





« Je suis ravie de vous présenter la 6<sup>e</sup> édition de notre Etude de rémunération Luxembourg.

Hays recrute chaque année plus de 7 000 professionnels (CDI, CDD, Travail Temporaire, etc.) pour accompagner ses clients dans leurs recrutements.

Cette étude a pour objectif de vous aider à décrypter les différents secteurs d'activité dans lesquels nous opérons. Ainsi, sont décrits les besoins des clients et des dirigeants d'entreprise, les compétences recherchées, les nouveaux métiers et bien entendu, l'évolution des rémunérations. Nos experts en recrutement, spécialisés par secteur d'activité, livrent leur vision sur les métiers et les secteurs pour lesquels ils recrutent.

La première partie de l'étude sera dédiée à 2 thématiques :

- Une vue d'ensemble du marché et les tendances globales du recrutement au Grand-Duché
- Les Freelances au Luxembourg

La seconde partie, quant à elle, analyse les différents secteurs d'activité et présente les grilles de rémunération pour chacun d'eux.

Nous sommes à votre disposition pour vous fournir davantage d'informations et vous accompagner dans vos besoins en recrutement ou dans votre recherche d'emploi.

Merci de votre fidélité. Je vous souhaite une très bonne lecture. »



"I am very delighted to present the 6th edition of our Luxembourg Salary Guide.

Each year, Hays recruits more than 7,000 professionals (permanent, fixed-term, Temporary Work, etc.) to support its clients in their recruitment.

This guide aims to help you decipher the different sectors in which we operate. Thus, candidates' and clients' needs, skills sought, new jobs and, of course, changes in compensations are described. Our recruitment experts also deliver their vision regarding the sector in which they recruit.

The first part of the guide is dedicated to 2 topics:

- An overview of the market and the global recruitment trends in the Grand Duchy
- Freelancer in Luxembourg

The second part analyses the different sectors of activity and provides salary grids for each of them.

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

Thank you for your loyalty. I hope you will enjoy your reading."

## METHODOLOGIE / METHODOLOGY

Cette étude de rémunération a été élaborée grâce à un panel constitué de nos clients et de nos candidats les plus représentatifs au Luxembourg.

Nous avons mis en exergue pour chaque métier, les salaires pratiqués selon les années d'expérience.

Les rémunérations sont exprimés en Kilos Euros annuels bruts et ne tiennent pas compte des éléments variables et des avantages en nature, excepté pour les métiers en Commercial, Marketing & Communication. Pour ces derniers, compte tenu de l'ampleur que peut représenter la partie variable (jusqu'à 50% du salaire fixe), intégrer celle-ci dans la rémunération nous paraît plus cohérent. Pour IT Services et Finance Services ce sont les Taux Journaliers Moyens (TJM) qui ont été appliqués à la grille.

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

Vous retrouverez le « Focus Job » qui met en avant soit un métier d'avenir, soit une profession ayant connu de fortes évolutions en termes de rémunération ces dernières années, soit une fonction qui connaît une pénurie de candidats. Chaque « Focus Job » apparaît dans la grille de rémunération.

Nous avons intégré une « flèche de tendance » qui indique l'évolution globale de chaque secteur par rapport à l'année précédente.

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

NS : Non Significatif

This Salary Guide was developed thanks to a panel of our most representative clients and candidates in Luxembourg.

For each profession listed, we have grouped salary ranges according to years of experience.

The remuneration is expressed in gross annual salaries in thousands of euros and does not include variable benefits only exception being the Sales and Marketing sector. Given the magnitude of its variable part (up to 50% of fixed salary), including it into the remuneration seems more coherent. For IT Services and Finance Services Average Daily Rates (ADR) have been applied to the grid.

Of course, values shown must be adjusted to each field.

You will find a "Job Focus" which emphasises either a profession of the future, or a profession that has experienced significant changes in terms of remuneration recently, or a profession facing a shortage of candidates. Each "Job Focus" appears in the salary grid.

Finally, we have included a "trend arrow" that shows the overall development of each sector compared to last year.

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

NS: Not Applicable (NA)

0 - 3

3 - 5

5 - 8

> 8

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

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

## HAYS LUXEMBOURG

13

ANNEES D'EXPERTISE  
SUR LE MARCHÉ  
LUXEMBOURGEOIS  
YEARS OF EXPERTISE IN  
THE LUXEMBOURG MARKET

89%\*

TAUX DE SATISFACTION  
CLIENTS ET CANDIDATS  
CLIENTS & CANDIDATES  
SATISFACTION RATE

16

SPECIALISATIONS  
SPECIALISMS

530

CANDIDATS PLACES  
EN CDI CHAQUE ANNEE  
PERM ROLES FILLED  
EVERY YEAR

210

INTERIMAIRES  
& FREELANCES  
DETACHES CHAQUE MOIS  
TEMP ASSIGNEMENTS  
& FREELANCES FILLED  
EVERY MONTH

## HAYS MONDE / WORLDWIDE

244 000

CANDIDATS EMBAUCHES  
EN CDD-INTERIM  
TEMP ASSIGNEMENTS

77 000

CANDIDATS  
RECRUTES EN CDI  
PERM ROLES FILLED

11 000

COLLABORATEURS  
EMPLOYEES

257

BUREAUX  
OFFICES

33

PAYS DANS LESQUELS NOS  
EXPERTS SONT PRESENTS  
COUNTRIES WHERE  
HAYS IS PRESENT

# SOMMAIRE / SUMMARY

EDITO & METHODOLOGIE / EDITO & METHODOLOGY	3
--	---

PARTIE 1 / PART 1	7
-------------------	---

TENDANCES GENERALES DU RECRUTEMENT POUR L'ANNEE 2019  
RECRUITMENT TRENDS FOR 2019

LES FREELANCES AU LUXEMBOURG  
FREELANCERS IN LUXEMBOURG

PARTIE 2 / PART 2	13
-------------------	----

ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITE ET GRILLES DE REMUNERATION  
ANALYSIS AND SALARY GRIDS BY SECTOR

• Architecture	14
• Assistanat & Secrétariat / PA & Secretarial	16
• Bâtiment & Travaux Publics / Construction	18
• Bureaux d'ingénieurs-conseils / Engineering consultancy firms	20
• Commercial, Marketing & Communication / Sales & Marketing	22
• Finance & Comptabilité / Accountancy & Finance	24
• Finance Services	26
• Génie électrique & climatique et Maintenance multitechnique / Thermal & Electrical engineering	28
• Immobilier privé / Property	30
• Industrie & Ingénierie / Industry & Engineering	32
• Informatique & Télécoms / IT & Telecoms	34
• IT Services	36
• Ressources Humaines / Human Resources	38
• Services financiers & Banque / Financial services & Banking	40
• Supply Chain, Achats & Logistique / Supply Chain, Purchases & Logistics	42
• Tax & Legal	44



# PARTIE 1 / PART 1

TENDANCES GENERALES DU  
RECRUTEMENT POUR L'ANNEE 2019  
RECRUITMENT TRENDS FOR 2019

LES FREELANCES AU LUXEMBOURG  
FREELANCERS IN LUXEMBOURG



# TENDANCES GENERALES DU RECRUTEMENT POUR L'ANNEE 2019

## GENERAL TRENDS IN RECRUITMENT FOR THE YEAR 2019

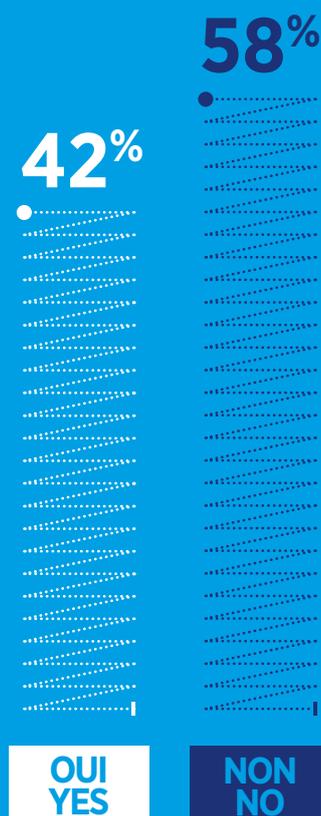
Le Grand-Duché reste une place dynamique en matière de recrutement. Néanmoins, nous notons quelques différences par rapport à 2018. Tout d'abord, près d'1 candidat sur 2 a changé d'emploi cette année, alors que cela ne concernait que 27% d'entre eux l'année dernière. Côté entreprise, nous ne notons pas de profonds changements, si ce n'est une plus faible intention de recrutement en 2019 (78% contre 91% en 2018). En effet, si « l'accroissement d'activité » demeure le principal motif d'embauche (63%), les recruteurs privilégieront la mobilité interne (15% contre 6% en 2018).

This year again, the Grand Duchy is still very dynamic in terms of recruitment. Nevertheless, we note some differences compared to 2018. Almost 1 candidate out of 2 have changed jobs this year, compared to only 27% last year. On the company side, there are no major changes, except from a lower intention to recruit in 2019 (78% compared to 91% in 2018). If the «increase of business» remains the main reason for hiring (63%), recruiters tend to favour internal career mobility (15% against 6% in 2018).

### CANDIDATS / CANDIDATES

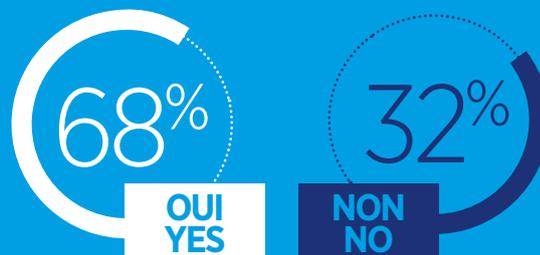
## 2018

Avez-vous changé d'emploi l'année passée ?  
Have you changed job?

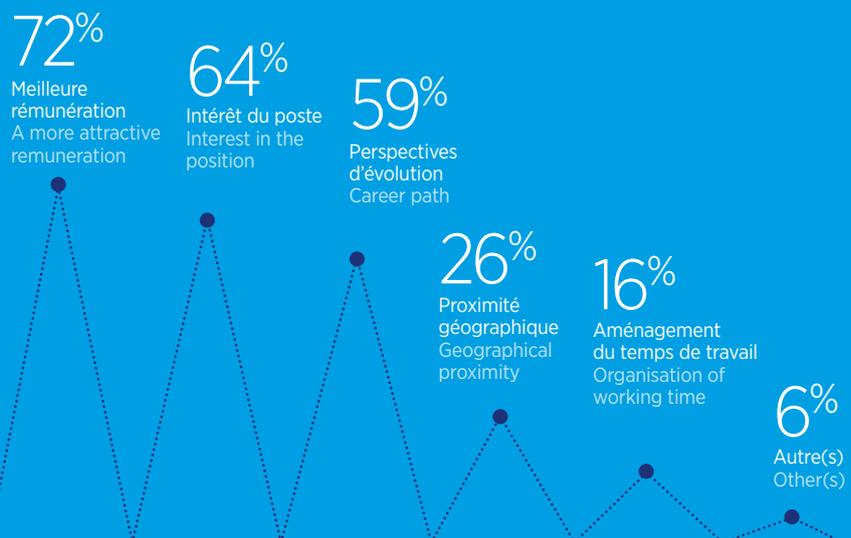


## 2019

Envisagez-vous de changer d'emploi ? Are you planning to change job?



Si oui, pour quelle(s) raison(s) ? If yes, why?



# 68%

DES CANDIDATS SOUHAITENT  
CHANGER D'EMPLOI EN 2019  
OF CANDIDATES WANT  
TO CHANGE JOB IN 2019

# 78%

DES CLIENTS ENVISAGENT DE  
RECRUTER LA MEME ANNEE  
OF CLIENTS PLAN TO RECRUIT  
IN THE SAME YEAR

## CLIENTS

### 2018

Avez-vous recruté de nouveaux  
collaborateurs l'année passée ?  
Have you recruited new employees?

# 84%



OUI  
YES

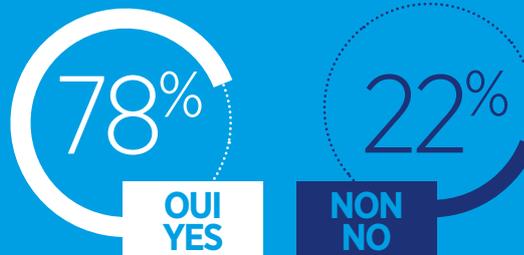
# 16%



NON  
NO

### 2019

Envisagez-vous de recruter de nouveaux collaborateurs cette année ?  
Do you plan to recruit new employees?



Si oui, pour quelle(s) raison(s) ?  
If so, why?

# 11%

Remplacement suite  
à une démission  
Replacement following  
resignation or dismissal

# 11%

Remplacement suite à  
un départ à la retraite  
Replacement  
following a retirement

# 15%

Remplacement suite à  
une évolution en interne  
Replacement following  
an internal promotion

# 63%

Accroissement  
de votre activité  
Increase of your business

# LES FREELANCES AU LUXEMBOURG UN MODELE PLEBISCITE PAR LES ENTREPRISES

## FREELANCERS IN LUXEMBOURG A SOLUTION ENDORSED BY COMPANIES

Les avantages et les inconvénients de la vie de freelance au Luxembourg sont perçus de manière relativement identique par les salariés et les freelances. La liberté d'organisation, la variété des missions ou les revenus jugés plus élevés attirent. A contrario, la nécessité de prospecter et les réticences liées aux tâches administratives peuvent freiner les candidats. Les Développeurs informatiques confirmés (3 à 5 ans d'expérience) et les Managers expérimentés (+ de 20 ans d'expérience) sont ceux qui osent le plus franchir le cap pour donner un nouvel élan à leur carrière, principalement dans le conseil et la gestion de projets.

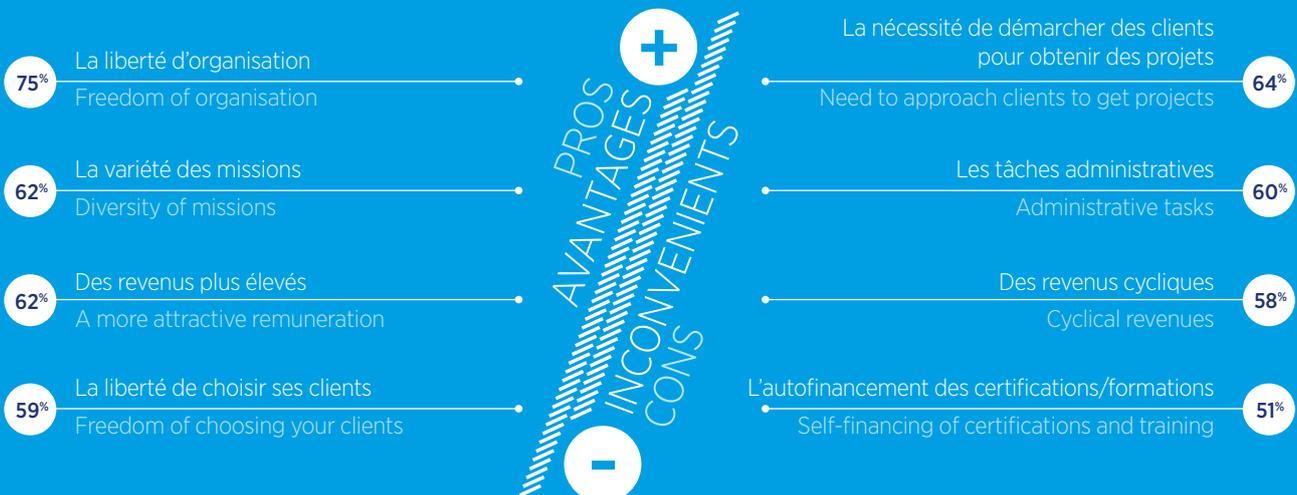
The pros and cons of a freelancer life in Luxembourg are perceived identically by employees and freelancers. The freedom of organisation, the diversity of missions or a more attractive remuneration seduce. On the other hand, the need to prospect and the reluctance to carry out administrative tasks may hinder candidates. Experienced IT developers (3 to 5 years of experience) and Managers (more than 20 years of experience) are the most daring to take the next step to reach their career path, mainly in consulting and project management.

### CANDIDATS / CANDIDATES

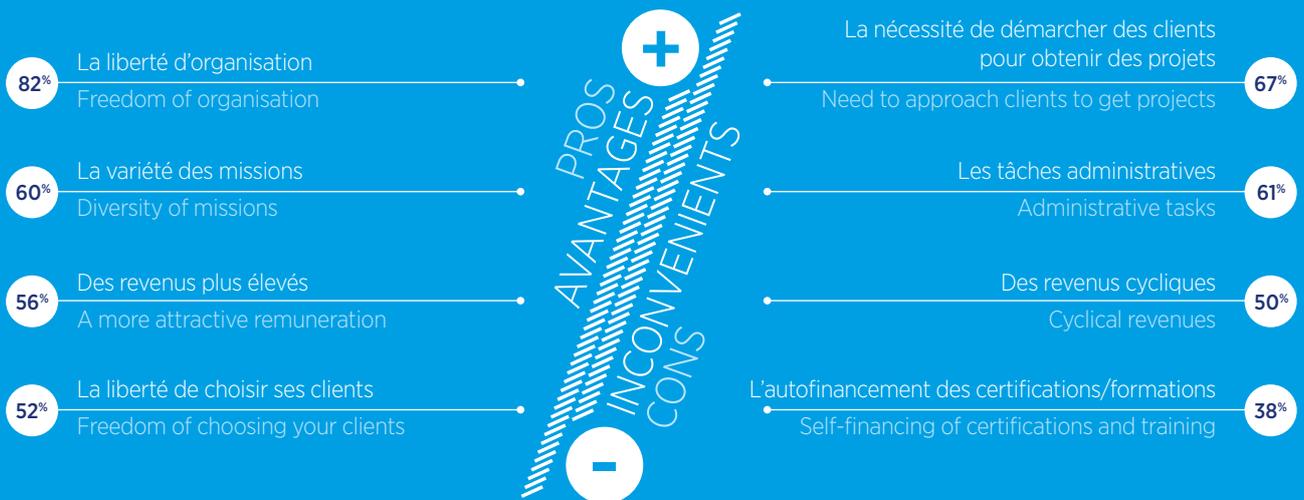
**29%** DES SALARIES ENVISAGENT DE DEVENIR UN JOUR FREELANCE  
OF EMPLOYEES PLAN TO BECOME A FREELANCER

**71%** DES FREELANCES SONT OUVERTS A OCCUPER UN EMPLOI  
SALARIE DANS LES DEUX ANS A VENIR  
OF FREELANCERS ARE OPEN TO BECOME EMPLOYEES WITHIN  
THE NEXT TWO YEARS

#### Avantages et inconvénients d'être freelance, vus par les freelances (top 4) Pros and cons of being freelancer, seen by the freelancers (top 4)



**Avantages et inconvénients d'être freelance, vus par les salariés (top 4)**  
**Pros and cons of being freelancer, seen by the employees (top 4)**



Le recours à des freelances au Luxembourg représente, depuis quelques années, un véritable réflexe de la part des entreprises. En effet, 53% des clients interrogés, ayant recours à des consultants externes, affirment engager des freelances. Pour trouver les meilleurs experts, les entreprises ont recours aux sociétés de services partenaires (65%) ou aux recommandations en interne pour près d'un cas sur deux.

The use of freelancers in Luxembourg has become an automatism for companies in recent years. Indeed, 53% of our respondents who recruit external consultants hire freelancers. To find the best talents, we note the use of service providers partnerships (65%) or internal recommendations for nearly one case out of two.

## CLIENTS

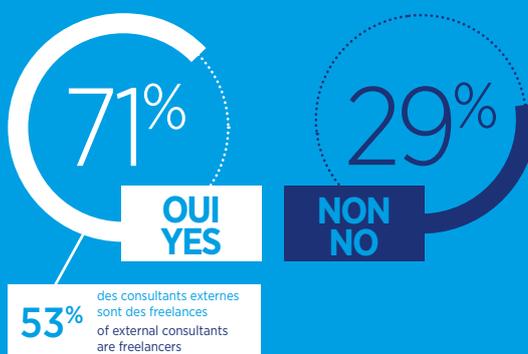
71%

DES ENTREPRISES ONT RECOURS A DES CONSULTANTS EXTERNES  
OF CLIENTS USE EXTERNAL CONSULTANTS

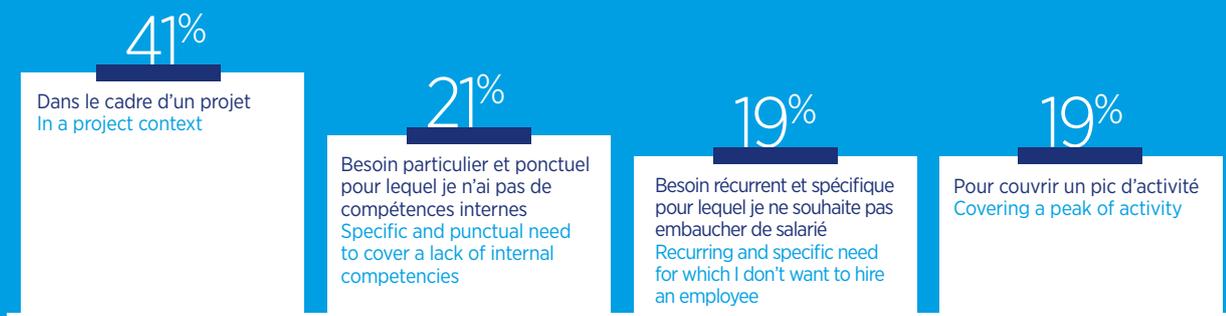
34%

PENSENT ACCELERER LE RECOURS A DES CONSULTANTS EXTERNES DANS LES 12 PROCHAINS MOIS  
EXPECT TO USE MORE EXTERNAL CONSULTANTS WITHIN THE NEXT 12 MONTHS

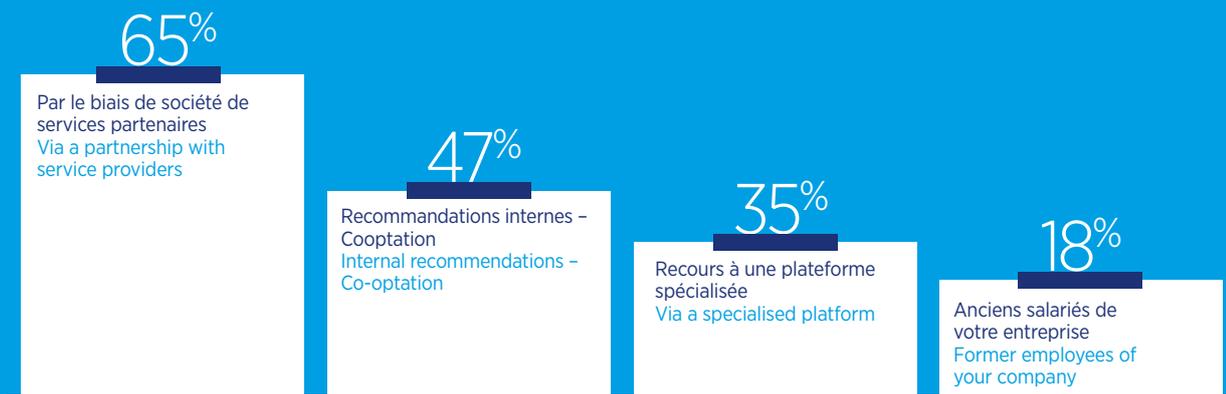
Avez-vous recours à des consultants externes ?  
Do you use external consultants ?



Dans quel cadre avez-vous recours à des freelances ? / In which context do you use freelancers?



Comment trouvez-vous les freelances avec qui vous travaillez ? / How do you find the freelancers you work with?





# PARTIE 2 / PART 2

ANALYSE DES SECTEURS D'ACTIVITE  
ET GRILLES DE REMUNERATION

ANALYSIS AND SALARY GRIDS BY SECTOR

ARCHITECTURE

ASSISTANAT & SECRETARIAT / PA & SECRETARIAL

BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS / CONSTRUCTION

BUREAUX D'INGENIEURS-CONSEILS / ENGINEERING CONSULTANCY FIRMS

COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION /  
SALES & MARKETING

FINANCE & COMPTABILITE / ACCOUNTANCY & FINANCE

FINANCE SERVICES

GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE /  
THERMAL & ELECTRICAL ENGINEERING

IMMOBILIER PRIVE / PROPERTY

INDUSTRIE & INGENIERIE / INDUSTRY & ENGINEERING

INFORMATIQUE & TELECOMS / IT & TELECOMS

IT SERVICES

RESSOURCES HUMAINES / HUMAN RESOURCES

SERVICES FINANCIERS & BANQUE / FINANCIAL SERVICES & BANKING

SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE /  
SUPPLY CHAIN, PURCHASES & LOGISTICS

TAX & LEGAL



# ARCHITECTURE



## UN SECTEUR EN MOUVEMENT

### EVOLUTION DU MARCHÉ

La mutation du secteur est encouragée par les avancées technologiques et l'attractivité des projets de construction profitez au domaine. Une réelle impulsion est donnée à la construction de bureaux, à la construction résidentielle et à la construction de commerces, en particulier sur les secteurs de la Cloche d'Or et du Kirchberg. En dehors de la capitale, un intérêt particulier est porté sur la construction de bâtiments mixtes, notamment à Belval, avec le centre commercial Plaza et ses 245 logements. Les bureaux d'Architecture redoublent d'originalité et proposent des concepts toujours plus innovants. L'envergure des projets et l'esthétisme des constructions attirent les architectes étrangers les plus ambitieux qui n'hésitent pas à mettre leurs compétences en commun. L'indexation des salaires a entraîné une légère hausse des rémunérations, toutefois sans évolution majeure.

Par ailleurs, on constate une tendance grandissante à « l'Ecoconstruction » qui séduit pour sa performance énergétique optimale et l'esthétique de ses bâtiments. Les énergies renouvelables et les ressources naturelles locales sont désormais favorisées. Pour répondre à cette demande croissante, les bureaux d'architecture adaptent leur façon de travailler, intègrent de nouveaux outils et mettent en place de réelles actions. Le BIM est désormais favorisé et n'est, à ce jour, plus perçu comme une nouveauté mais comme une évolution logique et intuitive de notre façon de conceptualiser et de construire notre environnement.

### VISION POUR L'AVENIR

Ce secteur est en plein essor. Aujourd'hui, de nombreux projets redessinent le paysage de la capitale luxembourgeoise et de ses environs. Les sens pratique et esthétique sont en compétition et c'est grâce à la singularité de ses projets de construction que le Luxembourg attire de plus en plus d'Architectes venus du monde entier. En parallèle, la démocratisation du BIM et son intégration dans les processus de travail donnent lieu à une évolution nécessaire et positive des postes.

## A SECTOR IN MOTION

### MARKET OVERVIEW

The transformation of the Architecture sector is encouraged by technological advances and the emergence of new trends. The attractiveness of construction projects in Luxembourg is favorable to the architectural market. A real impulse is given to residential construction, offices and shops, especially in the areas of Cloche d'Or and Kirchberg. Outside the capital, there is a particular interest in the construction of mixed buildings, particularly in Belval, with the Plaza shopping center and its 245 housing units. Architectural offices show originality and offer increasing innovative concepts and design. Projects scale and building construction appearances and attract the most ambitious foreign architects, who gather in short-lived associations. The salary index results in a slight increase in wages, without major changes.

In addition, there is a growing trend towards «Ecoconstruction» which appeals for the optimal energy performance of buildings. To meet this growing demand, architectural offices adapt their way of working and tend towards the integration of new tools. They are indeed more and more to affirm their willingness to move on to the BIM, which is no longer seen as a new concept but a logical and intuitive evolution of how we conceptualise and build our built environment.

### VISION FOR THE FUTURE

The Architecture sector is booming. Today, many projects redraw the landscape of the Luxembourg capital and its surroundings. The practical and aesthetic senses are in competition and it is from the singularity of its construction projects that Luxembourg attracts more and more Architects from all around the world. At the same time, the democratisation of the BIM and its integration into the work processes leads to a necessary and positive evolution of the positions.

0-3

3-5

5-8

&gt; 8

## ARCHITECTURE

Responsable d'agence / Agency manager	NS		NS		NS		85	110
Chef de projets / Project manager	35	45	43	56	54	66	64	75
Architecte / Architect	35	40	39	46	44	56	54	67
Urbaniste / Urban planner	30	36	35	41	40	46	44	51
Economiste / Economist	35	40	39	46	45	56	54	67
Dessinateur-Projeteur / Draftsman	30	33	32	36	35	41	40	43
Dessinateur-Modeleur BIM / BIM Designer	32	36	NS		NS		NS	
BIM Manager	50	60	NS		NS		NS	
BIM Coordinateur / BIM Coordinator	40	50	NS		NS		NS	

## ARCHITECTURE D'INTERIEUR / INTERIOR ARCHITECTURE

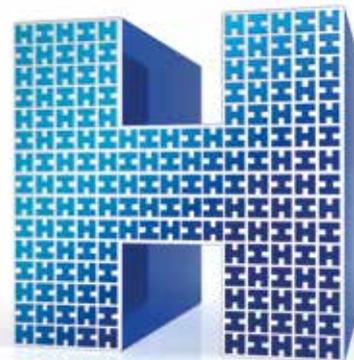
Responsable d'agence / Agency manager	NS		NS		NS		85	110
Chef de projets / Project manager	30	36	35	39	38	43	42	51
Architecte d'intérieur / Interior architect	29	33	32	36	35	42	40	46
Space planner	29	32	32	36	35	39	38	41
Dessinateur-Projeteur / Draftsman	28	31	30	32	32	36	35	39

## Dessinateur-Modeleur BIM

Ce profil est un expert 3D. Il travaille sur des projets de construction dont il réalise les maquettes en trois dimensions comprenant l'architecture du bâtiment, la stabilité et les techniques spéciales. Pour ce faire, ce profil doit avoir une bonne connaissance des process de construction et une certaine compréhension technique. Idéalement, il maîtrise les logiciels spécifiques pour la modélisation 3D (Revit, Allplan ou Archicad). Les Dessinateurs-Modeleurs disposant de bonnes connaissances en allemand et bénéficiant d'une première expérience en matière de BIM sont très prisés au Luxembourg.

## BIM Designer

As a 3D expert, the BIM Designer works on construction projects, which he builds in three dimensions including building architecture, stability and special techniques. To achieve this task, the Designer-Modeler must have a good command of construction processes and a good technical understanding. He masters ideally the following softwares: REVIT, ALLPLAN, or ARCHICAD. A Designer-Modeler with good knowledge of German, with a first experience in BIM is particularly popular in the Luxembourg place.



# ASSISTANAT & SECRETARIAT PA & SECRETARIAL



## UN SECTEUR DYNAMIQUE

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur de l'Assistanat offre de nombreuses opportunités : différentes typologies de métiers, de secteurs d'activité et de réelles évolutions de carrière (Assistant administratif, juridique, commercial, RH, Office management, etc.). Les profils possédant de solides compétences informatiques et linguistiques sont très prisés des recruteurs. On note également une forte tendance des entreprises du marché à cibler des candidats bénéficiant déjà d'une expérience dans le secteur d'activité.

Les entreprises, bien que de plus en plus exigeantes lors des recrutements, sont prêtes à revoir les rémunérations à la hausse pour attirer et retenir ces profils. En fonction de la séniorité et des missions occupées, les candidats peuvent prétendre à des rémunérations intéressantes.

### VISION POUR L'AVENIR

Les métiers de l'Assistanat ont encore de belles années devant eux et ce, malgré l'émergence de la digitalisation et de l'Intelligence Artificielle. Les candidats maîtrisant plusieurs langues, possédant de bonnes compétences informatiques et issus de formation Bac+3 en Assistanat sont très recherchés. Leur évolution peut être rapide, tant en termes de responsabilités que de rémunération. Les opportunités sur le marché devraient forcer les entreprises à faire des efforts pour attirer et retenir ces candidats.

## A FAST GROWING SECTOR

### MARKET OVERVIEW

The Assistant sector offers many opportunities in terms of positions, activities and development (administrative, legal, commercial, HR, office management, etc.). Candidates with strong computer skills, languages and ideally from the same industry are the most sought by the recruiters.

Even if companies, are more and more demanding in terms of recruitment. They are ready to make efforts in terms of salaries and package to attract and retain these profiles. Depending on their experience and their responsibilities, candidates can pretend to higher salaries.

### VISION FOR THE FUTURE

Beautiful days ahead. It is not time to panic by seeing the Artificial intelligence and the digitalization coming on the market. Candidates with a bachelor degree in assistantship, multilingual and with strong computer skills are the most expected. Their career development can be fast both in terms of responsibility and salary. The opportunities offered by the market will force companies to make efforts to attract and retain these candidates.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

### ASSISTANT DE DIRECTION - PROFILS BILINGUES / EXECUTIVE ASSISTANT - BILINGUAL PROFILES

Assistant personnel / Personal Assistant	30	33	33	36	36	42	42	46
Assistant de bureau / Office manager	30	33	33	40	40	45	45	54
Assistant de direction / Executive assistant	31	34	34	40	40	45	45	55

### ASSISTANT DE DIRECTION - PROFILS MULTILINGUES / EXECUTIVE ASSISTANT - MULTILINGUAL PROFILES

Assistant personnel / Personal assistant	32	34	34	40	40	45	45	50
Assistant de bureau / Office manager	32	35	35	42	42	48	48	56
Assistant de direction / Executive assistant	32	35	35	42	42	50	50	60

### FONCTIONS SUPPORT - PROFILS BILINGUES / SUPPORT FUNCTIONS - BILINGUAL PROFILES

Réceptionniste / Receptionist	30	32	32	34	34	38	38	40
Assistant administratif / Administrative assistant	30	32	32	34	34	38	38	40

### FONCTIONS SUPPORT - PROFILS MULTILINGUES / SUPPORT FUNCTIONS - MULTILINGUAL PROFILES

Réceptionniste / Receptionist	30	33	33	36	36	39	39	42
Assistant administratif / Administrative assistant	30	33	33	36	36	40	40	43

### ASSISTANT SPECIALISE - PROFILS BILINGUES / SPECIALISED ASSISTANT - BILINGUAL PROFILES

Assistant juridique / Legal assistant	30	33	33	36	36	42	42	45
Assistant RH / HR assistant	30	33	33	38	38	43	43	48
Assistant de gestion / Management assistant	30	33	33	36	36	40	40	44
Assistant commercial / Commercial assistant	30	33	33	36	36	42	42	45
Secrétaire de chantier / Construction secretary	30	33	33	35	35	38	38	44

### ASSISTANT SPECIALISE - PROFILS MULTILINGUES / SPECIALISED ASSISTANT - MULTILINGUAL PROFILES

Assistant juridique / Legal assistant	30	34	34	38	38	43	43	48
Assistant RH / HR assistant	30	34	34	40	40	45	45	50
Assistant de gestion / Management assistant	30	34	34	38	38	41	41	45
Assistant commercial / Commercial assistant	30	34	34	36	36	42	42	46
Secrétaire de chantier / Construction secretary	30	34	34	36	36	40	40	45

## Assistant de bureau

Rattaché à la Direction Générale, ce profil assure la coordination entre les partenaires de l'entreprise, le suivi et le reporting. Il occupe une fonction d'encadrement et de relais de l'information dans l'entreprise. Outre le savoir-faire technique et informatique, ce profil doit posséder d'excellentes compétences linguistiques, de bonnes capacités de communication, être polyvalent et organisé.

## Office manager

Attached to the Managing board, the Office manager ensures the smooth running of an office on a day-to-day basis. He coordinates the office activities. He holds a position of controlling and dispatching the information in the company. His tasks are therefore multiple. In addition to technical and IT know-how, the Office manager must have excellent language and communication skills, be versatile and organised.

# BATIMENT & TRAVAUX PUBLICS CONSTRUCTION



## UN SECTEUR QUI NE FLECHIT PAS

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur de la Construction au Grand-Duché poursuit sa croissance. Les grands projets de bâtiments, de bureaux et de résidences entamés ces dernières années, notamment sur le Ban de Gasperich et dans le centre-ville du Luxembourg, suscitent le développement des entreprises de parachèvement. L'activité s'accroît, les recrutements augmentent et cela profite aux profils en Second Œuvre. Cependant, les entreprises fraîchement implantées peinent à se faire une place sur le marché.

La conjoncture économique favorable du pays conforte la robustesse du marché des résidences et des maisons qui reste le secteur phare de la Construction au Luxembourg. Tandis que le secteur du Bâtiment continue de se développer, les infrastructures suivent la cadence avec des rénovations de voiries et routes, mais leur développement reste plus mesuré.

L'instabilité qu'a connu le secteur au Luxembourg l'année précédente disparaît peu à peu. En effet, chaque partie prenante a pris conscience de la dangerosité de la surenchère. La politique de rémunération du secteur demeure inchangée. Attirer et retenir les meilleurs profils reste difficile, notamment lorsque ces derniers sont désormais méfiants. Le rôle de conseil en recrutement prend ici tout son sens. Les profils d'Ingénieur études, Métreur et Deviseur figurent parmi les plus prisés. Les entreprises ne s'intéressent plus nécessairement aux profils bénéficiant d'une expérience au Grand-Duché, mais à ceux capables d'apporter une réelle valeur ajoutée.

### VISION POUR L'AVENIR

Les nombreux projets en études, notamment le développement du Kirchberg et les divers projets industriels dans le sud du pays, permettent au marché de rester dynamique. La pénurie des compétences devrait perdurer. Les entreprises s'ouvrent désormais aux reconversions professionnelles, développent de nouvelles manières d'attirer et de fidéliser les collaborateurs (projets intéressants, davantage de flexibilité, environnement de travail agréable, etc.). Ces éléments devraient conforter le dynamisme du secteur.

## AN UNSLOWDOWN SECTOR

### MARKET OVERVIEW

The Construction sector in Luxembourg continues to grow. Major building projects that have begun in recent years, particularly at Ban de Gasperich and in the city center of Luxembourg, are leading to the development of secondary works companies. The increase of activity in this sector can testify; which is a good sign for the secondary work profiles. However, we remain in a market where it is increasingly difficult for outsider companies to find a place.

The country's favorable economic situation confirms the robustness of the residential and housing market, which remains the main Construction sector in Luxembourg. While the Building sector believes, the infrastructure is trying to keep pace with renovations of roads, but its development remains more measured.

The musical chair game that Luxembourg experienced last year is ending. Indeed each stakeholder has become aware of the danger of overbidding. The remuneration policy remains unchanged. Attracting and retaining the best profiles remains difficult, especially since these profiles are now distrustful of companies. The role of a partner's recruitment consultant here makes sense. Quantity surveyor and Cost engineer profiles are the most popular. Companies are now opening up to those who do not necessarily have experience in the Grand Duchy but who can bring real added value.

### VISION FOR THE FUTURE

The market is not about to slow down considering the big projects in studies. We are thinking, among other things, of the development of Kirchberg and the various industrial projects in the south of the country. The skills shortage should always be felt. But the openness of companies to professional retraining as well as their willingness to develop new levers of attraction and loyalty especially by projects that are always more technically interesting, by more flexibility and a better working environment, should reinforce the dynamism of the sector.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## ENTREPRISE GENERALE - BATIMENT / CONSTRUCTION COMPANY

Responsable d'exploitation / Operations manager	90	95	95	110	110	150	>150	
Directeur de travaux / Construction director	80	90	90	105	105	120	>120	
Ingénieur - Chef de projets / Engineer - Project manager	50	60	60	65	65	75	>75	
Ingénieur travaux / Construction engineer	35	42	42	55	55	65	>65	
Conducteur principal / Construction principal manager	48	55	55	60	60	65	>65	
Conducteur de travaux / Construction manager	30	35	35	45	45	55	55	65
BIM Manager	50	60	>60		NS		NS	
Ingénieur études de prix / Cost estimation engineer	35	40	40	50	50	60	>75	
Technicien études de prix / Cost estimation technician	29	35	35	40	40	50	50	75
Ingénieur méthodes / Methods engineer	32	40	40	50	50	58	58	80
Mètreur / Quantity surveyor	28	35	35	40	40	45	45	65
Chef de chantier / Site manager	28	35	35	40	40	55	55	70

## TRAVAUX PUBLICS ET GENIE CIVIL / PUBLIC WORKS AND CIVIL ENGINEERING

Responsable centre de profits / Profit center manager	80	85	85	95	95	105	>105	
Directeur de travaux / Construction director	75	80	80	90	90	100	>100	
Ingénieur principal / Principal engineer	50	60	60	65	65	75	>75	
Ingénieur travaux / Construction engineer	35	42	42	55	55	65	>65	
Conducteur de travaux / Construction manager	30	35	35	45	45	55	55	65
Ingénieur études de prix / Cost estimation engineer	35	40	40	50	50	60	>75	
Technicien études de prix / Cost estimation technician	29	35	35	40	40	50	50	75
Mètreur / Quantity surveyor	28	35	35	40	40	45	45	65
Chef de chantier / Site manager	28	35	35	40	40	55	55	70

## SECOND ŒUVRE / INTERIOR WORK

Directeur de travaux / Construction director	75	80	80	85	85	95	>95	
Ingénieur travaux / Construction engineer	33	38	38	45	45	55	55	70
Conducteur de travaux / Construction manager	30	35	35	40	40	50	>50	
Chargé d'affaires* / Business developer*	30	38	38	45	45	55	>55	
Mètreur - Technicien EDP / Quantity surveyor	30	35	35	40	40	50	>50	
Chef de chantier / Site manager	28	35	35	40	40	45	45	60

\* rémunération fixe - variable non intégré

\* fixed component - non-integrated variable remuneration

## Ingénieur études de prix

Cette fonction est la plus stratégique dans un projet de construction et est au cœur des problématiques de recrutement des acteurs du secteur. Les profils en calcul et soumission sont très recherchés et bénéficient d'une énorme marge de manœuvre à l'embauche.

Les meilleurs chantiers sont gagnés par les entreprises qui possèdent les meilleurs Deviseurs. Ces derniers ont un rôle essentiel quant à la rentabilité d'un projet de construction. Ils calculent et déterminent les différents coûts globaux des projets afin d'établir l'offre de prix la plus intéressante possible au client.

## Cost estimation engineer

It is the most strategic position in the heart of recruitment issues for all Construction stakeholders. These profiles in Luxembourg are very sought after and the bargaining power at the hiring is at the highest.

The best construction projects are earned by companies that own the best Cost estimation engineers. These profiles have in fact a vital function in the profitability of a construction project. They calculate and determine the various costs of the project as a whole in order to establish the most interesting price offer to the client.

# BUREAUX D'INGENIEURS-CONSEILS ENGINEERING CONSULTANCY FIRMS



## LA CONSTRUCTION MISE A L'HONNEUR

### EVOLUTION DU MARCHÉ

De par la diversité de ses projets de construction en matière de structures et d'infrastructures qui ne cessent de s'accroître, le Luxembourg se démarque de ses voisins européens. L'Etat a compris que l'aménagement du territoire était devenu une nécessité. L'initiation du projet de construction du tramway en est l'exemple parfait. Projet pour lequel le Luxembourg se voit décerner le titre de « Projet de l'année 2018 » à l'occasion de la 12<sup>e</sup> édition des « Global Light Rail Awards ». L'approbation de la liste des nouveaux grands projets d'infrastructure par la Chambre des députés le 6 juillet 2018, confirme que l'état luxembourgeois devra continuer de réaliser des investissements considérables dans les infrastructures. Les bureaux d'études n'ont ainsi aucun souci à se faire concernant leur pérennité, certains se voient même contraints de refuser des projets par manque de temps et de moyens. Cet état de grâce est toutefois affecté par deux problèmes majeurs que le Luxembourg ne peut plus ignorer : le manque de main-d'œuvre qualifiée et la mobilité frontalière devenue extrêmement compliquée ; la saturation de l'axe A31 en témoigne. Les besoins en personnel sur des fonctions du type Economiste, Ingénieur, Chef de projets, ne cessent de croître. Les acteurs du recrutement sont davantage sollicités et redoublent d'efforts pour attirer les profils rares, la rémunération n'étant plus l'unique levier de motivation.

### VISION POUR L'AVENIR

Pour pouvoir mener à bien leur activité et répondre à la demande croissante du marché, les bureaux d'études ont besoin de recruter. Une réflexion s'avère nécessaire quant aux moyens à mettre en œuvre pour attirer et fidéliser la population frontalière qualifiée, en adaptant par exemple les axes autoroutiers ou en revoyant la politique de rémunération. Cette réflexion porte également sur les actions à mettre en place afin de sensibiliser la jeunesse luxembourgeoise aux métiers de la Construction et casser l'image qu'elle pourrait avoir.

## CONSTRUCTION IS HIGHLIGHTED

### MARKET OVERVIEW

Due to the diversity of its construction projects in terms of structure and infrastructure which are constantly increasing, Luxembourg stands out from its European neighbors. The State has understood that spatial planning had become a necessity. The initiation of the tram construction project is the perfect example. Project for which Luxembourg won the «Project of the Year 2018 award» at the «Global Light Rail Awards». The approval of the list of new major infrastructure projects by the Chamber of Deputies on 6 July 2018 confirms that the Luxembourg state will have to continue to make significant investments in infrastructure. The design offices have no worries about their durability, some even being forced to refuse projects for lack of time and resources. This state of grace, however, is affected by two major problems that Luxembourg can no longer ignore: the lack of skilled labor and the border mobility that has become extremely complicated, especially for the population circulating daily on the axis A31. The need of profiles like Economist, Engineer and Project manager, continue to grow. Recruitment actors are more in demand and must redouble their efforts to attract shortage profiles, as compensation is no longer the only factor of persuasion.

### VISION FOR THE FUTURE

To be able to carry out their activity and to answer the increasing demand of the market, the design offices need to recruit. A strategic thinking is needed on the ways to attract and retain the qualified border population, for example by adapting highways or by reviewing the remuneration policy. This reflection also focuses on the actions to be put in place in order to sensitise the Luxembourg youth to the buildings trades, and come to break the wrong image that it could make of it.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

Administrateur  
associé - Responsable /  
Associate administrator

NS

NS

NS

&gt; 115

Chef de projets /  
Project manager

38

47

45

58

57

66

65

80

Ingénieur d'études /  
Design engineer

36

43

42

47

45

48

58

66

Technicien d'études /  
Design technician

32

37

36

43

42

46

46

61

Economiste de la  
construction /  
Building economist

36

42

42

46

46

59

58

71

Dessinateur-Projeteur /  
Draftsman

30

34

34

37

36

41

40

53

Géomètre - Topographe /  
Surveyor - Topographer

35

42

42

47

46

58

58

65

Ingénieur bureau de contrôle /  
Control office engineer

35

42

41

47

46

59

58

65

BIM Manager

52

62

NS

NS

NS

BIM Coordinateur /  
BIM Coordinator

44

48

NS

NS

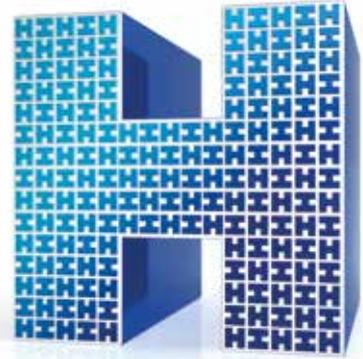
NS

## Economiste de la construction

Il a pour mission de chiffrer et de répartir l'ensemble des coûts relatifs à la réalisation d'un ouvrage. Son rôle est essentiel puisqu'il garantit la justesse de ses estimations et la faisabilité technique et financière d'un projet. Doté d'une réelle expertise technique, il définit la quantité de matériaux, le matériel et la main-d'œuvre nécessaires à la réalisation du projet de construction. Il adopte une vision globale et détaillée des coûts, et peut ainsi proposer des solutions lorsque des difficultés techniques ou économiques surviennent. Les Economistes franco-allemands avec cinq années d'expérience sont prisés à Luxembourg.

## Building economist

Its mission is to quantify and allocate all the costs relating to the realisation of a work. Its role is essential since it guarantees the technical and financial feasibility of a project via the accuracy of its estimates. With a real technical expertise, he defines the quantity of materials and equipment, as well as the cost of labor needed to carry out the construction project. He thus adopts a global and detailed vision of the costs, and he is able to propose solutions when technical or economic difficulties arise. French-German Economists with five years of experience are popular in Luxembourg.



# COMMERCIAL, MARKETING & COMMUNICATION SALES & MARKETING



## DES FORCES DE VENTE TOUJOURS AUTANT SOLLICITEES

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Les forces de vente sont toujours autant recherchées à Luxembourg, tant dans le cadre de créations de poste pour développer des marchés spécifiques que pour saisir les opportunités, notamment via le recrutement d'apporteurs d'affaires. La flexibilité et la mobilité des commerciaux sont au cœur des débats. Les industries à l'export exigent des profils dédiés à une zone géographique spécifique (Europe du Sud, Moyen-Orient, etc.) tandis que les entreprises locales recherchent des commerciaux qui rendent visite à leurs clients 5 jours par semaine sur tout ou partie du territoire luxembourgeois. Du fait des différents systèmes fiscaux régionaux, les entreprises doivent rester vigilantes afin de réguler les déplacements de leurs collaborateurs en dehors des frontières luxembourgeoises.

La partie variable reste un élément clé de la négociation, dès la proposition d'embauche. Au-delà du véhicule de fonction (très souvent inclus dans le package salarial), les entreprises proposent un système de commissionnement de plus en plus précis, établi en fonction d'objectifs liés à la performance individuelle, d'équipe et d'entreprise et de plus en plus monitoré par des rapports de KPIs automatisés. Elles poursuivent leurs efforts pour offrir aux commerciaux des conditions optimales à l'exercice de leur fonction (carte bancaire personnelle pour les frais de déplacement, assurance, carte de carburant internationale, etc.). Les profils recherchés continuent à être les linguistes (principalement germanophones) et les commerciaux techniques possédant une expertise reconnue de leurs produits et/ou services.

### VISION POUR L'AVENIR

Les métiers du Marketing ont le vent en poupe. Proche de la force de vente, l'équipe marketing devra réfléchir comme une direction commerciale pour proposer des outils et des plans marketing toujours plus performants. Le Marketing devrait aussi se rapprocher de plus en plus de la fonction RH pour travailler sur les sujets liés à la marque employeur et à l'attraction des talents.

## SALES PROFILES STILL MOST WANTED

### MARKET OVERVIEW

Sales forces are still in great demand in Luxembourg, both in the context of job creation to develop specific markets and to seize opportunities particularly through the recruitment of business providers. The question of flexibility, and therefore the travel of sales representatives are the center of the discussion. Export industries require profiles dedicated only to a specific geographical area (Southern Europe, Middle East, etc.), while local companies require sales representatives to visit their customers 5 days a week in all or part of Luxembourg. Due to the different regional tax systems, companies must be vigilant to regulate the movement of their employees outside Luxembourg's borders as effectively as possible.

Regarding remuneration, the variable part of the salary package is undoubtedly a key factor of the negotiation. In addition to the company car (often included in the salary package), companies offer an increasingly precise commissioning system, established according to individual, team and company performance and monitored by KPIs reports. They continue their efforts to offer to sales representatives optimal conditions for the exercise of their profession (personal bank card for travel expenses, insurance, international fuel card, etc.). The most wanted profiles are still the linguists (mainly German-speaking) and technical salespeople who have recognised expertise in their product and/or service.

### VISION FOR THE FUTURE

Marketing professions are uprising. Always close to the sales business line, the marketing team will have to think like a Sales manager to offer more powerful tools and marketing plans. In the future, we anticipate a marketing trend to move closer to the Human Resources department for all topics related to corporate image or talent attraction.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## INDUSTRIE MANUFACTURIERE / MANUFACTURING INDUSTRY

Commercial interne trilingue / Trilingual inside sales	33	36	36	40	40	45	45	48
Technico-commercial itinérant / Technical sales representative	35	38	38	44	44	55	55	60
Responsable de zone / Area sales manager	45	50	50	60	60	72	72	90
Chef de produit / Sales & Product manager	45	50	50	65	65	75	75	85
Ingénieur commercial / Sales engineer	45	50	50	65	65	75	75	90
Directeur commercial / Sales director	NS		NS		75	95	95	130
Responsable marketing produit / Product & Marketing coordinator	35	42	42	48	48	55	55	65
Chargé de marketing & communication / Marketing & Communication officer	30	36	36	40	40	45	45	50

## BATIMENT-CONSTRUCTION / BUILDING INDUSTRY

Technico-commercial itinérant / Technical sales representative	33	36	32	39	36	42	42	45
Directeur commercial / Sales Director	NS		NS		70	90	90	125
Chargé de marketing & communication / Marketing & Communication executive	30	34	34	39	39	44	44	48

## INFORMATIQUE / IT

Avant-vente / Pre-Sales	41	46	46	61	61	76	66	86
Gestionnaire des comptes senior / Senior account manager	NS		NS		76	87	87	112
Gestionnaire des comptes / Account manager	36	46	51	61	61	72	NS	
Directeur des ventes / Sales manager	NS		NS		92	112	112	153
Responsable Marketing / Marketing manager	36	46	41	51	51	61	82	102

## COMMERCE DE DETAIL / RETAIL

## MODE &amp; LUXE / FASHION &amp; LUXURY INDUSTRY

Vendeur / Salesman	25	30	27	32	30	35	33	37
Assistant responsable magasin / Assistant Store manager	26	32	27	35	32	39	37	43
Responsable de boutique / Store manager	NS		30	45	34	48	39	60
Directeur régional des ventes / Area sales manager	NS		NS		36	48	45	60

## AUTOMOBILE / AUTOMOTIVE INDUSTRY

Commercial Showroom	36	41	41	56	51	66	56	76
Gestionnaire leasing / Account manager leasing	33	39	43	51	51	56	56	76
Gestionnaire de parc et flotte automobile / Sales fleet manager	37	43	41	56	51	66	66	82
Chef des ventes / Head of sales	NS		NS		61	82	92	112

## AUTRE / OTHER

Représentant commercial / Sales representative	36	40	42	48	55	65	60	70
Chargé d'affaires / Account manager	30	37	32	39	35	55	45	65
Responsable marketing / Marketing manager	30	35	33	36	37	42	40	55

## Responsible marketing Retail

Doté d'une véritable sensibilité pour l'expérience client, le Responsable marketing dans le secteur du Retail doit accroître l'attractivité, la visibilité et la notoriété d'une marque tout en veillant au développement et à la rentabilité des ventes dans le respect du budget qui lui a été confié. Il est chargé de définir une campagne marketing impliquant d'organiser des événements, de développer des actions promotionnelles en ligne et hors ligne et de lancer des produits dans une démarche innovatrice. Le Responsable marketing doit être doté de grandes qualités d'écoute, de créativité, doit posséder un esprit vif et avoir une réflexion stratégique.

## Retail Marketing manager

Having real sensitivity for the customer experience, the Marketing manager has to optimise a fixed budget in order to increase the attractiveness, visibility and notoriety of a brand while ensuring the development and profitability of sales. He is responsible for defining a marketing campaign involving organising events, developing on and offline promotional actions and launching products in an innovative approach. We expect the Marketing manager to have strong listening skills, creativity and a sharp and strategic mind.

# FINANCE & COMPTABILITE ACCOUNTANCY & FINANCE



## UN MARCHÉ SOLIDE

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Cette année encore, le marché de l'emploi au Luxembourg connaît une excellente dynamique pour les métiers de la Finance et de la Comptabilité. Plateforme idéale pour lever des capitaux à l'international et attirer les investissements internationaux vers l'Europe, le Luxembourg se classe parmi les centres financiers leaders en Europe. Le pays jouit d'une stabilité économique, sociale et fiscale exemplaire. Sa croissance économique, supérieure à la moyenne de la zone euro, est le fruit de la diversification des produits offerts sur la place financière, mais également de l'internationalité du pays qui en fait un de ses points d'excellence. Ainsi, il agit comme un hub pour les clients internationaux et leur famille, en dirigeant vers le marché européen les investissements issus de l'Asie, du Moyen-Orient ou de l'Amérique du Nord.

L'année 2018 a confirmé la hausse des recrutements au sein de structures type Family office et siège européen de multinationales. Ces embauches concernent surtout des profils en Comptabilité, Contrôle de gestion et Trésorerie, mais également des fonctions d'encadrement.

L'évolution des rémunérations s'est davantage ressentie en 2018, suite aux premières conséquences du Brexit et à l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché.

### VISION POUR L'AVENIR

Comme en 2018, les nombreux clients internationaux continueront d'affluer sur le marché luxembourgeois, ce qui devrait mener à la recherche de profils possédant de solides compétences linguistiques et techniques. Des créations d'emplois au sein de structures nouvellement implantées et en renforcement d'équipes sont à prévoir, notamment pour les postes en Audit, Contrôle de Gestion et Comptabilité.

## A STRONG MARKET

### MARKET OVERVIEW

Since several years, Luxembourg has been experiencing good momentum at the level of employment and more particularly for the jobs in Finance and Accounting. Indeed, the country has become an ideal platform for raising capital and attracting international investment to Europe. Today, Luxembourg ranks among the leading financial centers in Europe. The country enjoys exemplary economic, social and fiscal stability. This stability is based not only on economic growth above the euro area average or the diversification of the products offered in the financial center, but also on the internationality of the financial center, which makes it one of its points of excellence. Luxembourg acts as a hub for international clients and their families, directing investments from Asia, the Middle East or North America to the European market.

The year 2018 confirmed the increase of recruitment for specific structures as Family offices and European headquarters of multinationals. Especially for accounting, controlling and treasury profiles, and as well management functions.

As for the evolution in wages, this one feels a little more in this year 2018 following the arrival and development of new competitors.

### VISION FOR THE FUTURE

As in 2018, many international clients will continue to come into the Luxembourgish market, which will lead to a search for profiles with good linguistic and technical skills. Job creations within newly established structures as well as team reinforcement are to be expected, especially for the positions in Audit, Controlling and Accounting.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## FONCTIONS D'ENCADREMENT / MANAGEMENT FUNCTIONS

Directeur financier / CFO	77	87	87	103	103	123	>120
Responsable administratif et financier / Finance manager	67	77	77	92	92	103	>100
Directeur contrôle de gestion / FP&A manager	72	82	82	92	92	103	>100
Directeur comptable / Head of accounting	67	77	77	87	72	97	>95
Responsable - Chef comptable / Chief accountant	51	62	62	72	87	82	>80
Directeur consolidation / Head of consolidation	77	82	82	92	72	113	>110
Directeur trésorerie / Treasury manager	72	82	82	92	92	113	>110
Directeur audit interne / Head of internal audit	77	92	92	108	108	128	>120
Credit manager	51	62	62	72	72	82	>80

## FONCTIONS OPERATIONNELLES / OPERATIONAL FUNCTIONS

Contrôleur de gestion / Financial controller	41	51	51	67	62	82	82	103
Contrôleur financier / Financial controller	51	72	72	82	82	92	92	113
Analyste financier / Financial analyst	46	56	56	67	67	77	77	97
Comptable unique / General accountant	31	36	36	41	41	56	56	67
Comptable général / General ledger accountant	36	46	46	51	51	56	56	77
Comptable clients / Account receivable	29	31	31	36	36	46	46	56
Comptable fournisseurs / Account payable	29	31	31	36	36	41	41	46
Aide comptable - Assistant comptable / Accountant assistant	28	31	31	36	36	41	41	46
Crédit officer / Collector	31	36	36	46	46	51	51	67
Consolideur / Consolidation accountant	41	46	51	67	67	77	77	92
Trésorier / Treasury officer	36	46	46	56	56	77	82	103
Auditeur interne et externe / Internal & external auditor	36	46	46	67	67	77	77	97
Collaborateur comptable / Accounting staff	36	41	41	51	51	62	62	77
Expert-comptable / Chartered accountant	41	46	46	56	56	67	67	87

## Auditeur interne et externe

L'audit interne est une activité indépendante et objective qui permet de donner à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations.

L'Auditeur externe est employé par un cabinet spécialisé, il doit diagnostiquer la situation d'une entreprise cliente et émettre des recommandations objectives.

Que ce soit en interne ou en externe c'est un métier très formateur, qui permet de belles perspectives de carrière.

L'Auditeur interne et externe est souvent diplômé d'une grande école et dispose d'un Master spécialisé en Finance & comptabilité.

## Internal and external auditor

Internal audit is an independent and objective activity that gives an organisation an assurance on the degree of control of its operations.

The External auditor is employed by a specialised firm, he must diagnose the situation of a client company and make objective recommendations.

Whether internally or externally, it is a very formative job that offers great career prospects.

The internal and external auditor is often graduate from a high school and has a Master degree in Finance and Accounting.



# FINANCE SERVICES



## UN MARCHÉ EN PLEINE MUTATION

### EVOLUTION DU MARCHÉ

L'année 2018 note une évolution du secteur financier à Luxembourg et plus généralement, de la restructuration de son modèle financier.

A l'instar de certains de nos voisins, comme l'Allemagne déjà mature et stable, le secteur financier a encore de la marge sur les sujets du Consulting et du Freelancing. Chaque année, nous notons un engouement plus important quant au recours aux Freelances et aux Consultants externes.

L'évolution du secteur bancaire et la réduction des recrutements en CDI font place à des mandats de consultance allant des profils juniors aux plus expérimentés.

La transformation digitale apparaît désormais comme l'une des préoccupations majeures pour de nombreuses entreprises. Les sociétés mesurent progressivement l'impact et les atouts engendrés par sa mise en place. Ainsi, la digitalisation tend à devenir la pierre angulaire des débats et des projets, tous métiers confondus. En perpétuelle évolution, elle est à la fois gage de compétitivité et de performance, mais aussi un pari pour l'avenir. La mise en place d'une solide stratégie digitale intra-entreprise semble désormais indispensable. Les métiers de la Finance n'y échappent pas.

### VISION POUR L'AVENIR

La transformation des départements financiers s'accélère en raison de la digitalisation du secteur. La dématérialisation des process, le développement des nouvelles technologies au sein des services et la rationalisation des coûts se poursuivent. Afin de pallier ces changements et réorganisations, les sociétés doivent se tourner vers l'externe et se faire accompagner sur leurs besoins de plus en plus précis.

## A CONSTANTLY CHANGING MARKETPLACE

### MARKET OVERVIEW

The Luxembourg market is changing rapidly. 2018 had to face the first signs of a restructuration of its financial model. Unlike some of our neighbors, such as Germany which is already mature and stable, Luxembourg's financial sector still has room for Consulting and Freelancing. We note a growing enthusiasm every year in terms of Freelancers and External consultants consumption.

The reduction of hires on permanent contracts in the banking sector gives to the consulting part of the economy a strong and trustful position on the market.

Digital changes are now among the major concerns for many companies. They are gradually measuring the impact and the advantages generated by its implementation. Digitalisation tends to become the cornerstone of debates and projects, all professions combined. In a constant moving market place, taking the wave, is a guarantee of competitiveness and performance for the companies. The establishment of a solid digital strategy within companies seems now essential. The business of Finance does not escape of it.

### VISION FOR THE FUTURE

These transformations encountered by the financial departments are accelerating due to the market digitalisation. Processes dematerialisation, new technologies development and costs rationalisation are ongoing. To overcome these changes and reorganisations, companies must change their profiles researches and be accompanied and advised on their sharper needs.

0 - 3    3 - 5    5 - 8    > 8

## FONCTIONS OPERATIONNELLES / OPERATIONAL FUNCTIONS

	Taux Journalier Moyen / Average Daily Rate (en € HT/€ plus VAT)			
Comptable / Accountant	540	620	740	830
Contrôleur financier / Financial controller	NS	640	780	990
Business analyst	600	730	880	950
Consultant consolidation / Consolidation consultant	NS	630	770	860
Trésorerie / Cash management	NS	740	860	970
Risk Manager	NS	750	900	1020
Auditeur interne / Internal auditor	NS	670	780	930
Tax consultant	NS	740	880	990
Consultant fusions & acquisitions / Mergers & acquisitions consultant	550	670	800	910
Consultant RH / HR consultant	550	670	800	910
Conseiller légal / Legal counsel	NS	680	830	940
Juriste / Jurist	560	640	800	890
Conducting officer	NS	NS	820	940
AML / KYC analyst	440	530	620	710
Compliance officer	NS	570	680	860

## FONCTION D'ENCADREMENT / MANAGEMENT FUNCTIONS

	Taux Journalier Moyen / Average Daily Rate (en € HT/€ plus VAT)			
Responsable administratif et financier / Administrative and financial manager	NS	780	940	1120
Responsable Tax & Legal / Head of Tax & Legal	NS	NS	NS	1 250
Responsable conformité / Head of compliance	NS	NS	750	980
Responsable risques / Head of risk	NS	NS	950	1150

## TRANSVERSE & FONCTIONNEL / TRANSVERSAL & FUNCTIONAL

	Taux Journalier Moyen / Average Daily Rate (en € HT/€ plus VAT)			
Consultant en projets réglementaires / Regulatory project consultant	NS	650	840	960
<b>Change manager</b>	<b>NS</b>	<b>800</b>	<b>950</b>	<b>1190</b>
Consultant en Conseil et Stratégie / Strategy consultant	NS	NS	980	1240
Manager de transition / Transition manager	NS	800	960	1220

## Change manager

Intervenant indispensable à la réussite d'un projet, le Change manager est un expert dans l'accompagnement des individus, des équipes et des organisations dans le changement structurel ou organisationnel. Toutes les sociétés, quelle que soit leur taille, peuvent être concernées par son intervention. L'identification des besoins à l'échelle humaine, d'un service et/ou de l'organisation dans son ensemble, l'accompagnement et le soutien au changement, ainsi que l'évaluation finale du projet figurent parmi les étapes importantes du poste. Les atouts d'un bon Change manager sont sa communication et son écoute d'une part, et son expertise métier d'autre part.

## Change manager

As an indispensable stakeholder in the success of a project, the Change manager is an expert in supporting individuals, teams and organisations in structural or organisational change. Companies of all sizes may be concerned by its intervention. The needs identification on a human scale, of a service and/or the organisation as a whole, coaching and support for change, as well as the final evaluation are some of the most important steps of the project. The strengths of a good Change manager are his communication listening skills and his business expertise.



# GENIE ELECTRIQUE & CLIMATIQUE ET MAINTENANCE MULTITECHNIQUE THERMAL & ELECTRICAL ENGINEERING



## CROISSANCE & PROFITABILITE

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Solide depuis plusieurs années au Luxembourg, le secteur du Génie électrique & climatique se porte bien. Le Grand-Duché attire toujours autant les jeunes diplômés et les profils expérimentés venant de France, de Belgique et d'Allemagne. Les rémunérations restent stables par rapport à l'année précédente et ce, malgré l'indexation des salaires à 2,5%. Seuls les profils possédant une solide expérience et maîtrisant l'allemand et le français parviennent à obtenir de meilleurs salaires. Cependant, les entreprises cherchent de plus en plus à se démarquer en proposant des packages de rémunération et des avantages sociaux (mutuelle, tickets restaurant, plan de pension, véhicule de fonction, etc.).

### VISION POUR L'AVENIR

De nombreux projets en cours et à venir sont à noter, par exemple la création d'un centre commercial de 75 000 m<sup>2</sup> dans le quartier de la Cloche d'or, le réaménagement complet du Royal Amilius en centre-ville, la construction de la Casa Ferrero à Niederanven, le centre OBH ou encore la tour Infinity dans la zone de Kirchberg. Ces derniers laissent présager un avenir prometteur pour le secteur avec de nombreux besoins en recrutement.

## GROWTH & PROFITABILITY

### MARKET OVERVIEW

Very strong for years now in Luxembourg, the Electrical sector and HVAC engineering is in good health. Luxembourg is as attractive for the young graduated as for the experienced ones. The workforce coming from France, Belgium and Germany continues to grow. The index of August 2018 set aside, the salaries are stable in 2018. Only profiles with a strong experience, with German and French linguistic knowledge increase strongly. Nevertheless, more and more firms want to stand out from the competition with attractive packages and offer more benefits (mutual, meal voucher, pension plan, company car, etc.).

### VISION FOR THE FUTURE

We note a significant number of ongoing and future projects such as a shopping center of 75,000 square meters in the "Cloche d'Or" district, the complete redevelopment of the Royal Amilius downtown, the construction of Casa Ferrero in Niederanven or the OBH center and the Infinity tower in the Kirchberg area. Those projects suggest a promising future for the sector with many recruitment needs.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## GENIE ELECTRIQUE & MAINTENANCE MULTITECHNIQUE / ELECTRICAL ENGINEERING & MULTI-TECHNICAL MAINTENANCE

Chargé d'affaires / Business manager	33	44	38	48	42	59	52	70
Dessinateur-Projeteur / Draftsman	30	34	33	37	36	42	38	47
Ingénieur d'études / Design engineer	36	43	41	48	46	57	53	67
Technicien de maintenance / Maintenance technician	30	34	32	37	36	41	39	45

## GENIE CLIMATIQUE / THERMAL ENGINEERING

Chargé d'affaires / Business manager	33	44	41	49	46	56	53	74
Dessinateur-Projeteur / Draftsman	30	33	31	38	35	44	40	53
Ingénieur d'études / Design engineer	36	44	40	47	44	56	52	65
Technicien de maintenance / Maintenance technician	30	33	32	37	35	43	40	45

## FACILITY MANAGEMENT

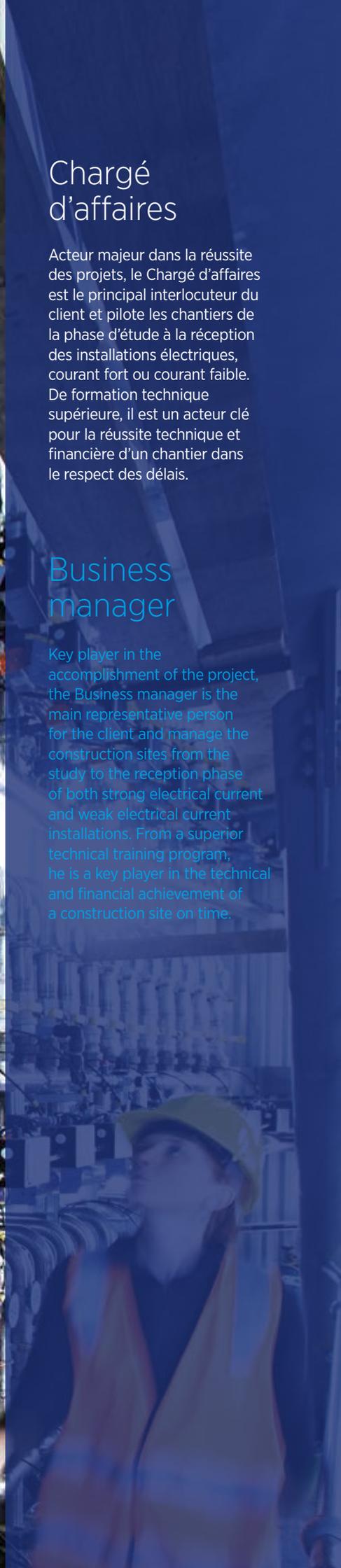
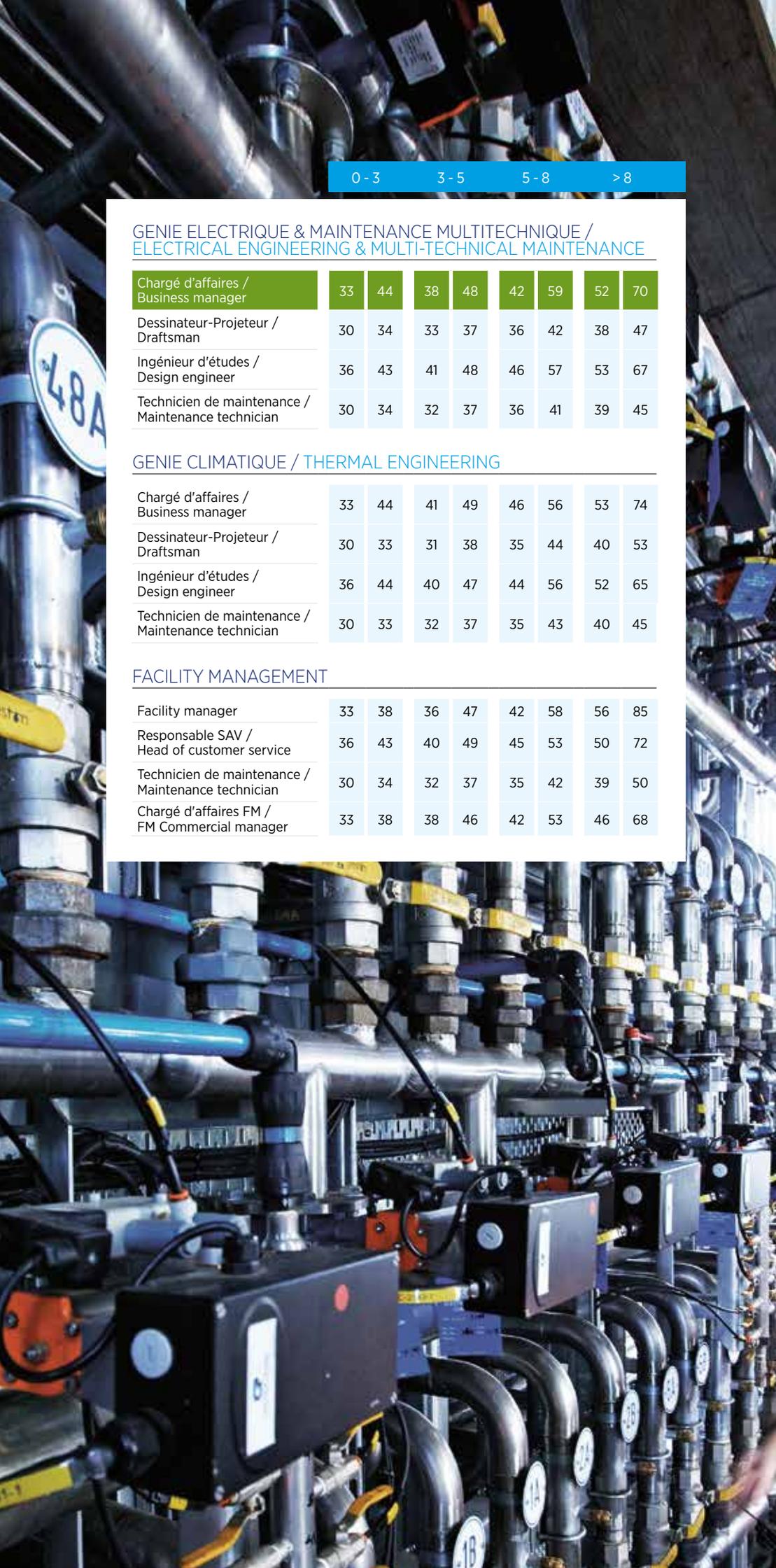
Facility manager	33	38	36	47	42	58	56	85
Responsable SAV / Head of customer service	36	43	40	49	45	53	50	72
Technicien de maintenance / Maintenance technician	30	34	32	37	35	42	39	50
Chargé d'affaires FM / FM Commercial manager	33	38	38	46	42	53	46	68

## Chargé d'affaires

Acteur majeur dans la réussite des projets, le Chargé d'affaires est le principal interlocuteur du client et pilote les chantiers de la phase d'étude à la réception des installations électriques, courant fort ou courant faible. De formation technique supérieure, il est un acteur clé pour la réussite technique et financière d'un chantier dans le respect des délais.

## Business manager

Key player in the accomplishment of the project, the Business manager is the main representative person for the client and manage the construction sites from the study to the reception phase of both strong electrical current and weak electrical current installations. From a superior technical training program, he is a key player in the technical and financial achievement of a construction site on time.





# IMMOBILIER PRIVE PROPERTY



## UN MARCHÉ EN PLEINE EXPANSION

### EVOLUTION DU MARCHÉ

De par sa stabilité politique et économique, le Luxembourg se distingue de ses voisins européens et excelle en matière d'immobilier résidentiel et de bureau. Le Luxembourg attire un grand nombre de travailleurs frontaliers, soit plus de 40% de la main-d'œuvre du pays. De nouveaux résidents font également leur apparition. Il s'agit principalement de travailleurs hautement qualifiés, qui de par la singularité de leur profil, constituent une véritable plus-value économique pour le pays. L'augmentation de la population s'accompagne d'une évolution de la demande immobilière et du prix des logements. Parallèlement, l'immobilier de bureau est porté par le développement de l'activité économique du pays. On constate un besoin de recrutement plus marqué sur des fonctions techniques et managériales. Les profils ayant plus de 5 ans d'expérience, dont une expérience significative au Grand-Duché, sont prisés pour leurs compétences techniques et leur connaissance de la réglementation en matière d'aménagement urbain. Pour recruter ces profils, les entreprises sont prêtes à offrir des salaires attractifs, souvent au-dessus de la moyenne du marché.

### VISION POUR L'AVENIR

Pour rester attractif aux yeux des potentiels nouveaux résidents, l'état luxembourgeois n'aura d'autre choix que d'opter pour des solutions de mobilité adaptées en matière d'infrastructures. Si le Luxembourg poursuit sa croissance économique et démographique, le pays sera confronté à une pénurie d'espaces constructibles et ne pourra répondre à la demande des entreprises qui, dans une logique d'accroissement d'activité, auront besoin de nouveaux espaces. En parallèle, la construction de logements collectifs prendra le pas sur la construction résidentielle. Il faudra en effet proposer aux ménages luxembourgeois des solutions adaptées à leurs besoins et à leur budget. Il est donc nécessaire de réfléchir dès maintenant à des mesures d'aménagement de l'espace urbain ou tendre vers une logique de démocratisation du télétravail.

## A GROWING MARKET

### MARKET OVERVIEW

Thanks to its political and economic stability, Luxembourg stands out from its European neighbors and excels in residential and office real estate. Luxembourg attracts a large number of cross-border workers who represent more than 40% of the country's workforce. Also new residents are appearing. Most of them are highly qualified workers who, because of the singularity of their profile, constitute a real economic added value for the country. The growing population is accompanied by a change in housing demand and the price of housing. Along with demographic change, office real estate is particularly driven by the development of the country's economic activity. There is a need for more recruitment on technical and managerial positions. Profiles with more than 5 years of experience, including significant recent experience in the Grand Duchy, are highly valued for their technical skills and knowledge of urban planning regulations. To recruit these profiles, companies are open to negotiation and offer attractive wages, generally above the market average.

### VISION FOR THE FUTURE

To remain attractive to the potential new residents, the Luxembourg state will have no choice but to opt for adapted mobility solutions in terms of infrastructure. If Luxembourg continues its economic and demographic growth, the Grand Duchy will be faced with a lack of building spaces and will not be able to answer to the demand of companies, which in an increasing logic of activity will need new spaces. At the same time, the construction of collective housing will take precedence over residential construction. It will indeed be necessary to offer Luxembourg households solutions adapted to their needs and their budget. Thus, it is necessary to think now of measures of planning of the urban space or tend towards a logic of democratisation of telework.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## ASSET MANAGEMENT

Analyste financier et en investissements / Financial and investment analyst	42	45	45	52	52	62	62	120
Fund manager	42	49	48	65	> 65		NS	
Asset manager	42	49	48	65	63	75	> 75	

## PROPERTY &amp; FACILITY MANAGEMENT

Responsable-Directeur patrimoine / Inheritance Manager-Director	65	70	68	85	>85		NS	
Gestionnaire de biens / Property manager	36	43	42	56	54	65	>65	
Directeur centre commercial / Shopping center director	55	61	59	65	64	75	NS	
Responsable-Directeur services généraux / General services manager-director	55	61	60	66	65	75	>75	
Directeur technique d'exploitation / Technical operations director	61	68	68	76	75	85	>85	
Gestionnaire technique / Facility manager	39	43	43	52	52	70	>70	

## MAITRISE D'OUVRAGE / PROJECT MANAGEMENT

Directeur d'agence / Agency director	90	105	110	130	130	150	>150	
Développeur foncier-Responsable de développement */ Land developer-Development manager *	35	41	40	46	45	51	50	76
Directeur-Responsable de programmes / Program director-manager	45	50	48	55	54	61	60	90
Directeur technique / Technical director	65	77	75	82	80	87	85	120
Responsable technique (études + exécution) / Technical manager (design + execution)	45	56	55	61	60	75	>75	
Ingénieur Travaux / Construction engineer	35	42	41	51	50	60	NS	
Chef de projets MOA / Business analyst	40	46	45	51	50	66	65	90
Economiste de la construction / Quantity surveyor	30	36	35	55	51	65	65	85
Architecte d'intérieur / Space planner	30	36	35	42	40	50	50	65

\* rémunération fixe - variable non intégré  
fixed component - variable non-integrated remuneration

## Gestionnaire technique

Il coordonne et planifie l'activité d'une équipe de techniciens qualifiés. Son rôle est de garantir une gestion optimale des moyens humains et matériels. Il veille à la rationalisation du budget dans un souci de maîtrise des coûts. Il effectue les reportings techniques et commerciaux auprès des clients et de la direction. Il définit et fait appliquer des mesures préventives et correctives. La complexité de ce poste réside dans l'évolution constante des dispositions légales en matière de sécurité et d'hygiène, ainsi que des réglementations environnementales. Le salaire évolue selon la séniorité du profil et de ses compétences linguistiques.

## Facility manager

He coordinates and plans the activity for a team of qualified technicians. His role is to ensure optimal management of human and material resources. Also he ensures the rationalisation of the budget in order to control costs. He performs technical and commercial reportings to clients and management boards. He defines and submits preventive and corrective measures, which he enforces. The complexity of this position lies mainly in the constant evolution of the legal provisions in terms of safety and hygiene, as well as environmental regulations. The salary changes according to the seniority of the profile and his language skills.

# INDUSTRIE & INGENIERIE INDUSTRY & ENGINEERING



## UN MARCHÉ TOURNE VERS L'EXCELLENCE

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Cette année encore, le Luxembourg a profité d'une bonne dynamique, notamment grâce aux investissements annoncés en 2018. Malgré les difficultés rencontrées par certaines industries, l'emploi est resté stable. Les entreprises en pleine croissance ont su absorber les baisses d'activité de leurs confrères et profiter des compétences des talents présents sur le marché.

Bénéficiant de sa place stratégique exceptionnelle au cœur de l'Europe, le Luxembourg attire toujours les profils techniques à forte valeur ajoutée et ce, grâce aux secteurs d'activité rayonnant internationalement (Aérospatial, Métallurgie, etc.). Bien que pénuriques, les profils techniques trilingues français, anglais et allemand, capables d'entrer dans la logique internationale du Luxembourg, restent les plus prisés.

En sus de l'indexation, les rémunérations ont connu une légère hausse par rapport à l'année dernière, notamment due à la pénurie des profils recherchés.

### VISION POUR L'AVENIR

Le secteur industriel devrait profiter des directions prises par le gouvernement pour poursuivre son développement. Dans une logique d'excellence et d'innovation, les métiers des méthodes et process tels que l'amélioration continue et l'innovation, gagneront du terrain. Par ailleurs, les recrutements en maintenance et en automatisation se sont accélérés cette année. Cette tendance devrait continuer.

Les efforts d'investissement dans les formations spécialisées pour la nouvelle génération, actrice majeure de l'avenir du secteur, se poursuivront. Le secteur devra s'adapter aux nouvelles exigences s'il souhaite se pérenniser et connaître de belles évolutions. Le monde industriel de demain s'inscrit dans une perspective de long terme et ne doit pas oublier qu'il existe une pénurie de candidats techniquement performants.

## A MARKET FOCUSED ON EXCELLENCE

### MARKET OVERVIEW

Luxembourg was into a strong market dynamic thanks to the 2018 investments. Some industries had quite bad times but the employment remained stable. The foster high-growth companies have been able to absorb the others' decline and took advantage of the skills of the talents on the market.

Benefiting from its exceptional strategic position in the heart of Europe, Luxembourg keeps on attracting high value-added technical profiles. Particularly thanks to the industries, with an international development (Aerospace, Metallurgy, etc.). Trilingual technical profiles (French, English and German), able to evolve in the international logic of Luxembourg, are still penurious and are still the most popular ones.

Stable last year, earnings have known a slight increase, particularly due to the shortage of profiles and of the indexation increase.

### VISION FOR THE FUTURE

The industrial sector should take advantage of the government's decisions to keep on growing. Still looking for excellence and keen on innovation, jobs such as process and methods engineer (continuous improvement engineer), might gain ground. This sector has also known a true growth concerning the maintenance and automation recruitment. This might be the same in the three to five years in the future.

However, investment concerning specialised trainings and diplomas should redouble its efforts to get used to the new challenges the industry will face. The new generation needs to be trained to new trends if the industrial sector wants to make a long-term success rate. If actions are not taken, we will keep on facing a shortage of technical and efficient candidates.

**INDUSTRIE LOURDE** (VERRE, MATERIAUX, BOIS, PLASTIQUE, MECANIQUE, METALLURGIE...)
   
**HEAVY INDUSTRY** (GLASS, MATERIALS, WOOD, PLASTIC, MECHANICS, METALLURGY...)

Directeur de site / Site manager	NS		NS		70	90	90	140
Responsable qualité / Quality manager	NS		45	55	54	60	55	90
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS		45	55	53	60	57	95
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	35	38	37	45	44	51	50	65
Responsable production* / Production manager*	NS		45	56	55	80	60	110
Responsable production** / Production manager**	42	45	45	51	50	62	55	80
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	32	40	35	44	42	51	50	60
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	32	40	35	44	42	51	50	60
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS		45	55	50	70	55	90
Technicien de maintenance / Maintenance technician	30	35	33	38	36	41	40	45

**INDUSTRIE DES PETITES & MOYENNES SERIES**
  
 (FERROVIAIRE, SANTE / MEDICAL, AERONAUTIQUE, TELECOMS, BIO INDUSTRIES...)
   
**SMALL & MEDIUM SCALE INDUSTRIES**
  
 (RAILWAY, HEALTH / MEDICAL, AERONAUTICS, TELECOMS, BIO INDUSTRIES...)

Directeur de site / Site manager	NS		NS		70	90	90	140
Responsable qualité / Quality manager	NS		45	55	53	61	54	80
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS		45	55	54	60	59	100
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	35	38	37	45	44	51	50	65
Responsable production* / Production manager*	NS		45	55	52	70	70	120
Responsable production** / Production manager**	42	48	46	52	50	60	55	80
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	32	36	35	42	40	50	50	60
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	32	36	35	42	40	50	50	60
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS		45	52	52	60	60	80
Technicien de maintenance / Maintenance technician	31	35	33	38	35	40	36	45

**INDUSTRIE DES PRODUITS SEMI-FINIS**
  
 (MECANIQUE, ELECTRONIQUE, OPTIQUE, ROBOTIQUE, MACHINES SPECIALES...)
   
**SEMI-FINISHED PRODUCTS INDUSTRY**
  
 (MECHANICAL, ELECTRONIC, OPTICAL, ROBOTIC, SPECIAL MACHINES...)

Directeur de site / Site manager	NS		NS		70	90	80	150
Responsable qualité / Quality manager	NS		45	55	50	57	54	90
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS		45	55	53	60	57	110
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	34	37	36	43	41	50	50	60
Responsable production* / Production manager*	NS		47	52	51	65	65	100
Responsable production** / Production manager**	42	48	46	50	48	55	55	80
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	32	36	35	42	41	50	50	70
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	32	36	35	42	41	50	50	70
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS		45	52	51	65	55	85
Technicien de maintenance / Maintenance technician	30	35	33	36	35	42	42	48

**INDUSTRIE DE GRANDES SERIES**
  
 (AUTOMOBILE, AGROALIMENTAIRE, COSMETIQUE, TEXTILE, MATERIEL AGRICOLE...)
   
**LARGE SCALE INDUSTRY**
  
 (AUTOMOTIVE, AGROALIMENTARY, COSMETICS, TEXTILES, AGRICULTURAL EQUIPMENT...)

Directeur de site / Site manager	NS		NS		65	100	90	170
Responsable qualité / Quality manager	NS		45	55	53	61	60	110
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS		45	55	53	60	60	120
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	35	38	37	45	44	55	54	73
Responsable production* / Production manager*	NS		45	55	53	62	60	110
Responsable production** / Production manager**	42	50	45	52	50	60	55	73
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	32	40	37	45	44	55	55	68
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	32	40	37	45	44	55	55	68
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS		40	46	45	55	54	63
Technicien de maintenance / Maintenance technician	31	35	33	38	36	42	42	50

\* entreprise + 100 personnes / +100 people firm

\*\* entreprise - 100 personnes / -100 people firm

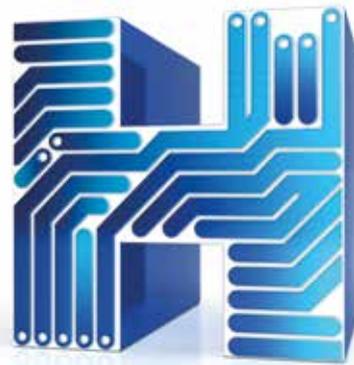
# Ingénieur en amélioration continue

A l'heure de la révolution technologique, l'Industrie au Luxembourg, désireuse de devenir une « industrie intelligente », axe sa stratégie sur la performance. Les Lean managers et les Ingénieurs en amélioration continue sont prisés. Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur, l'Ingénieur en amélioration continue a pour mission d'amener de façon transversale l'entreprise et ses collaborateurs vers l'excellence opérationnelle. Face aux réticences au changement, il doit avoir une forte crédibilité technique, connaître les réalités du terrain et posséder une vision stratégique de l'entreprise à 360°. Ce professionnel est avant tout force de proposition, bon communicant et pédagogue.

## Continuous improvement engineer

Facing a technological revolution, the Luxembourgish industry is willing to become an "intelligent industry". To do so, the sector is focusing its strategy on performance. Lean managers and Continuous improvement engineers are therefore on a roll. Holder of an Engineering degree, his role is to lead the company and its collaborators towards the operational excellence - in a transversal way. Since some collaborators have concerns about the change, they must have a strong technical credibility, a thorough knowledge of the reality on the ground and a 360° strategic vision of the company. This professional, often coming from a technical background, must be proactive and a good communicator / trainer.

# INFORMATIQUE & TELECOMS IT & TELECOMS



## UN MARCHÉ SOUS TENSION

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le marché informatique au Luxembourg est un marché où les candidats ont leur destin en main. Il n'est pas rare de voir certains troquer leur CDI contre des missions freelances, et d'autres démissionner avant même la signature d'un nouveau contrat, sûrs de leur valeur sur le marché.

Les passionnés de technologie qui développent leurs compétences techniques en continu donnent la priorité aux projets plutôt qu'au salaire. Dans le même temps, nous constatons une nouvelle inflation salariale qui rend plus flous les liens entre niveau de salaire et expérience. Cette inflation découle en grande partie de la compétition que se livrent les sociétés de services informatiques au Grand-Duché pour attirer et garder les meilleurs talents dans un contexte de pénurie de compétences.

Dans cette course, les « clients finaux », habitués à recruter sur d'autres secteurs moins pénuriques, peinent parfois à se mettre au diapason et à adapter leur offre salariale. Ainsi, l'un des enjeux majeurs est de réussir à s'adapter pour recruter et pour retenir les talents. Outre l'augmentation des salaires, une vraie valorisation des projets internes, l'utilisation de technologies innovantes et la promotion d'un environnement de travail gratifiant.

### VISION POUR L'AVENIR

L'évolution de la digitalisation, couplée aux nouvelles réglementations UE, amène les entreprises à créer un volume d'emploi sur des métiers qui n'étaient pas encore matures il y a 5 ans. Nous parlons ici de l'ensemble des métiers liés au management de la chaîne des données ou à la sécurité de cette dernière. Les entreprises du marché mènent un double combat : digitaliser les données pour les interpréter le plus rapidement possible et sécuriser leur système informatique pour limiter le risque financier du piratage ou de la perte.

## A STRAINED MARKET

### MARKET OVERVIEW

On the Luxembourg IT market, candidates are in charge of their own destiny. It is not unusual to see some people swapping their permanent contracts for freelancer assignments. Other candidates, aware of their market value, don't hesitate to resign even before signing a new contract.

Technology enthusiasts, who continuously develop their technical skills, are giving priority to projects over salary. At the same time, we witness a new wage inflation, that blurs the link between salary level and experience. It is the direct result of the competition between IT consulting companies to attract and retain the best talent, in a context of skills shortage.

In this race, "end clients", who are used to recruit in more flexible sectors, are having problems adapting their offers. Thus, one of the major challenges is to successfully adapt to recruit and retain talent on board. This requires, in addition to increasing salaries, a real enhancement of internal projects, using innovative technologies and the promotion of a rewarding work environment.

### VISION FOR THE FUTURE

Digitalisation & new EU regulations, are leading companies to create an increasing number of jobs in positions that were not yet mature 5 years ago. We are talking about data chain management or data security related jobs. Luxembourgish companies are fighting a double battle: digitising data to handle it as quickly as possible and securing IT systems to limit the hacking risk.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## PROGRAMMING

Ingénieur tests / Test engineer	30	45	38	58	43	65	55	85
Developpeur / Analyst programmer	35	45	40	60	45	75	55	95
Lead developer / Test manager	NS		NS		65	85	75	100
Architecte logiciel / Software Architect	NS		NS		65	85	75	120
Business analyst	NS		50	65	60	75	70	120

## INFRASTRUCTURE &amp; SECURITY

Service d'assistance technique / Helpdesk	30	36	35	41	38	45	43	50
Administrateur systèmes & réseaux / System and network administrator	33	38	36	43	40	50	45	60
Ingénieur de production / Production Engineer	35	45	45	60	50	65	55	75
Ingénieur systèmes & réseaux / System and network engineer	38	48	42	52	47	60	55	70
Ingénieur sécurité / Security engineer	38	48	45	55	52	65	60	110
DBA	NS		47	60	52	70	62	100
Architecte / Architect	NS		NS		70	92	80	120

## SOFTWARE &amp; BUSINESS INTELLIGENCE

DevOps	35	45	40	55	45	75	NS	
Spécialiste ERP & Logiciels / ERP & Software Specialist	NS		50	65	55	75	65	95
Ingénieur Business Intelligence / Business Intelligence Engineer	NS		45	60	55	70	65	95
Data Scientist	36	45	40	60	60	75	NS	
Business analyst	NS		50	65	60	75	70	100

## MANAGEMENT &amp; TRANSVERSAL

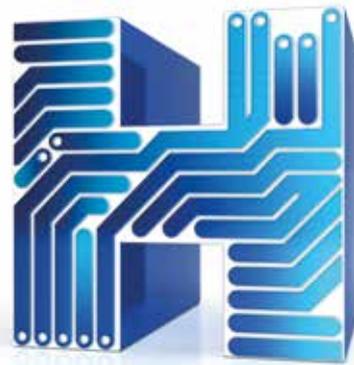
Chef de projets / Project manager	35	45	40	60	50	75	60	95
Team leader	NS		NS		60	75	70	95
Product owner	NS		50	60	55	75	70	90
Scrum master	35	45	45	60	55	75	70	95
Coach Agile / Agile coach	NS		50	60	55	75	70	95
Architecte Solutions / Solution Architect & Enterprise architect	NS		NS		70	90	80	120
Directeur de projets / Project director	NS		NS		NS		90	120
IT Manager	NS		NS		70	90	80	115
Responsable Sécurité des Systèmes d'Information / Information security officer	NS		NS		75	95	85	125
Directeur des Systèmes d'Information / Chief information security officer	NS		NS		NS		85	250

## Ingénieur sécurité

A la fois gendarme et pompier, ce profil évalue la vulnérabilité et les failles du SI, sécurise les données et opérations et élimine les menaces. Il joue le rôle de lobby auprès de son management et de ses collègues, souvent peu sensibilisés aux enjeux de la sécurité. La transition constatée récemment sur ce métier s'est accélérée en 2018, prenant davantage de poids en interne. À mesure que les failles de sécurité évoluaient, il est devenu un acteur à part entière, moins dépendant du rôle d'Ingénieur réseaux. La sécurité recrute, et ses spécialistes ont le vent en poupe. En se digitalisant massivement, les acteurs du marché ont fait de ce rôle l'un des plus stratégiques de demain.

## Security engineer

Both policeman and firefighter, the Security engineer challenges vulnerability and flaws of the system, secures data and operations, eliminates threats and acts as a lobby for his colleagues, insufficiently aware of the risks. The mutation of the job accelerated further in 2018, becoming a key position for many companies. As security breaches grew internally, it quickly became a full-fledged role. Security is recruiting and its specialists are on the rise. Through a massive digitalisation, market players have made this role one of the most important challenges of tomorrow.



# IT SERVICES



## FREELANCE, LA NOUVELLE NORME

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Le nombre de freelances ne cesse de croître au Luxembourg. Poussées par la digitalisation, la nécessité d'accompagner le changement et la pénurie des compétences informatiques, les entreprises luxembourgeoises ont besoin de bousculer les codes. Le monde du consulting vit un grand tournant et doit réinventer son business model. Les sociétés de services structurées de manière pyramidale laissent désormais place à la co-construction des projets entre clients et prestataires, au co-working et à une hiérarchie horizontale. Cela permet aux entreprises de bénéficier de la connaissance et de l'exploiter en interne.

En 2018, les sociétés ont moins cherché à externaliser des projets au forfait et ont eu besoin d'être accompagnées dans leur mutation. Le recours aux freelances a ainsi poursuivi sa croissance, entraînant une augmentation des taux journaliers. L'impact de cette tendance s'est fait sentir jusqu'au sein des départements « achat » pour lesquels piloter un budget sur l'année devient une véritable performance. Afin de mieux maîtriser les dépenses, la tendance est à l'outsourcing du pilotage des fournisseurs. Le modèle du MSP prend ici tout son sens en permettant au client de centraliser ses process.

### VISION POUR L'AVENIR

Les transformations culturelles auxquelles nous assistons amènent de nombreux salariés à réfléchir et adhérer à ce nouveau statut de freelance. Le nombre de freelances devrait continuer d'augmenter et rimer avec choix et indépendance. Les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché ont grandi avec les « success stories » américaines de Steve Jobs, Stephen Wozniak, Larry Ellison ou encore Mark Zuckerberg. L'entrepreneuriat semble familier à cette population.

## FREELANCER, THE NEW STANDARDS

### MARKET OVERVIEW

Once again, the number of freelancers is growing steadily in Luxembourg. Driven by digitalisation, the change management requirements and the lack of IT skills, Luxembourgish companies need codes to be jostled. The world of consulting is experiencing its greatest turning point and must reinvent its business model. No more structured service companies in hierarchical pyramid, welcome to the era of the co-construction of projects between clients and service providers, the co-working and the flat hierarchy highlighting the gray matter and allowing clients to keep post-project internal knowledges.

In 2018, companies have been less interested in outsourcing fixed-price projects. They needed to be accompanied in their mutation. The use of freelancers has continued to grow, leading to an increase in daily rates. The impact of this trend is felt up to the purchase department for which managing a budget over the year becomes a real performance tightrope. In order to better control expenditures, the trend here is the outsourcing of supplier management. The MSP model makes perfect sense for the customer to centralize their processes.

### VISION FOR THE FUTURE

The cultural transformations we are witnessing are leading many employees to think about joining this new status of freelancer. The number of freelancers will continue to increase in the future as long as it is synonymous with choice and independence. Young graduates coming to the market grew up with American success stories like Steve Jobs, Stephen Wozniak, Larry Ellison and Mark Zuckerberg. Entrepreneurship is more common to them than it has ever been to anybody.

## PROGRAMMING

Taux Journalier Moyen / Average Daily Rate (en € HT/€ plus VAT)

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
Testeur / Tester	452	550	615	653
Analyste développeur / Programmer	495	554	620	715
Lead développeur / Lead programmer	NA	625	704	786
Architecte technique / Technical architect	NA	658	797	912
Chef de projets technique / Technical project manager	NA	740	860	945

## INFRASTRUCTURE &amp; SECURITY

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
Service d'assistance technique / Helpdesk L1-L3	382	415	478	560
Ingénieur de production / Production engineer	408	455	510	553
Ingénieur Systèmes / Systems engineer	493	561	594	660
Ingénieur Réseaux-Télécoms / Networks-Telecoms engineer	495	565	630	690
Ingénieur sécurité / Security engineer	530	595	675	804
Ingénieur Middleware / Middleware engineer	450	530	615	730
Administrateur de base de données / Database administrator	490	550	650	790
Architecte technique / Technical architect	NA	640	780	850

## SOFTWARE &amp; BUSINESS INTELLIGENCE

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
DevOps	495	561	618	687
Ingénieur ERP / ERP Engineer	475	560	640	715
Programmeur BI / Programmer Business Intelligence	485	553	612	733
Ingénieur BI / Business Intelligence Engineer	534	587	658	740
Data Scientist	540	605	681	754
Analyste programmeur core banking system / Core banking System Analyst Programmer	813	935	1025	1275

## MANAGEMENT &amp; TRANSVERSAL

	0 - 3	3 - 5	5 - 8	> 8
Analyste business / Business analyst	554	647	762	855
Solution Architect	681	745	811	983
Chef de projets / Project manager	605	704	832	930
Directeur de projets & programmes / Project & Program director	690	788	891	1001
Project Management Officer (PMO)	540	630	751	804
Change manager	630	695	756	876
Product Owner	589	645	705	849
Coach Agile / Agile Coach - Scrum Master	602	704	802	913
Responsable Sécurité des Systèmes d'Information / Information security officer	631	714	835	902
Directeur des systèmes d'informations / Chief information security officer	765	856	938	1213
IT Interim manager	912	1250	1513	1670

(1) Les rémunérations ci-dessous correspondent aux taux journaliers moyens constatés sur le marché luxembourgeois et ne représentent en aucun cas une grille des tarifs pratiqués par Hays.

(2) Les fonctions ci-dessous reprennent les profils les plus représentés sur le marché.

(3) N'ayant présenté qu'une différence minime, les compétences particulières furent regroupées par catégorie de métier (ex : le prix moyen d'un Programmeur concerne aussi bien un profil BI qu'un profil JAVA ; le prix moyen des Business analysts concerne aussi bien des profils réglementaires type SOLVENCY que des profils technologiques type Olympic).

(4) Les variables identifiées concernant le taux journaliers furent le volume, le niveau d'expertise, le lieu, l'environnement et la durée de la mission.

(1) The above remunerations correspond to the average daily rates identified on the Luxembourg market and do not represent the price list exercises by Hays.

(2) The above functions resume the profiles that are the most represented on the market.

(3) Having presented only a small difference, the particular skills were grouped by category of job (ex. The average price of a Programmer concerns as well a BI profile as a JAVA profile. The average price of a Business Analyst concerns as well statutory profiles like SOLVENCY as technological profiles like OLYMPIC).

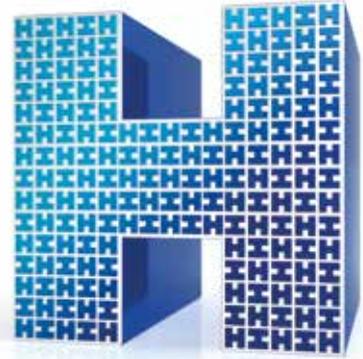
(4) Identified variables concerning the daily rate are volume, level of expertise, place, sector and duration of the period.

## Analyste programmeur core banking system

Directement lié à la digitalisation et à la modernisation des systèmes informatiques bancaires, ce profil est aussi rare que complexe. Cette fonction requiert autant de compétences techniques en programmation destinées à faire fonctionner le logiciel, que de connaissances fonctionnelles consacrées à la bonne traduction des besoins des utilisateurs, le tout visant à rendre l'activité de la banque la plus performante possible. On estime que le délai pour trouver ces compétences a doublé en l'espace de trois ans.

## Core banking system analyst programmer

Directly linked to the digitisation and modernisation of banking IT systems, the Core banking system analyst programmer is a rare and complex job. This balancing act requires as much technical programming skills to run the software as functional knowledge dedicated to the proper translation of user requirements, all aimed at making the banking business as efficient as possible. Time to find these skills is estimated to have doubled in a three years period.



# RESSOURCES HUMAINES HUMAN RESOURCES



## UN SECTEUR AUX MULTIPLES ENJEUX

### EVOLUTION DU MARCHÉ

La bonne dynamique du marché de l'emploi impacte positivement le secteur des Ressources Humaines. Les entreprises ont plus que jamais besoin de talents pour maintenir leur compétitivité. Pour autant, les recrutements sur le secteur sont restés stables cette année. En 2018, les Ressources Humaines ont dû redoubler de créativité pour relever les défis suivants : l'attraction des talents et l'externalisation des recrutements, le bien-être des collaborateurs, la rétention du personnel, la place de l'informatique dans les RH ainsi que la réorganisation de la fonction pour répondre aux nouveaux besoins des collaborateurs. Enfin, un recours plus important à des sociétés externes de conseil en Ressources Humaines est à noter.

### VISION POUR L'AVENIR

L'avenir est dans la prise de décisions rapide quant aux choix stratégiques du département RH. L'enjeu est de réussir à trouver le bon compromis dans les décisions structurelles. Pouvoir externaliser les recrutements en gardant le contrôle sur les process, autoriser le télétravail en maîtrisant les éventuels risques d'abus, digitaliser les process sans oublier l'humain et créer un département « People & Culture » en trouvant une manière de monitorer ses effets figurent parmi les prochains défis de la fonction en 2019.

## A MULTIPLE CHALLENGED SECTOR

### MARKET OVERVIEW

The vitality of the Luxembourg economy has a positive effect on the Human Resources sector. Companies need more talent than ever to maintain their global competitiveness. However, recruitment in HR sector remained stable this year. Human resources must be so creative and inventive to lead many battles in parallel. Unsurprisingly, in 2018, the main issue of the Head of HR was therefore the wide variety of topics to address. Among the most frequently named we listed: talent attraction & recruitment outsourcing, staff retention and well-being, the place of IT in HR and last but not least, the reorganisation of the HR department to process and meet the new needs of employees. Finally, we also note an increase of the undergoing to Human Resources consulting firms.

### VISION FOR THE FUTURE

The future is related to fast decision-making on the strategic topics and choices for the HR department. The challenge is to succeed in finding the right compromise in structural decisions. Outsourcing recruitments by keeping control of processes. Allowing teleworking by controlling the risks of abuse. Digitalising processes without forgetting the human. Creating a «People & Culture» department by finding a way to monitor its effects. Here are some of the big questions for 2019.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## FONCTIONS D'ENCADREMENT / MANAGEMENT FUNCTIONS

DRH / HRD	NS		NS		87	103	103	133
RRH / HR manager	46	51	51	62	62	77	77	92
HR Business Partner	44	51	51	62	62	72	72	82

## FONCTIONS OPERATIONNELLES / OPERATIONAL FUNCTIONS

Talent manager / Talent acquisition specialist	41	46	46	51	51	62	62	77
Gestionnaire RH / HR Generalist	36	41	41	46	46	56	56	67
HR officer / HR assistant	29	34	34	41	41	46	46	51
Responsable recrutement / Recruitment manager	NS		56	67	67	77	77	92
Chargé de recrutement / Recruitment officer	29	36	36	41	41	46	46	56
Responsable formation / Head of training	NS		46	56	56	62	67	72
Chargé de formation / Training manager	28	36	36	41	41	62	62	82
Responsable paie / Payroll manager	NS		56	67	67	77	77	92
Responsable rémunération & avantages sociaux / Compensation & Benefits manager	31	41	41	56	56	72	72	103
Gestionnaire paie / Payroll officer	29	36	36	46	46	62	62	72

## Talent manager

Ce professionnel est spécialisé dans la recherche, l'identification et le recrutement de profils parfois très spécifiques, en interaction avec les services opérationnels.

Ce spécialiste en gestion de talents évolue généralement sur des marchés du travail hautement concurrentiels qui connaissent une croissance et une évolution rapide. Certains secteurs tels que la Technologie, la Finance et la Santé font appel à des spécialistes en acquisition de talents pour pourvoir des postes importants ou en pénurie.

Diplômé d'une Licence ou d'un Master en Gestion des Ressources Humaines, ce professionnel dispose d'une expérience d'au moins 5 ans dans le recrutement.

## Talent acquisition specialist

A Talent acquisition specialist is specialised in sourcing, identifying and hiring specific types of employees.

He is usually employed in highly competitive job markets that are rapidly growing and changing. Certain industries, such as Finance and Health care, use these experts to fill important positions.

He is part of the HR department and interacts with the operational departments in order to define the needs.

Graduated with a Bachelor or Master degree in a field related to Human Resources management, with a proven experience in recruitment of minimum 5 years.

# SERVICES FINANCIERS & BANQUE

## FINANCIAL SERVICES & BANKING



## LE BREXIT PROFITE AU MARCHÉ LUXEMBOURGEOIS

### EVOLUTION DU MARCHÉ

Suite au Brexit voté le 23 juin 2016, une croissance économique ainsi qu'une croissance de l'emploi étaient attendues au Luxembourg. Les spéculations et les prévisions ne se sont pas fait attendre : certaines entreprises cherchent à renforcer leur présence sur le marché et d'autres à s'implanter au Grand-Duché. Dans les deux cas, la tendance reste une hausse des offres d'emploi. Selon la STATEC, une trentaine de sociétés (principalement l'Assurance et l'Asset management) envisagent d'avoir une filiale à Luxembourg. Cela devrait permettre de créer pas moins de 3000 postes. Pour ce qui est des fonds d'investissement, selon la CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier), les actifs londoniens pesaient environ 600 milliards d'euros, soit 17,2% du total des actifs nets de la place. Plusieurs fonds ont déjà une filiale aux Luxembourg, où le back office conserve et enregistre les actifs avant d'être gérés à La City. Ainsi, le Brexit est une bonne opportunité pour renforcer la position du Luxembourg sur le marché européen.

La tendance pour les candidats à la recherche d'un nouveau challenge professionnel est une augmentation salariale de 10 à 15% en cas de changement d'employeur. La pénurie de candidats sur un marché nécessitant une expertise de plus en plus pointue ne laisse que peu de choix aux employeurs à la recherche des meilleurs profils.

### VISION POUR L'AVENIR

Le changement prend du temps, il est porteur d'opportunités mais présente tout de même des risques d'évasion dans d'autres capitales européennes. Les candidats peuvent, quant à eux, challenger les employeurs, surtout ceux maîtrisant plusieurs langues. En effet, les profils parlant français, anglais et allemand restent les plus pénuriques. Le marché luxembourgeois est stable et en croissance : cela renforce l'idée que Luxembourg saura profiter du Brexit pour être comme Paris, Francfort ou Dublin, le choix des entreprises financières et bancaires.

## BREXIT: A WINDFALL FOR THE LUXEMBOURG MARKET

### MARKET OVERVIEW

Following the Brexit signed on June 23, 2016, an economic and employment growth has been expected in Luxembourg. The speculations and projections arrived quickly: some companies will reinforce their presence and others will create an entity in Luxembourg to discover the grand-duchy's market. In both cases, this trend will increase the number of opening positions. According to Statec, thirty companies (mainly insurance and asset management) are considering having a foothold in Luxembourg. This information brought about an estimation of 3000 new open position. In investment funds, the CSSF, informed that the UK's assets correspond to approximately EUR 600 bn€, it is 17.2% of the total net assets of the place. Several funds already have a subsidiary in Luxembourg, where the back office keeps and records the assets before being managed in the City. This is why Brexit is an opportunity to strengthen Luxembourg's current position in the European market.

The trend for candidates looking for a new professional challenge is to get an increased salary from 10 to 15% by changing their employer. The labor shortage in a market require more and more expertise and leave less choice for employers who are looking for the best one.

### VISION FOR THE FUTURE

Change takes time and brings opportunities without to escape the potential risks. Regarding the candidates, they can challenge their future employers and the most penurious profile are still multilingual candidates who speak French, English and German. The Luxembourg market is stable and in development: this environment reinforces the idea that Luxembourg will take advantage from Brexit and as good as Paris, Frankfurt or Dublin, could be the choice of the financial and banking companies.

0-3

3-5

5-8

&gt; 8

## BANQUE - SERVICES FINANCIERS / BANKING - FINANCIAL SERVICES

Comptable OPC / Fund accountant	33	40	40	55	55	75	75	90
Comptable PERE / accountant PERE	36	45	45	70	70	90	90	110
Agent de transfert / Transfer agent	35	50	50	65	65	85	85	110
Agent de transfert - PERE / Transfert agent - PERE	40	55	55	70	70	90	90	120
Middle officer	30	40	40	60	60	80	80	95
Contrôleur dépositaire / Depository controller	32	45	45	65	65	85	85	115
Auditeur interne/ Internal auditor	35	50	50	65	65	85	85	110
Finance manager	NS		50	70	70	85	85	100
Back officer (Cash, Reconciliation, Settlement)	33	45	45	60	60	80	80	100
Client support officer	32	45	45	70	70	85	85	120
Collateral officer	35	45	45	60	60	85	85	110
Corporate action officer	35	50	50	65	65	85	85	120

## Agent de transfert - PERE

L'Agent de transfert PERE exerce la surveillance juridique et économique pour le compte de sociétés, conformément à la législation et dans les délais légaux applicables. Garant des registres, il veille à la surveillance et au traitement des opérations bancaires (paiements, appels de capital, distribution, etc.) en collaboration avec les auditeurs internes et externes, et surtout avec le département de conformité. Il est nécessaire d'actualiser ses connaissances réglementaires afin de s'assurer du respect des législations auxquelles ces structures sont soumises.

## Transfer agent - PERE

The Transfer agent with an expertise in PERE carries out legal monitoring and has an overview of the client account on behalf of them. The position requires the management of the administrative and legal aspects in accordance with the law and within the applicable legal deadlines. Register's guarantor by overseeing and monitoring banking transactions (payments, capital calls, distribution, etc.), the Transfer agent collaborates with the internal and external auditors and especially with the compliance department. It is necessary to update his regulatory knowledge to make sure that the company is in line with legislation.

# SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE

## SUPPLY CHAIN, PURCHASES & LOGISTICS



## UN SECTEUR EN CONSTANTE EVOLUTION

### EVOLUTION DU MARCHÉ

En 2018, la Supply Chain a connu une très belle année. Le domaine s'impose de plus en plus aux entreprises mettant en place leur nouvelle stratégie de développement. Tous les secteurs d'activité sont aujourd'hui concernés par la Supply Chain et ses bonnes pratiques sont expansives car elles garantissent des prestations de qualité aux clients tout en augmentant la productivité.

La digitalisation du secteur permet aux entreprises d'améliorer le rendement et le traitement des données pour ainsi faire preuve d'une plus grande réactivité face à des flux de plus en plus tendus.

Les sociétés ont tendance à proposer des plans de carrière qui permettent aux talents de s'inscrire dans la durée et ainsi garantir l'efficacité de la chaîne logistique dans le temps.

Les rémunérations sont restées globalement stables, mais on note une hausse de celles-ci pour certains postes clés tels que les Acheteurs avec une formation technique. Les profils trilingues (allemand, anglais et français) restent très prisés par les entreprises luxembourgeoises sur un marché toujours plus international.

### VISION POUR L'AVENIR

La Supply Chain s'impose de plus en plus dans les stratégies d'investissement des entreprises. Le domaine devrait rester d'actualité dans le secteur industriel. La Construction prend conscience de l'importance d'une chaîne logistique maîtrisée et n'hésite plus à recruter des profils spécialisés et à investir massivement sur ce sujet. Le secteur de la Logistique se porte très bien au Luxembourg et l'avenir devrait être prometteur.

## AN EVOLVING SECTOR

### MARKET OVERVIEW

The Luxembourg Supply Chain market has had a very good year in 2018. It is becoming increasingly important for companies that implement new strategies. All activity sectors in the market are being involved in the implementation of some supply chain processes (Industry, Construction, etc.) to ensure quality services to clients while increasing productivity.

The digitalisation of the sector allows companies to improve performance and data processing to guarantee more responsiveness to increasingly tense flows.

Companies tend to offer career plans, allowing talent to enroll in the long term and thus ensure the efficiency of the supply chain over time.

Salary packages remained broadly stable and rose for some key positions such as Buyers with technical background. Trilingual profiles (German / English / French) are still a top target for Luxembourg companies in an increasingly international market.

### VISION FOR THE FUTURE

The Supply Chain is becoming more and more essential in the new investment plans and strategies of companies. The field will remain relevant in the industrial sector. The Construction sector, realising the importance of a controlled logistics chain and no longer hesitating to recruit specialised profiles, will continue to invest heavily on these subjects until reaching the level of its industrial neighbors. The economic situation of Luxembourg in the Logistics sector is reassuring, with a promising future.

0 - 3

3 - 5

5 - 8

&gt; 8

## ACHATS / PURCHASES

Directeur achats / Purchasing director	82	93	93	108	103	124	110	140
Responsable achats / Purchasing manager	47	61	59	65	61	82	76	92
Acheteur leader / Lead buyer	46	50	50	55	50	65	65	80
Acheteur famille ou commodité / Commodity buyer	36	46	39	52	50	65	65	75
Acheteur projet / Project buyer	37	46	41	53	51	71	60	80

SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT - INDUSTRIE  
SUPPLY CHAIN, LOGISTICS & TRANSPORT - INDUSTRY

Directeur-Responsable supply chain / Supply chain director-manager	NS		72	82	76	99	82	114
Directeur-Responsable logistique / Logistics director-manager	NS		46	56	56	72	72	86
Responsable distribution et transport / Distribution and transport manager	NS		56	66	72	82	82	92
Responsable approvisionnement / Procurement manager	NS		41	46	46	61	61	72
Prévisionniste des ventes / Demand planning	37	42	40	49	47	52	52	62
Planificateur de production / Production planner	37	42	40	49	47	60	57	67
Approvisionnement / Procurement officer	29	33	34	37	34	40	41	46
Coordinateur logistique et transports / Logistics and transport coordinator	31	34	33	37	37	42	41	48
Chef de projets / Project manager	36	40	40	52	57	70	65	75

SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT - DISTRIBUTION  
SUPPLY CHAIN, LOGISTICS & TRANSPORT - DISTRIBUTION

Directeur - Responsable supply chain / Supply chain director-manager	NS		62	80	67	92	92	112
Responsable approvisionnement / Supply manager	40	44	41	49	56	66	66	76
Responsable distribution et transport / Distribution and transport manager	39	44	45	50	52	75	70	82
Directeur de site ou plateforme / Logistics director	48	52	50	55	55	65	65	80
Responsable exploitation / Operations manager	39	42	41	45	44	49	50	55
Pilote de flux / Flow manager	33	37	36	42	42	47	44	50
Approvisionnement / Procurement officer	28	32	32	35	34	37	38	40
Gestionnaire de stocks / Inventory manager	30	32	30	32	32	34	35	39
Chef d'équipe / Team leader	29	31	30	33	32	37	36	42

SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE & TRANSPORT - PRESTATION LOGISTIQUE & TRANSPORT  
SUPPLY CHAIN, LOGISTICS & TRANSPORT - LOGISTICS & TRANSPORT SERVICES

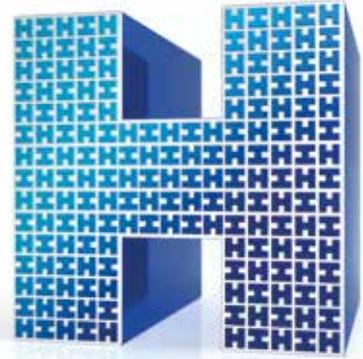
Directeur-Responsable des opérations / Operations director-manager	52	62	62	76	72	82	86	105
Directeur de site ou plateforme / Site director	NS		51	56	56	62	66	80
Directeur d'agence transport / Branch manager	NS		50	54	52	59	62	78
Responsable exploitation / Operations manager	NS		42	48	49	55	55	60
Responsable transport / Transport manager	NS		38	43	40	48	50	60
Responsable de service (réception, préparation, expédition) / Section manager (reception, preparation, shipping)	33	35	34	36	36	39	38	41
Chef d'équipe / Team leader	28	30	30	32	32	36	36	40
Gestionnaire de stocks / Inventory manager	28	31	30	32	32	34	34	36
Chef de projets - Ingénieur méthodes / Project manager - Methods engineer	35	42	40	48	47	62	56	66
Commercial transport / Business developer	30	34	32	40	40	50	55	75
Exploitant transport / Transport operator	30	34	33	36	35	42	44	48
Affréteur / Charterer	30	34	32	37	40	48	45	50
Agent de transit / Forwarding agent	30	32	34	37	37	40	40	44

## Exploitant transport

L'Exploitant transport est au cœur de l'activité d'une société de transport. Il organise et suit l'acheminement des marchandises, quels que soient les modes de transport utilisés, la nature de la marchandise et la destination. Son rôle est d'apporter une satisfaction totale à son client en se souciant du respect de la législation transport. Interface entre le client et les conducteurs, il assure le suivi administratif des transports et met tout en œuvre pour trouver des solutions pratiques et efficaces aux problèmes quotidiens.

## Transport operator

The operator is at the heart of the activity of a transport company. He organises and follows the whole chain of transport regardless production types, transport modes, destination or product types. His role is to bring an entire satisfaction to his clients. He always needs to bear in mind the processes to be compliant with transport legislation and regulation. As the interface between the clients and the drivers, he ensures the administrative follow-up of the delivery and in case of trouble, he makes all necessary effort to always find a solution.



# TAX & LEGAL



## PRIORITE A LA GESTION DES RISQUES

### EVOLUTION DU MARCHÉ

En 2018, le Luxembourg aura assisté aux premiers effets du Brexit. Depuis deux ans, le marché de l'emploi dans le secteur, déjà tendu ces dernières années, subit de plus en plus de pénuries pour certaines compétences clés. Néanmoins, le Grand-Duché a su tirer profit de la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne en affichant une hausse des nouvelles implantations dans le pays qui attire déjà des milliers de sociétés d'investissement.

En parallèle, le nombre d'entreprises propres au marché luxembourgeois ne cesse de croître. C'est le cas des Management companies qui devraient bientôt être plus de 300 sur le marché. Ces structures capables de créer et d'héberger des fonds se développent très rapidement, entraînant une demande plus importante de profils expérimentés dans ce domaine. Cela renforce le sentiment de pénurie et la compétitivité entre les acteurs du marché.

### VISION POUR L'AVENIR

Le management des risques et la conformité sont les deux principaux sujets d'avenir. Les entreprises subissent de plus en plus de pression, due notamment aux dernières crises financières et aux nouvelles réglementations. De ce fait, les règles se complexifient et l'ensemble des acteurs veulent mesurer et gérer les risques afin de protéger leur structure et leur réputation. Les entreprises sont amenées à rechercher des profils expérimentés pour renforcer leur maîtrise de l'environnement réglementaire.

## PRIORITY TO RISK MANAGEMENT

### MARKET OVERVIEW

2018 has seen the first effects of the Brexit in Luxembourg. The labor market in the sector, already tense in recent years, is becoming almost penurious on some key skills. Coupling the Brexit with the many mechanisms and practices that benefit the Grand Duchy and the consequence is quite logical: a rise in new locations in the country, which already attracts thousands of investment companies.

In parallel, the number of companies in the Luxembourg market continues to grow. For example the Management companies which will reach in the coming months a bar of 300. These structures able to create and host funds are constantly increasing. We are witnessing an important demand for experienced profiles in these areas. This again reinforces the feeling of shortage and therefore the fight of competitiveness between the market players.

### VISION FOR THE FUTURE

In all sectors, risk management and compliance are the two topics for the future. Companies are under increasing pressure, due in particular to recent financial crises and new regulations. As a result, the rules become more complex and all stakeholders want to be able to measure and manage risks in order to protect their structure and reputation. Companies are looking for experienced profiles to strengthen their control of the regulatory environment.

0-3

3-5

5-8

&gt; 8

## TAX

Head of tax	NS		NS		NS		110	150
Tax manager	NS		NS		80	100	100	120
Tax advisor	45	55	55	75	75	80	80	100
VAT specialist	35	50	50	65	65	80	80	90

## LEGAL

Partner	NS		NS		NS		110	170
Head of legal	NS		NS		70	90	100	130
Legal counsel	NS		NS		70	85	85	110
Associate	40	55	55	70	70	85	85	100
Jurist	32	40	40	55	55	70	70	90
Corporate officer	30	40	40	50	50	65	65	75
Paralegal	30	40	40	45	45	60	60	70

## COMPLIANCE

Head of compliance	NS		NS		80	90	90	150
Compliance officer	35	55	55	65	70	80	80	90
AML / KYC officer	32	45	45	55	55	65	65	75

## RISK

Head of risk	NS		NS		80	90	90	145
Risk manager	NS		60	75	75	95	95	140
Risk officer	35	45	45	60	60	70	70	120

## Risk manager

Le renforcement de la supervision de la CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) à Luxembourg a augmenté la demande de Risk managers pour répondre aux exigences du Régulateur. Ce profil prévient, mesure et identifie les risques dans leur globalité. Cette fonction est aussi variée que le nombre de risques existants. Les dernières crises financières ont favorisé le développement de ce métier. Les entreprises accordent désormais une place importante à cette fonction.

## Risk manager

The CSSF reinforces the supervision in Luxembourg. This result is a significant request for Risk managers to respond to the Regulator's various requests. The Risk manager is in charge to warn, measure and identify risks in their entirety. This role is as varied as the number of existing risks. The labor market is growing in this sector. The latest crisis in the Financial sector had the effect to promote the development of this profession. It is a vital role for companies that consider this recruitment as a priority.

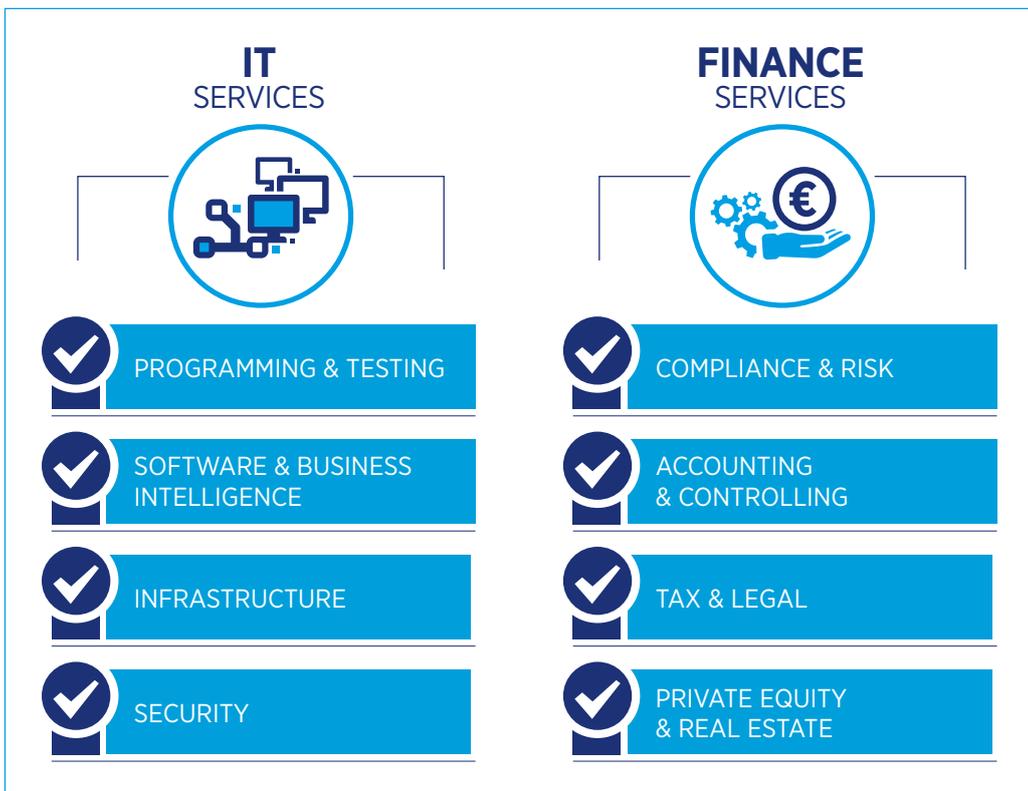
# MORE THAN A PROVIDER, A PARTNER

## HAYS LUXEMBOURG

### EXPERT IN EXTERNAL CONSULTANTS SECONDMENT

Hays Luxembourg dedicates an entire branch of its activity to the secondment of external consultants through a tailor-made service.

#### OUR SPECIALISED AREAS



#### WHY WORK WITH HAYS?



For more information, please contact our local experts :

**Hays Luxembourg**  
65 avenue de la gare - L1611 Luxembourg  
+352 268 654 40



## **Hays Luxembourg**

65, avenue de la Gare  
L-1611 Luxembourg

T: +352 268 654  
E: [luxembourg@hays.com](mailto:luxembourg@hays.com)

## **hays.lu**

© Copyright Hays plc 2019. 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.