégie sur des opérations TCE à dominante luxe à forte valeur ajoutée sur Monaco et sa zone d'influence, nous offrant une bonne visibilité et nous permettant d'engager dès à présent des recrutements sur des profils d'encadrement travaux juniors et confirmés.

Cette croissance s'accompagne de perspectives de recrutements complémentaires sur des postes de Chargés d'affaires commercial. Compte tenu de notre appartenance à un Major et de la transversalité cultivée entre ses filiales, notre pyramide salariale s'applique de manière homogène entre les salariés de droit français ou monégasque.

In 2015, both new build and renovation construction activities remained strong overall in Monaco. 2016 should confirm this overall direction, with increasing mobilisation of resources to cover operations for the sea extension, in which Bouygues Travaux Publics will be a major player. Richelmi, our local construction branch, has, over the last few years, decided to focus its strategy on luxury general construction operations with high added value, both in Monaco itself and its area of influence, giving us a good overview and allowing us to commence recruitment of both junior and experienced Works managers. This growth has been accompanied by additional recruitment opportunities for Commercial business managers. Given the fact that we belong to one of the Major companies and that its subsidiaries are highly transversal, our compensation pyramid is applied uniformly to both French and Monegasque employees.

## COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION DES PROFILS TOURNES VERS L'INTERNATIONAL

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Les profils internationaux ainsi que les métiers liés au Digital sont les plus recherchés sur le marché. L'économie monégasque étant majoritairement tournée vers l'étranger, la maîtrise de l'anglais est aujourd'hui un prérequis pour tout candidat souhaitant postuler à un poste commercial à Monaco. Aussi, une troisième langue telle que l'italien est souvent recherchée. Les Commerciaux itinérants quant à eux, interviennent généralement dans le secteur de Monaco et des Alpes-Maritimes. Les entreprises recherchent des profils experts sur leur domaine d'activité et pouvant leur apporter une forte valeur ajoutée. La connaissance du secteur géographique permet aux candidats d'apporter un portefeuille clients à leurs futurs employeurs et représente donc un atout pour se différencier dans le processus de recrutement. Plusieurs gros acteurs économiques locaux sont générateurs d'emplois dans ce secteur.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les rémunérations sont globalement stables sur ces métiers. En revanche, nous constatons que la partie variable est sujette à des évolutions. Cette dernière peut être déplaçonnée afin de récompenser la performance exceptionnelle de certains Commerciaux. C'est surtout le cas dans le secteur des Services, alors que l'Industrie privilégie une rémunération fixe plus élevée et un faible variable. Les éléments variables sont les principaux leviers afin d'attirer les meilleurs profils et conserver ceux déjà présents dans l'entreprise.

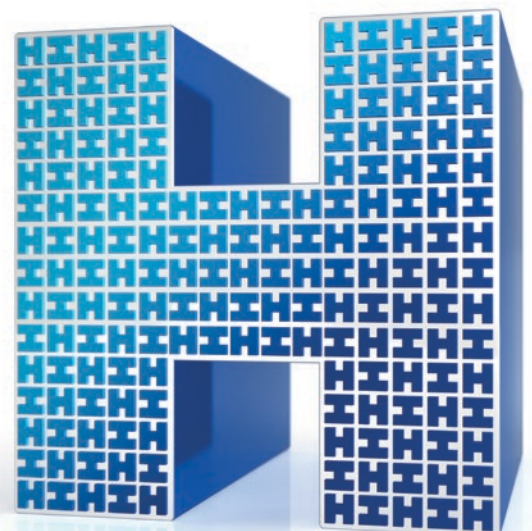
## SALES & MARKETING INCREASINGLY INTERNATIONAL PROFILES

### MARKET OVERVIEW

International profiles and those associated with the Digital domain are the most sought-after in the market. As the Monegasque economy is primarily international, fluency in English is now a prerequisite for any candidate wishing to apply for sales positions in Monaco. A third language, such as Italian, is also often required. Itinerant sales staff are usually required in this sector including Monaco and the Alpes-Maritimes. Companies are looking for candidates experts in their domain and who can provide high added value. A knowledge of the geographical area enables candidates to bring existing client portfolios to their future employers, which is a real asset in the recruitment process. There are several major financial players in the area generating jobs in this sector.

### SALARY & BENEFITS

Compensation levels are generally stable in these job sectors. However, we have noticed that variable compensation levels are subject to change. These are often uncapped in order to reward exceptional performance by some Sales representatives. This is mainly true in the Service sector, while the Industrial sector generally pays higher fixed salaries and a lower variable compensation. Variable compensation is often used as a lever to attract the best profiles and to retain those already working at the company.





## Géraldine CHARAVEL

HR Business Partner  
and Head of Global  
Talent Management

Monaco, par sa situation géographique et économique, éveille la curiosité internationale ; une attirance limitée du fait de profils manquant de compétences et d'internationalité. La politique de priorité à l'emploi pour les candidats limitrophes contribue à freiner l'attraction des talents internationaux. Nous peinons à trouver des profils ayant une expérience dans le domaine de la croisière. Du fait des prix élevés de l'Immobilier, seuls les candidats non français ayant des postes à très hauts salaires peuvent y trouver leur compte. Le recrutement de talents est coûteux. Dans notre secteur d'activité, le développement est considérable ; la recherche de candidats compétents et internationaux restera une priorité.

Monaco attracts international curiosity. This attraction is nevertheless limited. We are often faced with too many regional applicants lacking of international background. The policy priority for border applicants goes against the attraction of international talented workforce. We have difficulty finding profiles with cruise business experience. Real estate is too high, only non-French recruits with high salary positions find it financially interesting. The attraction of talent is expensive. In our business, development is considerable, seeking qualified candidates with dynamism and international culture will remain a priority.

### COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION SALES & MARKETING

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
Commercial sédentaire / Sedentary salesperson	24 / 31	31 / 38	38 / 45	NS
Ingénieur technico-commercial / Technical sales representative	27 / 35	35 / 45	45 / 55	55 / 70
Ingénieur commercial ou d'affaires / Business manager	30 / 40	40 / 50	50 / 60	60 / 75
Ingénieur commercial export / Commercial export engineer	32 / 40	40 / 58	58 / 75	75 / 95
Chef des ventes / Sales manager	NS	50 / 65	65 / 85	NS
Responsable grands comptes / Key Account Manager	NS	55 / 70	70 / 85	85 / 110
Directeur commercial / Business director	NS	65 / 85	85 / 110	100 / 130+
Chef de produit / Product manager	32 / 40	40 / 50	50 / 65	65 / 85
Directeur marketing / Marketing director	NS	65 / 85	85 / 100	95 / 130+



## FINANCE & COMPTABILITE EXPERTISE ET APPROCHE BUSINESS

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Monaco demeure un bassin d'emploi attractif pour les cadres et non cadres financiers. Outre l'aspect technique où la compétence métier demeure indispensable à la bonne tenue des missions, ce sont les qualités relationnelles qui sont de plus en plus souhaitées par les entreprises, afin de faciliter les échanges avec les opérationnels « terrain ». Pour les postes de Managers financiers, les entreprises recherchent fréquemment un Business partner, capable de soutenir une transformation et d'accompagner le changement.

Ces dernières années, l'offre est restée importante en matière de comptabilité : les profils de Comptables tiers (clients, fournisseurs) bilingues anglais sont particulièrement appréciés, surtout s'ils ont une connaissance du secteur d'activité. Si le nombre de postes ouverts en Contrôle de gestion est moins important, la concurrence entre candidats est quant à elle, plus rude. Les rôles de Responsables ou Directeurs Administratifs et Financiers sont proposés de façon ponctuelle, répondant souvent à une logique de remplacement. De ce fait, le turnover y est plutôt faible, vu l'attractivité du poste et de la région. Une recrudescence d'offres proposées a été constatée dans le secteur du Yachting, ainsi que dans les services de manière plus générale (Import/export, Immobilier, Services financiers de type Family office). A l'inverse, les secteurs industriels (Pharmaceutique, Oil & Gas et Automobile) sont moins porteurs.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Sur ces trois dernières années, le niveau de salaire proposé est resté relativement stable sur les métiers de la Corporate Finance. Les rémunérations pratiquées à Monaco restent supérieures à celles proposées dans des pays voisins (France, Italie) à compétences égales, et suscitent toujours l'intérêt de candidats étrangers. Bien que généralement basé sur un contrat de travail de 39 heures, le temps de travail d'un employé en Principauté est souvent assez flexible. Enfin, en Finance comme pour tous les métiers, la priorité à l'embauche est toujours donnée aux monégasques, puis aux personnes qui travaillent déjà à Monaco.



## ACCOUNTANCY & FINANCE EXPERTISE AND BUSINESS APPROACH

### MARKET OVERVIEW

Monaco remains an attractive pool of employment for Financial managers and staff. Apart from the technical side, in which job skills remain essential to the proper completion of missions, companies are increasingly looking for communications skills to facilitate interaction with "field" staff. In regards to Financial management positions, companies are often looking for a Business partner capable of overseeing transformation and supporting change.

In recent years, the accountancy market has remained strong: Third-party accounting profiles (clients, suppliers) with bilingual English are particularly sought after, particularly if they have strong knowledge of a business sector. There are fewer Management control positions open which means competition between candidates remains tough. Positions sometimes become vacant for Administrative and Financial managers and directors, usually when they need to be replaced. Turnover is therefore lower, given the attractiveness of the positions and the region. An upsurge of offers has been observed in the Yachting sector, as well as in the more general service sectors (Import/export, Property, Financial services and Family offices). The industrial sectors (Pharmaceuticals, Oil & Gas and Car manufacturing) have remained weak.

### SALARY & BENEFITS

Corporate Finance salaries have remained relatively stable over the last three years. Compensation levels in Monaco remain higher than those offered in neighboring countries (France, Italy) on an equal skills basis, meaning that there is no shortage of foreign candidates. Work contracts are generally based on a 39 hour working week but working hours are often highly flexible. Lastly, in Finance, as with all other job sectors, priority is given to the recruitment of Monegasques, followed by people who have already worked in Monaco.



**Franck  
GSEGNER**  
Contrôleur financier /  
Financial controller  
BorgWarner  
Transmission Systems  
Monaco SAM

D'une manière générale, la recherche d'une rentabilité opérationnelle à long terme est prioritaire pour les dirigeants d'entreprises présents ou désireux de s'implanter à Monaco par rapport à de potentielles économies faites sur le bénéfice fiscal. Le secteur industriel qui a été développé depuis de longues années et soutenu par la Principauté de Monaco (aide gouvernementale sur les loyers industriels, crédit d'impôt recherche, etc.) connaît actuellement certaines difficultés pour pérenniser ses activités dues à des contraintes environnementales et logistiques. Il se trouve aussi face à une certaine concurrence avec le développement de plus petites structures, type PME, Holding ou Family office apparues grâce au programme d'attractivité de Monaco mis en place depuis 4 ans.

In general, the search for a long term operational profitability is a priority for business leaders present or wishing to set up in Monaco compared to potential savings on the tax benefit. The industrial area that has been developed over many years and supported by the Principality of Monaco (government assistance on industrial rents, T&D tax credit, etc.) is currently experiencing some difficulties to sustain its activities due to environmental & logistic constraints. It is also facing some competition with the development of smaller structures, like SME, Holding or Family office emerged through Monaco attractiveness program in place for 4 years.

## FINANCE & COMPTABILITE ACCOUNTANCY & FINANCE

0 - 3    3 - 5    5 - 8    > 8

### FONCTIONS D'ENCADREMENT / MANAGEMENT FUNCTIONS

DAF Groupe international / CFO International company	80 / 90	90 / 110	110 / 130	130 / 150
DAF PME / CFO SME	60 / 70	70 / 80	80 / 100	100 / 130
Responsable Administratif & Financier / Finance manager	45 / 55	55 / 65	65 / 80	80 / 120
Responsable du contrôle de gestion / Head of controlling	45 / 55	55 / 60	60 / 70	70 / 100
Contrôleur financier / Financial controller	35 / 45	45 / 55	55 / 75	75 / 110
Directeur des comptabilités / Head of accounting	50 / 60	60 / 75	75 / 90	90 / 110
Responsable - Chef comptable / Chief accountant	38 / 42	42 / 50	50 / 70	70 / 100
Responsable des comptabilités auxiliaires / Head of subledger accounting	38 / 42	42 / 50	50 / 60	60 / 90
Directeur audit interne / Head of internal audit	55 / 65	65 / 70	70 / 80	80 / 100
Directeur - Responsable de la consolidation / Head of consolidation	38 / 45	45 / 55	55 / 70	70 / 90
Directeur trésorerie / Treasury manager	38 / 45	45 / 55	55 / 70	70 / 90
Credit manager	35 / 40	40 / 50	50 / 60	60 / 80

### FONCTIONS OPERATIONNELLES / OPERATIONAL FUNCTIONS

Contrôleur de gestion / Financial controller	30 / 40	40 / 55	55 / 65	65 / 75
Comptable unique / Sole accountant	26 / 32	32 / 35	35 / 38	38 / 45
Comptable général / General ledger accountant	25 / 30	30 / 33	33 / 38	38 / 42
Comptable clients / Account receivable	22 / 26	26 / 30	30 / 33	32 / 36
Comptable fournisseurs / Account payable	22 / 25	25 / 28	28 / 32	30 / 36
Aide comptable / Accountant assistant	18 / 22	22 / 26	26 / 30	30 / 32
Recouvrement / Recovery	18 / 24	24 / 28	28 / 32	32 / 38
Comptable bancaire / Bank accountant	22 / 26	26 / 30	30 / 40	40 / 50
Consolideur / Consolidation accountant	38 / 45	45 / 55	55 / 70	70 / 75
Trésorier / Treasury officer	35 / 45	45 / 55	55 / 65	65 / 75
Auditeur interne / Internal auditor	35 / 45	45 / 60	60 / 80	NS

## GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE RECHERCHE DE PROFILS EXPERIMENTES

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le marché global du Bâtiment dont celui du Génie électrique & climatique connaît une stagnation de son activité, ainsi qu'un accroissement de la concurrence. De ce fait, une tension est ressentie sur les carnets de commandes en termes de délais plus courts et de marges réduites. L'embauche est plus raisonnée dans la mesure où elle est décidée lorsque les projets sont acquis ou en passe de l'être. Les clients recherchent des profils expérimentés disposant idéalement d'une connaissance du marché monégasque. La majeure partie des recrutements se fait à des postes de Techniciens de maintenance, de Frigoristes, de Responsables de maintenance et de Chargés d'affaires travaux. La plupart des embauches s'effectue dans le cadre de remplacements et relativement peu dans le cadre d'une croissance d'activité.

Les évolutions sont constantes en termes de technologie ou de développement durable, ce qui engendre un grand besoin de compétences et un renouvellement d'effectifs dans ces métiers. Avec les nouveaux enjeux liés à la performance énergétique, les Corps d'Etat Techniques se retrouvent de plus en plus au cœur des problématiques du BTP. Ceci est d'autant plus vrai que les prestations sont souvent de haut standing et requièrent les technologies les plus avancées.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Globalement, les rémunérations n'ont pas connu d'évolution majeure, malgré la pénurie de compétences dans le secteur des Corps d'Etat Techniques. Cependant, celles-ci restent supérieures de 10 à 15% à celles pratiquées en France. La négociation de la rémunération est plus ouverte au sein des PME, et à plus forte raison sur les profils rares ou des postes en forte pénurie.

## THERMAL & ELECTRICAL ENGINEERING THE SEARCH FOR EXPERIENCED CANDIDATES

### MARKET OVERVIEW

The global Construction, Electrical engineering and HVAC markets have been in a state of stagnation recently. There has also been a growth in competition. Order books are therefore coming under pressure in terms of shorter lead times and reduced margins. Hiring is now more rational in that decisions are made when projects are confirmed or in the process of being confirmed. Clients are looking for experienced candidates, ideally having good knowledge of the Monegasque market. The most commonly available positions are Maintenance technicians, Refrigeration engineers, Maintenance managers and Works managers. Most hires are made to replace leaving staff and relatively few arise due to an increase in business.

There are significant changes taking place in technology and sustainable development, leading to an increase in the need for skills and also high levels of turnover in these types of jobs. With new challenges arising in terms of energy performance, technical trades are becoming increasingly critical for the Public works sector. The services provided are often cutting edge, using the most advanced technologies.

### SALARY & BENEFITS

Overall, there have not been major changes in compensation packages, despite the shortfall of skills in the Technical trades job sector. However, we have observed that compensation levels remain between 10 and 15% higher than in France. SMEs give more room for negotiation of compensation packages, especially in regards to scarce profiles and positions where there is a shortfall of talent.





## GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE THERMAL & ELECTRICAL ENGINEERING

0 - 3

3 - 5

5 - 8

> 8

### MAITRISE D'ŒUVRE DE CONCEPTION / DESIGN PROJECT MANAGEMENT

Directeur d'agence / Branch manager	50 / 60	60 / 70	70 / 80	80 / 110
Responsable de service / Head of department	45 / 55	50 / 55	55 / 65	65 / 75
Chef de projets - Chargé d'affaires / Project manager - Commercial manager	40 / 45	45 / 53	53 / 57	57 / 65
Ingénieur d'études / Design engineer	30 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 62
Technicien d'études / Design technician	26 / 31	31 / 36	36 / 41	41 / 46
Dessinateur-Projeteur / Draftsman	25 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 45

### INSTALLATEURS / INSTALLATION TECHNICIANS

Directeur d'agence / Branch manager	45 / 50	50 / 60	60 / 70	70 / 100
Chef de service / Head of department	40 / 45	45 / 52	52 / 58	58 / 75
Chargé d'affaires / Commercial manager	35 / 40	40 / 48	48 / 52	52 / 60
Conducteur de travaux / Construction manager	32 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 50
Chef de chantier / Site manager	25 / 30	30 / 33	33 / 38	38 / 40
Ingénieur études de prix CET / Quantity research engineer	30 / 35	35 / 42	42 / 48	48 / 62
Technicien d'études / Research technician	26 / 31	31 / 36	36 / 41	41 / 46
Dessinateur-Projeteur / Draftsman	25 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 45

### MAINTENANCE MULTITECHNIQUE / MULTI-TECHNICAL MAINTENANCE

Chef de service maintenance / Head of department	40 / 44	44 / 50	50 / 65	65 / 90
Responsable d'exploitation / Operations manager	36 / 40	40 / 45	45 / 53	53 / 75
Chargé d'affaires / Commercial manager	33 / 38	38 / 43	43 / 47	47 / 57
Responsable de site / Site manager	25 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 45
Technicien de maintenance / Maintenance technician	20 / 25	25 / 28	28 / 32	32 / 38
Frigoriste / Refrigeration engineer	23 / 27	27 / 30	30 / 35	35 / 40
Chauffagiste / Heating engineer	23 / 27	27 / 30	30 / 35	35 / 40

## INDUSTRIE & INGENIERIE PERSPECTIVES ENCOURAGEANTES

### EVOLUTION DU MARCHÉ

L'activité industrielle de Monaco montre quelques signes positifs et les perspectives semblent plus encourageantes comparativement à 2014. Même si 2015 ne marque pas encore l'année de la reprise, les carnets de commandes se remplissent.

Les industriels accueillent ce sursaut avec espoir mais demeurent prudents. Ainsi, les répercussions sur l'emploi sont modérées : en attendant que la tendance se confirme, les contrats d'intérim et les CDD sont privilégiés.

Les chiffres prometteurs du secteur Automobile mondial sont de bonne augure pour l'Industrie monégasque (les principaux employeurs ont une activité liée à l'Automobile). Les entreprises pharmaceutiques et celles du secteur de la Chimie affichent des résultats timides mais encourageants en 2015 par rapport à l'année précédente. La Principauté de Monaco, qui a longtemps soutenu l'Industrie a favorisé le développement des petites structures dont l'activité était tournée vers le service dans le cadre du programme d'attractivité de Monaco, au détriment des industriels.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les politiques de rémunération sont restées globalement stables. Néanmoins, une stagnation concernant les métiers directement liés à l'acte de production a été constaté et est représentative de la tendance générale. Les entreprises monégasques, pour lesquelles les dépenses foncières sont plus importantes que leurs concurrents (Monaco étant la deuxième ville la plus chère au monde en termes d'immobilier derrière Londres), cherchent à favoriser leur activité liée à l'Ingénierie (R&D, Projets et Méthodes). Les rémunérations progressent donc modérément pour ces métiers.



## INDUSTRY & ENGINEERING ENCOURAGING PROSPECTS

### MARKET OVERVIEW

Industry in Monaco is showing positive signs and prospects seem more encouraging in comparison to 2014. Although 2015 did not show many signs of recovery, the order books are filling up. Industrial companies have welcomed this upsurge with optimism, but they remain cautious. As such, the repercussions for employment have been moderate: companies are waiting for the trends to be confirmed and temporary and part-time contracts are still the norm. The promising figures of the global Car manufacturing sector are a good omen for Monegasque industry (the main employers are linked to Car manufacturing). Pharmaceutical companies and other companies in the Chemical sector have achieved tepid results, but 2015 was encouraging in comparison to the previous year. Monaco is increasingly trying to attract smaller companies working in the Service sector, to the detriment of larger industrial companies.

### SALARY & BENEFITS

Compensation policies have remained stable overall. Nevertheless, jobs linked directly to production are in stagnation, which is representative of the general trend. For Monegasque companies, property rentals are far much higher compared to their competitors (Monaco is the second most expensive city in the world in terms of property, behind London), and are looking to grow their engineering business (R&D, Projects and Methods). Compensation levels are therefore rising moderately in these job sectors.





## INDUSTRIE & INGENIERIE INDUSTRY & ENGINEERING

0 - 3

3 - 5

5 - 8

> 8

### RECHERCHE & DEVELOPPEMENT / RESEARCH & DEVELOPMENT

Responsable R&D / R&D manager	40 / 43	43 / 45	45 / 50	50 / 70
Ingénieur R&D / R&D engineer	28 / 32	32 / 37	37 / 43	43 / 50
Technicien R&D / R&D technician	23 / 26	26 / 30	30 / 35	35 / 40

### INGENIERIE & PROJETS / ENGINEERING & PROJECTS

Responsable BE / Engineering manager	45 / 48	48 / 54	54 / 60	60 / 75
Ingénieur BE / Design & study engineer	30 / 33	33 / 38	38 / 43	43 / 55
Dessinateur-Projeteur CAO-DAO / CADD draftsman	20 / 25	25 / 28	28 / 32	32 / 40
Technicien BE / Design technician	18 / 20	20 / 22	22 / 28	28 / 32
Chef de projets / Project manager	35 / 40	40 / 45	45 / 50	50 / 65
Ingénieur études de prix CET / Quantity research engineer	30 / 35	35 / 42	42 / 48	48 / 62

### INDUSTRIE / INDUSTRY

Responsable industrialisation-méthodes / Process manager	40 / 45	45 / 50	50 / 58	58 / 75
Ingénieur industrialisation-méthodes / Process engineer	30 / 33	33 / 38	38 / 43	43 / 56
Technicien industrialisation-méthodes / Process technician	22 / 25	25 / 28	28 / 32	32 / 40
Responsable de production / Production manager	35 / 40	40 / 45	45 / 50	50 / 65
Chef d'équipe de production / Production team leader	25 / 28	28 / 33	33 / 40	40 / 55
Ingénieur études de prix CET / Quantity research engineer	30 / 35	35 / 42	42 / 48	48 / 62

### MAINTENANCE / MAINTENANCE

Responsable maintenance / Maintenance manager	35 / 40	40 / 45	45 / 50	50 / 60
Ingénieur maintenance / Maintenance engineer	30 / 35	35 / 40	40 / 45	45 / 50
Technicien maintenance / Maintenance technician	25 / 28	28 / 30	30 / 32	32 / 35

### QUALITE, HYGIENE, SECURITE, ENVIRONNEMENT / QUALITY, HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENT

Responsable QHSE / QHSE manager	30 / 35	35 / 40	45 / 55	55 / 75
Ingénieur QHSE / QHSE engineer	28 / 33	33 / 35	35 / 40	40 / 55
Technicien QHSE / QHSE technician	25 / 28	28 / 30	30 / 32	32 / 35

### DIRECTION / MANAGEMENT

Directeur R&D / Engineering director	60 / 65	65 / 78	78 / 85	85 / 120+
Directeur technique / Technical director	60 / 70	70 / 80	80 / 90	90 / 120+
Directeur d'usine / Plant director	65 / 70	70 / 80	80 / 95	95 / 140+
Directeur QHSE / QHSE director	45 / 50	50 / 60	60 / 70	70 / 90+
Directeur achats / Purchasing director	70 / 80	80 / 90	90 / 100	100 / 140+
Directeur logistique / Supply chain director	45 / 52	52 / 55	55 / 65	65 / 100+

### ACHATS / PURCHASING DEPARTMENT

Responsable achats / Purchasing manager	40 / 45	45 / 48	48 / 55	55 / 80
Acheteur projets / Project buyer	30 / 35	35 / 40	40 / 50	50 / 65
Acheteur familles / Product buyer	30 / 35	35 / 40	40 / 50	50 / 70

### TRANSPORT & LOGISTIQUE / SUPPLY CHAIN

Responsable logistique / Supply chain manager	32 / 35	35 / 38	38 / 45	45 / 60
Plannificateur / Planner	25 / 28	28 / 30	30 / 34	34 / 42
Approvisionnement / Purchaser	20 / 23	23 / 26	26 / 32	32 / 40
Responsable d'exploitation transport / Transport manager	35 / 38	38 / 42	42 / 50	50 / 70
Chef de chantier / Site manager	25 / 30	30 / 33	33 / 38	38 / 40



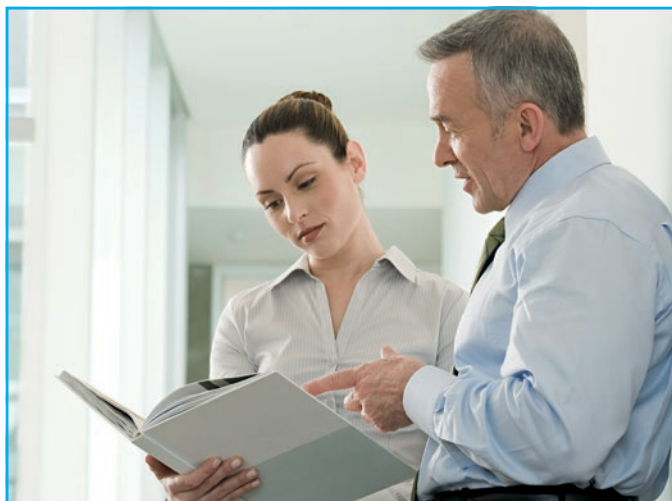
## JURIDIQUE EXPERTISE ET QUALITES RELATIONNELLES

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Une majorité de petites ou moyennes entreprises installées en Principauté continue d'externaliser leur activité juridique auprès de cabinets de Conseil ou d'Avocats. Ceci étant, afin de répondre aux besoins en recrutement engendrés par la croissance, une hausse des embauches de « Legal counsel » au sein de Family offices, de fiduciaires ou de sociétés financières a été observée. Bilingues anglais, les profils recrutés dans ce type de structures ont généralement une qualification de type STEP (Society of Trust and Estate Practitioners) ou CTA (Chartered Tax Advisor). Le turnover au sein des grands groupes est faible et ces derniers ne sont pas particulièrement enclins à accroître la taille de leurs équipes juridiques. Ils ne recrutent que ponctuellement des candidats pour des contrats à durée déterminée ou dans le cadre de remplacement. Il est alors nécessaire de justifier d'une expérience corporate et d'un background juridique en ligne avec le secteur d'activité de l'entreprise (ex : maîtrise du Droit maritime pour une société de Shipping). Les sujets auxquels les Juristes sont confrontés sont de plus en plus nombreux (Conformité, Audit, Gestion de projets, etc.), nécessitant de la part des candidats, une réelle polyvalence. Enfin, une appétence commerciale permettant de trouver des « consensus » dans la négociation de contrats avec des tiers est une compétence clé, particulièrement recherchée par les entreprises qui recrutent.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Sur tous niveaux de postes, en entreprise comme en cabinet, les niveaux de rémunération pratiqués sont relativement stables. Si les rémunérations des profils juridiques sont plus élevées à Monaco que dans les Alpes-Maritimes, elles demeurent cependant proches de celles pratiquées à Paris.



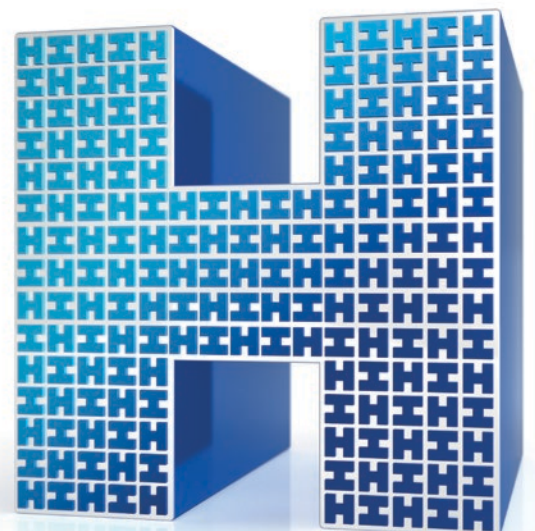
## LEGAL EXPERTISE & INTERPERSONAL SKILLS

### MARKET OVERVIEW

Most of the small and medium-sized companies located in the Principality continue to outsource their legal work to Consultants and Legal firms. That said, in order to meet their growing recruitment needs, we have observed a rise in recruitment of Lawyers by Family offices, trustees and financial companies. Usually bilingual in English, the profiles recruited by these types of companies usually have STEP (Society of Trust and Estate Practitioners) or CTA (Chartered Tax Advisor) qualifications. Turnover is low in major groups and they are often not inclined to increase the size of their legal teams. They will only occasionally recruit candidates on the basis of fixed term contracts or to replace staff who are leaving. Candidates must therefore have corporate experience and a legal background in line with the company's business (e.g. experience in maritime Law for a Shipping company). Lawyers are often confronted with an increasing number of tasks (Compliance, Auditing, Project management, etc.), demanding a high degree of flexibility on the part of candidates. Lastly, a commercial aptitude for finding « consensus » in the negotiation of contracts with third parties is a key skill, one which is particularly sought after by companies who are hiring.

### SALARY & BENEFITS

Compensation levels have remained relatively stable, both in corporations and firms. While compensation packages for lawyers are higher in Monaco than in the Alpes-Maritimes, they remain similar to those paid in Paris.





## JURIDIQUE LEGAL

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
Directeur juridique / Legal director	60 / 70	70 / 80	80 / 90	90 / 130
Responsable juridique / Legal manager	55 / 60	60 / 70	70 / 80	80 / 100
Responsable contentieux / Litigation manager	45 / 53	53 / 65	65 / 80	80 / 90
Juriste généraliste/unique / Lawyer specialising in general Law	38 / 42	42 / 50	50 / 60	60 / 70
Juriste Droit des affaires / Lawyer specialising in business Law	30 / 37	37 / 50	50 / 60	60 / 85
Juriste Droit des contrats / Lawyer specialising in contract Law	30 / 37	37 / 50	50 / 60	60 / 85
Juriste Droit des sociétés / Lawyer specialising in company Law	31 / 37	37 / 50	50 / 60	60 / 85
Juriste contrats internationaux / Lawyer specialising in international contracts	32 / 40	40 / 52	52 / 68	68 / 90
Juriste construction/urbanisme/immobilier / Lawyer specialising in construction/planning/property	30 / 37	37 / 45	45 / 60	60 / 70
Juriste Droit de la distribution/commercial / Lawyer specialising in commercial/distribution Law	30 / 35	35 / 43	43 / 55	55 / 80
Juriste Droit public / Lawyer specialising in public Law	28 / 37	37 / 41	41 / 50	50 / 65
Juriste Droit des assurances / Lawyer specialising in insurance Law	28 / 38	38 / 45	45 / 50	50 / 70
Juriste Droit bancaire/recouvrement / Lawyer specialising in banking/recover Law	32 / 38	38 / 50	50 / 70	70 / 100
Juriste OPCVM / UCITS lawyer	33 / 36	36 / 44	44 / 65	65 / 80
Juriste propriété intellectuelle / Lawyer specialising in intellectual property	28 / 37	37 / 45	45 / 60	60 / 80
Juriste fiscaliste / Lawyer specialising in tax Law	33 / 42	42 / 60	60 / 80	80 / 130
Juriste contentieux / Lawyer specialising in litigation	27 / 37	37 / 42	42 / 50	50 / 60
Juriste transport / Lawyer specialising in transport	28 / 37	37 / 45	45 / 55	55 / 70
Juriste Droit de la santé / Lawyer specialising in health Law	32 / 38	38 / 45	45 / 55	55 / 70
Juriste Droit social / Lawyer specialising in social Law	30 / 40	40 / 50	50 / 60	60 / 80
Assistant juridique (Paralégal) / Legal assistant (Paralegal)	24 / 35	35 / 42	42 / 45	> 45
Assistant juridique généraliste / Legal assistant general	26 / 30	30 / 36	36 / 40	> 40
Assistant juridique Droit des sociétés / Legal assistant company Law	30 / 34	34 / 37	37 / 40	> 40
Assistant juridique Droit des marques / Legal assistant trademark Law	28 / 32	32 / 35	35 / 40	> 40
Assistant juridique Droit des brevets / Legal assistant patent Law	28 / 32	32 / 35	35 / 38	> 38
Assistant juridique Droit des contrats / Legal assistant contract Law	28 / 30	30 / 34	34 / 38	> 38
Assistant juridique Droit social / Legal assistant social Law	28 / 30	30 / 33	33 / 38	> 38
Chargé RH / HR Officer	28 / 35	35 / 40	40 / 45	> 50

## RESSOURCES HUMAINES STABILISATION DU MARCHÉ

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le marché des Ressources Humaines est stable. En 2015, nous avons observé une tendance positive marquée par une légère hausse des recrutements. Les sociétés qui ont pourvu le plus de postes évoluent notamment dans les secteurs du Luxe, de la Banque privée, du Yachting et de l'Industrie haut de gamme.

Nos clients recherchent des profils bilingues anglais et rapidement opérationnels, c'est-à-dire ayant une connaissance de Monaco et de ses spécificités RH. Pour les postes de RRH, la maîtrise de la paie et la connaissance de la législation monégasque sont de plus en plus demandées.

Le management des Ressources Humaines est considéré comme un levier de performance et on observe une augmentation des postes de HR Business Partner. Du progrès est également noté dans le développement de la formation sur la Principauté, bien que les employeurs monégasques ne soient pas tenus à des obligations en matière de formation professionnelle, comme cela est le cas en France. Les sociétés souhaitent répondre aux demandes des jeunes actifs issus de la nouvelle génération Y, qui ont besoin de se former tout au long de leur vie professionnelle.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les ouvertures de postes en Ressources Humaines à Monaco sont rares et très convoitées. Les salaires demeurent plus attractifs qu'en France. Globalement, les rémunérations pratiquées pour les postes en Ressources Humaines n'ont pas connu de grands changements.

## HUMAN RESOURCES STABILISATION OF THE MARKET

### MARKET OVERVIEW

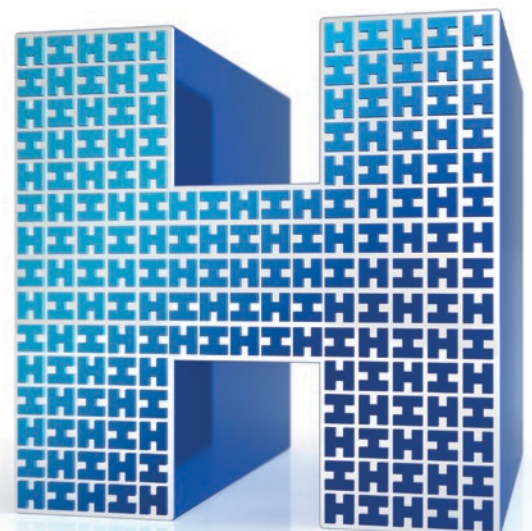
The HR market remains stable. In 2015, we observed a positive trend marked by a slight rise in recruitment. Among the companies that hired the most last year, many of them were operating in the Luxury sector, the Private Banking sector, the Yachting sector and the high-end Industrial sector.

Our clients are looking for candidates who are fluent in English and who can become operational quickly, meaning that they already have knowledge of the specifics of the HR market in Monaco. For HR management positions, expertise in payrolls and a good knowledge of Monegasque legislation are being increasingly sought after.

Human Resources management is considered to be a key lever for performance and we have observed an increase in the number of HR Business Partner positions becoming available. Progress has also been observed in the development of training within the Principality, although Monegasque employers are not bound by professional training obligations, as is the case in France. Companies want to meet the demands of young recruits from the new generation Y, who are looking to receive training over the entire length of their professional lives.

### SALARY & BENEFITS

HR positions rarely become available in Monaco and they are highly coveted. Salaries remain more attractive than in France. Overall, compensation packages for HR positions have not seen major changes.





## RESSOURCES HUMAINES HUMAN RESOURCES

0 - 3    3 - 5    5 - 8    > 8

### GENERALISTE RH / HR DEPARTMENT

DRH / HRD	60 / 70	70 / 75	75 / 80	> 80
RRH / HR Business Partner	40 / 43	43 / 47	47 / 55	55 / 80
Chargé RH / HR officer	28 / 35	35 / 40	40 / 45	> 50
Assistant RH / HR assistant	24 / 28	28 / 32	32 / 38	38 / 40

### GESTION DE L'EMPLOI, DES CARRIERES & COMPETENCES / MANAGEMENT OF EMPLOYMENT, CAREERS AND COMPETENCIES

Responsable développement RH / HR development manager	40 / 45	45 / 48	48 / 55	55 / 70
Chargé de carrières et mobilités / Mobility manager	30 / 37	37 / 42	42 / 50	55 / 60

### RECRUTEMENT - FORMATION / RECRUITMENT - TRAINING

Responsable du recrutement / Recruitment manager	40 / 43	43 / 48	48 / 55	> 55
Chargé de recrutement / Recruiter	25 / 28	28 / 35	35 / 42	42 / 50
Responsable formation / Head of training	38 / 42	42 / 45	45 / 60	> 60
Chargé de formation / Training manager	26 / 30	28 / 35	35 / 40	40 / 50

### REMUNERATION & AVANTAGES SOCIAUX / COMPENSATION & BENEFITS

Directeur rémunération et avantages sociaux / Compensation and benefits director	60 / 65	70 / 75	75 / 90	> 90
Responsable rémunération et avantages sociaux / Compensation and benefits manager	50 / 55	55 / 60	60 / 75	75 / 90

### PAIE & ADMINISTRATION DU PERSONNEL / PAYROLL & STAFF ADMINISTRATION

Responsable paie et ADP / Payroll manager	40 / 45	45 / 50	50 / 55	55 / 60
Gestionnaire paie et/ou ADP / Payroll officer	25 / 30	30 / 35	35 / 40	40 / 45

## RETAIL FORTE ATTRACTIVITE DE LA PRINCIPAUTE

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le domaine du Luxe reste un marché dynamique sur la Principauté et de nouvelles Maisons s'y implantent par l'ouverture de nouvelles boutiques. Seuls les profils internationaux parlant au minimum l'anglais peuvent travailler à Monaco. Le russe, le mandarin et l'arabe sont également des langues recherchées afin d'accueillir la clientèle haut de gamme venant notamment de Russie, de Chine et du Moyen-Orient.

Aussi, les attentes des différentes Maisons évoluent vers des profils disposant de compétences commerciales, afin de prospecter également les touristes résidant dans les hôtels par exemple, pour pallier des périodes d'activité moins importantes. La fidélisation demeure un axe primordial de différenciation auprès de cette clientèle luxueuse. A ce titre, les candidats locaux ou ayant déjà travaillé à Saint-Tropez dont la clientèle est comparable à celle de Monaco sont appréciés car ils disposent d'un portefeuille clients qui les suivra d'une Maison à l'autre.

### EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les rémunérations monégasques demeurent toujours plus attractives que les rémunérations françaises sur les postes de Vendeurs, principale population de salariés parmi les métiers du Retail à Monaco. Ces derniers, tout comme les Responsables de boutiques, sont rémunérés par un salaire fixe et une partie variable calculée sur la performance individuelle et/ou collective de la boutique. Enfin, les salaires élevés, la riche clientèle étrangère et le prestige des Maisons de Luxe attirent beaucoup de candidats des régions alentours. Cet important vivier de candidats flexibles et disponibles n'incite pas les Responsables de boutiques à accorder des augmentations. La tendance est donc plutôt à la stagnation des rémunérations.



## RETAIL STRONG ATTRACTION OF THE PRINCIPALITY

### MARKET OVERVIEW

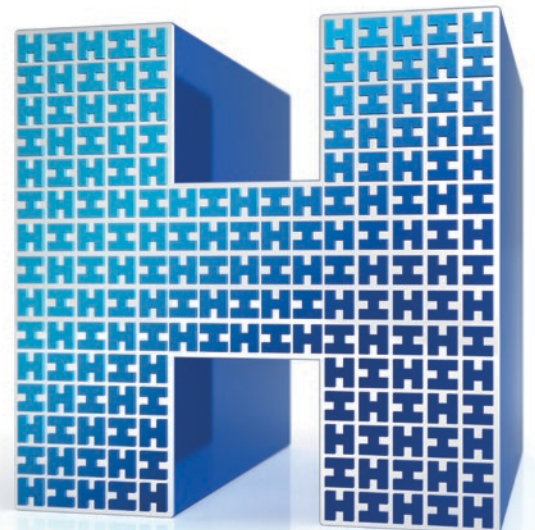
The Luxury sector remains a dynamic market within the Principality and new Fashion houses are now opening boutiques there. Only international candidates speaking at least English can work in Monaco. Russian, Mandarin and Arabic are also highly sought-after languages to attract high-end customers from Russia, China and the Middle East.

The various Fashion houses are also looking for candidates with sales skills who can prospect tourists staying at hotels in order to compensate for periods of low activity. Loyalty remains a key differentiation factor for clientele in the Luxury sector. In this regard, local candidates and those who have already worked in Saint-Tropez, with a similar clientele to that of Monaco, are sought after as they may already have a portfolio of clients who will follow them from one Fashion house to another.

### SALARY & BENEFITS

Salaries in Monaco remain far more attractive than those in France for Sales positions, who form the main population of Retail employees in Monaco. This population, as with Shop Managers, is compensated with a fixed salary and variable compensation based on the individual and/or collective performance of the boutique. Lastly, high salaries, wealthy foreign clientele and the prestige of the Luxury Fashion houses attract a large number of candidates from the surrounding regions.

It is important to note that the large pool of flexible and available candidates does not encourage Boutique managers to raise wages. Compensation levels have therefore stagnated.







## RETAIL RETAIL

0 - 3    3 - 5    5 - 8    > 8

### LUXE / LUXURY

Responsable réseau / Network manager	35 / 38	39 / 49	49 / 65	65 / 90
Directeur boutique / Store manager	43 / 50	50 / 70	70 / 90	90 / 120
Directeur adjoint / Deputy director	38 / 42	42 / 50	50 / 60	60 / 70
Responsable département / Department manager	33 / 38	38 / 42	42 / 50	50 / 60
Conseiller trilingue (anglais + une langue rare) / Trilingual salesperson (French + English + rare foreign language)	28 / 33	33 / 38	38 / 45	45 / 50
Vendeur / Salesperson	25 / 29	29 / 35	35 / 40	NS
Responsable de caisse / Cash manager	28 / 32	32 / 36	36 / 40	NS
Assistant Back Office / Back Office assistant	24 / 27	28 / 32	33 / 37	NS
Caissier / Cashier	23 / 28	28 / 33	33 / 36	NS
Stockiste - Gestionnaire des stocks / Stockist	22 / 26	26 / 32	32 / 35	NS

### MOYEN DE GAMME / HIGH STREET

Directeur retail / Retail director	55 / 60	60 / 75	75 / 90	100 / 120
Directeur régional / Regional director	35 / 40	40 / 50	50 / 65	65 / 90
Directeur magasin / Store manager	25 / 28	28 / 32	32 / 38	NS
Directeur adjoint / Deputy director	23 / 25	25 / 28	28 / 32	NS
Visuel merchandiser / Visual merchandiser	20 / 23	23 / 30	30 / 40	40 / 50
Vendeur (bilingue anglais) / Bilingual salesperson (speaking english)	21 / 23	23 / 25	25 / 30	NS
Vendeur / Salesperson	19 / 21	21 / 24	24 / 28	NS

# HAYS CONSEIL RH OPTIMISER LES COMPETENCES ET LES CARRIERES DANS L'ENTREPRISE

Nos experts de Hays Conseil RH s'impliquent auprès des particuliers et des entreprises pour révéler, développer et gérer les talents.

L'intervention de Hays Conseil RH s'articule autour de 4 pôles d'expertise :

<b>TALENT ACQUISITION</b>	<b>TALENT DEVELOPMENT</b>
EVALUATION INDIVIDUELLE & COLLECTIVE	ORGANISATION ET GESTION DE LA PERFORMANCE
PROGRAMME D'INTEGRATION	MANAGEMENT ET LEADERSHIP
MARKETING RH / MARQUE EMPLOYEUR	FORMATION
<b>TALENT STRATEGY</b>	<b>TALENT TRANSITION</b>
ACCOMPAGNEMENT AUX TRANSFORMATIONS	BILAN DE COMPETENCES
POLITIQUE DE REMUNERATIONS	OUTPLACEMENT
ETUDE ET ENQUETE RH	DEVELOPPEMENT PERSONNEL
AUDIT DE COMPETENCES	COACHING



Pour nous contacter :

[HCRH@HAYS.FR](mailto:HCRH@HAYS.FR)



## **Hays Nice**

Le Crystal Palace  
369/371, Promenade des Anglais  
06200 Nice  
T: 04 97 18 80 00  
[nice@hays.fr](mailto:nice@hays.fr)

© Copyright Hays plc 2016. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.