

ETUDE HUDSON

LES SALAIRES DE
L'IMMOBILIER

2011

HUDSON – AON HEWITT



FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®

Hudson

HISTORIQUE DE L'ETUDE

Depuis 1995, **Hudson Immobilier & Construction**, division spécialisée de **Hudson**, société de conseil en recrutement et en **management des talents** réalise une étude sur les rémunérations des cadres de l'immobilier. Cette étude est aujourd'hui un rendez-vous attendu par la profession et reprise dans la presse.

En 2007, Hudson Immobilier & Construction, souhaitant proposer l'indicateur le plus précis possible, a établi un partenariat avec un cabinet spécialisé en études de rémunérations.

La première étude « Les Salaires de l'Immobilier » issue de ce partenariat est sortie fin novembre 2007. Elle est désormais réalisée sur de nouvelles bases et paraît entre septembre et novembre de chaque année.

L'étude n'est pas sortie en 2009 du fait de la crise, les DRH ayant eu d'autres priorités que de renseigner les grilles de l'institut spécialisé.

Un nouveau partenariat a été établi en 2010 avec un autre spécialiste reconnu des études de rémunérations, constituant ainsi un véritable «tandem » professionnel :

The Hudson logo is displayed in a teal color, featuring a classic serif typeface.The AON Hewitt logo consists of the word 'AON' in a bold, red, sans-serif font, followed by 'Hewitt' in a blue, serif font.

Fin 2010, une enquête concernant les salaires dans les métiers de la promotion immobilière exclusivement, était réalisée pour six des plus grands promoteurs nationaux.

ZOOM SUR LES FILIERES EVALUÉES

L'étude sur les salaires 2011 dans les principaux métiers de la promotion immobilière a été réalisée grâce à la collaboration de quinze entreprises du secteur qui ont accepté de partager leur données en matière de rémunération.

4497 données ont été recueillies auprès de ces sociétés dans les « filières » :

- | Promotion immobilière résidentielle :
34 fonctions évaluées
- | Promotion immobilier d'entreprise :
17 évaluations et 3 fonctions support évaluées
- | Administration de biens logement :
3 fonctions étudiées
- | Gestion pour compte propre et Property Management Immobilier d'entreprise :
12 fonctions étudiées
- | Investissement et Asset Management :
13 fonctions évaluées
- | Immobilier du Commerce et de la Distribution :
13 évaluations
- | Enfin, « toutes filières » pour le support « holding » :
8 fonctions évaluées

Le **conseil** et la **transaction en immobilier d'entreprise** n'ont pu être traités du fait d'une insuffisance de sociétés participantes.

OBSERVATIONS & CONCLUSIONS

I. LA PROMOTION IMMOBILIÈRE : DES SITUATIONS DIVERSIFIÉES, DES RÉMUNÉRATIONS ÉLEVÉES

Pour cette filière, une étude sur les principaux postes a été réalisée fin 2010 à la demande d'un opérateur national.

Les constats suivants ont été faits en fin d'année 2010 par rapport à 2007, année de référence car non impactée par la première crise :

HAUSSES SENSIBLES PAR RAPPORT À 2007 :

- | En promotion résidentielle pour les développeurs, les directeurs techniques et les responsables de programme (de l'ordre de +10% en moyenne).
- | En immobilier d'entreprise pour toute la fonction programme et les managers avec un constat : de fortes progressions pour les jeunes, une quasi stagnation pour les confirmés.

Mais d'autre part :

- | De nombreuses fonctions n'ont pas encore retrouvé leur niveau de 2007 (écarts de l'ordre de -10% à -15% pour les revenus perçus en 2010).

En un an, depuis l'édition 2010, nous observons notamment les évolutions suivantes :

DANS LA PROMOTION RÉSIDENTIELLE :

CROISSANCE DES RÉMUNÉRATIONS :

- | Pour les directions de centre de profit (dépassant 10%) : directeur d'agence (250/500 logements) à un niveau médian 2011 de 118 K€ de rémunération globale brute annuelle intégrant participation et intéressement + VL de fonction dans 89% des cas à 44 ans, directeur de territoire (500/1000 logements) pour 150 K€ + VL à 86% à 48 ans, directeur de région (plus de 1000 logements) pour 223 K€ + VL à 72% à 49 ans.
- | Pour le directeur de programmes manager (croissance dépassant 10%) : niveau médian de 91 K€ + VL à 75% à 44 ans.
- | Dans une moindre mesure, pour le directeur technique/travaux (croissance de l'ordre de 10%), pour une rémunération annuelle globale de 94 K€ + VL à 75% à 48 ans.

STABILITÉ :

- | Pour le jeune développeur par rapport à 2010 (28 ans, niveau médian de 42 K€, mais niveau encore inférieur de plus de 25% par rapport à 2007),
- | Le responsable de programmes (31 ans, 50 K€ de rémunération médiane),
- | Le directeur commercial régional (43 ans, 116 K€, VL de fonction dans 77% des cas).

TENDANCE À LA BAISSSE :

- | Pour le directeur du développement (39 ans, 87 K€ + VL à 78%).

DANS LA PROMOTION EN IMMOBILIER D'ENTREPRISE :**CROISSANCE DES RÉMUNÉRATIONS :**

- | Par rapport à 2010 et 2007, pour le responsable de programmes (54 K€ de niveau médian à 31 ans + VL à 43%), le directeur de programmes « expert » (86 K€ à 43 ans + VL à 74%), le directeur de programmes manager (118 K€ à 40 ans, + VL à 67%).
- | Par rapport à 2010 pour le directeur du développement, avec une hausse dépassant 15% (119 K€ à 41 ans + VL à 84%), qui rattrape ainsi une grande partie du retard par rapport à 2007. L'écart par rapport à 2007 se réduit à -10%.

STABILITÉ :

- | Pour le directeur technique, qui reste mieux payé que son collègue du logement, étant très souvent ingénieur (101 K€ à 46 ans +VL de fonction dans la quasi-totalité des cas).
- | Pour le directeur commercial / relations investisseurs – utilisateurs (127 K€ à 47 ans + VL).
- | Pour le développeur-monteur, qui reste encore en deçà de ce qu'il gagnait en 2007, avec une rémunération médiane de 56 K€ à 30 ans.

TENDANCE À LA BAISSSE :

- | De l'ordre de 10% par rapport à 2010 pour le directeur du département immobilier d'entreprise, qui avait néanmoins enregistré une forte hausse en 2010 par rapport à 2007. Il est payé, en médian, 154 K€, + VL dans 86% des cas, à 45 ans.

II. LE PROPERTY-MANAGEMENT : ÉROSION DES RÉMUNÉRATIONS VERSUS STABILITÉ POUR LES GESTIONNAIRES, ÉVOLUTIONS SENSIBLES POUR LES MANAGERS.

- | Bien que très demandé, le gestionnaire en immobilier d'entreprise, sans doute du fait de la baisse tendancielle du niveau des honoraires, ne voit pas une croissance nette de sa rémunération par rapport à 2007 ; au moins est-il plus stable dans son métier en période de tempête.

Ainsi est-il à 40 K€ à 34 ans en niveau médian, à 46 K€ à 50 ans pour le troisième quartile. Le gestionnaire confirmé intégré chez un institutionnel est à 48 K€ à 42 ans de niveau médian, à 54 K€ à 48 ans pour le troisième quartile. En fin de carrière, les niveaux peuvent monter jusqu'à 65 K€.

| Le responsable de portefeuille est à 62 K€ à 44 ans, le directeur ou chef de service, à 77 K€, + VL dans 22% des cas, et peut monter à plus de 80 K€ voire à près de 100 K€ pour les mieux payés d'entre eux. Preuve, sans doute, de forts besoins en managers, difficiles à satisfaire, ces derniers sont les seuls à avoir vu leur rémunération évoluer sensiblement depuis 2007 (plus de 10%).

L'ASSET ET L'INVESTMENT - MANAGEMENT : UNE BONNE RÉSISTANCE PUIS UNE REPRISE DU RECRUTEMENT DE « SENIORS », MÊME SI LES NIVEAUX DE 2007 N'ONT PAS ÉTÉ RETROUVÉS.

CROISSANCE DE LA RÉMUNÉRATION PAR RAPPORT À 2007:

| Pour l'asset-manager confirmé, à hauteur d'au moins +15% à un niveau médian de 76 K€ à 37 ans. Par contre, quand il s'agit d'une grande foncière ou d'un fonds anglo-saxon, le niveau de 2007 n'a pas été retrouvé, sans doute du fait de variables très élevées intégrant souvent des « carried interests » à cette époque.

STABILITÉ :

| Pour le directeur de l'asset-management (142 K€ à 42 ans + VL dans 77% des cas) et pour le directeur d'opérations AMO/MOD (92 K€ à 45 ans + VL dans 42% des cas).

BAISSE :

| Pour le responsable commercial location/relocation par rapport à 2007 (69 K€ à 41 ans, jusqu'à 95 K€ à 58 ans dans le troisième quartile).

L'IMMOBILIER DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION : ÉROSION DANS LA GESTION, UNE BONNE RÉSISTANCE DANS LA COMMERCIALISATION, L'EXPANSION ET LA PROMOTION EN URBANISME COMMERCIAL.

| Le directeur d'exploitation des centres commerciaux est à 84 K€ à 42 ans en médian, 90 K€ à 47 ans dans le troisième décile. Quelques exceptions très au dessus. Voiture de fonction généralisée.

| La commercialisation locative auprès des enseignes se porte bien, avec un négociateur rémunéré en médian 67 K€ à 35 ans, et son directeur commercial, 119 K€ à 42 ans. Ce dernier dispose d'un VL de fonction dans 88% des cas.

| De même pour le développement des enseignes: le responsable/directeur expansion est rémunéré 91 K€ à 45 ans en médian, avec des écarts importants pour les mieux payés d'entre eux.

| En promotion spécialisée urbanisme commercial, les responsables et directeurs de programmes sont respectivement payés 80 K€ et 104 K€ à 36 et 42 ans en médian, avec un VL de fonction dans 40% et 85% des cas.

QUELLES PERSPECTIVES POUR 2012 ?

Dans un environnement aussi volatile du contexte économique en général, immobilier en particulier, il est bien difficile de prévoir quelles seront les évolutions en matière de rémunération dans les différents métiers de l'immobilier.

Les choses ont déjà changé depuis le relevé des informations ayant permis de réaliser cette étude.

Nous sommes désormais dans un scénario économique global du « ni-ni » : « ni » double plongeon, car la rechute comme en 2008 semble peu probable avec des stocks quatre fois moins lourds, « ni » reprise solide.

La croissance sera quasiment nulle en 2012, le "credit crunch" est désormais une réalité, la confiance dans l'assainissement des comptes français est en ligne de mire, enfin l'immobilier semble être une « cible » pour les pouvoirs publics, afin de contribuer au renflouement des caisses et de « casser » la hausse des prix. Mais en parallèle les mesures incitatives ne sont pas probantes à ce jour aux yeux des professionnels.

Dans l'immobilier du commerce et la distribution, le luxe devrait poursuivre son développement France et International (surtout), les marques françaises ayant des besoins pour leur développement-expansion, l'aménagement de leurs magasins et « flagships », la réalisation et l'extension de leurs sites de production et stockage-logistique, en France et en Europe.

Pour le reste, il y a des incertitudes liées au risque de forte chute de la consommation, mis à part les enseignes de restauration rapide et de façon générale celles qui peuvent être favorisées par une situation de crise. Les postes qui devraient continuer à être recherchés sont les responsable expansion, développement, responsable technique – travaux, de projet, d'aménagement de boutiques, négociateur transaction commerces, en particulier boutiques de centre-ville et CCR.

Paradoxalement l'investissement ne devrait pas trop mal se porter : il est caractérisé par des investissements « core » en France, avec une demande qui dépasse très largement l'offre de produits correspondants. La France est réputée pour la sécurité de son marché immobilier.

Donc, s'il n'atteindra pas les 17 M€ finalement réalisés en 2011 grâce à un sprint final auquel l'effet d'aubaine de la fiscalisation au 1er janvier (210 E) n'est pas étranger, la prévision de 11 à 14 milliards d'euros faite initialement pour 2011 a été généralement reconduite pour 2012. Gestionnaires de fonds, analystes investissement, chez les investisseurs, consultants investissement chez les conseils, devraient être recherchés

De plus les institutionnels ne sont pas les seuls à rechercher des investissements immobiliers, **les family-offices également, ainsi que les particuliers** ; d'où la recherche possible de postes de « sourcing » et d'investissements dans les banques, « private equity », family-offices.

Le maintien d'un certain effet d'aubaine sur les SCPI et l'immobilier direct du fait de l'arrêt du Scellier au 31/12/2012, sans doute au second semestre, devrait permettre le maintien du recrutement de professionnels d'animation de réseaux, intégrés et chez les CGPI.

Les entreprises vont « bouger » : rechercher de plus petites surfaces ou, au contraire, de plus grandes pour effectuer des regroupements d'optimisation. Leit-motiv : réduire les coûts immobiliers (sondage 2011 : 68% des entreprises utilisatrices sont insatisfaites de leurs locaux). Les postes de conseil et de transaction locative en immobilier d'entreprise, ainsi que quelques recrutements chez les utilisateurs vont sans doute se maintenir.

Les institutionnels vont poursuivre la gestion optimale de leur patrimoine, en étant à l'écoute de leurs locataires et en les surveillant « comme le lait sur le feu », en veillant à optimiser leur patrimoine au moindre coût au regard de la législation « Grenelle 2 ».

Gestionnaires locatifs et techniques, responsables commerciaux location / relocation, property managers, postes techniques AMO/MOD vont être recherchés dans ces métiers résilients ; quelques asset-managers également, mais probablement (en temps de crise), plus souvent des « juniors ».

Il est possible que les institutionnels s'orientent vers le logement, incités (ou contraints) par le gouvernement, d'où la création de poste, la réorientation et le transfert de promoteurs, responsables investissement SCPI, administrateurs de biens vers les départements créés.

En matière de logement, l'ADB reste une valeur résiliente et sûre : gestionnaires de copropriété, gestionnaires locatifs toujours recherchés et partout en France.

« Grenelle 2... » poursuit ses effets, progressivement mais sûrement sur l'emploi, **la technique construction va être à l'honneur dans tous les domaines !**

Les postes de développement durable vont sans doute s'accroître ainsi que les postes liés à la certification développement durable (HQE, LEED GOLD...). Les postes techniques sont quasiment en pénurie, tout le monde cherche. Dans le logement, la nécessité de réduire fortement les coûts, et pour cela très probablement de faire évoluer les techniques de construction va certainement avoir des répercussions sur la recherche de responsables études de prix, conception produit, « quantity surveyor ».

Le logement social (ESH) et plus généralement d'économie sociale (groupes CIL) devrait continuer à se développer, aucun gouvernement ne peut en faire l'économie compte tenu de la situation du marché du logement dans les grandes métropoles même s'il est perturbé par les restructurations et les problèmes de financement d'où la poursuite probable du recrutement dans les postes de développement, programmes, renouvellement urbain, zone Anru, gestion de patrimoine dont les travaux de mise aux normes, gestion de proximité locataires.

L'Etat devra arbitrer un plus grand nombre d'actifs. Cela devrait se traduire par des équipes plus étoffées pour assurer ces cessions dans les sociétés et structures dédiées... **Par ailleurs, plus marginalement, le « Grand Paris » devrait voir ses équipes se constituer** : asset-managers, responsable des arbitrages dans des structures d'Etat, responsables de projets d'aménagement confirmés en SEM et EPA.

Probablement des recrutements d'experts juniors sont à prévoir, c'est l'un des débouchés pour les jeunes diplômés.

La transaction immobilière va souffrir : probablement peu de recrutements de négociateurs dont l'effectif va sans doute baisser globalement, avec peut-être l'exception de la transaction très haut de gamme parisienne (marché animé par les étrangers ; bilinguisme anglais requis) dont les leaders sont Féau, Barnes, Garcin....

La promotion résidentielle va probablement souffrir, même si on peut penser que la chute de l'activité peut être atténuée par l'effet d'aubaine de l'arrêt de l'investissement locatif Scellier au 31/12/2012, d'où rotation de stock moins difficile que prévu, et donc nécessité de développer de nouvelles affaires. Par ailleurs d'autres produits de rendement tels que les résidences gérées vont probablement poursuivre leur développement : développement des équipes en résidences étudiants, affaires, loisirs, résidences pour retraités, EHPAD....

La promotion en immobilier d'entreprise ne repartira pas tant que la visibilité sera aussi faible, pour la profession comme pour les entreprises (accumulant ainsi le retard, la pénurie « aux normes Grenelle 2 » est quasiment certaine à 3-5 ans selon le rythme de la reprise économique).

Le financement de l'investissement immobilier est évidemment très touché : pas ou peu (remplacements) de postes à pourvoir en 2012, et ceci depuis 2007. Atténuation imaginable toutefois, pour les confirmés : de nouvelles formes de financement vont apparaître : constitution de fonds de dettes par certains investisseurs français et étrangers, émission obligataires, assureurs se substituant aux banquiers, créant quelques opportunités pour des spécialistes.....

Si nous sommes globalement confiants pour l'avenir du marché de l'emploi dans l'immobilier français, si les recrutements dans quelques secteurs résilients vont se poursuivre en 2012, notamment à coup sûr pour toutes les fonctions techniques, très recherchées, ils seront néanmoins en forte baisse cette année.

2012 sera à n'en pas douter « une année atone » : peu de créations de poste en général, un marché du recrutement essentiellement animé par les remplacements.

Mais le pire n'est pas sûr, le manque de visibilité peut aussi jouer dans l'autre sens, particulièrement dans l'immobilier français, et 2012 peut aussi réserver quelques bonnes surprises, qui sait ?

MÉTHODOLOGIE

La société spécialisée, en collaboration avec **Hudson Immobilier & Construction**, a élaboré les référentiels spécifiques aux métiers et établi une liste « d'utilisateurs » à contacter pour constituer « le Club utilisateurs ». Chaque membre du club (qui souscrit une participation pour cela) se voit adresser la grille des fonctions à évaluer qui correspondent à ses métiers afin de compléter les différentes composantes des rémunérations pratiquées chez lui avec un engagement de délai. L'ensemble des données sont traitées par métier selon les référentiels pour établir l'étude détaillée qui est adressée confidentiellement à chaque membre du club utilisateurs au cours du mois de novembre.

Les évaluations obtenues prennent en compte, de par la méthodologie utilisée, la rémunération 2011 (salaire brut au 1/04/2011, variable individuel versé en 2011, participation et intéressement touchés en 2011) pour l'ensemble des professionnels en poste.

L'enquête complète livrée aux membres du « Club utilisateurs » détaille tous les éléments de la rémunération, ainsi que les profils des titulaires (âge, ancienneté), les caractéristiques de la fonction (effectif supervisé, volume d'affaires géré, report hiérarchique, niveau de maîtrise), d'autres éléments (mise à disposition d'un véhicule de fonction, éligibilité à un plan de stock options/actions gratuites, prévoyance, retraite supplémentaire, augmentations individuelles...).

L'étude complète présente un étalonnage qui va du premier décile (10% des rémunérations lui sont inférieures, 90% supérieures) au neuvième décile (90% inférieures, 10% supérieures), en passant par le premier quartile (25% inférieures, 75% supérieures), la médiane (50% / 50%), le troisième quartile (75% / 25%).

Un résumé des rémunérations observées est ensuite publié sous une forme proche de celle des études antérieures. Bien entendu, la valeur ajoutée de l'étude complète, uniquement adressée aux membres du club, qui ont donc souscrit, est évidente, tant au niveau quantitatif (décomposition des résultats en moyenne, médiane, quartiles...), qu'au niveau qualitatif (composition des avantages en nature, analyse des rémunérations variables...), autant d'informations détaillées qui ne figurent pas dans les publications.

En conclusion, cette évolution s'est traduite par un apport évident : une méthodologie rigoureuse intégrant l'ensemble des professionnels en poste, dont une synthèse continue à être publiée chaque année selon un standard proche de celui des années précédentes, une parution au dernier trimestre, au moment d'élaborer les budgets, enfin, une étude détaillée, quantitativement et qualitativement, réservée aux membres du club utilisateurs.

Laurent DEROTE

Directeur Hudson Immobilier & Construction

Hudson France

communication.france@hudson.com

LES PARTENAIRES

A PROPOS DE...



Hudson est un des leaders mondial du conseil en recrutement et en Talent Management.

Présents dans 22 pays, nous disposons d'un réseau de 140 bureaux qui nous permet de comprendre et intégrer les spécificités locales et culturelles de nos clients et candidats. Nos 2100 collaborateurs accompagnent des acteurs privés et publics pour faire de la gestion de leurs talents le plus court chemin vers la performance.

Notre métier : identifier, évaluer, intégrer et développer les meilleurs talents, acteurs de votre réussite. Nos moyens en France : le savoir-faire et l'expérience de plus de 150 collaborateurs spécialisés, s'appuyant sur des solutions éprouvées et innovantes développés par notre Centre de R&D international.

Hudson France a réalisé en 2011 près de 800 recrutements auprès de nombreux clients issus de divers secteurs (banque, finance, immobilier, santé, luxe, industrie, secteur public...), plus de 4150 évaluations et assessments et a accompagné plus de 200 personnes en bilan, outplacement et coaching.

Hudson est membre de Syntec Conseil en Recrutement et de Syntec Conseil en Evolution Professionnelle. Nous organisons, depuis 15 ans, les Trophées du DRH et de l'Initiative RH de l'année, et aussi fondateur et organisateur du Trophée du Directeur financier.

Hudson Immobilier & Construction, division spécialisée, s'engage auprès de la promotion de la profession en étant notamment partenaire du Forum des Métiers de l'Industrie Immobilière.




Aon Hewitt est la plus grande société mondiale de services-conseils et d'impartition dans le domaine des ressources humaines.

Elle possède les ressources, l'expertise et l'envergure lui permettant de relever les défis les plus pressants et les plus complexes auxquels se trouvent aujourd'hui confrontées les entreprises.

Nous disposons de l'équipe de professionnels la plus solide de tout le secteur. Plus que toute autre société de gestion du capital humain, cette équipe a accès à un éventail impressionnant d'analyses, de plateformes et de services, dans un grand nombre de régions et de secteurs. Nous concentrons tous nos efforts sur nos clients : nous apportons une valeur distinctive, un service client de premier ordre et un impact mesurable.

GRILLE DES SALAIRES ET STRUCTURES DE REMUNERATION 2011

						
Enquête Hudson / Aon Hewitt sur les salaires de l'Immobilier en 2011						
Données	Filière	Libellé fonction	Q1 (1er Quartile) €	Médiane €	Q3 (3ième Quartile) €	% Bénéficiaires VL fonction
1 - PROMOTION IMMOBILIERE - IMMOBILIER RESIDENTIEL						
1.1 Développement						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Développeur	29 900	36 000	40 040	15%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			36 000	41 582	48 227	
Age			26	28	30	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable du développement	38 000	42 900	50 050	37%
RAG			48 469	59 828	77 330	
Age			30	34	38	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur du développement	52 254	63 018	73 359	78%
RAG			68 114	86 976	117 139	
Age			35	39	46	
1.2 Programmes						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable de programmes	37 895	41 730	48 100	46%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			44 535	49 520	57 899	
Age			28	31	35	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur de programmes	52 650	58 121	64 272	80%
RAG			64 341	72 564	83 643	
Age			34	38	47	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur de programmes manager	62 069	70 005	90 353	75%
RAG			72 488	91 724	105 785	
Age			37	44	50	
1.3 Technique						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Assistant (e) technique	24 616	28 050	31 527	0%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			26 378	31 961	36 964	
Age			33	39	46	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Ingénieur Montage / Technique	38 428	45 006	49 850	32%
RAG			45 248	51 168	57 559	
Age			28	31	35	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Coordinateur technique / travaux	36 465	41 080	47 762	66%
RAG			40 803	46 225	56 316	
Age			28	30	41	

Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable technique	43 420	48 750	59 345	78%
RAG			48 452	58 047	71 550	
Age			34	37	46	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur Technique/travaux	63 700	72 930	87 230	75%
RAG			77 841	93 627	107 361	
Age			43	48	55	
1.4 Commercial et Marketing						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Assistant (e) commercial (e)	24 051	27 000	32 500	0%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			26 746	32 605	39 582	
Age			30	37	46	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Gestionnaire commercial des ventes	26 677	28 471	30 550	0%
RAG			29 897	33 181	37 144	
Age			31	37	48	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable Administration des ventes		34 320		38%
RAG				54 766		
Age				43		
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Négociateur / conseiller commercial / vendeur	14 066	15 602	18 180	4%
RAG			49 813	73 826	94 902	
Age			33	41	49	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable des ventes / chef des ventes	21 320	35 750	40 001	43%
RAG			64 725	79 175	100 858	
Age			36	40	48	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Assistant marketing	22 155	27 300	29 315	0%
RAG			25 355	31 859	35 101	
Age			24	34	39	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Chargé d'études marketing	33 079	40 506	44 202	0%
RAG			36 195	49 501	53 264	
Age			29	30	34	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable études marketing		40 001		0%
RAG				46 730		
Age				34		
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable du marketing	37 599	46 547	56 462	16%
RAG			47 060	57 648	69 557	
Age			33	39	45	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur Cial régional vente assise / vente debout	33 150	55 000	70 499	77%
RAG			98 219	116 097	127 431	
Age			39	43	49	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur Cial/Directeur Vente réseau/Vente invest.		90 000		100%
RAG				131 745		
Age				43		
1.5 Services "support"						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Juriste	39 611	47 372	52 624	21%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			46 368	58 174	61 835	
Age			32	36	41	

Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable juridique		53 300 67 358 39		13%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Comptable	27 477 32 010 32	31 153 36 159 39	37 225 42 955 45	0%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Responsable comptable	44 525 51 993 37	54 000 59 004 45	60 515 72 269 51	19%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur comptable		79 430 105 648 47		43%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Contrôleur de gestion	41 066 50 331 31	48 360 60 804 38	56 420 66 479 49	11%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur contrôle de gestion		70 005 95 589 39		61%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur des ressources humaines		90 350 134 514 48		100%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur des systèmes d'information		72 111 102 430 36		50%
1.6 Direction Centre de Profit						
Salaire annuel de base Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation) Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur d'agence (250/ 500)	78 650 107 813 39	82 810 117 956 44	90 440 130 478 49	89%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur de territoire (500 / 1000 logements)	91 000 124 779 42	100 100 150 258 48	114 400 167 453 52	86%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier résidentiel	Directeur de région (>1000 logements)	121 243 197 944 47	133 250 223 400 49	147 939 252 320 52	72%
34						
2 - PROMOTION IMMOBILIERE - IMMOBILIER D'ENTREPRISE						
2.1 Développement						
Salaire annuel de base Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation) Age	Promotion immobilière Immobilier d'entreprise	Développeur / monteur		46 189 55 631 30		17%
Salaire annuel de base RAG Age	Promotion immobilière Immobilier d'entreprise	Responsable du développement		47 476 56 145 35		79%

Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur du développement	70 395	85 800	94 373	84%
RAG			91 617	118 719	131 959	
Age			39	41	51	
2.2 Programmes						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Responsable de programmes	41 600	43 901	51 350	43%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			50 237	54 067	62 423	
Age			28	31	37	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur Programmes expert	56 547	66 300	83 375	74%
RAG			72 298	85 966	106 343	
Age			37	43	52	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur de programmes manager	63 907	86 959	92 901	67%
RAG			76 891	118 269	134 511	
Age			36	40	48	
2.3 Technique						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Assistant(e) technique	22 750	26 000	30 904	0%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			23 829	30 100	34 394	
Age			37	44	50	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Ingénieur Montage / Technique		48 173		29%
RAG				55 538		
Age				31		
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Responsable Technique / Travaux	51 476	62 897	75 408	80%
RAG			56 560	75 408	86 463	
Age			32	35	39	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur Technique / Travaux	73 750	85 000	109 196	86%
RAG			86 814	101 122	128 984	
Age			42	46	55	
2.4 Commercial						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur commercial / relation investisseurs - utilisateurs		96 957		100%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)				127 262		
Age				47		
2.5 Services "support"						
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Contrôleur de gestion	34 970	39 549	46 475	8%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			36 005	45 198	55 572	
Age			30	34	38	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur de contrôle de gestion		85 410		20%
RAG				106 902		
Age				44		
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur des ressources humaines		80 713		40%
RAG				103 159		
Age				40		
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur des systèmes d'information		82 004		33%
RAG				94 660		
Age				52		

2.6 Direction Centre de Profit

Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur du département Immobilier d'entreprise	92 521	99 450	121 550	100%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			115 242	154 358	178 560	
Age			39	45	50	
Salaire annuel de base	Promotion immobilière Immobilier d entreprise	Directeur Général Immobilier d'entreprise	130 000	160 225	174 450	100%
RAG			183 719	246 613	421 008	
Age			44	47	54	

17

3 - PROPERTY MANAGEMENT - ADMINISTRATION DE BIENS

3.1 Property Management

Salaire annuel de base	Gestion immobilière pour compte propre	Gestionnaire de patrimoine confirmé	39 049	45 377	52 065	2%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			43 117	48 457	54 099	
Age			35	42	48	
1						
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Gestionnaire	31 004	35 823	41 215	0%
RAG			35 489	40 494	45 508	
Age			31	34	50	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Responsable de portefeuille	50 292	53 563	58 116	13%
RAG			57 844	62 284	67 931	
Age			37	44	50	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Directeur ou chef de service	58 181	65 000	68 118	22%
RAG			61 543	76 626	81 151	
Age			37	42	49	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Directeur Property Management		98 332		88%
RAG				147 352		
Age				43		
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Chargé de patrimoine technique	36 848	39 962	44 005	3%
RAG			39 500	45 006	47 411	
Age			30	36	48	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Responsable technique	42 430	47 227	52 130	26%
RAG			47 300	54 059	61 405	
Age			38	45	53	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Comptable	26 625	34 008	38 218	0%
RAG			28 615	36 390	41 083	
Age			31	39	49	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Directeur administratif et financier		69 253		20%
RAG				70 509		
Age				38		
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management Immobilier d entreprise	Juriste	38 350	39 000	45 305	0%
RAG			38 704	43 191	45 797	
Age			28	32	34	

Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management	Juriste contentieux	31 193	34 724	40 898	0%
RAG	Immobilier d entreprise		37 059	39 776	45 567	
Age			34	40	47	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Property Management	Responsable contentieux/assurances	42 474	47 773	56 306	0%
RAG	Immobilier d entreprise		47 875	50 742	65 264	
Age			39	41	50	
11						
3.2 Administration de Biens Logt						
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Administrateurs de biens logement	Assistant(e) de gestion	26 000	30 212	32 159	0%
RAG			29 490	33 300	36 532	
Age			34	45	50	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Administrateurs de biens	Gestionnaire immobilier (Copro et Gestion locative)	27 320	31 850	38 515	0%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			27 572	32 144	44 298	
Age			31	42	45	
Salaire annuel de base	Gestion immobilière Administrateurs de biens logement	Directeur d'unité	52 507	59 377	71 032	33%
RAG			56 692	73 889	92 532	
Age			36	39	48	
3						
4 - ASSET - MANAGEMENT / INVESTISSEMENT						
4.1 Asset-Management						
Salaire annuel de base	Asset management	Asset-manager < 3ans	39 335	44 808	49 301	15%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			43 689	48 762	56 402	
Age			27	30	32	
Salaire annuel de base	Asset management	Asset-manager confirmé	49 514	59 304	71 144	0%
RAG			63 626	76 131	88 886	
Age			32	37	45	
Salaire annuel de base	Asset management	Asset-manager confirmé grandes foncières	58 938	65 018	70 001	50%
RAG			67 461	79 186	88 924	
Age			32	34	46	
Salaire annuel de base	Asset management	Responsable technique maîtrise d'ouvrage	57 250	64 974	70 972	48%
RAG			63 964	70 282	78 342	
Age			34	38	43	
Salaire annuel de base	Asset management	Directeur d'opérations / technique MO	71 716	75 852	105 344	42%
RAG			86 845	91 799	128 990	
Age			41	45	46	
Salaire annuel de base	Asset management	Responsable commercial location / relocation	50 232	58 312	77 948	11%
RAG			55 182	68 982	95 270	
Age			34	41	58	
Salaire annuel de base	Asset management	Directeur de l'asset -management / gestion d'actifs	83 828	105 651	131 258	77%
RAG			105 866	141 805	186 203	
Age			35	42	50	

4.2 Investissement						
Salaire annuel de base	Asset management	Analyste investissements	39 000	43 173	52 293	0%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			39 071	53 406	64 606	
Age			26	27	31	
Salaire annuel de base	Asset management	Responsable des arbitrages		51 100		0%
RAG				51 376		
Age				36		
Salaire annuel de base	Asset management	Responsable des investissements		73 762		50%
RAG				97 262		
Age				38		
4.3 Services "support"						
Salaire annuel de base	Asset management	Comptable	28 704	31 430	34 040	0%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			30 773	34 185	39 271	
Age			39	42	49	
Salaire annuel de base	Asset management	Directeur comptable		58 767		0%
RAG				71 939		
Age				45		
Salaire annuel de base	Asset management	Juniste	43 060	56 105	59 731	0%
RAG			51 861	68 435	73 015	
Age			37	43	48	
13						
5 - IMMOBILIER DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION						
5.1 Galeries, Centres Commerciaux						
Salaire annuel de base	Immobilier Commerce distribution	Responsable de galerie commerciale / centre commercial	30 797	36 595	70 460	50%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			32 631	42 461	89 767	
Age			42	46	52	
Salaire annuel de base	Immobilier Commerce distribution	Directeur de Centre Commercial Régional / Directeur d'exploitation Centres Commerciaux	60 645	65 000	75 534	100%
RAG			74 189	84 121	90 428	
Age			38	42	47	
Salaire annuel de base	Immobilier Commerce distribution	Négociateur centre commercial junior	26 000	39 000	43 667	100%
RAG			26 240	39 000	47 884	
Age			28	31	33	
Salaire annuel de base	Immobilier Commerce distribution	Consultant / négociateur centre commercial confirmé	45 750	53 300	66 905	47%
RAG			53 686	67 272	83 903	
Age			31	35	43	
Salaire annuel de base	Immobilier Commerce distribution	Directeur commercial location / relocation, merchandising....	84 500	99 450	110 000	88%
RAG			111 979	118 608	130 682	
Age			38	42	51	
5.2 Expansion - Développement						
Salaire annuel de base	Immobilier Commerce distribution	Chargé d'études d'implantation	21 938	30 160	39 366	3%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			22 206	31 882	44 575	
Age			28	30	36	

Salaires annuels de base	Immobilier Commerce distribution	Directeur/Responsable expansion-développement	66 909	79 375	91 566	92%
RAG			77 676	91 035	108 563	
Age			39	45	51	
Salaires annuels de base	Immobilier Commerce distribution	Directeur / Responsable des études marketing		91 800		67%
RAG				115 328		
Age				35		
5.3 Programmes						
Salaires annuels de base	Immobilier Commerce distribution	Responsable de programmes	38 948	63 860	71 679	40%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			49 416	78 940	92 687	
Age			27	36	39	
Salaires annuels de base	Immobilier Commerce distribution	Directeur de programmes	70 000	78 000	94 900	85%
RAG			90 936	103 965	114 731	
Age			39	42	45	
5.4 Technique						
Salaires annuels de base	Immobilier Commerce distribution	Responsable technique	43 004	47 255	51 350	38%
RAG			45 461	56 480	63 662	
Age			34	46	50	
5.5 Direction activité						
Salaires annuels de base	Immobilier Commerce distribution	Directeur général de l'immobilier commercial,	115 005	135 000	146 900	89%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)		Directeur du département Immobilier commercial.	171 431	191 782	214 000	
Age			49	50	53	
12						
6 - SERVICES SUPPORT - TOUTES FILIERES / HOLDING						
6.1 Comptabilité - Gestion - Finances						
Salaires annuels de base	Toutes filières	Comptable	27 170	31 153	37 779	0%
Revenu Annuel Global (dt Commissions, Bonus, Intéressement et participation)			31 191	35 489	43 017	
Age			32	39	46	
Salaires annuels de base	Toutes filières	Responsable comptable	43 544	49 140	60 718	15%
RAG			49 043	58 912	72 689	
Age			38	44	51	
Salaires annuels de base	Toutes filières	Directeur comptable	69 160	78 650	81 612	21%
RAG			79 328	90 000	104 783	
Age			43	47	55	
Salaires annuels de base	Toutes filières	Contrôleur de gestion	36 475	44 558	54 575	10%
RAG			42 062	55 268	65 124	
Age			30	35	44	
Salaires annuels de base	Toutes filières	Directeur Administratif et financier	81 074	109 534	124 359	80%
RAG			99 501	139 087	166 124	
Age			38	45	50	
6.2 SI - Juridique						
Salaires annuels de base	Toutes filières	Directeur des systèmes d'information	71 653	82 469	91 866	43%
RAG			89 655	98 878	124 298	
Age			39	51	54	
Salaires annuels de base	Toutes filières	Assistante juridique	28 924	30 908	34 294	0%
RAG			34 102	35 305	37 084	
Age			37	40	45	
Salaires annuels de base	Toutes filières	Directeur Juridique	66 912	77 805	119 723	36%
RAG			76 068	103 571	137 305	
Age			38	43	48	
8 TOTAL 99						

FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®

Hudson

ASIA PACIFIC | EUROPE |

MIDDLE-EAST | NORTH AMERICA

WWW.HUDSON.COM

Hudson France

Executive Search | Recrutement & Sélection

Management des Talents | Externalisation de Processus de Recrutement

Lille | Lyon | Nantes | Paris | Strasbourg

FR.HUDSON.COM | FR.HUDSON.COM