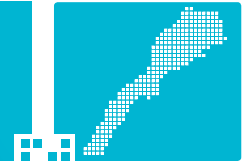


MAROC ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2019



LES TENDANCES NATIONALES
DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



■ PAGEGROUP – FTSE 250 – DEPUIS 1976

Coté à la bourse de Londres depuis avril 2001, PageGroup (PageGroup Plc) est reconnu comme le leader du recrutement et de l'intérim spécialisés dans de nombreux pays.

Plus de 40 ans après sa création à Londres, le Groupe compte aujourd'hui 140 bureaux répartis dans 36 pays et se décline à travers 4 marques principales : Page Executive ; Michael Page ; Page Personnel et Page Outsourcing.

Chiffres clés :

- 7,457 employés à travers le monde
- 25 divisions spécialisées

Durant les 40 dernières années, plusieurs mutations ont eu lieu, aussi bien chez PageGroup que dans l'industrie du recrutement. Toutefois, une chose demeure inchangée : l'engagement dont nous faisons preuve pour le succès de nos clients, de nos candidats ainsi que de nos employés.



■ MICHAEL PAGE MAROC DEPUIS 2006

Chiffres-clés en 2018 :

- Nous recrutons par le biais de 6 divisions spécialisées
- Michael Page Maroc a réalisé plus de 600 recrutements
- Nous disposons de plus de 100,000 candidatures qualifiées dans notre base de données
- www.michaelpageafrica.com/fr a plus de 20,000 visiteurs uniques tous les mois

■ LA RÉMUNÉRATION: ÉLÉMENT CLÉ DE LA POLITIQUE RH



Depuis 42 ans, Michael Page conseille et accompagne ses clients dans l'identification, l'évaluation et la sélection des meilleurs talents. Cette démarche s'appuie sur une connaissance des spécificités de chacun de nos marchés, des pratiques et attentes de nos clients ainsi que sur l'expertise de nos consultants dans chacun de leurs domaines d'intervention.

Présents au Maroc depuis 9 ans, nous avons souhaité partager avec vous notre expérience du marché marocain au travers de cette étude de rémunération, véritable outil de benchmark visant à vous orienter dans la conduite de vos recrutements comme dans la gestion de votre politique de rémunération.

La conception de cet outil repose sur les échanges établis avec plusieurs milliers de candidats ainsi qu'avec plusieurs centaines d'entreprises ayant recruté au cours de l'année 2018. Il s'adresse à chaque acteur du marché marocain du recrutement, Président, DG, DRH, Responsables du recrutement, Directeurs, Managers ou experts souhaitant recruter ou créer de la mobilité au sein de leurs équipes.

Il est le fruit d'une approche systématique et pragmatique sur un sujet qui continue de cristalliser l'attention et d'influer sur la motivation des candidats au moment de changer de poste : la rémunération.

Certes le marché marocain est en pleine mutation, et de nombreuses tendances émergentes il y a peu se confirment aujourd'hui. La quête de sens, l'adhésion aux valeurs de leur entreprise, la recherche d'un équilibre vie privée/vie professionnelle, une organisation flexible et privilégiant le bien-être ou encore la recherche d'avantages extra-salariaux sont aujourd'hui des critères clés de recherche des candidats.

Une réflexion profonde est menée dans ce sens par les entreprises leaders pour lesquelles la valorisation de leur marque employeur ainsi que l'expérience candidat /salarié sont aujourd'hui des critères de performance de leurs principaux décideurs.

Il n'en demeure pas moins qu'un juste positionnement salarial est encore un des principaux facteurs d'attractivité et de rétention des meilleurs talents. Il doit donc être considéré comme une priorité et parfaitement maîtrisé afin d'optimiser la performance de chaque organisation.

Cette étude de rémunération vise à vous y aider.

Bonne lecture.

Pierre-Emmanuel Dupil
Directeur Général Principal
Middle East et Afrique



NOTE DE TENDANCES

Face à la mondialisation, aux exigences de compétitivité toujours plus importantes (sécurisation des approvisionnements/ réduction des coûts) et aux besoins constants de réduire les délais et d'améliorer le service clients, les métiers de la logistique poursuivent leur montée en puissance et occupent aujourd'hui une position clé dans les entreprises. Il est maintenant fréquent que les Directeurs Supply Chain siègent dans les comités de direction où leurs capacités à établir des stratégies et à gérer les contraintes internes et externes sont valorisées.

Portés par ce contexte favorable et les nouvelles technologies, de nouveaux postes font leur apparition en demand planning, en gestion de données produits/clients/fournisseurs, en amélioration de la satisfaction clients (SAV, litiges) ou encore en méthodes et amélioration continue. Ainsi, les postes de Chef de Projet Supply Chain avec une forte dimension SI ou de Responsable Supply Chain en PME sont aujourd'hui très recherchés même si certains métiers.

Historiques de management intermédiaire et de direction de site en exploitation sont frappés de pénurie, et donc particulièrement demandés.

Véritables experts, les profils recherchés doivent aujourd'hui se démarquer par un parcours pluridisciplinaire, une excellente capacité d'analyse, la maîtrise d'une, voire de deux langues étrangères et de fortes aptitudes à travailler en mode projet dans des équipes multiculturelles.

Au sein de la chaîne logistique, les achats étendent également leur influence en s'invitant davantage dans l'innovation produit et en adressant des catégories peu ou pas traitées (Indirects, PI, Logistique/Transport).



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

FONCTIONS DE DIRECTION

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Directeur Achats	-	30 - 40	40 - 80+	↕
Directeur Supply Chain	-	35 - 45	45 - 60+	↕
Directeur de la Relation Clients	-	30 - 45	45 - 55	▲
Directeur de Site Logistique	-	30 - 40	40 - 50	▲

BUYING & PROCUREMENT

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Responsable Performance Fournisseurs	-	-	35 - 45	▲
Commodity Manager - Lead Buyer	-	14 - 25	25 - 30	↕
Responsable Achats Site	-	18 - 28	28 - 35	↕
Acheteur Investissement Capex	-	13 - 20	22 - 30	▲
Acheteur IT & Télécoms	-	13 - 20	20 - 30	▲
Acheteur Prestations Intellectuelles	-	13 - 20	22 - 30	▲
Acheteur Industriel/Matières Premières	-	13 - 23	23 - 40	▲
Acheteur Travaux	-	13 - 20	20 - 35	▲
Acheteur Projets	-	13 - 23	23 - 35	↕
Acheteur Services/FM	-	13 - 20	20 - 35	↕



Achat & Logistique



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

TRANSPORTS

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Directeur d'Agence	-	-	30 - 45	↕
Directeur - Responsable Transports	-	20 - 28	28 - 40	▲

LOGISTICS & SUPPLY CHAIN

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Responsable Supply Chain	-	20 - 25	25 - 35	▲
Chef de Projet SI/SC	-	18 - 25	25 - 35	▲
Responsable S&OP	-	18 - 22	22 - 34	▲
Responsable Prévisions des Ventes	-	16 - 25	25 - 32	↕
Demand Planner - Customer Planner	-	16 - 25	25 - 32	▲
Supply Chain Manager - Coordinateur Logistique	-	18 - 25	25 - 35	▲
Responsable Exploitation	-	18 - 25	25 - 35	▲
Responsable - Gestionnaire Approvisionnements	-	15 - 18	18 - 25	▲
Responsable - Gestionnaire Planification/Ordonnancement	-	15 - 18	18 - 25	↕





NOTE DE TENDANCES

Le secteur bancaire demeure indubitablement un recruteur important au Maroc.

Si plus de la moitié des recrutements concerne les profils commerciaux, ce secteur est à la recherche de nouveaux profils pour se réinventer. En effet, les établissements bancaires font face à de nombreuses mutations liées tant à l'évolution des pratiques de leurs clients qu'aux nouvelles réglementations. Le secteur de la banque s'approprie ces nouveaux modes de consommation pour se réinventer et proposer des services plus innovants et personnalisés à ses clients.

Il se dote également de nouvelles compétences pour préparer efficacement sa transition numérique afin de concurrencer les nouveaux acteurs disruptifs et être en conformité avec les autorités de tutelle.

Les banques de financement et d'investissement, quant à elles, connaissent un léger mieux après des années noires. Elles effectuent quelques recrutements ponctuels et spécifiques sur le front-office mais leur marge et leur rentabilité s'amenuisent, alors que leurs obligations prudentielles se multiplient. Elles n'ont d'autre choix que de poursuivre leur restructuration en se dotant de profils transverses en lien avec la compliance.

Le secteur de la gestion d'actifs semble, quant à lui, poursuivre sa reprise. La tendance amorcée depuis deux ans se confirme avec une hausse des recrutements tant sur la gestion et les commerciaux que sur les fonctions supports.

FOCUS LE MANAGEMENT DE TRANSITION

Du fait de la digitalisation actuelle du secteur, avec une réglementation toujours plus exigeante et un marché du travail qui se flexibilise davantage, les Managers de transition sont très demandés dans le milieu de la banque. Les profils les plus recherchés sont issus de la Direction Financière et la Direction des Risques. Le petit plus apprécié : la compétence en gestion de projets.



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

BANQUE DE RÉSEAU

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	2 à 5 ans	5 à 8 ans	Plus de 10 ans	
POSTE				
Chargé d'Affaires Entreprises	13 - 18	18 - 20	20 - 25	↕
Conseiller en Gestion de Patrimoine	12 - 15	15 - 23	23 - 30	↗
Responsable/Directeur d'Agence	-	12 - 25	25 - 35	↘





Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

ACTIVITÉS DE MARCHÉ AM/BANQUE PRIVÉE/BFI)

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	2 à 5 ans	5 à 8 ans	Plus de 10 ans	
POSTE				
Banquier Privé	-	25 - 35	35 - 40	▼
Directeur d'Investissements/Fonds	-	-	40 - 70	▲
M&A - ECM - DCM (Associate - VP - Director - MD)	15 - 35	35 - 40	40 - 70	▼
Coverage	13 - 35	35 - 40	40 - 60	▼
Relationship Manager		20 - 30	30 - 45	▲
Analyste Marchés (Buy Side/Sell Side)	13 - 17	17 - 25	25 - 35	▲
Analyste Quantitatif	12 - 17	17 - 25	25 - 35	▲
Gestionnaire Middle-Office Marchés	8 - 10	10 - 15	15 - 27	▲
Gestionnaire Back-Office Marchés	8 - 10	10 - 12	12 - 20	▲



FONCTIONS SUPPORT

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	2 à 5 ans	5 à 8 ans	Plus de 10 ans	
POSTE				
Directeur Administratif et Financier	-	-	40 - 80	◀▶
Gestionnaire ALM/Actif-Passif	12 - 15	15 - 25	25 - 45	◀▶
Contrôleur Financier	10 - 15	15 - 20	20 - 25	▲
Contrôleur de Gestion	10 - 13	13 - 20	20 - 25	◀▶
Auditeur Interne	10 - 13	13 - 25	25 - 35	◀▶
Chargé de la Conformité	12 - 15	15 - 25	-	▲
Responsable/Directeur des Risques	-	12 - 25	25 - 40	◀▶





NOTE DE TENDANCES

Face aux nouveaux enjeux auxquels sont confrontées les entreprises (transformations numérique et énergétique, mondialisation, positionnement sur des produits à forte valeur ajoutée...), les besoins en commerciaux sont importants. C'est pourquoi les entreprises continuent d'investir massivement dans cette fonction.

Cette phase d'investissement dans les recrutements commerciaux concerne tous les secteurs d'activité, même si l'industrie et les services concentrent plus de huit recrutements sur dix.

La tension est par conséquent accrue, sur le marché, avec des candidats en position de force, plus enclins à négocier, voire à refuser des propositions, ce qui favorise également l'inflation sur les salaires avec une poursuite de la tendance à la hausse des salaires fixes afin de fidéliser les meilleurs éléments et/ou pour attirer les meilleurs talents commerciaux.

Quel que soit le secteur, les profils les plus recherchés possèdent une double compétence, à la fois technique et commerciale, pour être immédiatement opérationnels. Mais il faut noter qu'à l'heure actuelle, les entreprises ne jugent plus uniquement la compétence opérationnelle.

Poussées par le développement du digital et la mise en place d'une organisation managériale plus transversale, les entreprises accordent une place centrale aux qualités personnelles des candidats, et les recruteurs sont de plus en plus exigeants vis-à-vis des soft skills (capacité de leadership, à collaborer, à gérer des projets transversaux et à s'inscrire dans des organisations plus complexes).

Le métier de commercial continue donc à s'enrichir et à se diversifier, gage de carrières dynamiques et évolutives !



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

INDUSTRIE

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Technico-commercial Sédentaire	4 - 6	5 - 8	8 - 15	▲
Technico-commercial	6.5 - 8.5	8 - 14	12 - 22	▲
Ingénieur Commercial	7.5 - 9	9 - 16	16 - 25	▲
Prescripteur - Chargé d'Affaires	6.5 - 8.5	8 - 14	12 - 22	▲
Responsable Grands Comptes	7.5 - 9	9 - 16	16 - 25	▲
Chef de Zone Export	10 - 13,5	12 - 18	18 - 35	▲
Responsable - Directeur Export	-	16 - 22	20 - 40	▲
Directeur Régional/National des Ventes	-	16 - 22	20 - 40	▲
Directeur Commercial	-	22 - 28	28 - 60	▲

Commercial



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.
Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

HIGH TECH/SOFTWARE/HARDWARE/WEB	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Commercial Sédentaire/Inside Sales	4.5 - 8	5.5 - 13	14 - 20	▲
Attaché - Ingénieur Commercial B to B	7.5 - 9	9 - 16	16 - 25	▲
Commercial Vente Indirecte/Channel Sales	7.5 - 9	9 - 16	16 - 25	▲
Ingénieur Commercial - Ingénieur d'Affaires	7.5 - 9	10 - 18	16 - 25	▲
Commercial Grands Comptes - Account Manager	7.5 - 9	9 - 16	16 - 25	▲
Chef des Ventes - Sales Manager	7.5 - 9	9 - 16	16 - 25	▲
Directeur Commercial	-	22 - 28	28 - 60	▲

INDUSTRIE	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Commercial B to C	4 - 7.5	5 - 9.5	9 - 12	▲
Commercial Sédentaire - Cycle Court	4 - 6	5 - 8	8 - 15	▲
Commercial Sédentaire - Cycle Long	4 - 6	5 - 8	8 - 15	▲
Attaché - Délégué - Commercial B to B	6.5 - 9	9 - 16	16 - 25	▲
Chef de Publicité	-	12 - 18	16 - 28	▲
Ingénieur Commercial - Business Developer	8.5 - 10	10 - 18	18 - 30	▲
Consultant - Directeur de Clientèle	-	15 - 22	20 - 32	▲
Commercial Grands Comptes	-	9 - 16	16 - 25	▲
Directeur Régional/National des Ventes	-	16 - 22	20 - 40	▲
Directeur Commercial	-	22 - 28	28 - 60	▲





NOTE DE TENDANCES

Les contraintes (baisse de la commande publique, retards de paiement, endettement de plusieurs entreprises entraînant la casse des prix) que connaît le secteur de la construction depuis 2012 ont créé un environnement où les opportunités de carrière se font rares.

En effet, le secteur souffre d'une stagnation de l'activité malgré quelques projets phares qui ont vu le jour en 2018. Concernant les anticipations de l'emploi, il faut noter une stabilité des effectifs. On note toutefois, une légère hausse d'activité dans les travaux de construction spécialisés.

Le nouveau contrat-programme signé avec le gouvernement et les fédérations en septembre 2018 et ayant pour objectif de porter le PIB du secteur de 53 à 81 milliards de DH laisse présager une hausse d'activité qui devrait être à l'origine de la création de nouveaux emplois en 2019.



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

ENTREPRISES GÉNÉRALES (BÂTIMENT ET TP)/ CONTRACTANTS

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Responsable Centre de Profit/Agence	20 - 30	30 - 40	40 et +	↕
Directeur d'Exploitation	-	-	50 et +	▼
Directeur de Travaux	-	35 - 50	40 et +	↕
Chargé d'Affaires Travaux	15 - 20	20 - 40	40 et +	▲
Ingénieur Travaux/Principal à compter 3/5 ans puis Chef de Groupe	15 - 20	20 - 35	35 et +	↕
Conducteur de Travaux	15 - 20	20 - 35	35 et +	↕
Chef de Chantier	-	20 - 25	25 et +	↕
Ingénieur Études de Prix	15 - 25	25 - 30	30 et +	▲
Ingénieur Méthodes	12 - 20	20 - 25	25 et +	↕
Ingénieur Structures	12 - 20	20 - 25	25 et +	▼
Ingénieur - Responsable QSE	12 - 20	20 - 25	25 et +	↕
Ingénieur Commercial	18 - 20	20 - 25	25 et +	▲

MAÎTRISE D'ŒUVRE (BÂTIMENT ET TP)/ CONTRACTANTS

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Directeur de Travaux (DET)	-	-	30 et +	↕
Responsable d'Agence/Bureau d'Études	-	30 - 45	35 et +	↕
Maître d'Œuvre d'Exécution	12 - 20	30 - 40	40 et +	▲
Architecte - Collaborateur	15 - 25	25 - 35	35 et +	▼
Chef de Projets TCE	15 - 20	20 - 30	30 - 45	↕
Ingénieur Études Spécialiste (Structures, CFO/CFA, CVC, VRD)	15 - 20	20 - 30	30 et +	▲
Ingénieur - Responsable Commercial	-	12 - 20	20 - 35	▲



Construction, Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

PROMOTION IMMOBILIÈRE	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Responsable - Directeur Commercial*	-	30 - 35	35 - 60	↕
Responsable - Directeur Développement*	-	20 - 30	30 - 45	↗
Responsable - Directeur Technique	-	20 - 30	30 et +	↕
Responsable - Directeur de Programmes	-	20 - 30	30 et +	↗
Responsable Études/Appels d'Offres	15 - 20	20 - 30	30 et +	↕
Conducteur - Ingénieur Travaux	15 - 20	20 - 20	30 et +	↗
Prospecteur Foncier*	15 - 20	25 - 30	30 +	↗
Commercial - Négociateur VEFA*	12 - 20	20 - 30	30 - 35	↕
Attaché de Clientèle/SAV	12 - 18	18 - 25	25 - 35	↕

SERVICES IMMOBILIERS - TERTIAIRE	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Responsable - Directeur Asset Management*	-	30 - 35	35 - 50	↕
Directeur Développement/Arbitrage*	-	30 - 35	35 et +	↗
Responsable - Directeur Technique	-	25 - 30	30 et +	↕
Responsable - Directeur Property Management	-	25 - 30	30 et +	↕
Property Manager	-	25 - 35	35 - 45	↕
Analyste - Expert	-	30 - 35	35 +	↕
Asset Manager*	-	25 - 30	30 - 45	↕
Fund Manager*	-	25 - 35	35 - 45	↕
Portfolio Manager*	-	25 - 30	30 - 45	↕

LOGEMENT SOCIAL	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Directeur d'Agence	-	30 - 35	35 +	↕
Responsable - Directeur Technique	-	25 - 30	30 et +	↗
Responsable - Directeur Développement	-	25 - 30	30 et +	↕
Directeur - Responsable Gestion Locative	30 - 35	35 - 45	45 - 60	↕
Chargé - Directeur d'Opérations	-	25 - 30	30 +	↕
Responsable de Site - Responsable de Secteur	15 - 20	25 - 30	30 +	↕

BUREAUX DE CONTRÔLE	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Ingénieur - Chargé d'Affaires Contrôle Technique	12 - 20	20 - 28	30 - 40	↕
Expert Technique	-	20 - 30	30 et +	↕
Responsable - Directeur d'Agence	-	20 - 30	30 et +	↕

ENTREPRISES D'INSTALLATION ÉLECTRICITÉ ET CVC	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Directeur d'activité - Directeur d'Agence	-	-	35 et +	↕
Chef de Groupe - Chef de Secteur	-	20 - 25	30 +	↕
Chargé d'Affaires Travaux	15 - 20	20 - 25	25 et +	↕





NOTE DE TENDANCES

La transformation digitale continue de s'imposer dans les entreprises, modifiant progressivement leurs modèles économiques et organisationnels. Si la nécessité d'intégrer une stratégie digitale à son développement est aujourd'hui une évidence pour exister sur un marché, il faut savoir la structurer autour de plusieurs piliers majeurs : vision, orientation client, innovation, collaboration, et surtout capital humain.

La chasse aux véritables talents digitaux est donc un enjeu crucial, pour les sociétés, qui, pour les plus anciennement implantées dans l'écosystème digital (pure players, banques en ligne, médias web etc.), sont davantage dans une recherche d'optimisation de leurs acquis. Ce rôle, en partie confié aux UX Designers, consistera à travailler sur les études comportementales des utilisateurs sur les différents canaux digitaux, analysant leurs réactions dans des mises en situation réelle (eye tracking, A/B testing...) et les principaux indicateurs web (parcours clients, taux de clics, rebonds...). Le travail de ces experts de l'optimisation nécessite une polyvalence technique et fonctionnelle prononcée, puisqu'il impacte une multitude d'intervenants projets (spécialistes en acquisition de trafic, Chefs de Projets, UI Designers, IT, Chefs de Produits...).

Les retardataires (retailers physiques) ou challengers (start-up) sur les sujets de transformation digitale ne sont pas en reste: ils ont l'opportunité de bénéficier des compétences et du recul professionnel des candidats issus des géants du web afin de mieux se structurer et bousculer la hiérarchie établie face aux acteurs historiques. **Principale conséquence constatée : l'augmentation croissante du niveau des salaires pour les profils les plus expérimentés sur les nouveaux métiers du digital.**

Les effets sur la création d'emplois dans le digital ne sont que positifs : les nouveaux arrivants se bousculent pour équiper leurs effectifs avec des profils à potentiel, et obligent les plus anciens à forcer leurs innovations, en recrutant.



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

DIGITAL Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Graphiste	7 - 8	8 - 12	12 - 20	▼
Directeur Artistique	15 - 18	18 - 25	25 - 35	◄
Digital Content Manager - Rédacteur Web	8 - 10	10 - 15	15 - 30	▲
Community Manager - Social Media Manager	8 - 10	10 - 15	15 - 30	◄
Chef de Projets Web - Digital	10 - 12	12 - 18	18 - 30	▲
Chief Digital Officer	-	25 - 35	35 - 45	▲
SEM/SEO/SEA Manager	10 - 12	12 - 18	18 - 30	▲
Affiliate Manager - Responsable Partenariats	10 - 12	12 - 18	18 - 30	▲
Traffic Manager	10 - 12	12 - 15	15 - 25	◄
Responsable e-Commerce/Digital	-	15 - 25	25 - 40	▲
CRM Manager	10 - 12	12 - 18	18 - 35	▲



Digital, Marketing & Communication



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

MARKETING

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Assistant Chef de Produits	8 - 12	12 - 14	-	▼
Chef de Produits	12 - 15	15 - 18	18 - 30	▼
Chargé Trade Marketing	10 - 12	12 - 15	15 - 30	▼
Category Manager/Chef de Marché	15 - 20	20 - 28	28 - 45	▼
Chargé d'Études Marketing	12 - 15	15 - 18	18 - 25	▲
Chef de Groupe	-	28 - 35	35 - 45	▼
Directeur Marketing	-	40 - 50	50 - 80	▼

COMMUNICATION

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Chargé Relations Presse	15 - 18	18 - 25	25 - 35	▼
Chargé de Communication	12 - 15	15 - 20	20 - 35	▼
Chargé d'Événementiel	15 - 18	18 - 25	25 - 35	▼
Responsable Communication	-	25 - 30	30 - 40	▼
Directeur Communication	-	40 - 50	50 - 75	▼





NOTE DE TENDANCES

La dynamique de recrutement sur l'ensemble de la distribution connaît des perspectives haussières depuis plusieurs années.

En effet, les trois grands secteurs que sont la grande distribution, le retail et le luxe nourrissent des développements soutenus.

- **La grande distribution positionne ses enjeux sur un management de plus en plus collaboratif** et une attractivité accrue envers les jeunes talents afin de sécuriser les strates managériales qui construiront les succès de demain.
- **Le retail doit faire face à une concurrence de plus en plus significative**, associée à une forte volonté d'expansion. Pour ce faire, les acteurs spécialisés sont amenés à mieux piloter leur process RH, à savoir le recrutement, la formation et la gestion de carrière. La fidélisation du collaborateur est l'objectif premier pour accompagner cette croissance.
- **Les maisons du luxe et les grands magasins doivent jouer en permanence sur deux tableaux : continuer d'attirer la clientèle internationale et séduire une clientèle locale et de proximité.**

Le secteur réunit une grande diversité de métiers qui s'exercent au sein des magasins, dans les entrepôts ou au sein des sièges sociaux. Des postes opérationnels aux fonctions supports, la distribution offre des emplois variés, accessibles à tous les niveaux de qualification.

Le secteur recrute en permanence et n'hésite pas à donner leur chance aux jeunes, et c'est souvent l'occasion pour eux de se faire une première expérience. Tout cela, bien sûr, dans un contexte de digitalisation permanente, laissant apparaître de nouveaux métiers parmi les besoins des recruteurs.



Les rémunérations présentées sont des rémunérations annuelles brutes fixes en milliers de dirhams marocains et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stable ou à la baisse dans la colonne TREND.

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Chef de Département	30 - 35	33 - 45	45+	↕
Directeur de Magasin - Réseau de Détail	7 - 13	13 - 18	18+	▲
Directeur de Magasin - Distribution Spécialisée	12 - 17	14 - 20	22+	↕
Directeur de Magasin - Grande Distribution Alimentaire	15 - 22	20 - 25	25+	↕
Directeur Régional	19 - 24	23 - 29	30+	▲
Directeur de Réseau	17 - 23	22 - 28	30+	↕
Country Manager	-	42 - 55	80+	▲

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Acheteur	4 - 9	8 - 12	10+	↕
Chef de Groupe Achats	15 - 22	18 - 26	28+	↕
Directeur des Achats	22 - 30	28 - 35	35+	▲
Chef de Produits	14 - 19	17 - 24	25+	↕
Category Manager	18 - 22	20 - 26	30+	↕
Directeur Marketing	22 - 28	26 - 32	40+	↕
Manager e-Commerce	-	15 - 25	25+	▲
Directeur e-Commerce	32 - 38	36 - 40	40+	▲



Finance & Comptabilité



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

FONCTIONS COMPTABLES	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Responsable Normes et Procédures	-	-	23 - 30	▼
Chef - Responsable Comptable	-	13 - 18	18 - 25	▲
Comptable Général	8 - 10	10 - 13	13 - 17	▲
Comptable Fiscaliste	8 - 10	10 - 15	15 - 20	▲
Comptable Analytique	8 - 10	10 - 13	13 - 17	▲
Comptable Clients	7 - 9	9 - 12	12 - 15	▲
Comptable Fournisseurs	7 - 9	9 - 12	12 - 15	▲
Comptable Immobilisations	7 - 10	10 - 12	12 - 17	▲

FONCTIONS DE CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION ET AUDIT INTERNE	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Contrôleur de Gestion Central/Corporate/FP&A	10 - 15	15 - 22	23 - 40	▼
Chargé de Reporting	9 - 12	12 - 18	18 - 30	▲
Assistant de Gestion	9 - 12	12 - 15	15 - 25	▲
Contrôleur de Gestion Commercial & Marketing	10 - 15	15 - 22	23 - 35	▲
Contrôleur de Gestion Industriel	10 - 15	15 - 22	23 - 40	▲
Contrôleur de Gestion Projets et SI Finance	10 - 15	15 - 22	23 - 35	▲
Financial Bid Manager/Controller	-	25 - 35	35 - 45	▲
Consolideur	15 - 20	20 - 30	30 - 45	▲
Auditeur Interne		15 - 25	25 - 35	▲

FONCTIONS DE CREDIT MANAGEMENT, TRÉSORERIE ET FINANCEMENT, M&A	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	
POSTE				
Credit Manager	12 - 15	15 - 18	18 - 30	▼
Gestionnaire de Comptes Clients	12 - 15	15 - 18	18 - 25	▲
Agent de Recouvrement	9 - 12	12 - 15	15 - 18	▲
Trésorier	12 - 15	15 - 18	18 - 25	▲
Chargé de la Communication Financière et/ou Relations Investisseurs	15 - 18	18 - 23	23 - 28	▲
Analyste M&A	14 - 17	17 - 25	25 - 40	▲





NOTE DE TENDANCES

Le Maroc occupe une place relativement confortable concernant le tourisme à l'échelle continentale, l'année 2017 ayant connu une évolution en terme d'arrivée de touristes, L'année 2018 s'annonce aussi prometteuse.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2019
9,288	9,342	9.375	10,046	10,282	10,177	10,332	11,350	▲ %
▲ %	▲ %	▲ %	▲ 7%	▲ 2.4%	▼ 0.2%	▲ 1.5%	▲ 10%	▲ %

Pour constituer des offres traditionnelles ou innovantes et les commercialiser, les établissements recrutent des profils marketing et commerciaux. Les fonctions les plus recherchées sont les suivantes : Event Manager, Attaché/Directeur Commercial, Directeur Marketing, Responsable Relations Publiques ou encore Responsable Partenariats, puisque les hôteliers tissent des partenariats avec la culture ou la distribution.

Avec l'essor d'internet, les métiers liés à la vente indirecte et notamment la vente en ligne sont de plus en plus représentés : les fonctions de Community Manager ou CRM Manager ou Chargé de Marketing Web sont en plein développement. L'analyse des ventes et des statistiques (pricing...) gagne également du terrain.

Les outils de réservation de voyages se multiplient, les emplois de personnel qualifié et compétent sur ces outils se développent. **Aujourd'hui, les profils recherchés sont donc ceux de Chargé de Voyages, Commercial/Account Manager ainsi que Chargé de Clientèle en Tourisme d'Affaires.**



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

HÔTELLERIE

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Agent de Réservation	4 - 7	7 - 10	10 - 15	▼
Chef de Réception	9 - 13	14 - 17	18 - 25	▲
Gouvernante Générale	10 - 15	16 - 20	23 - 30	▲
Responsable Séminaires et Banquets	23 - 26	25 - 30	28 - 45	▲
Commercial/Account Manager	22 - 26	25 - 32	30 - 60	▲
Directeur Commercial & Marketing/Ventes	18 - 21	22 - 26	27 - 35	▲
Gouvernant Général	10 - 15	16 - 20	23 - 30	▲
Directeur Hébergement	15 - 18	18 - 24	25 - 32	▲
Directeur de la Restauration	15 - 18	18 - 24	25 - 32	▲
Directeur Général/Directeur d'Exploitation	20 - 25	26 - 34	35 +	▲
Directeur Régional/des Opérations/des Exploitations	25 - 30	30 - 37	38 +	◄





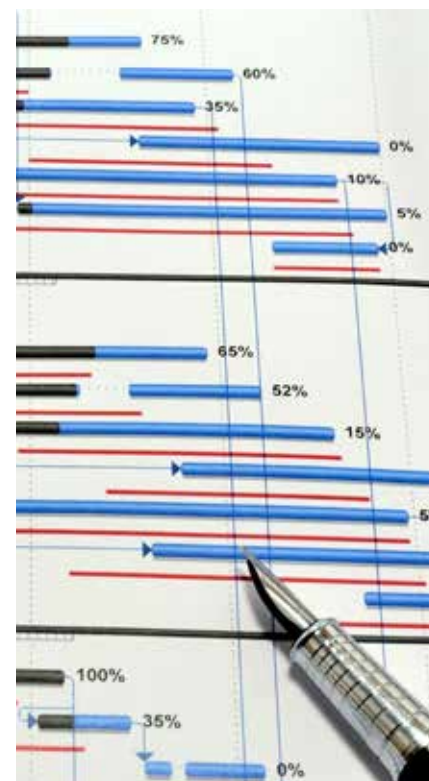
NOTE DE TENDANCES

Le plan d'accélération industrielle 2014 - 2020 au Maroc a créé un environnement où les opportunités de carrière sont importantes pour les ingénieurs et les techniciens.

En effet, la diversité des secteurs (aéronautique, automobile, ferroviaire, énergie, etc.) combinée à la diversité des fonctions (bureau d'études, projets, production, qualité, maintenance, etc.) offre une multitude de possibilités et des orientations professionnelles variées. **Quiconque issu d'une formation technique peut se réaliser dans l'industrie sur des postes faisant appel à des compétences variées** et permettant de s'aguerrir sur des voies d'expertise, de management, de gestion de projets, voire commerciales et financières.

Contrairement à d'autres secteurs tels que l'informatique, l'industrie n'a pas vécu une grande révolution technologique: peu de vrais nouveaux postes y ont vu le jour. En revanche, certaines fonctions y ont considérablement évolué, prenant dès lors une dimension différente, voire plus large: dimension internationale plus forte (Direction Industrielle, Direction Qualité, Direction de Projets, etc.), notamment dans le cadre d'organisations matricielles multisites et multinationalités; dimension technologique plus moderne (domotique, automatisation de procédés, supervision à distance, etc.); dimension clients beaucoup plus affirmée (Service Après-Vente, Qualité, etc.).

Ces quelques évolutions ont donc naturellement influé sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines, entraînant des attentes différentes, voire parfois des modes de recrutement repensés. Et ce d'autant plus que, depuis maintenant de nombreuses années, les ingénieurs ne focalisent plus uniquement sur l'industrie et des postes à caractère technique. **Il est donc nécessaire d'identifier et de séduire des collaborateurs toujours désireux de s'inscrire dans des projets technologiques ambitieux (les fameux ingénieurs ingénieux), sans pour autant négliger les qualités comportementales et les savoir-être adaptés au monde de l'entreprise d'aujourd'hui.**



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

R&D/BUREAU D'ÉTUDES/ESSAIS

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Dessinateur - Projeteur	10 - 15	15 - 20	20 et +	▲
Ingénieur Bureau d'Études	12 - 18	18 - 22	22 et +	◄
Responsable Bureau d'Études	-	20 - 30	30 et +	◄
Ingénieur Calculs	10 - 15	15 - 18	18 et +	◄
Responsable Laboratoire/Essais	-	15 - 20	20 et +	◄

PROJETS/AFFAIRES

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Chef de Projets	12 - 15	15 - 22	22 - 35	▲
Ingénieur d'Affaires	10 - 17	17 - 24	24 - 35	▲
Chef d'Agence	14 - 18	18 - 22	22 - 28	▲
Ingénieur Méthodes/Process/Amélioration Continue	12 - 15	15 - 22	22 - 35	◄
Responsable Méthodes/Process/Amélioration Continue	10 - 17	17 - 24	24 - 35	◄
Responsable Maintenance/Travaux Neufs	14 - 18	18 - 22	22 - 28	▲



Ingénieurs & Techniciens



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

PRODUCTION/EXPLOITATION	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Ingénieur de Production/Exploitation	12 - 16	16 - 24	24 - 35	↕
Responsable de Production/Exploitation	-	24 - 35	35 - 45	▲
Directeur de Production	-	35 - 45	45 - 60	↕
Directeur d'usine	-	45 - 60	50 et +	▲

QUALITÉ/HSE	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Ingénieur HSE	12 - 15	15 - 20	22 et +	▼
Ingénieur Qualité	12 - 15	15 - 22	22 et +	↕
Responsable Qualité	-	18 - 25	25 et +	↕

APPELS D'OFFRES/DEVIS/SUPPORT TECHNIQUE	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Ingénieur Appels d'Offres/Avant-Vente	12 - 15	15 - 20	20 - 30	▲
Formateur/Rédacteur Technique	12 - 15	15 - 22	22 - 35	↕

SERVICE APRÈS-VENTE/INSTALLATION/ COMMISSIONING	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
Categorised by Function	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Coordinateur/Responsable SAV	-	18 - 25	25 - 35	↕





NOTE DE TENDANCES

La fonction juridique s'inscrit intégralement dans la stratégie de l'entreprise.

Autrefois figée dans son rôle et appelée en derniers recours, elle est désormais plus proche du business et des opérationnels dans l'accompagnement des risques.

Cette orientation se développe fortement, notamment face à la nouvelle génération de juristes qui a besoin de challenges et qui souhaite participer à la stratégie globale de l'entreprise en apportant sa touche personnelle.

Pour évoluer, le juriste doit acquérir une expérience opérationnelle forte durant ses premières années, qui vont être formatrices et déterminantes pour la suite de sa carrière. Il ne doit ensuite pas hésiter à être mobile, soit à l'international, soit vers une autre structure ou un autre domaine.

Le recrutement permanent des cadres est un marché porteur et dynamique qui connaît une croissance régulière depuis plusieurs années. Il s'agit plus spécifiquement des postes de Para légal, Juriste, Responsable Juridique, et Directeur Juridique.



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

APPROCHE GÉNÉRALISTE

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD					TREND
	0-2 ans	2-5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
POSTE						
Juriste Corporate/Droit des Sociétés	13 - 15	15 - 17	17 - 23	23 - 28	28 - 40	▲
Juriste Généraliste MEA Anglophone	15 - 17	17 - 22	22 - 28	28 - 35	35 - 45	▲
Juriste Droit des Contrats	11 - 13	13 - 15	15 - 22	22 - 28	28 - 40	▲
Juriste Propriété Intellectuelle/Industrielle	12 - 16	16 - 21	21 - 26	26 - 32	32 - 40	◀▶
Juriste Compliance	15 - 17	17 - 22	22 - 26	26 - 30	30 - 45	▲
Juriste Généraliste/Unique	11 - 13	13 - 17	17 - 22	22 - 30	30 - 40	◀▶

APPROCHE SECTORIELLE

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD					TREND
	0-2 ans	2-5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
POSTE						
Juriste Bancaire	9 - 11	11 - 15	15 - 20	20 - 30	30 - 45	▲
Juriste Assurances	9 - 11	11 - 15	15 - 20	20 - 30	30 - 45	◀▶
Juriste Sinistres	9 - 11	11 - 15	15 - 20	20 - 30	30 - 45	▼
Juriste Construction/Immobilier	-	12 - 16	16 - 22	22 - 28	28 - 45	▲

FONCTIONS DE DIRECTION

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	PME	ETI	GE	
POSTE				
Responsable - Directeur Juridique	25 - 40	40 - 50	55 - 80	▲
Responsable - Directeur Compliance	20 - 35	35 - 45	45 - 50	◀▶
Secrétaire Général	40 - 50	50 - 60	60 - 110	◀▶



NOTE DE TENDANCES

Le secteur de l'industrie pharmaceutique au Maroc a connu plusieurs mutations ces dernières années.

L'évolution vers de nouvelles générations de médicaments biotechnologiques, la concurrence venant d'autres pays, une trentaine d'acteurs dont vingt environ nationaux se partagent un marché modeste.

Les entreprises moderne adoptent une nouvelle stratégie basée sur les besoins en santé, et qui investissent tant en recherche qu'en développement.

Le Maroc dispose d'une offre importante de lauréats en chimie capables de contribuer à l'émergence d'une telle industrie chimique de production des principes actifs et excipients.



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

MARKETING/COMMERCIAL

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Directeur Marketing	-	25 - 40	40+	▲
Chef de Gamme	12 - 15	15 - 25	25+	◄
Chef de Produits	12 - 18	18 - 25	25+	▼
Assistant Chef de Produits	9 - 15	15 - 25	25 - 30	▼
Directeur des Ventes	-	35 - 45	45+	▼
Directeur de Zone	-	35 - 45	45+	◄
Directeur Régional Afrique	-	-	50+	▼
Délégué Médical	9 - 12	12 - 20	25 - 30	◄

COMMERCIAUX

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Ingénieur Technico-commercial	12 - 15	15 - 25	25 - 40	◄
Responsable Export	15 - 20	20 - 35	35+	◄
Directeur Régional Local	30 - 40	40 - 50	50+	▲
Directeur des Ventes	-	40 - 60	60+	▲
Directeur Commercial	-	50 - 65	75+	▲
Directeur Grands Comptes	-	50 - 65	75+	▲
Key Account Manager	20 - 25	25 - 30	30+	◄





MARKETING

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Assistant Chef de Produits	26 - 28	28 - 35	32 - 40	▲
Chef de Produits	35 - 40	38 - 45	50+	▲
Chef de Gamme	38 - 40	40 - 50	55+	▲
Directeur Marketing	-	45 - 65	70+	▲

AFFAIRES MÉDICALES

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Directeur Médical	-	15 - 25	25+	▲
Medical Science Liaison - MSL	12 - 15	15 - 22	22 - 30	▲
Assistant Affaires Médicales	10 - 15	15 - 25	25 - 40	▲





NOTE DE TENDANCES

Depuis des années, la fonction Ressources Humaines joue un rôle prépondérant dans la stratégie externe et interne de l'entreprise. Partenaire étroit de la Direction Générale et alliée des salariés, elle agit comme un véritable Business Partner au sein de l'entreprise en ayant pour objectifs de promouvoir la marque employeur, d'attirer les talents et de développer l'engagement et la performance des collaborateurs.

Fortement impacté par l'environnement socio-économique, le marché des Ressources Humaines est en pleine mutation. Les RH d'aujourd'hui se voient plus opérationnelles car alignées directement sur la stratégie globale de l'entreprise.

La fonction RH devient alors plus technique : les métiers en SIRH, Compensation & Benefits et Contrôle de gestion sociale deviennent incontournables et une réelle expertise est attendue. **Ces métiers techniques RH tendent à se développer fortement à la fois dans les grandes structures mais également dans les PME.** Cette technicité naissante induit une réelle valorisation de la fonction RH dans sa globalité.

Fortes de ces talents, les RH doivent également appréhender de nouveaux défis. Le digital s'impose comme un fil rouge des actions à entreprendre, notamment en termes de formation et de développement. Les priorités relevées par les professionnels RH portent sur les processus d'acquisition, de rétention et de pilotage des compétences. **Mais le spectre des actions à mener est beaucoup plus large: les projets concernent aussi bien les réseaux sociaux que le management des compétences, le recrutement que la paie, les big data RH que la communication externe.**



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

DÉVELOPPEMENT RH

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD					TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
POSTE						
Chargé de Recrutement	4 - 6	6 - 12	12 - 18	18 - 25	-	▲
Responsable Recrutement	12 - 14	14 - 17	17 - 23	23 - 28	28 - 35	▲
Chargé de Formation	6 - 8	8 - 11	12 - 18	18 - 25	-	◊
Responsable Formation	14 - 18	18 - 23	23 - 28	28 - 32	32 - 36	◊
Chargé de Développement RH	8 - 10	10 - 14	14 - 22	22 - 28	-	◊
Responsable Développement RH	12 - 15	15 - 18	18 - 28	28 - 35	-	▲

GÉNÉRALISTE RH

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD					TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
POSTE						
Chargé RH	8 - 10	10 - 15	15 - 22	22 - 30	-	▲
RRH	15 - 18	18 - 23	23 - 30	30 - 35	35 - 40	◊
HR BP	17 - 23	23 - 28	28 - 33	33 - 36	36 - 40	▲
HR Manager/DRH	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 80	◊

AFFAIRES SOCIALES GÉNÉRALISTE RH

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD					TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	plus de 15 ans	
POSTE						
Gestionnaire Paie	5 - 7	7 - 10	10 - 16	16 - 20	20 - 35	▼
Responsable Paie	12 - 15	15 - 18	18 - 22	22 - 26	26 - 30	◊
Responsable Relations Sociales	12 - 16	16 - 18	18 - 24	24 - 27	27 - 35	◊
Chargé SIRH	12 - 15	15 - 20	20 - 27	27 - 35	-	◊
Responsable SIRH	15 - 20	20 - 26	26 - 30	30 - 35	35 - 45	▲



NOTE DE TENDANCES

Le champ d'application des Systemes d'Information ne cesse de s'élargir. Hier principalement perçue comme support au métier, la Direction des Systemes d'Information est aujourd'hui un acteur majeur de la transformation des entreprises. Toujours plus proche des métiers, elle est devenue un élément de différenciation important (digitalisation des services, mutualisation de l'information, partage de données, fiabilisation des process), voire un canal de distribution essentiel (e-commerce, web services, multicanal, données temps réel). Cette transformation est la conséquence d'évolutions technologiques récentes au sein des DSI. Le volume de données disponibles, qu'il soit interne à l'entreprise ou externe, est sans précédent.

Avec la rapidité de circulation des données et la capacité de stockage, l'entreprise peut imaginer un grand nombre de nouveaux services pour ses clients.

Il y a, de fait, une tendance forte vers l'externalisation de services en cloud (messagerie, GED, apps...) et la centralisation des traitements (infogérance, datacenter...) afin d'optimiser les coûts en mutualisant les ressources. La limite de l'externalisation réside dans la capacité à analyser réellement le gain qui en résulte à moyen terme mais aussi dans la qualification des domaines critiques qui ne doivent pas être sous-traités (sécurité des données, qualité du service rendu, perte de souplesse, résilience...).

L'ouverture des Systemes d'Information à l'externe fournit aux entreprises une mine de données exploitables quasiment en temps réel. Le challenge se concentre notamment autour des problématiques B to C : les clients sont au cœur de ces avancées. Ils inventent les usages de demain et forcent les entreprises à les suivre, voire à imaginer leurs futures attentes... ce qu'elles font en « trackant » la moindre donnée exploitable sur leurs habitudes du quotidien.

Cet enjeu d'agilité programmée est considérable : les entreprises devront probablement être en mesure de réécrire leur modèle en temps réel!

Ainsi, pour accompagner ces transformations, de nouvelles fonctions sont apparues (Data Scientist) ou de plus anciennes ont dû évoluer (Sécurité des SI).



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

FONCTIONS DE DIRECTION

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
POSTE				
Responsable - Directeur Informatique	-	16 - 25	25 - 40 +	↕
Directeur des Systemes d'Information	-	-	30 - 60 +	↕
Directeur des Études et Développement	-	-	30 - 50 +	↕
Directeur de la Sécurité des Systemes d'Information	-	-	25 - 45 +	▲
Directeur des Infrastructures et de la Production	-	-	25 - 45 +	↕
Directeur du Digital/de la Transformation Numérique	-	-	35 - 50 +	▲
Directeur Technique e-Commerce	-	-	30 - 50 +	▲

Systemes d'Information



Les rémunérations présentées sont des rémunérations mensuelles nettes fixes en milliers de dirhams et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés au Maroc.

Les évolutions des tendances salariales sont illustrées à la hausse, stables ou à la baisse dans la colonne TREND.

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
INFRASTRUCTURE & PRODUCTION				
POSTE				
Administrateur Système/Réseau	8 - 12	10 - 16	16 - 25	↕
Ingénieur - Responsable Système	8 - 12	12 - 16	16 - 25	▲
Ingénieur - Responsable Réseau et Télécoms	10 - 12	12 - 15	15 - 30	▲
Ingénieur - Responsable Production	10 - 12	12 - 18	18 - 30	▲
Delivery Manager/Service Manager	-	15 - 25	25 - 40	↕
Responsable Helpdesk - Service Desk	10 - 14	14 - 22	22 - 30	↕

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
ÉTUDES & DÉVELOPPEMENT				
POSTE				
Ingénieur en Développement (C#.Net, Java, PHP, mobile...)	10 - 12	12 - 16	16 - 22 +	▲
Business Analyst - Ingénieur Support Applicatif	10 - 12	12 - 16	16 - 20 +	▲
Assistant Maîtrise d'Ouvrage (AMOA)	10 - 12	12 - 18	18 - 25 +	↕
Gestionnaire - Administrateur Bases de Données	10 - 12	12 - 16	16 - 20 +	↕
Data Miner - Data Analyst - Data Scientist	10 - 12	12 - 18	18 - 22 +	▲
Responsable de Domaine - Responsable SI Métier	-	12 - 18	18 - 22 +	↕
Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage	-	12 - 18	18 - 22 +	↕
Chef de Projets Maîtrise d'Œuvre	-	12 - 18	18 - 22 +	▲
Consultant (ERP, BI, CRM...)	12 - 14	14 - 18	18 - 25 +	▲
Urbaniste - Architecte des Systèmes d'Information	-	-	25 - 30 +	▲

Categorised by Function	RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE EN KMAD			TREND
	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	
FONCTIONS TRANSVERSES				
POSTE				
PMO - Project Management Officer	-	12 - 18	18 - 22 +	↕
Administrateur de Bases de Données/DBA	10 - 12	12 - 18	18 - 22 +	▲
Architecte Technique (Applicatif ou Infrastructures)	-	15 - 20	20 - 35 +	▲





CONTACTEZ-NOUS

Immeuble Plein Ciel

20100 Casablanca

Morocco

+212(0)5 29 03 99 19

clientafrique@michaelpage.co.ma

www.michaelpageafrica.com/fr



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of
PageGroup