

HAYS LUXEMBOURG
ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS
SALARY GUIDE
2024

hays.lu



SOMMAIRE SUMMARY



[Introduction ▶](#)

[Éditorial ▶](#)

[Méthodologie ▶](#)

[Hays Luxembourg & Monde ▶](#)

[Partie 1 : Les tendances générales du marché ▶](#)

[L'emploi au Luxembourg : 3 questions à Pierre Gromada ▶](#)

[Partie 2 : Analyse des secteurs d'activité et grilles de rémunérations ▶](#)

[Architecture & Bureaux d'études ▶](#)

[Assistanat & Office support ▶](#)

[Banque & Services financiers ▶](#)

[Bâtiment & Travaux publics ▶](#)

[Commercial & Marketing ▶](#)

[Exécutif ▶](#)

[Finance & Comptabilité ▶](#)

[Génie électrique & Climatique ▶](#)

[Immobilier ▶](#)

[Industrie & Ingénierie ▶](#)

[Juridique & Taxes ▶](#)

[Ressources humaines ▶](#)

[Supply Chain, Achats & Logistique ▶](#)

[Technology contracting ▶](#)

[Technology recruitment ▶](#)

[Contact ▶](#)

[Introduction ▶](#)

[Editorial ▶](#)

[Methodology ▶](#)

[Hays Luxembourg & Worldwide ▶](#)

[Part 1: Market's overall trends ▶](#)

[Luxembourg employment market: 3 questions to Pierre Gromada ▶](#)

[Part 2: Analysis and salary grids by sector ▶](#)

[Architecture & Engineering consultancy firms ▶](#)

[PA & Office support ▶](#)

[Banking & Financial services ▶](#)

[Construction ▶](#)

[Sales & Marketing ▶](#)

[Executive ▶](#)

[Accountancy & Finance ▶](#)

[Thermal & Electrical engineering ▶](#)

[Property ▶](#)

[Industry & Engineering ▶](#)

[Tax & Legal ▶](#)

[Human resources ▶](#)

[Supply Chain, Logistics & Procurement ▶](#)

[Technology contracting ▶](#)

[Technology recruitment ▶](#)

[Contact ▶](#)



ÉDITORIAL

« En 2024, une transformation majeure s'est opérée.

Un équilibre a été trouvé entre aspiration à l'excellence, innovation audacieuse et gestion prudente des risques, tout en accueillant la génération Z sur le marché du travail. Face aux obstacles, les perspectives de progrès ne manquent pas. Une multitude d'initiatives prometteuses ont émergé dans différents domaines, insufflant un esprit positif et dynamique à l'économie luxembourgeoise.

Aujourd'hui, nous vous présentons la 9^e édition de notre Étude de rémunérations Luxembourg. Cette étude a pour objectif de vous aider à décrypter les différents secteurs d'activité dans lesquels nous intervenons. Ainsi, sont décrits les attentes 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, nous partagent leur vision sur les métiers et les secteurs pour lesquels ils recrutent.

La première partie de l'étude offre un panorama du marché de l'emploi et des tendances actuelles du recrutement au Grand-Duché. La seconde partie est consacrée à l'analyse des différents secteurs d'activité et présente les grilles de rémunérations correspondantes.

Nous restons à votre entière disposition pour toute information complémentaire et pour vous accompagner dans vos démarches de recrutement ou de recherche d'emploi.

Merci pour votre confiance.
Je vous souhaite une très bonne lecture. »

Tina Ling
Président Directeur Général
France, Benelux & Maroc



EDITORIAL

"In 2024, a major transformation took place.

A balance was struck between the aspiration for excellence, bold innovation, and prudent risk management, all while welcoming Generation Z into the workforce. Despite the obstacles, there was no shortage of prospects for progress. A multitude of promising initiatives emerged in various fields, infusing a positive and dynamic spirit into the Luxembourg economy.

Today, we present to you the 9th edition of our Luxembourg Salary Guide. The purpose of this study is to assist you in deciphering the various sectors in which we operate. It describes the expectations of clients and business leaders, the skills sought after, the new professions, and, of course, salary trends.

Our recruitment experts, specialised by sector, share their insights on the professions and sectors they recruit for.

The first part of the study provides an overview of the employment market and the current trends in recruitment in the Grand Duchy. The second part is devoted to analysing the different sectors of activity and presents the corresponding compensation scales.

We are at your disposal to provide you with further information and to help you with your hiring needs or job search.

Thank you for your trust. I hope you enjoy reading it."

Tina Ling
Managing Director
France, Benelux & Morocco



MÉTHODOLOGIE



Cette année, vous retrouverez pour chaque secteur d'activité :

- **Analyse des secteurs** : dans la deuxième partie, l'analyse sectorielle (évolution du secteur et vision pour l'avenir) est bâtie sur l'expertise de nos recruteurs, spécialisés dans leur domaine d'expertise.
- Le « **Focus Job** » : notre expert 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 rémunérations.
- Le **Mot de l'expert** : dans chaque spécialité, notre expert partage sa vision en s'appuyant notamment sur les points saillants évoqués dans le commentaire sectoriel.
- Le **Top 5 des métiers en tension** : notre expert indique les 5 métiers les plus recherchés par les entreprises dans le secteur. Chacun d'entre eux figure dans la grille de rémunérations.

Grilles de rémunérations :

Dans les grilles de rémunérations, pour chaque métier, nous avons mis en exergue les salaires pratiqués selon les années d'expérience.

Les rémunérations sont exprimées 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. 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 Technology contracting, 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.

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

NS : Non Significatif

Étant donné les spécificités de l'activité Exécutif, nous avons privilégié une approche sous forme d'interview où nous donnons la parole à son représentant.

METHODOLOGY



This year, you will find for each sector of activity:

- **Analysis by sector**: in the second part, the sector analysis (market overview and vision for the future) is based on the expertise of our recruiters, who are specialists in their field of expertise.
- The “**Focus Job**” highlights 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 “Focus Job” appears in the salary grid.
- “**A word from the Expert**”: for each division, experts share their insight on the job market, based on the salient points mentioned in the sectoral commentary.
- **Top 5 in-demand jobs**: our expert shares 5 in-demand jobs in the sector. Each of them appears in the salary grid.

Salary grids:

In the salary grids, 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 & Marketing sector. Given the magnitude of its variable part (up to 50% of fixed salary), we thought that including it into the remuneration seems more coherent. For Technology contracting, Average Daily Rates (ADR) have been applied to the grid. Of course, the values listed must be adjusted to each field.

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

NS: Not Applicable (NA)

Given the specific nature of the Executive business, we have opted for an interview approach, in which we give the floor to its representative.

HAYS LUXEMBOURG



700

CANDIDATS RECRUTÉS
EN CDI SUR LES 12 DERNIERS MOIS
*PERM ROLES FILLED
OVER THE LAST 12 MONTHS*



15

SPÉCIALISATIONS MÉTIERS
SPECIALISMS



18

ANNÉES D'EXPERTISE
SUR LE MARCHÉ
*YEARS OF EXPERTISE
ON THE MARKET*



HAYS MONDE *HAYS WORLDWIDE*



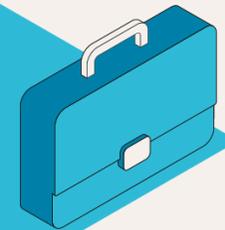
33

PAYS DANS LESQUELS NOS
EXPERTS SONT PRÉSENTS
*COUNTRIES WHERE
HAYS IS PRESENT*



252

BUREAUX
OFFICES



13 000

COLLABORATEURS
EMPLOYEES



77 000

CANDIDATS RECRUTÉS EN CDI
SUR LES 12 DERNIERS MOIS
*PERM ROLES FILLED OVER
THE LAST 12 MONTHS*



245 000

CANDIDATS EMBAUCHÉS EN CDD-INTERIM
SUR LES 12 DERNIERS MOIS
*TEMP ASSIGNMENTS FILLED
OVER THE LAST 12 MONTHS*



PARTIE / PART 1

TENDANCES GÉNÉRALES DU MARCHÉ

MARKET'S OVERALL TRENDS



L'EMPLOI AU LUXEMBOURG

TROIS QUESTIONS À PIERRE GROMADA



En 2024, la page d'un nouveau chapitre s'est ouverte. Une période qui doit trouver son rythme entre ambition, innovation, risques mesurés pour les entreprises et adaptation à l'arrivée de la génération Z sur le marché. Malgré les voix pessimistes qui prétendent le contraire, les opportunités sont toujours présentes. Cette année encore, de nombreux nouveaux projets ambitieux nous permettent de voir le verre à moitié plein dans diverses industries luxembourgeoises.

Pierre Gromada, Directeur de Hays Luxembourg, en charge de cette nouvelle Étude de rémunérations, nous explique que le Luxembourg continue de bénéficier d'une forme d'attractivité pour les salariés, notamment grâce à la facilité d'accès à des projets stratégiques d'entreprise.

Comment se porte le marché de l'emploi luxembourgeois en 2024 ?

Le marché a été bousculé en 2024. Même s'il est plus juste de parler d'un retour à la normale, certaines industries telle que l'HoReCa, l'Artisanat ou le Bâtiment ont souffert plus que d'autres. Les deux années qui ont suivi la crise sanitaire étaient aussi positives qu'inhabituelles et avaient quelque peu dérégulé le marché, créant un semblant de climat de boom économique. Nous avons observé en 2024 la continuité d'une tendance démarrée l'année précédente et une décélération des ouvertures de poste. De son côté, l'ADEM (l'Agence pour le développement de l'emploi) a noté un retour à des taux de chômage équivalant à ceux de 2019-2020.

Le marché n'est donc pas en « crise », mais plutôt en transformation et nous devons appréhender cette nouvelle norme. En parallèle, il faut aussi apprendre à intégrer la génération Z dans les entreprises et ne surtout pas stopper la digitalisation. Autant de sujets qui laissent place à de nombreuses opportunités.

Quelles sont les tendances du recrutement ?

Elles varient selon les domaines. Il est impossible de généraliser car les disparités se sont accentuées. Le taux de chômage augmente au global et les ouvertures de poste sont mesurées. Pourtant, l'ADEM fait paraître en 2024 une liste d'une centaine de métiers classés comme « en pénurie » et dans le secteur de l'Audit et du Conseil par exemple, certains majors ont dû, une fois de plus, jouer de créativité pour attirer des talents. Les métiers de l'Informatique, de la Finance et de la Santé continuent de monopoliser les premières places des tendances les plus dynamiques et les plus pénuriques.

En bas de tableau, nous retrouvons les métiers opérationnels du Bâtiment et de l'Industrie qui sont aujourd'hui les plus touchés par la baisse des ouvertures de postes. On note aussi que les entreprises ont eu tendance en 2024 à moins diversifier les typologies de contrats pour leurs équipes. Les contrats de travail temporaire ont été les plus impactés par la baisse des ouvertures de postes, suivis des contrats de sous-traitance pour les freelances. Les recrutements en CDI restent les types de contrat les plus réclamés en 2024.

Le Luxembourg reste-t-il attractif par rapport à ses voisins ?

Si l'on s'arrête uniquement sur des montants, les rémunérations luxembourgeoises continuent d'être attractives comparativement à ses voisins. Avec un salaire moyen de plus de 70 000 euros, le montant du revenu annuel brut n'est pas tant le défi des autorités. Selon les associations de salariés et les fédérations, le plus grand challenge réside dans l'attractivité globale en lien avec le pouvoir d'achat et l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Le Luxembourg doit continuer de travailler sur ce qui est satellite au salaire : l'encombrement des routes (qui augmente considérablement le temps de trajet) et le prix de l'immobilier sont deux piliers prioritaires.



PIERRE GROMADA
Directeur Hays Luxembourg

LUXEMBOURG EMPLOYMENT MARKET

THREE QUESTIONS TO PIERRE GROMADA



In 2024, the page of a new chapter has opened. A more measured period which must find its rhythm between ambition, innovation, measured risks for companies and adaptation to the arrival of Generation Z on the market. There are always opportunities, and those who say the opposite present us with the pessimistic side of the market. It exists, of course, but it is not the only one. This year again, there have been a number of new ambitious projects which allow us to see the glass half full in several Luxembourg industries.

Pierre Gromada, Director of Hays Luxembourg, in charge of this new salary guide, explains to us that Luxembourg continues to benefit from a form of attractiveness for employees, due to the easier access for employees to strategic business projects.

How is the Luxembourg job market in 2024?

The market was shaken up in 2024. It is more accurate to describe a return to normal. Certain industries such as HoReCa, Crafts or Construction & Property have suffered more than others. The two years following the Covid-19 crisis were as positive as they were unusual and had somewhat disrupted the market, creating an illusion of an economic booming trend. In 2024, we observed the continuation of a trend started the previous year and a deceleration in job openings.

The ADEM (Agency for the Development of Employment) witnessed a return to unemployment rates equivalent to those of 2019-2020. The market is therefore not in a “crisis” but rather in transformation and we must understand this new standard. At the same time, we must also learn to integrate Generation Z and above all to keep moving on digitalisation. So many subjects that leave space for great opportunities.

What are the recruitment trends?

They do change a lot depending on the area. It is impossible to generalise because disparities have become more pronounced. The unemployment rate is increasing at a global level and job openings are shy. So far, the ADEM has published in 2024 a list of one hundred professions classified as “in shortage” and in the Audit and Consulting sector for example, some majors have once again had to use creativity to attract talent. The IT, Finance and Healthcare professions continue to be at the top positions of the most dynamic and shortage trends.

At the bottom of the ranking, we find the operational professions in Construction & Property and Industrial sectors, which are today the most affected by the drop in job openings. We also note that companies in 2024 decided to reduce the part of contract diversification. Temporary employment contracts were the most impacted by a drop in job openings, followed by subcontracting contracts for freelancers. Permanent recruitment remains the most requested type of contract in 2024.

Is Luxembourg still attractive compared to its neighbours?

If we focus only on growth salary, Luxembourgish remuneration scheme continue to be attractive compared to its neighbours. With an average salary of more than 70,000 euros, the amount of gross annual income is not so much of a challenge for the authorities. According to employee associations and federations, the biggest challenge lies in overall attractiveness linked to purchasing power and work-life balance.

Luxembourg must continue to work on what is related to wages: road congestion (and then the reduction of travel time), and the price of real estate are two priority pillars.



PARTIE / PART 2 :
ANALYSE DES SECTEURS
D'ACTIVITÉ ET GRILLES
DE RÉMUNÉRATIONS
ANALYSIS AND SALARY
GRIDS BY SECTOR



ARCHITECTURE & BUREAUX D'ÉTUDES

UN FUTUR INCERTAIN POUR LA MAÎTRISE D'OEUVRE



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Depuis 2023, le marché de la construction du Grand-Duché est perturbé par plusieurs crises. Fin 2023, l'OAI (Ordre des Architectes et des Ingénieurs) a publié son enquête de conjoncture : les 77 réponses reçues par l'OAI de ses membres indiquent que les professionnels font face à une dégradation de leur situation économique actuelle et future. Dans cette même enquête, les entreprises interrogées restent sceptiques quant à l'avenir : selon la moitié des répondants, la situation restera identique dans les six prochains mois.

À la suite de ce ralentissement de l'activité en 2023 où 127 entreprises de la construction ont fait faillite, le STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Luxembourg) s'attend à un rebond d'activité fin 2024, suivi d'une stabilisation du marché d'ici 2025.

VISION POUR L'AVENIR

Les Architectes et les Ingénieurs appellent à une réaction de la part du gouvernement en soulignant que des lois entravent la demande de logement. Par exemple, seulement 370 permis de construire individuels ont été approuvés par le Luxembourg au troisième trimestre 2023, contre 550 l'année précédente et 760 en 2021.

En janvier 2024, le gouvernement a annoncé une série de mesures afin de redynamiser le marché de la construction à court terme. Les mesures prises pour le logement au Luxembourg entraînent des conséquences significatives pour les particuliers et le marché immobilier. Parmi elles, on retrouve les aides individuelles (adaptation du plafond des aides financières pour le logement ou la subvention de loyer augmentée pour les ménages avec enfants), le soutien à l'accession à la propriété, la Garantie d'État pour l'accession au logement ou encore l'investissement dans le logement abordable. Le budget voté par le gouvernement prévoit un investissement de plus de 900 millions d'euros dans la création de logements abordables pour les années 2024 à 2026 afin d'encourager le développement du secteur Immobilier et faciliter l'accès au logement pour la population.

FOCUS JOB

Architecte chef de projets

Un Architecte chef de projets est responsable de la gestion et du suivi de projets à travers leurs différentes phases (esquisse, avant-projet, permis d'urbanisme, dossier d'exécution, appel d'offres et chantier). En somme, un Architecte chef de projets est un professionnel polyvalent qui allie compétences techniques, créativité et gestion de projets pour mener à bien l'étude, la conception, la planification, la coordination, la qualité et la conformité des projets architecturaux.



LE MOT DE L'EXPERT

Malgré la crise, l'Architecture est un domaine innovant. Elle est devenue une préoccupation majeure dans le secteur de la construction au Luxembourg. Face aux enjeux environnementaux et sociaux, les professionnels cherchent à concevoir des bâtiments qui minimisent leur impact sur la planète et qui répondent aux besoins des générations présentes et futures.

Les matériaux durables, recyclés, revalorisés ou locaux sont privilégiés pour réduire l'empreinte carbone. L'intégration de solutions (isolation, panneaux solaires, géothermie) pour réduire la consommation d'énergie et l'utilisation d'énergies renouvelables permettent d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments. L'entretien et les réparations des bâtiments sont aussi pris en compte dès leur conception afin d'optimiser leur durée de vie. En somme, l'Architecture durable au Luxembourg vise à créer des bâtiments qui respectent l'environnement et qui contribuent à un avenir plus soutenable.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Économiste de la construction
- Dessinateur-projeteur en bureau d'études
- Urbaniste
- BIM manager
- Architecte chef de projets

ARCHITECTURE & ENGINEERING CONSULTANCY FIRMS

AN UNCERTAIN FUTURE FOR THE GENERAL CONTRACTOR



MARKET OVERVIEW

Since 2023, the construction market in the Grand Duchy has been disrupted by several crises. At the end of 2023, the OAI (Order of Architects and Engineers) published its conjuncture survey: the 77 responses received by the OAI from its members indicate that professionals are facing a deterioration of their current and future economic situation. In the same survey, the surveyed companies remain skeptical: according to half of the respondents, the situation will remain the same in the next six months.

Following this slowdown in activity in 2023, where 127 construction companies went bankrupt, the STATEC (National Institute of Statistics and Economic Studies of Luxembourg) expects a rebound in activity by late 2024, followed by market stabilisation by 2025.

VISION FOR THE FUTURE

Architects and Engineers are calling for a government response, highlighting that laws are hindering housing demand. For example, only 370 individual building permits were approved in Luxembourg in the third quarter of 2023, compared to 550 the previous year and 760 in 2021.

In January 2024, the government announced a series of measures to revitalise the construction market in the short term. These measures for housing in Luxembourg have significant consequences for individuals and the real estate market. Among them are individual grants (adjustment of the ceiling for housing financial assistance or increased rent subsidies for households with children), support for property ownership, State Guarantees for Homeownership, and investment in affordable housing. The government's approved budget allocates over €900 million for the creation of affordable housing from 2024 to 2026, aiming to encourage the development of the real estate sector and facilitate access to housing for the population.

FOCUS JOB

Architect project manager

An Architect project manager is responsible for managing and overseeing projects through various phases (draft, preliminary design, urban planning permit, execution file, tender, and construction). In essence, an Architect project manager is a versatile professional who combines technical skills, creativity, and project management expertise to successfully carry out the study, design, planning, coordination, quality, and compliance of architectural projects.



A WORD FROM THE EXPERT

Despite the crisis, Architecture remains an innovative field. It has become a major concern in the construction sector in Luxembourg. Faced with environmental and social challenges, professionals strive to design buildings that minimise their impact on the planet and meet the needs of both present and future generations.

The choice of materials leans towards sustainability, including the use of recycled, reclaimed, or local materials to reduce the carbon footprint. Energy efficiency is also a priority. Integration of solutions such as insulation, solar panels, and geothermal systems helps reduce energy consumption and promotes the use of renewable energy sources. Additionally, maintenance and repairs are considered from the building's inception to optimise its lifespan. In summary, sustainable Architecture in Luxembourg aims to create buildings that respect the environment and contribute to a more sustainable future.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Building economist
- Draftsman in Engineering company
- Urban planner
- BIM manager
- Architect project manager

ARCHITECTURE & BUREAUX D'ÉTUDES

ARCHITECTURE & ENGINEERING CONSULTANCY FIRMS

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Architecture

Responsable d'agence / Agency manager	NS	NS	NS	NS	NS	NS	85	110
Chef de projets / Project manager	36	44	44	52	52	60	60	70
Architecte / Architect	33	42	42	46	46	55	55	67
Urbaniste / Urban planner	33	43	43	48	48	55	55	63
Chargé de développement urbain / Urban development officer	33	43	43	48	48	58	58	70
Dessinateur-projeteur / Draftsman	33	35	35	38	38	45	45	50
Dessinateur-modeleur BIM / BIM designer	33	42	42	47	47	NS	NS	NS
BIM coordinateur / BIM coordinator	38	48	48	48	54	54	76	NS
BIM manager	38	48	48	58	NS	NS	NS	NS

Architecture d'intérieur / Interior architecture

Responsable d'agence / Agency manager	NS	NS	NS	NS	NS	NS	85	110
Chef de projets / Project manager	33	38	38	44	44	48	48	65
Architecte d'intérieur / Interior architect	33	35	35	40	40	46	46	60
Space planner	33	35	35	38	38	45	45	55
Dessinateur-projeteur / Draftsman	33	35	35	38	38	43	43	48

Bureaux d'études / Engineering

Chef de projets / Project manager	38	44	44	48	48	58	58	70
Ingénieur d'études / Design engineer	36	43	43	47	47	53	53	63
Technicien d'études / Design technician	33	37	37	43	43	46	46	55
Économiste de la construction / Building economist	33	42	42	46	46	54	54	60
Dessinateur-projeteur / Draftsman	33	35	35	39	39	45	45	52
Géomètre - Topographe / Surveyor - Topographer	33	42	42	46	46	53	53	56
Ingénieur bureau de contrôle / Control office engineer	36	42	42	47	47	56	56	65
BIM coordinateur / BIM coordinator	36	48	48	54	54	70	NS	NS
BIM manager	40	48	48	56	NS	NS	NS	NS



ASSISTANAT & OFFICE SUPPORT

UN MARCHÉ PORTEUR



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur de l'Assistanat continue d'être une source d'emploi. Il évolue avec la digitalisation, et la réussite repose désormais sur la spécialisation et la professionnalisation. Les Assistants jouent un rôle crucial dans les entreprises, gérant les tâches quotidiennes et coordonnant des projets complexes, tout en possédant d'excellentes capacités d'analyse. Ils doivent faire preuve de proactivité, de flexibilité, d'anticipation et avoir d'excellentes compétences en communication pour ajouter de la valeur à leur rôle. Les compétences techniques ne font pas tout dans le métier de l'Assistanat, le savoir-être compte autant que le savoir-faire. La personnalité de l'Assistant doit être en adéquation avec les équipes et les dirigeants.

Les entreprises exigent de plus en plus des profils qualifiés, avec de solides compétences en informatique et en langues (au moins bilingues ou trilingues), ainsi qu'une expertise spécifique au secteur. Elles favorisent ceux qui ont de l'expérience dans leur domaine et qui connaissent le jargon technique.

Véritables piliers de l'entreprise, les profils répondants à ces critères peuvent aisément s'assurer une évolution de carrière et prétendre à des rémunérations à la hauteur des responsabilités qu'ils assurent. Au même titre que le salaire, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle représente un élément clé pour attirer et garder les talents.

VISION POUR L'AVENIR

Les métiers de l'Assistanat restent porteurs et pourvoyeurs d'emplois. Dans des marchés de plus en plus concurrentiels, ils sont de véritables facilitateurs, ils optimisent la productivité, font gagner un temps précieux, garantissent la fluidité des communications, des échanges et assurent la coordination nécessaire au bon fonctionnement des équipes.

Avec des contenus de poste de plus en plus étoffés et des responsabilités accrues, ces métiers garantissent de belles opportunités professionnelles et offrent des évolutions de carrière passionnantes. Leurs rôles sont plus que jamais indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

FOCUS JOB

Assistant juridique

Devant la complexité des lois et des règlements, de nombreuses entreprises disposent d'un service juridique et recherchent le soutien d'un Assistant juridique.

Des connaissances légales couplées à une forte rigueur administrative font de l'Assistant une aide essentielle aux Juristes, Notaires et Avocats dans le traitement de documents légaux, la rédaction d'actes ou l'organisation administrative générale de ces derniers comme la gestion des agendas ou le suivi de dossiers. Sa maîtrise parfaite de plusieurs langues, son organisation et sa réactivité sont ses principaux atouts.



LE MOT DE L'EXPERT

De manière générale, les rémunérations des profils juniors ont principalement évolué grâce aux indices successifs. À l'inverse pour les profils plus expérimentés et à forte valeur ajoutée (profils multilingues, maîtrise des nouvelles technologies et compétences sectorielles), les entreprises s'adaptent et proposent des packages salariaux et des conditions de travail plus attractifs.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Assistant juridique bilingue
- Assistant de direction multilingue
- Assistant personnel multilingue
- Assistant RH multilingue
- Assistant de gestion multilingue

PA & OFFICE SUPPORT

A STRONG MARKET



MARKET OVERVIEW

The Administrative sector continues to be a source of employment. It's evolving with digitalisation, and success now depends on specialisation and professionalisation. On one hand, Assistants play a crucial role in companies, managing daily tasks and coordinating complex projects, while possessing excellent analytical abilities. They must demonstrate proactivity, flexibility, foresight, and have excellent communication skills to add value to their role. On the other hand, technical knowledge is as important as soft skills. The Assistant's personality must match with the team and the direction.

Companies increasingly demand qualified profiles, with strong technology and linguistic skills (at least bilingual or trilingual profiles), as well as specific industry expertise. They prefer those who have experience in their field and who know the technical jargon.

Those profiles are true support for companies, and the ones who meet these criteria can easily ensure long career and ask for salary in line with their responsibilities. Just like remuneration, work-life balance is a key element in attracting and retaining talents.

VISION FOR THE FUTURE

The job market of administrative positions continues to provide great opportunities. In increasingly competitive markets, those profiles are real facilitators: they optimise productivity, save precious time, guarantee the fluidity of communications and exchanges, and ensure the necessary coordination for the proper functioning of the teams.

With increasingly extensive job content and increased responsibilities, these professions guarantee great professional opportunities and offer exciting career development. Their roles are more essential than ever for the proper functioning of the company.

FOCUS JOB

Legal assistant

Many companies have now a legal department and are looking to hire a legal Assistant, to face the complexity of laws and regulations.

Legal knowledge coupled with administrative rigor make the Assistant an essential support to Jurists, Notaries, and Lawyers in the processing of legal documents, the drafting of deeds or the general administrative organisation, such as diary management or file follow-up. A perfect command of several languages, organisation and reactivity are key assets.



A WORD FROM THE EXPERT

Generally speaking, the remuneration of junior profiles has mainly evolved as a result of successive indexes. On the other hand, for more experienced profiles with high added value (multilingual profiles, proficiency of new technologies and sector-specific skills), companies are adapting and offering more attractive salary packages and working conditions.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Bilingual legal assistant
- Multilingual executive assistant
- Multilingual personal assistant
- Multilingual HR assistant
- Multilingual management assistant

ASSISTANAT & OFFICE SUPPORT

PA & OFFICE SUPPORT

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Assistant de direction - Profils bilingues / Management assistant - Bilingual profiles

Assistant personnel / Personal assistant	37	39	39	44	44	50	50	60
Assistant de bureau / Office manager	37	39	39	43	43	46	46	52
Assistant de direction / Executive assistant	38	40	40	43	43	48	48	55

Assistant de direction - Profils multilingues / Management assistant - Multilingual profiles

Assistant personnel / Personal assistant	38	40	40	44	44	50	50	65
Assistant de bureau / Office manager	38	40	40	44	44	48	48	60
Assistant de direction / Executive assistant	40	44	44	46	46	52	52	70

Fonctions support - Profils bilingues / Support functions - Bilingual profiles

Réceptionniste / Receptionist	37	39	39	42	42	44	44	46
Assistant administratif / Administrative assistant	37	39	39	42	39	42	42	46

Fonctions support - Profils multilingues / Support functions - Multilingual profiles

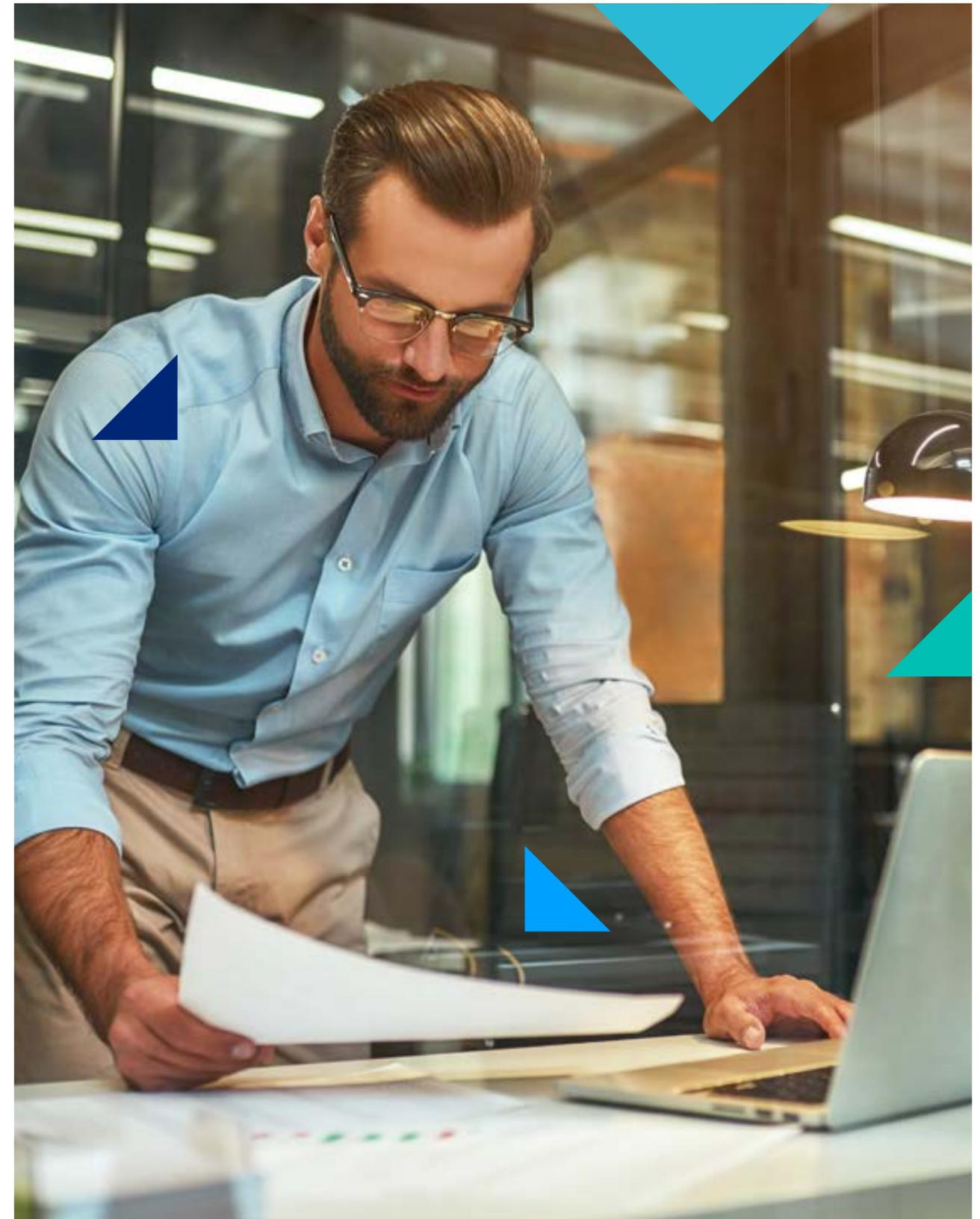
Réceptionniste / Receptionist	37	40	40	44	44	46	46	48
Assistant administratif / Administrative assistant	37	40	40	44	44	46	46	48

Assistants spécialisés - Profils bilingues / Specialised assistant - Bilingual profiles

Assistant juridique / Legal assistant	37	39	39	44	44	50	50	60
Assistant RH / HR assistant	37	40	40	44	44	48	48	52
Assistant de gestion / Management assistant	37	40	40	44	44	48	48	50
Assistant commercial / Commercial assistant	37	40	40	44	44	48	48	50
Secrétaire de chantier / Construction secretary	37	39	39	42	42	44	44	46

Assistants spécialisés - Profils multilingues / Specialised assistant - Multilingual profiles

Assistant juridique / Legal assistant	38	40	40	44	44	50	50	65
Assistant RH / HR assistant	38	41	41	45	45	50	50	54
Assistant de gestion / Management assistant	38	41	41	45	45	50	50	52
Assistant commercial / Commercial assistant	38	41	41	45	45	50	50	52
Secrétaire de chantier / Construction secretary	37	40	40	44	44	46	46	48



BANQUE & SERVICES FINANCIERS

UNE RÉPUTATION QUI PERSISTE



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Le secteur de la Banque au Luxembourg est reconnu pour son cadre réglementaire solide, sa stabilité politique et son expertise en matière de gestion de patrimoine. Ces facteurs ont attiré de nombreuses institutions financières internationales et des investisseurs, contribuant ainsi à la croissance continue du secteur bancaire luxembourgeois.

Des mesures ont été prises pour lutter contre le blanchiment d'argent, l'évasion fiscale et renforcer la transparence financière. Ces actions ont permis au Luxembourg de maintenir sa réputation, le marché de la Banque reste donc solide et prospère, ce qui attire encore aujourd'hui de nombreuses institutions financières et des investisseurs du monde entier.

La politique de rémunération au Luxembourg a également évolué au fil du temps. Les banques sont devenues plus transparentes, en fournissant des informations détaillées sur les critères de rémunération, les bonus et les incitations.

Concernant le recrutement, les banques recherchent des profils diversifiés pour répondre aux besoins changeants du marché. Les spécialistes de la gestion de patrimoine sont très demandés pour fournir des services de conseil en investissement et en planification financière aux clients fortunés. Des experts en conformité réglementaire sont recherchés pour assurer le respect des normes et des lois financières. Avec l'évolution technologique, les banques recherchent des professionnels de la Fintech capables de développer des solutions innovantes pour améliorer la sécurité des transactions et l'automatisation des processus. Les Analystes financiers sont également recherchés pour effectuer des analyses approfondies, évaluer les risques et fournir des recommandations d'investissement aux clients.

VISION POUR L'AVENIR

Dans un monde où l'intelligence artificielle connaît ses premières réussites, le secteur de la Banque devra investir dans les infrastructures technologiques et poursuivre la digitalisation des services financiers pour rester compétitif. Le secteur est soumis à des réglementations strictes en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, de protection des données et de conformité aux normes internationales, et cela devrait se poursuivre en 2025.

La durabilité et la finance verte prendront aussi de l'importance. Les banques au Luxembourg devront intégrer les considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans leurs activités et offrir des produits et des services axés sur la durabilité.

LE MOT DE L'EXPERT

La finance verte est devenue une priorité au Luxembourg, qui s'est engagé à promouvoir la finance durable et verte en adoptant des critères ESG. Le secteur financier propose désormais des produits et services liés à la finance verte, tels que les obligations vertes et les fonds d'investissement durables. De plus, le gouvernement a mis en place des incitations fiscales et des programmes de sensibilisation pour encourager les investissements dans les projets durables, et le Grand-Duché collabore également au niveau européen pour développer des réglementations communes. En s'engageant dans la finance verte, le Luxembourg montre sa volonté de jouer un rôle clé dans la transition vers une économie plus durable.

FOCUS JOB

Fund administration officer

Le poste de Fund administration officer au Luxembourg est un rôle clé dans le secteur des services financiers, en particulier dans le domaine de la gestion de fonds. Responsable de la gestion opérationnelle des fonds d'investissement, sa mission principale consiste à fournir des services administratifs et opérationnels aux fonds d'investissement, en veillant à ce que toutes les activités soient effectuées conformément aux réglementations et aux politiques internes. Il est chargé de gérer les opérations quotidiennes des fonds d'investissement, y compris le traitement des abonnements et des rachats de parts, le suivi des positions et des valorisations, la gestion des opérations de change.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Fund administration officer
- Middle officer
- Fund accountant PERE
- AML / KYC officer
- Risk manager

BANKING & FINANCIAL SERVICES

A REPUTATION THAT ENDURES



MARKET OVERVIEW

Luxembourg's Banking sector is well-known for its robust regulatory framework, political stability, and expertise in wealth management. These factors have attracted numerous international financial institutions and investors, leading to the sustained growth of the Luxembourg Banking sector.

Measures have been implemented to combat money laundering, tax evasion, and enhance financial transparency. These actions have helped Luxembourg maintain its reputation, resulting in a solid and prosperous Banking market that continues to attract financial institutions and investors from around the world.

The remuneration policy in Luxembourg has also evolved over time, with banks becoming more transparent by providing detailed information on remuneration criteria, bonuses, and incentives.

Banks are seeking a diverse range of profiles to meet the evolving market demands. High net worth clients require the services of wealth management specialists to provide investment advice and financial planning. Regulatory compliance experts are also in demand to ensure adherence to financial standards and laws. As technology advances, banks seek Fintech experts who can create new solutions to enhance transaction security and automate processes. Financial analysts are also sought after to conduct thorough analyses, evaluate risks, and offer investment advice to clients.

VISION FOR THE FUTURE

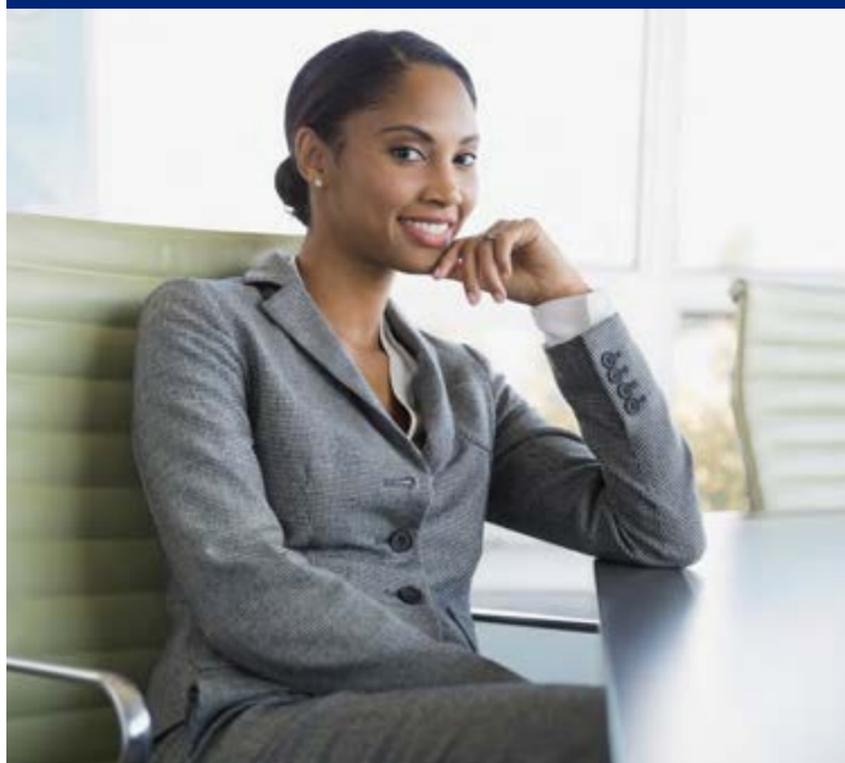
In a world where artificial intelligence is making significant strides, the Banking sector must invest in technological infrastructure and digital financial services to maintain competitiveness. The sector is subject to strict anti-money laundering, data protection, and international compliance regulations, which will persist in 2025.

Sustainability and green finance are expected to become increasingly important. Luxembourgish banks must incorporate ESG factors into their operations and provide sustainable products and services. This includes considering environmental, social, and governance aspects.

FOCUS JOB

Fund administration officer

The Fund administration officer position in Luxembourg plays a crucial role in the financial services sector, specifically in fund management. Their primary responsibility is to manage the operations of investment funds and provide administrative and operational services to ensure compliance with regulations and internal policies. Their responsibilities include managing daily operations of investment funds, such as processing subscriptions and redemptions, monitoring positions and valuations, and managing foreign exchange transactions.



A WORD FROM THE EXPERT

Luxembourg has made green finance a priority by adopting ESG criteria. The financial sector now offers green finance products and services, such as green bonds and sustainable investment funds. The government has introduced tax incentives and awareness-raising programmes to encourage investment in sustainable projects. The Grand Duchy is also working at the European level to develop common regulations. Luxembourg is demonstrating its commitment to green finance and its desire to play a key role in the transition to a more sustainable economy.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Fund administration officer
- Middle officer
- Fund accountant PERE
- AML / KYC officer
- Risk manager

BANQUE & SERVICES FINANCIERS

BANKING & FINANCIAL SERVICES

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Operational functions

Fund administration officer	45	55	55	72	72	83	83	99+
Fund accountant	45	55	55	72	72	83	83	110+
Fund accountant PERE	46	56	56	78	78	93	93	110+
Client services officer	45	50	50	65	65	83	83	99+
Cash management officer	45	55	55	72	72	83	83	99+
Back officer (cash, reconciliation, settlement)	45	50	50	65	65	80	80	99+
Middle officer	45	50	50	68	68	88	88	99+

Compliance

Compliance officer	55	66	66	83	83	99	99	110+
AML / KYC officer	45	55	55	68	68	83	83	105+

Risk

Risk manager	55	66	66	83	83	99	99	121+
Risk officer	50	60	60	72	72	88	88	105+
Risk analyst	50	60	60	75	75	88	88	94+
Credit / Liquidity / Market risk officer	50	62	62	75	75	88	88	99+
Credit / Liquidity / Market risk manager	55	72	72	83	83	94	94	110+



BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS

UN SECTEUR CLÉ DANS UNE CONJONCTURE DIFFICILE



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Après la crise du Covid-19 et la guerre en Ukraine, l'inflation élevée (notamment les matières premières nécessaires dans la construction) et la subséquente hausse des taux d'intérêt, ont contribué à un ralentissement significatif de l'activité du secteur de la Construction. De nombreux acquéreurs potentiels restent en position d'attente. Le nombre de constructions de bâtiments, de transactions portant sur des appartements, la vente de maisons et de terrains à bâtir sont en déclin depuis le 3^e trimestre 2023.

En janvier 2024, le gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg déclare certaines branches du secteur de la Construction en crise pour une durée de six mois, allant de février à juillet 2024, avec un recours au chômage partiel de source conjoncturelle.

Dans ce contexte difficile, l'emploi dans le secteur de la Construction ralentit considérablement depuis le début de l'année 2023, jusqu'à afficher une quasi-stagnation au 3^e trimestre. En octobre 2023, l'emploi recule de 2,7 % sur un an, soit encore plus fortement qu'en 2009, lors de la crise financière. Les services aux entreprises et la construction contribuent principalement à ce ralentissement. Le recours au chômage partiel permettra de préserver les emplois dans ce secteur essentiel et de garantir la disponibilité de la main-d'œuvre nécessaire pour pouvoir réaliser des projets importants dans le domaine du logement lors d'une reprise économique.

Du point de vue de la politique des Ressources Humaines, cette période est propice pour augmenter les compétences des collaborateurs au travers de plans de formations pertinentes et en lien avec les évolutions du secteur. Cette période est aussi une opportunité pour les acteurs les plus solides du marché pour attirer des profils soucieux de rejoindre des projets stables, ambitieux et d'avenir.

VISION POUR L'AVENIR

La crise du logement neuf persiste et touche à la fois le logement et la maison individuelle. Cependant, le segment de la rénovation reste dynamique. Le recrutement dans le secteur du BTP devrait s'orienter

vers la recherche de profils spécifiques. Les futurs besoins en main-d'œuvre restent optimistes, malgré des baisses conjoncturelles.

Certains métiers sont en tension et constituent une dynamique constante sur le marché, tels que : Ingénieurs études de prix, Ingénieurs structure, Conducteurs de travaux et Chefs de chantier.

Les innovations et évolutions dans le secteur offriront de nombreuses opportunités. L'adoption de pratiques durables, l'investissement dans les technologies numériques, l'exploration de matériaux innovants, l'intégration de la robotique et de l'automatisation, le renforcement de la sécurité sur les chantiers et l'adaptation aux évolutions réglementaires, sont autant de réflexions et d'orientations que les entreprises du secteur devront avoir pour priorités.

En somme, le secteur du BTP au Luxembourg connaît des fluctuations, avec des défis à relever en matière de coûts, de demande et de main-d'œuvre.

FOCUS JOB

Conducteur de travaux

Il est responsable de la supervision et la gestion de chantiers privés ou publics en coordonnant de manière opérationnelle les activités des Chefs de chantier. Ce professionnel de la Construction prépare, dirige et planifie les travaux, encadre les équipes et veille au respect des délais, de la sécurité et de la qualité. Son rôle est également de contrôler toutes les étapes du chantier depuis l'étude du dossier jusqu'à la réception des travaux.

Le métier de Conducteur de travaux évolue davantage vers la gestion du chantier dans ses aspects économiques et juridiques. En effet, il doit avoir une vision des coûts globaux du projet, y compris les coûts énergétiques, et optimiser les choix de matériaux ou de techniques de construction.

LE MOT DE L'EXPERT

Le secteur du BTP s'adapte aux nouveaux défis et renforce sa stratégie inspirée par l'économie circulaire. Celle-ci s'impose aujourd'hui comme une forme d'évidence. Son impact sur la construction est très large et pousse à une remise en question majeure de la manière dont l'acte de construire est aujourd'hui compris.

Les principes de l'économie circulaire s'articuleront autour de nouveaux défis : une approche multifonctionnelle (bâtiments à fonctions multiples, combinées et non uniques), l'économie de ressources (des conceptions peu énergivores en ressources et en moyens), l'émergence d'usages et donc de services nouveaux (création de nouveaux métiers et niches professionnelles), de nouveaux business models, dont la notion de BaaS (Building-as-a-Service) ou CaaS (Construction as a Service).

Du point de vue des ressources humaines, la priorité sera de faire évoluer les compétences dans la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre, et de mettre l'accent sur le recrutement de candidats dont le profil s'adaptera aux usages futurs.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Ingénieur études de prix
- Conducteur de travaux
- Ingénieur de travaux
- Chef de chantier
- Métreur

CONSTRUCTION

A KEY SECTOR IN A DIFFICULT ECONOMIC ENVIRONMENT



MARKET OVERVIEW

After the Covid-19 crisis and the war in Ukraine, high inflation (especially in raw materials necessary for construction) and the subsequent increase in interest rates have contributed to a significant slowdown in the Construction sector. Many potential buyers remain in a wait-and-see position. The number of building constructions, apartment transactions, house sales, and land sales have been declining since the third quarter of 2023.

In January 2024, the government of the Grand Duchy of Luxembourg declared certain branches of the Construction sector in crisis for a duration of six months, from February to July 2024, and implemented partial unemployment due to economic circumstances.

In this challenging context, employment in the Construction sector has slowed considerably since the beginning of 2023, almost stagnating by the third quarter. In October 2023, employment declined by 2.7% year-on-year, even more sharply than during the 2009 financial crisis. Business services and construction are the main contributors to this slowdown. The use of partial unemployment measures will help preserve jobs in this essential sector and ensure that it has the necessary workforce to carry out significant housing projects during an economic recovery.

From a human resources perspective, this period is opportune for enhancing employees' skills through relevant training plans aligned with sectoral developments. It is also an opportunity for the strongest market players to attract profiles eager to join stable and ambitious future projects.

VISION FOR THE FUTURE

The housing crisis persists and affects both housing and individual homes. However, the renovation segment remains dynamic. Recruitment in the Construction sector should focus on specific profiles. Despite conjunctural declines, future workforce needs to remain optimistic.

Certain professions are in demand and consistently shape the market. For example, Quantity surveyors, Structural engineers, Site managers, and Foremen.

Innovations and developments in the sector will offer numerous opportunities. Priorities for companies in the sector include adopting sustainable practices, investing in digital technologies, exploring innovative materials, integrating robotics and automation, enhancing safety on construction sites, and adapting to regulatory changes.

In summary, the Construction sector in Luxembourg experiences fluctuations and faces challenges related to costs, demand, and labour.

FOCUS JOB

Construction manager

They are responsible for supervising and managing private or public construction sites by operationally coordinating the activities of Foremen. This professional prepares, directs, and plans the work, oversees teams, and ensures compliance with deadlines, safety, and quality. Furthermore, they control all stages of the project from initial study to project completion.

The role of a Construction manager is increasingly focused on managing the construction site from economic and legal perspectives. Specifically, they must be capable of gaining insight into the overall project costs, including energy costs, developing a precise understanding of the total cost, and optimising material and construction technique choices.

A WORD FROM THE EXPERT

The Construction industry is adapting to new challenges and strengthening its strategy inspired by the circular economy. This approach is now considered self-evident. Its impact on construction is far-reaching, prompting a significant reevaluation of how the act of building is currently understood.

The principles of the circular economy will revolve around new challenges: multifunctional approach (buildings with multiple, combined functions rather than unique ones), resource efficiency (designing structures that are resource-efficient in terms of energy and materials), emergence of new uses and services (creating new professions and niches), new business models including concepts like BaaS (Building-as-a-Service) or CaaS (Construction-as-a-Service).

From a human resources perspective, the priority will be to evolve skills in real estate development and management, and emphasising the recruitment of candidates whose profiles align with future needs.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Construction cost engineer
- Construction manager
- Construction engineer
- Site manager
- Quantity surveyor

BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS CONSTRUCTION

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Entreprise générale - Bâtiment / Construction company

Responsable d'exploitation / Operations manager	90	95	95	110	110	150	150+	150+
Directeur de travaux / Construction director	80	90	90	105	105	120	120+	120+
Ingénieur - Chef de projets / Engineer - Project manager	42	50	50	65	65	75	75+	75+
Ingénieur travaux / Construction engineer	37	45	45	55	55	65	65+	65+
Conducteur de travaux principal / Construction principal manager	NS	NS	NS	NS	55	65	65+	65+
Conducteur de travaux / Construction manager	37	45	45	50	50	60	60+	60+
Ingénieur études de prix / Cost estimation engineer	37	48	48	60	60	70	70+	70+
Technicien études de prix / Cost estimation technician	37	45	45	55	55	60	60	75
Ingénieur méthodes / Methods engineer	37	45	45	50	50	60	60	80
Métreur / Quantity surveyor	37	42	42	46	46	50	50+	50+
Chef de chantier / Site manager	40	45	45	50	50	57	57	62
Chef d'équipe / Team leader	30	33	33	37	37	47	47	50

Travaux publics et Génie civil / Public works and Civil engineering

Responsable centre de profits / Profit center manager	80	85	85	95	95	105	105+	105+
Directeur de travaux / Construction director	80	90	90	105	105	120	120+	120+
Ingénieur travaux / Construction engineer	37	45	45	55	55	65	65+	65+
Conducteur de travaux principal / Construction principal manager	NS	NS	NS	NS	55	65	65+	65+
Conducteur de travaux / Construction manager	37	45	45	50	50	60	60+	60+
Ingénieur études de prix / Cost estimation engineer	37	48	48	60	60	70	70+	70+
Technicien études de prix / Cost estimation technician	37	45	45	55	55	60	60	75
Métreur / Quantity surveyor	37	42	42	46	46	50	50+	50+
Chef de chantier / Site manager	40	45	45	50	50	57	57	62
Chef d'équipe / Team leader	30	33	33	37	37	47	47	50

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Second oeuvre / Secondary work

Directeur de travaux / Construction director	75	80	80	85	85	95	95+	95+
Ingénieur travaux / Construction engineer	37	45	45	55	55	65	65+	70
Conducteur de travaux / Construction manager	37	45	45	50	50	60	60+	60+
Chargé d'affaires* / Business developer*	37	45	45	55	55	65	65+	65+
Métreur - Technicien EDP / Quantity surveyor	37	42	42	46	46	50	50+	50+
Chef de chantier / Site manager	40	45	45	50	50	57	57	62
Technicien / Technician	37	42	42	46	46	50	50+	50+
Dessinateur / Draftman	37	42	42	46	46	50	50+	50+

* Rémunération fixe - variable non intégré / * Fixed component - variable non-integrated remuneration



COMMERCIAL & MARKETING

DYNAMISME CROISSANT DANS LE SECTEUR



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Ces dernières années, les métiers du Commerce et du Marketing ont été marqués par une digitalisation croissante. On observe une demande accrue pour des compétences en data et analytics, une flexibilité et une agilité renforcées face aux évolutions rapides du marché, une montée en puissance du marketing de contenu et de la personnalisation des stratégies. De plus, une collaboration interfonctionnelle plus étroite est devenue essentielle, ainsi qu'une attention croissante portée aux compétences interculturelles et à la responsabilité sociale des entreprises.

Les salaires connaissent une tendance à la hausse, en particulier pour les profils hautement qualifiés et expérimentés. Les entreprises sont prêtes à offrir des packages salariaux attractifs et des avantages supplémentaires pour attirer et retenir les meilleurs talents.

Dans le domaine du Commerce, le marché de l'emploi reste dynamique, avec une forte demande pour des professionnels qualifiés dans une variété de secteurs. Les entreprises recherchent des candidats capables de développer leurs activités et de stimuler leur croissance. Les compétences clés recherchées incluent la capacité à identifier les opportunités commerciales, à négocier efficacement et à entretenir des relations client solides. Cependant, la concurrence peut être élevée selon la zone d'intervention et le secteur d'activité. Malgré cela, les professionnels du commerce expérimentés peuvent trouver des opportunités enrichissantes dans ce secteur dynamique.

En ce qui concerne le secteur du Marketing, le marché de l'emploi est florissant grâce à la présence d'entreprises internationales et au secteur financier prospère du pays. Les entreprises reconnaissent l'importance du marketing et recherchent des professionnels talentueux pour développer des stratégies efficaces, dotés de compétences en numérique, en analyse de données et en communication. Il est important de noter qu'il y a souvent plus de candidats que de postes disponibles, ce qui rend la concurrence sur le marché de l'emploi marketing assez forte.

De plus, au Luxembourg, pays multilingue, l'anglais, le français et l'allemand sont les langues prédominantes dans le milieu des affaires. Les entreprises recherchent donc des professionnels du commerce capables de maîtriser au moins deux de ces langues, voire les trois.

VISION POUR L'AVENIR

À l'avenir, nous pouvons nous attendre à une demande croissante pour des compétences spécialisées dans le marketing digital, l'analyse de données, l'intelligence artificielle et l'automatisation des processus. Les professionnels du Commerce et du Marketing devront continuer à se former et à se perfectionner pour rester compétitifs dans un marché en constante évolution.

FOCUS JOB

Ingénieur commercial

L'Ingénieur commercial au Luxembourg, en plus de ses responsabilités de vente, de prospection et de gestion client, joue également un rôle d'expert dans son domaine. Il doit avoir une connaissance approfondie des produits ou services qu'il vend, ainsi qu'une compréhension technique pointue pour conseiller efficacement les clients et répondre à leurs besoins ou projets spécifiques. En résumé, il allie ses compétences commerciales à une expertise technique pour offrir des solutions adaptées et de haute qualité à sa clientèle et prospects.

LE MOT DE L'EXPERT

Il est crucial pour les entreprises en quête de talents de définir clairement leurs besoins en matière de compétences, de mettre en avant leur marque employeur, d'exploiter les bons canaux de recrutement et d'offrir des perspectives d'évolution aux candidats.

De leur côté, les candidats doivent personnaliser leurs candidatures, mettre en avant leurs réalisations passées, se tenir informés des tendances du marché et réseauter pour trouver des opportunités dans les métiers du Commerce et du Marketing au Luxembourg. En suivant ces conseils, tant les entreprises que les candidats peuvent maximiser leurs chances de succès dans le recrutement et la recherche d'emploi.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Technico-commercial itinérant
- Gestionnaire de comptes
- Responsable de zone
- Chef de produit
- Ingénieur commercial

SALES & MARKETING

GROWING DYNAMISM IN THE SECTOR



MARKET EVOLUTION

Over the last few years, the Sales and Marketing professions have been marked by increasing digitalisation. We observe an increased demand for data and analytics skills, flexibility, and agility in the face of rapid market changes, and a rise in the power of content marketing and personalisation strategies. A closer cross-functional collaboration, as well as an increasing focus on cross-cultural competence and corporate social responsibility, have become essential.

Salaries are on an upward trend, particularly for highly qualified and experienced profiles. Companies are ready to offer attractive salary packages and additional benefits to attract and retain top talent.

The Sales job market in Luxembourg is dynamic, with high demand for qualified professionals in a variety of business sectors. Companies are looking for candidates who can expand their businesses and drive growth. Key skills sought include the ability to identify business opportunities, negotiate effectively and maintain strong customer relationships. However, competition can be high depending on the area of intervention and the sector of activity. Despite this, experienced trade professionals can find rewarding opportunities in this dynamic sector.

Regarding the Marketing sector, the job market is thriving due to the presence of international companies and the prosperous financial sector in the country. Companies recognise the importance of marketing and seek talented professionals to develop effective strategies, equipped with digital skills, data analysis, and communication abilities. It's essential to note that there are often more candidates than available positions, making the competition in the marketing job market quite fierce.

Additionally, in Luxembourg, a multilingual country, English, French and German are the predominant languages in the business environment. Companies are therefore looking for sales professionals capable of mastering at least two of these languages, or even all three.

VISION FOR THE FUTURE

In the future, we can expect a growing demand for specialised skills in digital marketing, data analytics, artificial intelligence, and process automation. Sales and Marketing professionals will need to continue to learn and improve to remain competitive in an ever-changing market.

FOCUS JOB

Sales engineer

Sales engineers in Luxembourg, in addition to their sales, prospecting and customer management responsibilities, also play the role of an expert in their field. They must have in-depth knowledge of the products or services they sell, as well as in-depth technical understanding to effectively advise customers and respond to their specific needs or projects. In summary, they combine their commercial skills with technical expertise to offer adapted, high-quality solutions to their customers and prospects.



A WORD FROM THE EXPERT

For companies, it is essential to clearly define skills needs, highlight the employer brand, use the right recruitment channels, and offer development perspectives to candidates.

As for candidates, they must personalise their applications, highlight their past achievements, stay informed of market trends and network to find opportunities in Sales and Marketing professions in Luxembourg. By following these strategies, companies and candidates can maximise their chances of success in recruiting and job searching.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Technical sales representative
- Account manager
- Area sales manager
- Sales & product manager
- Sales engineer

COMMERCIAL & MARKETING

SALES & MARKETING

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Industrie manufacturière / Manufacturing industry

Commercial sédentaire / Inside sales	37	40	40	44	44	50	50	55
Responsable de zone / Area sales manager	46	51	51	56	56	66	66	90
Chef de produit / Sales & product manager	46	53	53	62	62	75	75	85
Ingénieur commercial / Sales engineer	45	50	50	65	65	75	75	90
Directeur commercial / Sales director	NS	NS	NS	NS	75	95	95	130
Responsable marketing / Marketing manager	NS	NS	NS	NS	52	60	60	69
Chargé de marketing & communication / Marketing & communication coordinator	37	42	42	47	47	55	55	62

Bâtiment & Construction / Building industry

Technico-commercial itinérant / Technical sales representative	37	41	41	47	47	55	55	65
Technico-commercial sédentaire / Inside sales	38	41	41	45	45	50	50	60
Directeur commercial / Sales director	NS	NS	NS	NS	72	92	92	125
Chargé de marketing & communication / Marketing & communication coordinator	37	41	41	45	45	50	50	55

Informatique / IT

Gestionnaire de comptes / Account manager	39	49	49	57	57	67	67	89
Directeur des ventes / Sales manager	NS	NS	NS	NS	92	112	112	150

Mode & Luxe / Luxury & Retail

Vendeur / Salesperson	30	33	33	36	36	39	39	45
Assistant responsable magasin / Assistant store manager	30	34	34	37	37	40	40	44
Responsable de boutique / Store manager	NS	NS	38	46	46	49	49	60
Directeur régional des ventes / Area sales manager	NS	NS	NS	NS	45	52	52	67

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Horeca & Biens de consommation courante / Horeca & FMCG

Représentant commercial / Sales representative	37	43	43	49	49	57	57	64
Chargé d'affaires / Account manager	37	44	44	50	50	58	58	67
Chargé de marketing / Marketing officer	37	40	40	44	44	48	48	55

Automobile / Car dealer

Commercial showroom / Sales representative	34	42	42	56	56	66	66	83
Gestionnaire leasing / Account manager leasing	35	39	39	47	47	56	56	73
Gestionnaire de parc et flotte automobile / Fleet manager	37	43	43	54	54	65	65	82

Note : Salaire fixe + bonus selon objectifs (hors véhicule de fonction et autres avantages) /
Basic salaries + MBO bonuses (exclusive of company car or social benefits)



EXÉCUTIF

INTERVIEW DE PIERRE GROMADA DIRECTEUR DE HAYS LUXEMBOURG



Comment se porte le marché de l'emploi des cadres dirigeants et fonctions expertes ?

« **Il est instable, donc en pleine forme !** Dans des périodes de prudence économique et de tension sur l'emploi, la bonne forme du marché des recrutements de cadres dirigeants est un phénomène courant. Cela s'explique par des besoins de renouveau et des projections d'ambition. Les parallèles avec le sport illustrent bien le phénomène : lorsqu'une équipe ne gagne plus ou gagne moins, une des solutions souvent explorée par les présidents de clubs ou de fédérations est de changer d'entraîneur ou de capitaine. En entreprise, cette théorie se pratique également, et jusqu'au plus haut niveau. Aussi, nous avons observé, notamment pour les sociétés commerciales, de nombreux changements liés à des baisses de performances et de chiffre d'affaires d'une année sur l'autre.

Un nouveau dirigeant arrive avec un bagage et une vision, cela engendre de nouveaux projets et souvent les restructurations sont une conséquence immédiate de leur prise de fonction. Il faut impulser des changements rapidement pour s'ancrer dans une nouvelle dynamique. On observe ainsi que dans les six mois qui suivent les prises de fonction d'un nouveau dirigeant, tout ou partie de son comité de direction est aussi renouvelé. Cela amplifie le phénomène de turnover sur les fonctions de cadres dirigeants.

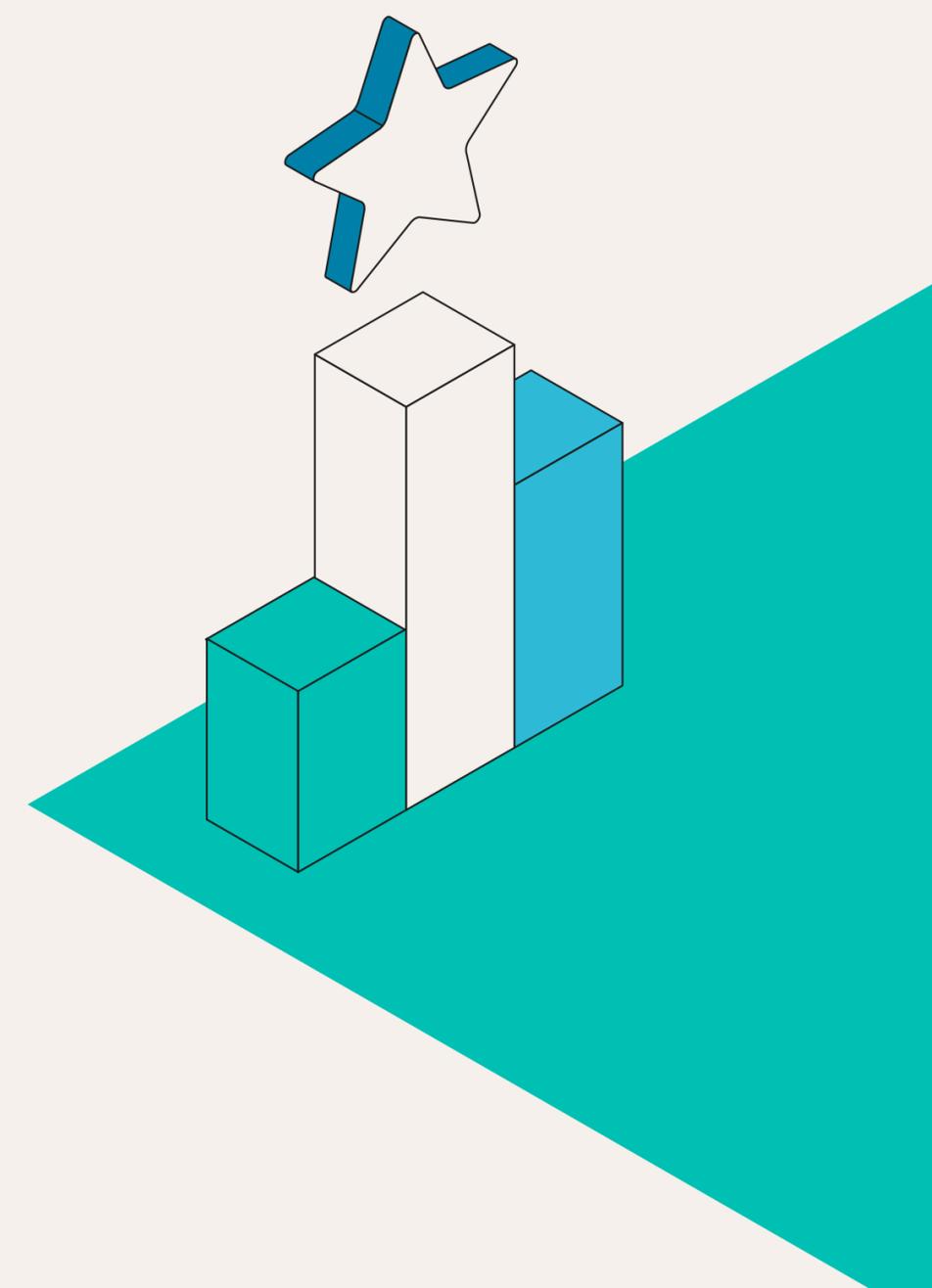
Ces situations créent un peu d'instabilité pour les salariés en poste et une forme de dynamisme pour les professionnels des recrutements exécutifs. »

Puisque vous êtes au coeur du marché de l'emploi des dirigeants, selon vous, quels sont les enjeux principaux pour les dirigeants d'entreprise ?

« Après un an de récession, les dirigeants ont abordé 2024 avec en tête les prévisions de croissance du PIB de 1,3 % annoncées par les autorités luxembourgeoises. Ils s'adaptent aux défis du marché en affrontant de multiples enjeux. Parmi ceux-ci, nous avons identifié les 5 principaux à travers nos conversations avec eux :

- 1. Sécuriser la rentabilité de l'entreprise** : pour de nombreux dirigeants, c'est le premier enjeu de l'année : réussir à garder l'entreprise à flot tout en restant ambitieux pour l'avenir et attractif pour les salariés. Un jeu d'équilibriste qui a pour conséquence le second enjeu :
- 2. Réussir ses exercices de communication** : le marché est en phase de décélération comparativement au faste de l'après Covid. Les baisses d'activité et de chiffre d'affaires nécessitent que les dirigeants réussissent leurs exercices de communication en externe et surtout en interne. Ces enjeux essentiels visent à fédérer et à prémunir des risques de désengagement des talents.
- 3. Accélérer les projets informatiques** : cybersécurité et intelligence artificielle sont au cœur des challenges des bureaux de comités de direction. L'enjeu est ici de continuer à investir pour prendre la bonne direction stratégique.
- 4. Gérer et optimiser la chaîne d'approvisionnement** : la résilience et l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement sont un défi, notamment face à des perturbations potentielles dues à des facteurs géopolitiques ou environnementaux.

5. S'adapter aux changements économiques et réglementaires : la conformité réglementaire, en particulier dans les domaines de la finance, du droit, de la fiscalité, de l'emploi et de la protection de l'environnement, nécessitera une attention constante des dirigeants en 2024/2025. »





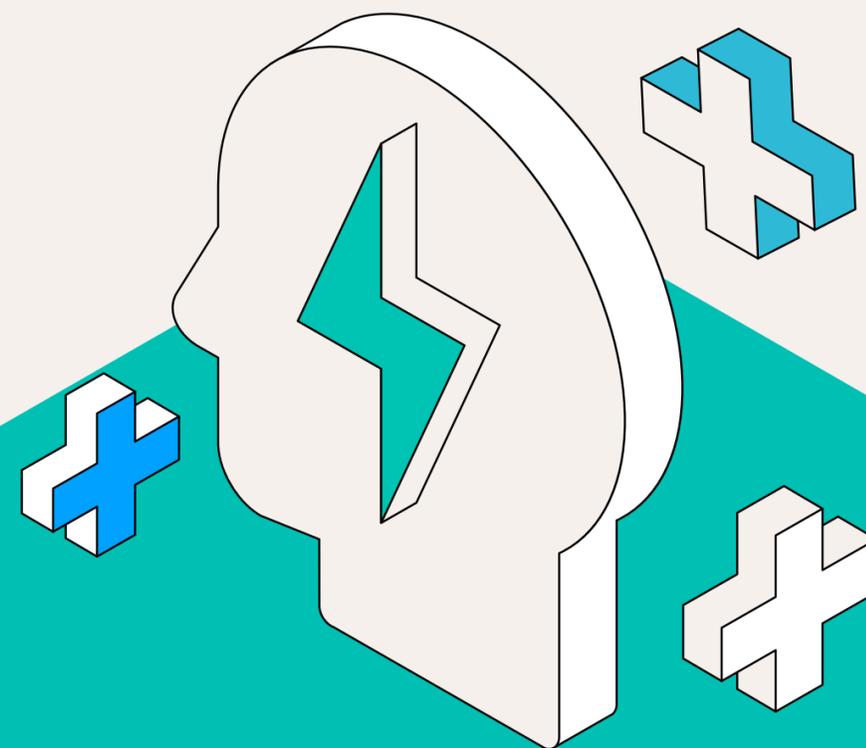
Quelles compétences sont attendues pour ces profils expérimentés ?

« Ce que nous observons au travers des conversations que nous avons avec les comités de direction du secteur, c'est que trois compétences ressortent souvent dans les attentes pour ces profils expérimentés :

1. La connaissance approfondie et l'expertise du secteur : c'est celle qui vient en premier dans les attentes de nos clients ! Souvent présentée comme incontournable, la maîtrise des enjeux d'une branche sectorielle que possède un dirigeant est cruciale, aussi bien dans le cadre du process de recrutement que dans la réussite de sa prise de fonction. Cela est d'autant plus vrai qu'elle est souvent associée à une forme de crédibilité dans la fonction vis-à-vis des équipes et des pairs.

2. Des qualités de communicant : c'est peut-être LA compétence essentielle dans des fonctions de dirigeant. Je ne parle pas ici de la prime aux beaux parleurs, mais bien de la capacité d'un leader à fédérer une équipe grâce à une vraie maîtrise de l'art de la communication. Cela passe ici par la capacité d'un leader de **construire et de présenter une vision claire** pour une équipe, un département ou pour l'ensemble de l'entreprise. Les équipes et les actionnaires aiment pouvoir suivre et faire confiance à un dirigeant qui sait où il va, pourquoi il y va, comment il y va et avec qui.

3. Savoir prendre des décisions : cela peut sembler simpliste, pourtant le sujet est réellement stratégique. Savoir décider est une compétence essentielle pour un dirigeant. C'est un facteur de différenciation pour l'entreprise. Décider, c'est avancer, et ce n'est pas donné à tout le monde. Il conviendra aussi d'analyser la capacité d'un leader à prendre des décisions plutôt mesurées ou plutôt risquées. »



EXECUTIVE

INTERVIEW WITH PIERRE GROMADA DIRECTOR OF HAYS LUXEMBOURG



How is the job market for senior executives?

“Quite unstable, so in great shape! In a time of economic prudence and job pressure, the good shape of the executive recruitment market is a common phenomenon. This is explained by a need of ambitions and renewal. The comparison with the sport industry illustrates this quite well: when a team is no longer performing enough, one of the solutions often explored by a board of directors is to change the coach or the captain. In business, this theory is also practiced and up to the highest level. Also, we have seen, particularly for the corporate sector, numerous changes linked to declines in performance and turnover from one year to another.

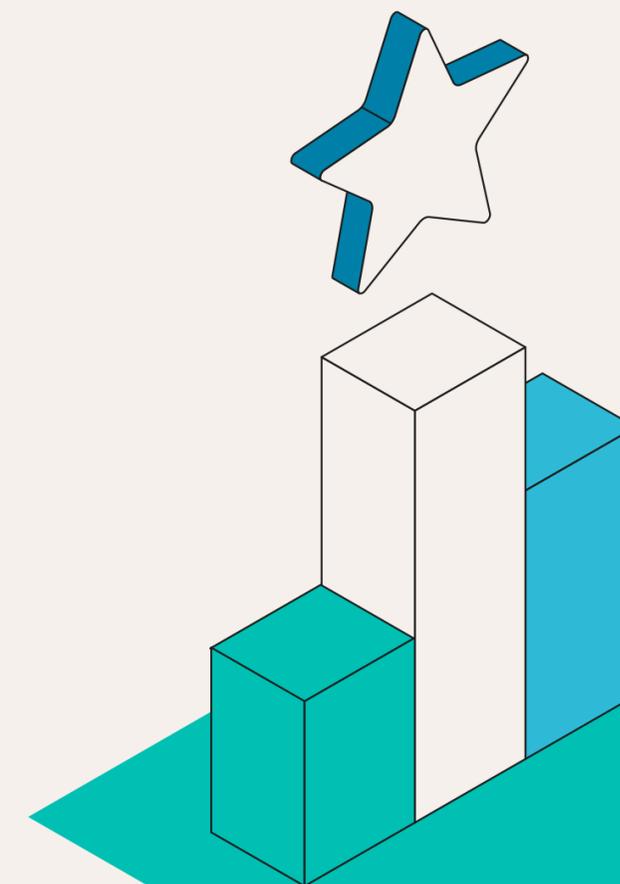
A new manager arrives with an experience and a vision, this generates new projects and often restructuring is an immediate consequence. We must initiate changes quickly to anchor ourselves in a new dynamic. As recruitment professional, we see that in the first months following a new manager taking office, all or part of his management committee is also renewed. This amplifies the phenomenon of turnover in senior management positions.

These situations create a bit of instability for existing employees, and kind of dynamism for executive recruitment professionals.”

Since you are at the heart of the executive employment market, what do you think are the main challenges for business leaders?

“After a year of recession, leaders have approached 2024 with the Luxembourg authorities’ forecasts of GDP growth expected at 1.3% in mind. They adapt to market challenges with multiple issues, the main 5 we observe through our conversations with them are:

- 1. Securing the profitability of the company:** for many managers, this is the first challenge of the year: succeeding in keeping the company afloat while remaining ambitious for the future and attractive for employees. A balancing act that looks like paradoxes management and which results in the second issue:
- 2. Succeeding in communication exercises:** the market is in a deceleration phase compared to the post-Covid fast pace. The decline in activities and turnover requires that managers succeed in their communication exercises externally, and especially internally. These essential issues aim to unite and protect against the risks of talent disengagement.
- 3. Accelerating IT projects and transformation:** cybersecurity and artificial intelligence are at the heart of the challenges present in management committee offices. The challenge here is to continue to invest to take the right strategic direction.
- 4. Managing and optimising the supply chain:** resilience and efficiency of the supply chain remains a challenge, particularly in the face of potential disruptions due to geopolitical or environmental factors.
- 5. Adapting to economic and regulatory changes:** regulatory compliance, particularly in the areas of finance, law, taxation, employment and environmental protection, will require constant attention from leaders in 2024/2025.”





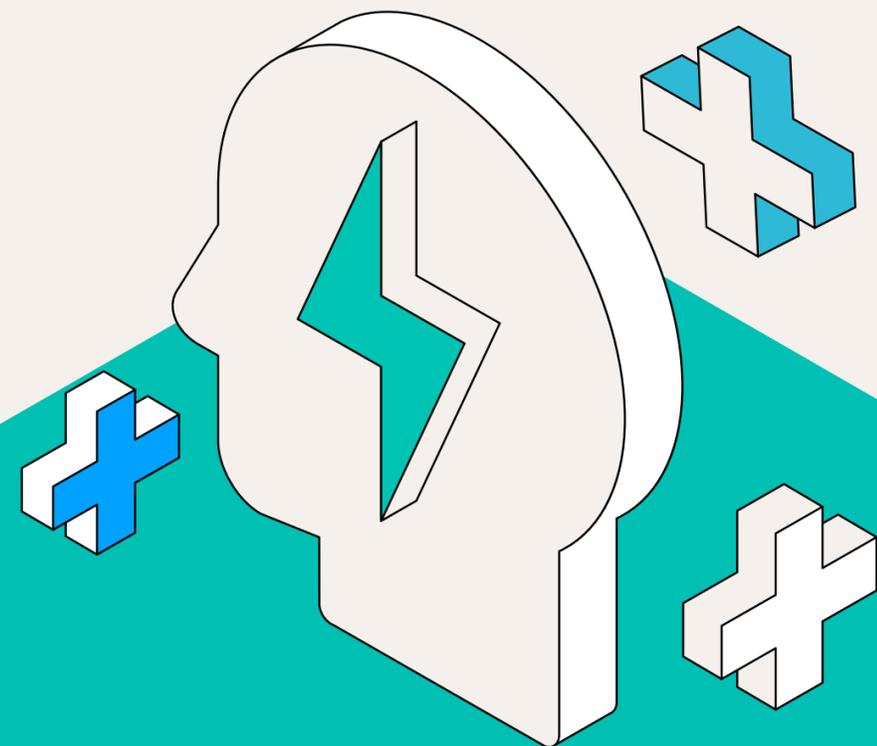
What skills are required of these experiences profiles?

“What we ascertained from the conversations we have with the management committees is that 3 skills often emerge in the expectations for these experienced profiles:

1. In-depth knowledge and expertise of the sector: this is what comes first in our customers' expectation. Often presented as indispensable, a manager's mastery of the challenges of a sectoral branch is key both in the context of the recruitment process and in the success of the onboarding. This is often associated with a matter of credibility when we talk to peers and teams.

2. Communication skills: this is perhaps THE essential skill in managerial roles. I am not talking here about the smooth talkers, but rather about the ability of a leader to unite a team thanks to a true mastery of the art of communication. This involves the ability of a leader to build and present a clear vision for a team, a department, or the entire company. Teams and shareholders like to be able to follow and trust a manager who knows where he is going, why he is going there, how he is going there and with whom.

3. Knowing how to make decisions: this may seem simplistic, but the subject is truly strategic. Knowing how to decide is an essential skill for a leader. It is a differentiating factor for the company. Deciding is moving forward and good decision-making is not a talent that everyone has. It will also be appropriate to analyse the ability of a leader to make rather measured or rather risky decisions.”



FINANCE & COMPTABILITÉ

UNE PLACE FORTE AU LUXEMBOURG



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

La Comptabilité et la Finance ont toujours eu une place importante au Luxembourg. Cette réalité persiste cette année, car les sociétés auront toujours besoin de professionnels qualifiés pour gérer leur comptabilité et les accompagner dans leur gestion financière.

Quand certaines sociétés en difficulté, ou simplement par choix stratégique, décident d'externaliser la comptabilité hors du pays, d'autres, a contrario, optent pour l'internaliser. Cela permet de conserver un certain équilibre dans l'emploi et surtout de créer du mouvement et de belles opportunités.

Après une fin d'année 2023 plutôt calme dans le secteur, on observe un vrai rebond début d'année 2024 et les sociétés se veulent assez optimistes. Le Luxembourg conserve son attractivité économique avec notamment plusieurs indexations des salaires permettant de s'adapter au coût de la vie.

Ajoutons à cela une réelle volonté de conserver et d'attirer les bons profils, et en particulier les bons Comptables. Parmi les profils appréciés, on retrouve ceux qui possèdent de solides compétences linguistiques dans un environnement multiculturel comme le Luxembourg, la maîtrise de l'anglais étant aujourd'hui un minimum et celle de l'allemand un véritable atout très recherché en raison de la rareté des profils germanophones.

VISION POUR L'AVENIR

Le secteur de la Finance et de la Comptabilité est un marché qui continue d'être en constante évolution. L'un des prochains enjeux, qui est déjà d'actualité au Luxembourg en Comptabilité, est la digitalisation des processus comptables et leur automatisation. Cette dématérialisation des procédures permet de gagner du temps, d'accroître la productivité des entreprises et de réduire les coûts d'exploitation.

Cependant, cette transition numérique nécessite une volonté et un investissement de la part des acteurs du secteur de la Comptabilité. Les questions liées à la sécurité et à la formation des collaborateurs sont également des enjeux importants.

Il faut également noter la tendance croissante des entreprises à internaliser leur comptabilité, précédemment gérée par des fiduciaires. Pour cela, ces sociétés sont à la recherche de profils expérimentés maîtrisant à la perfection l'ensemble des processus comptables. Les profils avec une belle expérience en cabinet comptable sont d'ailleurs très appréciés.

Enfin, les sociétés en développement cherchent à optimiser leurs départements financiers en y ajoutant des fonctions comme le contrôle de gestion, particulièrement prisé dans le domaine industriel.

FOCUS JOB

Contrôleur de gestion industriel

Le Contrôleur de gestion industriel joue un rôle essentiel dans la gestion d'une entreprise. Sa mission principale consiste à optimiser les flux d'information et les coûts. Pour atteindre cet objectif, il examine et détaille le coût de production des produits, aidant ainsi à la prise de décisions éclairées. En collaboration avec l'équipe de gestion, il élabore le budget et valide les achats et les demandes de dépenses. Il surveille les écarts entre la production réelle et les prévisions, fournissant des comptes-rendus à son équipe. Enfin, il doit évidemment maîtriser la comptabilité et il interagit avec la direction générale et les équipes industrielles.

LE MOT DE L'EXPERT

Le secteur de la Finance et de la Comptabilité est et restera toujours une place forte au Luxembourg, en raison notamment de la présence de nombreuses holdings.

Une holding est une société qui détient des participations dans d'autres sociétés, appelées filiales. Elle est principalement utilisée pour la gestion et le contrôle des filiales, ainsi que pour des raisons fiscales et de planification successorale. Les holdings au Luxembourg bénéficient d'un régime fiscal avantageux, notamment en matière de dividendes et de plus-values réalisées sur les participations détenues. Elles peuvent être utilisées pour structurer des opérations internationales, optimiser la fiscalité des entreprises et protéger les actifs.

Ces holdings apportent donc des opportunités uniques avec des postes challengeant dans des environnements internationaux, assurant ainsi une continuité pour le secteur de la Finance et de la Comptabilité au Grand-Duché.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Comptable germanophone
- Contrôleur de gestion industriel
- Consolidateur
- Trésorier
- Auditeur

ACCOUNTANCY & FINANCE

A STRONG POSITION IN LUXEMBOURG



MARKET OVERVIEW

Accounting and Finance have always held a significant place in Luxembourg. And this remains true this year, as companies will continue to require qualified professionals to manage their accounting and assist them in financial management.

Some companies, because they face difficulties or must make strategic choices, decide to outsource accounting services outside the country, while others opt to keep them in-house. This approach helps maintain a certain balance in employment and creates exciting opportunities.

After a relatively calm end to the year in the sector, we are witnessing a true rebound in early 2024, and companies are feeling quite optimistic. Luxembourg maintains its economic attractiveness, including several salary adjustments to adapt to the cost of living.

Furthermore, there is a genuine commitment to retaining and attracting top talent, especially skilled accountants. Profiles with strong language skills are highly valued in the multicultural environment of Luxembourg. English proficiency is now a minimum requirement, and mastery of German is a significant advantage, given the scarcity of German-speaking profiles.

VISION FOR THE FUTURE

The markets of Finance and Accounting continue to evolve constantly. One of the upcoming challenges, which is already relevant in Luxembourg's accounting landscape, is the digitalisation and automation of accounting processes. This dematerialisation of procedures saves time, enhances business productivity, and reduces operating costs. However, this digital transition requires commitment and investment from accounting industry stakeholders. Security concerns and employee training are also significant considerations.

Additionally, there is a growing trend among companies to internalise their accounting functions, which were previously outsourced to fiduciaries. To achieve this, companies seek experienced profiles who have mastered the entire accounting process. Professionals with substantial experience in accounting firms are highly valued.

Lastly, developing companies aim to optimise their financial departments by incorporating functions such as management control, particularly valuable in the industrial sector.

FOCUS JOB

Industrial controller

The Industrial controller plays a crucial role in managing a company. Their main mission is to optimise information flows and costs. To achieve this, they analyse and break down the price of products, contributing to informed decision-making. Working closely with the management team, they create budgets, validate purchases, and expense requests. They monitor discrepancies between actual production and forecasts, providing reports to their team. Naturally, they must have a strong grasp of accounting. They interact with top management and industrial teams.

A WORD FROM THE EXPERT

Finance and Accounting have always been and will continue to be strong pillars in Luxembourg. This is largely due to the presence of numerous holdings.

In Luxembourg, a holding company is an entity that holds stakes in other companies, known as subsidiaries. It serves primarily for managing and controlling these subsidiaries, as well as for tax and succession planning reasons. Luxembourg holdings benefit from favourable tax regimes, especially concerning dividends and capital gains realised on the held stakes. They can be used to structure international operations, optimise corporate taxation, and safeguard assets.

These holdings bring forth unique opportunities, offering challenging positions in international environments, thus ensuring continuity in the Finance and Accounting sector in Luxembourg.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- German-speaking accountant
- Industrial controller
- Consolidation accountant
- Treasury officer
- Auditor

FINANCE & COMPTABILITÉ ACCOUNTANCY & FINANCE

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Fonctions d'encadrement / Management functions

Directeur financier / CFO	85	96	96	113	113	136	135+	135+
Responsable administratif et financier / Finance manager	73	85	85	102	102	113	113+	113+
Directeur contrôle de gestion / FP&A manager	79	90	90	102	102	113	111+	111+
Directeur comptable / Head of accounting	73	85	85	96	96	107	105+	105+
Responsable - Chef comptable / Chief accountant	59	70	68	79	79	90	91+	91+
Directeur consolidation / Head of consolidation	85	90	90	102	102	124	122+	122+
Directeur trésorerie / Treasury manager	79	90	90	102	102	124	122+	122+
Directeur audit interne / Head of internal audit	85	102	102	119	119	141	132+	132+
Credit manager	57	68	68	79	79	90	89+	89+

Fonctions opérationnelles / Operational functions

Contrôleur de gestion / Management controller	48	59	57	73	68	90	90	110
Contrôleur financier / Financial controller	58	77	77	88	88	99	99	121
Analyste financier / Financial analyst	51	62	62	73	73	85	85	107
Comptable unique / General accountant	39	43	43	49	49	68	68	77
Comptable général / General ledger accountant	41	46	46	57	57	69	69	87
Comptable clients / Account receivable	37	41	41	45	45	54	54	65
Comptable fournisseurs / Account payable	37	41	41	45	45	50	49	57
Aide comptable - Assistant comptable / Accountant assistant	37	41	41	45	45	48	48	54
Crédit officer / Collector	37	40	40	51	51	57	57	73
Consolideur / Consolidation accountant	45	51	51	67	67	85	85	102
Trésorier / Treasury officer	40	49	49	62	62	85	90	113
Auditeur interne et externe / Internal & external auditor	40	51	51	73	73	85	85	107
Collaborateur comptable / Accounting staff	40	45	45	57	57	68	68	85
Expert-comptable / Chartered accountant	45	51	51	62	62	73	73	96



GÉNIE ÉLECTRIQUE & CLIMATIQUE

UN MARCHÉ EN ÉVOLUTION



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Le marché du Génie électrique et climatique au Luxembourg est influencé par divers facteurs, notamment les politiques gouvernementales, les objectifs climatiques et les tendances technologiques. Voici quelques éléments clés concernant ce secteur :

Le Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC) du Luxembourg pour la période 2021-2030 est un élément essentiel de la politique climatique et énergétique du pays. Il présente les objectifs nationaux en matière de climat et d'énergie à l'horizon 2030, ainsi que les politiques et mesures pour les atteindre. Ces mesures s'appliquent à six secteurs, dont le Génie électrique et climatique.

Les objectifs du PNEC visent à réduire de 55 % les émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2005, à atteindre 35-37 % d'énergies renouvelables dans la consommation finale et à améliorer l'efficacité énergétique de 44 %.

Face à la hausse exceptionnelle des prix de l'électricité, le gouvernement luxembourgeois a mis en place une mesure de contribution étatique pour stabiliser les prix de l'électricité pour les clients résidentiels. Cette mesure vise à maintenir les prix au niveau de 2022 pour les clients ayant une consommation annuelle inférieure à 25 000 kWh.

La capacité de production d'électricité au Luxembourg a augmenté, avec une part croissante des énergies renouvelables. La capacité photovoltaïque, par exemple, a connu une croissance constante ces dernières années.

En somme, le secteur du Génie électrique et climatique au Luxembourg est en pleine évolution, avec un accent croissant sur la durabilité, l'efficacité énergétique et la transition vers des sources d'énergie plus propres.

VISION POUR L'AVENIR

La conjoncture n'est guère favorable pour le secteur du Génie électrique et climatique, touché par la polycrise qui traverse le pays et le manque de main-d'œuvre qualifiée.

Depuis 2023, plus de 127 entreprises de construction ont fait faillite au Grand-Duché, couvrant tous les domaines (promoteurs immobiliers, entreprises de construction, bureaux d'Ingénieurs, cabinets d'Architectes, techniques spéciales). Côté installation, on observe une diminution significative des projets neufs, poussant les entreprises du secteur à se tourner vers le marché public. Toutefois, la partie maintenance permet aux entreprises de garder la tête hors de l'eau.

Les salaires du secteur n'ont pas connu de hausse significative. Les travailleurs peu expérimentés commencent avec le SMIC et leurs rémunérations connaissent différentes évolutions selon le type d'entreprise et leur spécialisation.

LE MOT DE L'EXPERT

La division des techniques spéciales se voit rattrapée par la crise multisectorielle. Les entreprises du secteur, que ce soit en HVAC (chauffage, ventilation et climatisation), en électricité ou en énergies, commencent à voir leur carnet de commandes se réduire et certains projets annulés. Les bureaux d'études essayent de se positionner sur les projets publics. De leur côté, les entreprises d'installation tentent de développer leurs activités de maintenance afin d'assurer le bon fonctionnement et la durabilité des systèmes, mais surtout de maintenir un certain niveau d'activité.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Dessinateur-projeteur génie électrique
- Dessinateur-projeteur génie climatique
- Technicien de maintenance
- Ingénieur d'études génie climatique
- Facility manager

FOCUS JOB

Facility manager

Un Facility manager est un professionnel clé pour assurer le bon fonctionnement des bâtiments et des équipements d'une entreprise. Doté de compétences techniques, organisationnelles et relationnelles, il est garant de la qualité de vie au travail et contribue à la performance de la société. Quotidiennement, son rôle est de coordonner l'ensemble des prestations nécessaires, telles que l'entretien, le nettoyage, la sécurité, la gestion des espaces, la gestion des fournitures, la gestion de la flotte de véhicules, la maintenance des équipements, etc. En relation permanente avec les différents prestataires, les salariés, les clients et les fournisseurs, il garantit la qualité et la continuité des services.

Le Facility manager doit également avoir une vision stratégique pour anticiper les évolutions et les besoins futurs. Il peut piloter des projets de rénovation ou de construction de bâtiments, mettre en place des politiques d'économie d'énergie ou développer des solutions de mobilité pour les salariés. En somme, le Facility manager est un professionnel complet, alliant compétences techniques, stratégiques et relationnelles, pour garantir le bon fonctionnement des sites et le bien-être des salariés.

THERMAL & ELECTRICAL ENGINEERING

AN EVOLVING MARKET



MARKET OVERVIEW

The Electrical and climate engineering market in Luxembourg is influenced by various factors, including government policies, climate objectives, and technological trends. Here are some key points regarding this sector:

The Integrated national energy and climate plan (NECP) for Luxembourg covers the period from 2021 to 2030 and is a crucial element of the country's climate and energy policy. It outlines national climate and energy objectives for 2030, along with the policies and measures to achieve them. These measures apply to six sectors, including electrical and climate engineering.

The NECP objectives aim to reduce greenhouse gas emissions by 55% compared to 2005, to achieve 35-37% renewable energy in final consumption, and to improve energy efficiency by 44%.

In response to the exceptional rise in electricity prices, the Luxembourg government has implemented a state contribution measure to stabilise electricity prices for residential customers. This measure aims to maintain prices at the 2022 level for customers with an annual consumption below 25,000 kWh.

The electricity production capacity in Luxembourg has increased, with a growing share of renewable energies. For instance, photovoltaic capacity has steadily grown in recent years.

In summary, the Electrical and climate engineering sector in Luxembourg is undergoing significant changes, with an increasing focus on sustainability, energy efficiency, and the transition to cleaner energy sources.

VISION FOR THE FUTURE

The Electrical and engineering sector in the Grand Duchy has faced significant challenges due to a poly-crisis and a shortage of skilled workers.

Since 2023, the Grand Duchy's construction market has seen more than 127 construction companies go bankrupt, in all sectors (property developers, construction companies, engineering firms, architectural practices, special techniques). On the installation side, there has been a real decline in new projects, so companies in the sector are trying to turn to the public market. The maintenance side of the business is keeping companies afloat.

Compared with 2023, salaries in the sector have not risen significantly. Inexperienced workers typically start at the minimum wage and their salaries vary based on their employer and specialisation.

A WORD FROM THE EXPERT

The special techniques division is caught up in the multisectoral crisis. Companies in the sector, whether in HVAC (heating, ventilation and air-conditioning), electricity, or energies, are starting to see their order book shrink and some projects cancelled. Design offices are trying to position themselves on public projects. For their part, installation companies are trying to develop their maintenance activities in order to ensure the proper functioning and durability of the systems, but above all to maintain a certain level of activity.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Draftsman electrical engineering
- Draftsman thermal engineering
- Maintenance technician
- Thermal design engineer
- Facility manager

FOCUS JOB

Facility manager

A Facility manager is a key professional in ensuring the proper functioning of a company's buildings and equipment. Equipped with technical, organisational and relational skills, they guarantee the quality of life at work and contribute to the performance of the company. On a daily basis, they coordinate all necessary services, such as maintenance, cleaning, security, space management, supplies management, vehicle fleet management, equipment maintenance, etc. In permanent contact with the various service providers, employees, customers and suppliers, they guarantee the quality and continuity of services.

The Facility manager must also have a strategic vision to anticipate future developments and needs. They can manage building renovation or construction projects, implement energy saving policies or develop mobility solutions for employees. In short, the Facility manager is a complete professional, combining technical, strategic and relational skills, to guarantee the proper functioning of sites and the well-being of employees.

GÉNIE ÉLECTRIQUE ET CLIMATIQUE

THERMAL & ELECTRICAL ENGINEERING

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Génie électrique / Electrical engineering

Chargé d'affaires / Sales manager	37	44	42	49	47	63	58	95
Dessinateur-projeteur / Draftsman	36	40	38	43	41	45	44	48
Ingénieur d'études / Design engineer	37	45	42	49	48	58	55	72
Technicien de maintenance / Maintenance technician	35	38	36	42	39	43	43	47

Génie climatique / Thermal engineering

Chargé d'affaires / Sales manager	37	44	43	49	48	59	58	79
Dessinateur-projeteur / Draftsman	36	39	37	43	42	46	45	48
Ingénieur d'études / Design engineer	37	44	42	48	47	57	55	70
Technicien de maintenance / Maintenance technician	35	37	36	42	38	43	42	47

Facility management & Maintenance multitechnique / Facility management & Multi-technical maintenance

Facility manager	36	40	39	48	46	61	58	90
Technicien de maintenance / Maintenance technician	35	38	36	41	38	42	42	46
Chargé d'affaires FM / FM Commercial manager	37	40	38	47	45	54	53	75



IMMOBILIER

BÂTIR L'AVENIR : TENDANCES ET DÉFIS IMMOBILIERS AU GRAND-DUCHÉ



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Au Luxembourg, le marché de l'Immobilier a connu des évolutions significatives entre 2023 et 2024, en commençant par une baisse significative de l'activité. Au 1^{er} trimestre 2023, le nombre de transactions diminue considérablement par rapport au 1^{er} trimestre 2022 et touche tous les segments du marché. Soit -72,5 % pour les appartements en construction ; -41,5 % pour les appartements existants ; -42,9 % pour les maisons et -41,4 % pour les terrains à bâtir.

Cette baisse d'activité s'explique par plusieurs facteurs : la hausse des taux d'intérêt et de la capacité d'achat, l'indexation des prix de la construction, et les incertitudes liées aux prix futurs des logements achetés en VEFA (Vente en l'État Futur d'Achèvement).

De cette évolution, naissent trois grandes tendances, dont :

- La baisse des prix de vente, avec une orientation à la baisse de -1,5 % par rapport au 1^{er} trimestre 2022, selon l'indice hédonique du Statec. Cette baisse est plus marquée pour les maisons existantes (-4,3 % sur douze mois), tandis que les prix sont plus stables pour les appartements existants (+0,4 %) et les appartements en construction (-0,4 %).
- La hausse des loyers annoncés pour les appartements, en moyenne +11,1 % sur douze mois.
- L'emploi dans le secteur de la Construction ralentit considérablement, affichant une quasi-stagnation au 3^e trimestre 2023. Ce ralentissement se traduit également chez certains majors par un plan de maintien à l'emploi ou des procédures de licenciement dans les cas les plus difficiles.

VISION POUR L'AVENIR

Les perspectives pour 2024 dans le marché de la Construction et de l'Immobilier au Luxembourg sont sujettes à diverses influences économiques et sociales. Les taux d'intérêt et les incertitudes liées aux prix futurs pourraient continuer à jouer un rôle dans la stabilisation des transactions immobilières et foncières.

Les prix de vente pourraient se stabiliser ou connaître une légère hausse à partir du deuxième semestre 2024. Les fluctuations dépendront de facteurs tels que l'offre et la demande, les politiques fiscales et les conditions économiques générales. Le marché locatif pourrait rester dynamique, avec des loyers annoncés en hausse. Les prix de la construction résidentielle pourraient continuer à augmenter, mais à un rythme plus modéré.

Les projets de développement et les nouvelles constructions joueront un rôle clé dans la dynamique du marché. Enfin, l'évolution de la situation économique mondiale, les politiques monétaires et les événements géopolitiques pourront influencer le marché immobilier.

En somme, bien que des incertitudes subsistent, une stabilisation progressive est attendue pour le marché de l'Immobilier au Luxembourg durant l'année 2024, avant une véritable reprise prévue pour 2025.

FOCUS JOB

Comptable immobilier

Le Comptable immobilier joue un rôle central dans la comptabilité des copropriétés ou des portefeuilles de biens immobiliers. Ses responsabilités englobent l'enregistrement des paiements de loyers, la préparation des éléments comptables tels que les quittances de loyer mensuelles, les avis d'échéance, les factures et les avis d'évolution de loyer, les relances pour impayés et la préparation des dossiers de contentieux, ainsi que le suivi de trésorerie.

Les offres d'emploi pour ce poste sont nombreuses, ce qui facilite l'insertion professionnelle, notamment des jeunes diplômés (Bac+2 à Bac+5). Les perspectives d'évolution professionnelle et salariale sont également bien réelles. A contrario, des périodes de rush, synonymes de pression, sont à prévoir. Enfin, l'exercice de cette fonction requiert une capacité à actualiser son expertise au fil des réformes.

LE MOT DE L'EXPERT

On se souviendra de l'année 2023, une année historique, sur un marché Immobilier marqué par des années de flambée des prix quasi incontrôlée : +10,1 % en 2019, +14,5 % en 2020, +13,9 % en 2021 et +9,6 % en 2022. Le résidentiel restera l'activité la plus drastiquement impactée. En variation annuelle, les prix des logements neufs et anciens auront fléchi de 9,1 % en 2023 par rapport à 2022.

C'est un coup d'arrêt brutal pour le secteur, malgré une baisse des prix plus « notable » de l'ancien (-13,8 % pour les maisons et -7,8 % pour les appartements). L'activité immobilière reste, à ce jour, toujours bien en deçà de celle enregistrée il y a quelques années, et ce, sur l'ensemble des types de bien. Toutefois et malgré un marché Immobilier encore marqué d'incertitudes, les acteurs de la Construction se veulent rassurants et anticipent progressivement un retour à la normale pour le premier semestre 2025.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Comptable immobilier
- Gestionnaire immobilier
- Analyste foncier
- Chef de projets
- Responsable de programmes

PROPERTY

BUILDING THE FUTURE: TRENDS AND CHALLENGES IN LUXEMBOURG



MARKET OVERVIEW

In Luxembourg, the real estate market experienced significant changes between 2023 and 2024, starting with a significant drop in activity. In the 1st quarter of 2023, the number of transactions decreases considerably compared to the 1st quarter of 2022 and affects all market segments. That is to say: -72.5% for apartments under construction; -41.5% for existing apartments; -42.9% for houses and -41.4% for building land.

This drop in activity can be explained by several factors: the increase in interest rates and therefore in purchasing capacity, the indexation of construction prices, and the uncertainties linked to the future prices of housing purchased in VEFA (sale in the future state of completion).

From this evolution, three major trends are born, including:

- The drop in sales prices, with a downward trend of -1.5% compared to the 1st quarter of 2022 according to the Statec hedonic index. This drop is more marked for existing houses (-4.3% over twelve months), while prices are more stable for existing apartments (+0.4%) and apartments under construction (-0.4%).
- The increase in rents announced for apartments, on average +11.1% over twelve months.
- Employment in the Construction sector slows considerably, showing near stagnation in the 3rd quarter. This slowdown also translates for certain majors into a job retention plan or dismissal procedures in the most difficult cases.

VISION FOR THE FUTURE

The possibilities for 2024 in the Construction and Real estate market in Luxembourg are subject to various economic and social influences. Interest rates and future price uncertainties may continue to play a role in stabilising real estate and land transactions. Sales prices could stabilise or see a slight increase from the second half of 2024.

Fluctuations will depend on factors such as supply and demand, tax policies and general economic conditions. The rental market could remain dynamic, with rents expected to rise. Residential construction prices could continue to increase, but at a more moderate pace.

Development projects and new construction will play a key role in market dynamics. Finally, developments in the global economic situation, monetary policies and geopolitical events may influence the real estate market.

In short, although uncertainties remain, a gradual stabilisation is expected for the Real estate market in Luxembourg during 2024, before a real recovery planned for 2025.

FOCUS JOB

Property accountant

The Property accountant plays a central role in the accounting of co-ownerships or real estate portfolios. Their responsibilities include the recording of rent payments, the preparation of accounting elements such as monthly rent receipts, due notices, invoices and notices of rent changes, reminders for unpaid debts and the preparation of legal files, as well as cash flow monitoring.

There are numerous job offers for this position, which facilitates professional integration, particularly for young graduates (Bac+2 to Bac+5). The possibilities for professional and salary advancement are also very real. Conversely, periods of rush, synonymous with pressure, are to be expected. Finally, the exercise of this function requires an ability to update one's expertise over the course of reforms.

A WORD FROM THE EXPERT

We will remember the year 2023, a historic year, in a Real estate market marked by years of almost uncontrolled price surges: +10.1% in 2019, +14.5% in 2020, +13.9% in 2021 and +9.6% in 2022. Residential will remain the most drastically impacted activity. In annual variation, the prices of new and old housing will have fallen by 9.1% in 2023 compared to 2022.

This is a sudden halt for the sector, despite a more "notable" drop in prices for old properties (-13.8% for houses and -7.8% for apartments). Real estate activity remains well below that recorded a few years ago, across all types of property. However, despite a Real estate market still marked by uncertainties, top construction players want to be reassuring and gradually anticipate a return to normal for the first half of 2025.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Property accountant
- Property manager
- Real estate analyst
- Project manager
- Project developer

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

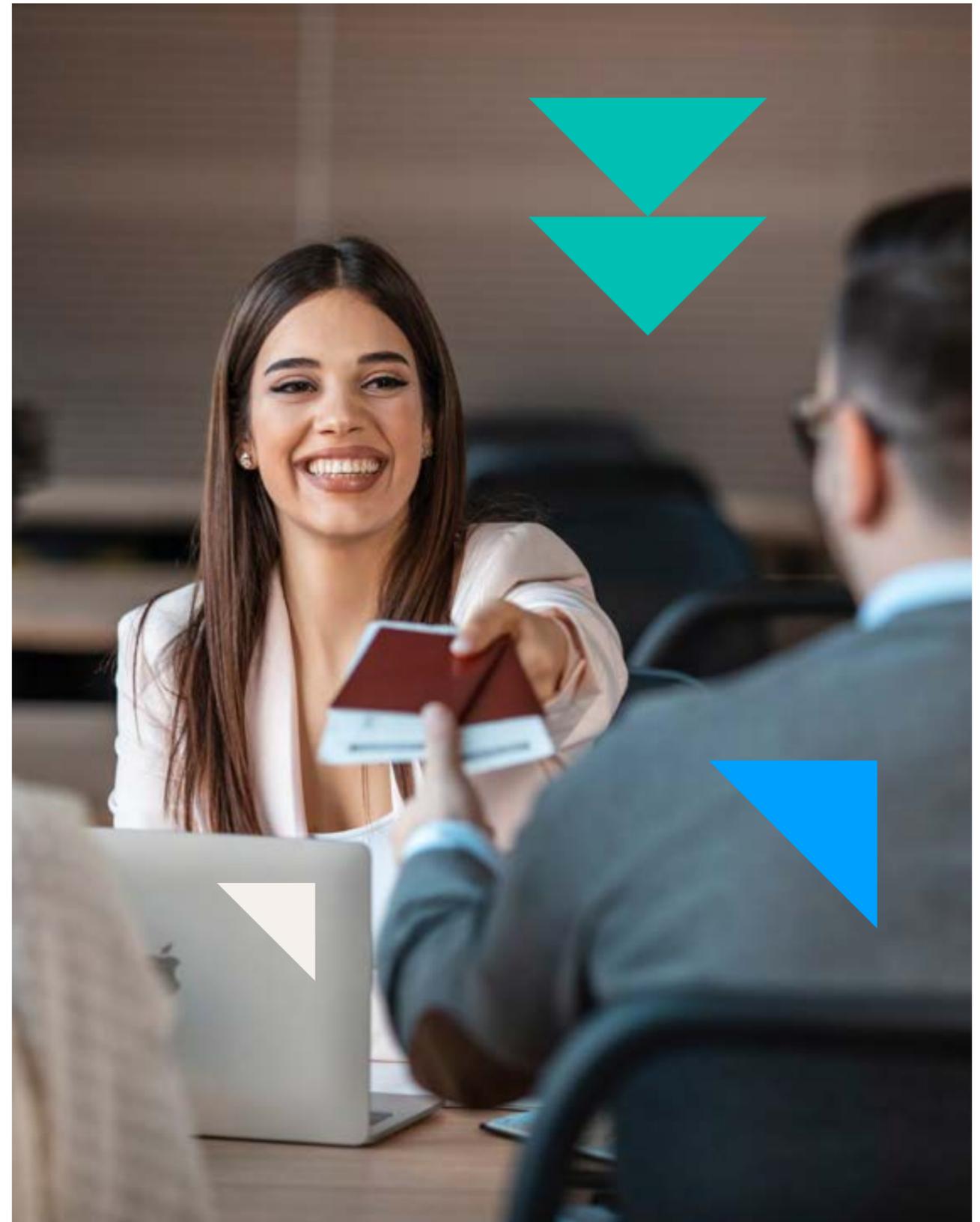
Administration de biens - Agence / Property management - Real estate agency

Comptable immobilier / Property accountant	37	45	45	54	54	58	58+	58+
Gestionnaire de copropriétés / Co-ownership manager	37	44	44	52	52	60	60+	60+
Gestionnaire d'immeubles / Property manager	37	45	45	52	52	60	60+	60+
Consultant en immobilier* / Real estate consultant*	37	42	42	48	48	54	54	62

Maîtrise d'ouvrage / Real estate project management

Développeur foncier* / Real estate business developer*	38	42	42	50	50	58	58	70
Analyste foncier / Real estate analyst	40	50	50	62	62	72	72+	72+
Responsable de programmes / Project developer	38	46	46	54	54	62	62	100
Chef de projets / Project manager	38	45	45	52	52	62	62	90
Chargé de relation clientèle / Customer service officer	37	45	45	49	49	58	58	70

* Rémunération fixe - variable non intégré / * Fixed component - variable non-integrated remuneration



INDUSTRIE & INGÉNIERIE

UN SECTEUR À LA RELANCE



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

La fin d'année 2023 a été marquée par un ralentissement significatif du secteur au Luxembourg, ainsi que dans les pays frontaliers. Ce phénomène est principalement causé par la tension mondiale (post-Covid, guerres, inflation), ce qui a entraîné un manque de visibilité sur les carnets de commandes et les volumes de production, toutes échelles confondues. On note tout de même un regain général d'activité, avec un grand nombre d'industriels levant des investissements massifs afin de répondre aux perspectives et aux défis à venir.

Naturellement, les recrutements suivent ces investissements et le Luxembourg reste un pays attractif pour les travailleurs frontaliers (+10 % de frontaliers supplémentaires tous les ans).

Les sociétés continuent de rechercher des profils spécifiques amenant une plus-value sur l'optimisation des performances industrielles des moyens de production via les outils du Lean Manufacturing. Les demandes les plus fortes concernent les Automaticiens industriels, les Ingénieurs process-méthodes et les Ingénieurs R&D.

Les problématiques linguistiques restent omniprésentes, ce qui permet aux profils trilingues (allemand/anglais/français) de se distinguer.

VISION POUR L'AVENIR

La transition est en marche et commence à s'accélérer, portée par le terme générique de « neutralité carbone » des outils industriels à l'horizon 2030. Les gros acteurs du marché sont déjà en pleine mutation, entraînant avec eux les entreprises environnantes.

2024 est aussi l'année de la démocratisation de l'intelligence artificielle adaptée à l'industrie, et ce phénomène d'Industrie 4.0 touchera presque tous les secteurs industriels, que ce soit dans la gestion des stocks, la maintenance préventive, mais encore l'automatisation du contrôle qualité.

FOCUS JOB

Automaticien industriel

Dans ce secteur en pleine mutation et dans la conduite du changement, l'Automaticien industriel revient sur le devant de la scène. Que ce soit au niveau technique ou ingénieur, il va accompagner les équipes de production et être moteur sur les différents projets (revamping, création d'une nouvelle installation, mise en place de l'automatisation et de la robotique sur des équipements existants). Avec l'évolution des techniques et des langages de programmation, et compte tenu de l'avènement de l'industrie 4.0, ces profils sont de plus en plus recherchés.



LE MOT DE L'EXPERT

Les perspectives à court et moyen terme sont prometteuses et incitent tous les acteurs industriels à se remettre en question de manière positive pour réussir cette transition. Dans la continuité de l'année précédente, il est essentiel de souligner les avantages dont ont bénéficié les entreprises qui ont déjà adopté des processus automatisés et une numérisation avancée. Grâce à des outils de pointe et à une chaîne de valeur améliorée, elles sortent aujourd'hui armées de processus optimisés et de la force de leur secteur R&D. Elles ont su se renouveler et trouver les meilleures solutions pour éviter l'impact des différentes crises, notamment les pénuries de matières premières.

Ces entreprises devraient servir d'exemple au reste du marché en termes de stratégie organisationnelle et de gestion des ressources humaines.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Technicien de maintenance
- Automaticien industriel
- Ingénieur R&D
- Ingénieur méthodes
- Responsable de production

INDUSTRY & ENGINEERING

A RECOVERING SECTOR



MARKET OVERVIEW

The end of 2023 saw an overall slowdown in the sector in Luxembourg and its neighbouring countries. This phenomenon was caused by global tensions (post-Covid, wars, inflation), which led to a lack of visibility on order books and therefore on production volumes, at all levels. Nonetheless, there is a general upturn in form at the start of the year, with many manufacturers making massive investments to meet the prospects and challenges ahead.

Naturally, recruitment is keeping pace with these investments, and Luxembourg remains an attractive country for cross-border workers (10% more cross-border commuters every year).

Companies are continuing to look for specific profiles offering added value in terms of optimising the industrial performance of production resources using Lean Manufacturing tools. The greatest demand is for Industrial automation engineers, Process/methods engineers, and R&D engineers.

Language issues remain omnipresent, allowing trilingual profiles (German/English/French) to stand out.

VISION FOR THE FUTURE

The transition is underway, and is beginning to accelerate, driven by the generic term “carbon neutrality” for industrial tools by 2030. The major players in the market are already in the throes of change, and by inertia are taking the surrounding companies with them.

2024 is also the year of the democratisation of artificial intelligence adapted to industry, and this Industry 4.0 phenomenon will affect all industrial sectors, whether in stock management, preventive maintenance, or the automation of quality control.

FOCUS JOB

Industrial automation engineer

In this fast-changing sector, the Industrial automation engineer is back in the limelight. Whether at technician or engineer level, they will support the production teams and be the driving force behind the various projects (revamping, creating new installations, installing automation/robotics on existing equipment). As programming techniques and languages evolve, and with the advent of Industry 4.0, these profiles are increasingly in demand.



A WORD FROM THE EXPERT

The short- and medium-term prospects are interesting and will encourage all industrial players to take a positive look at themselves to make the best of this transition. Following on from last year, it is particularly important to highlight the advantage that companies that have already turned to automated processes and digitisation have been able to gain thanks to innovative tools and an improved value chain. These forward-thinking companies now wield optimised processes and draw strength from their robust R&D sectors. As a result, they have successfully reinvented themselves and devised optimal solutions to mitigate the impact of various crises, including raw material shortages.

These companies should serve as an example to the rest of the market in terms of organisational strategy and human resources management.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Maintenance technician
- Industrial automation engineer
- R&D engineer
- Methods engineer
- Production manager

INDUSTRIE & INGÉNIERIE

INDUSTRY & ENGINEERING

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Industrie lourde : verre, matériaux, bois, plastique, mécanique, métallurgie / Heavy industry: glass, materials, wood, plastic, mechanics, metallurgy

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
Directeur de site / Site manager	NS	70	100	140
Responsable qualité / Quality manager	NS	50	75	100
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS	45	60	100
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	43	46	70	85
Responsable production (entreprise + 100 personnes) / Production manager (+100 people firm)	NS	54	80	120
Responsable production (entreprise - 100 personnes) / Production manager (-100 people firm)	48	50	70	100
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	43	44	56	70
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	43	44	56	70
Automaticien industriel / Industrial automation engineer	42	48	60	71
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS	50	75	95
Technicien de maintenance / Maintenance technician	39	40	50	58

Industrie des petites & moyennes séries : ferroviaire, santé / médical, aéronautique, télécoms, bio industries / Small & medium scale industries: railway, health / medical, aeronautics, telecoms, bio industries

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
Directeur de site / Site manager	NS	80	95	150
Responsable qualité / Quality manager	NS	52	70	90
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS	53	70	100
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	44	45	63	80
Responsable production (entreprise + 100 personnes) / Production manager (+100 people firm)	NS	50	75	110
Responsable production (entreprise - 100 personnes) / Production manager (-100 people firm)	45	48	65	95
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	43	47	60	73
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	42	46	58	65
Automaticien industriel / Industrial automation engineer	44	48	60	70
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS	50	70	90
Technicien de maintenance / Maintenance technician	38	40	48	55

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Industrie des produits semi-finis : mécanique, électronique, optique, robotique, machines spéciales / Semi-finished products industry: mechanical, electronic, optical, robotic, special machines

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
Directeur de site / Site manager	NS	75	100	170
Responsable qualité / Quality manager	NS	50	70	95
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS	48	70	100
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	43	45	63	76
Responsable production (entreprise + 100 personnes) / Production manager (+100 people firm)	NS	50	70	100
Responsable production (entreprise - 100 personnes) / Production manager (-100 people firm)	45	50	70	90
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	43	44	56	65
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	43	44	52	67
Automaticien industriel / Industrial automation engineer	44	48	60	70
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS	50	70	85
Technicien de maintenance / Maintenance technician	39	40	50	57

Industrie de grande série : automobile, agroalimentaire, cosmétique, textile, matériel agricole / Large scale industry: automotive, agroalimentary, cosmetics, textiles, agricultural equipment

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
Directeur de site / Site manager	NS	80	120	180
Responsable qualité / Quality manager	NS	58	85	110
Responsable BE-R&D / Engineering manager	NS	50	80	120
Ingénieur BE-R&D / Design & study engineer	44	48	65	80
Responsable production (entreprise + 100 personnes) / Production manager (+100 people firm)	NS	50	70	120
Responsable production (entreprise - 100 personnes) / Production manager (-100 people firm)	50	55	75	100
Ingénieur process-méthodes / Process engineer	45	46	60	70
Ingénieur en amélioration continue / Continuous improvement engineer	43	45	58	70
Automaticien industriel / Industrial automation engineer	43	47	62	72
Responsable maintenance / Maintenance manager	NS	57	75	95
Technicien de maintenance / Maintenance technician	40	44	50	60

JURIDIQUE & TAXES

UN SECTEUR DYNAMIQUE, RICHE EN OPPORTUNITÉS



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

L'année 2023 a été marquée par des fluctuations significatives sur le marché luxembourgeois des fonctions juridiques et de conformité. Malgré les défis posés par les incertitudes géopolitiques, le secteur financier a continué à croître. Les banques, les compagnies d'assurance et les prestataires de services financiers ont renforcé leurs équipes pour répondre aux exigences réglementaires croissantes. La demande de professionnels qualifiés dans les domaines du droit, de la conformité et de la gestion des risques a été soutenue. Les compétences en matière de réglementation européenne, de lutte contre le blanchiment d'argent et de protection des données ont été particulièrement recherchées.

Les salaires ont augmenté pour attirer et retenir les talents, et les entreprises ont investi dans la formation continue pour maintenir leur conformité. En somme, malgré les turbulences, le marché luxembourgeois des fonctions juridiques et de conformité a montré sa résilience et sa capacité d'adaptation.

VISION POUR L'AVENIR

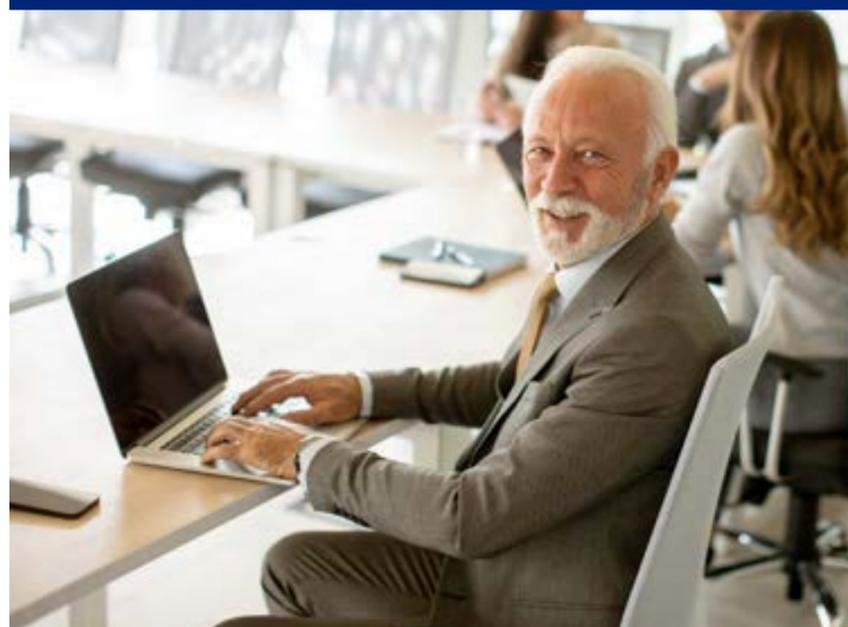
Pour 2024, nous prévoyons une consolidation du marché. Les entreprises continueront à investir dans la numérisation et l'automatisation des processus de conformité. Les compétences en matière de technologie de l'information et de cybersécurité seront essentielles pour garantir la protection des données et la conformité aux réglementations. La collaboration entre les acteurs du secteur financier et les organismes de réglementation sera renforcée, avec un accent accru sur la transparence et la responsabilité.

Les professionnels du droit et de la conformité devront également être prêts à relever les défis liés à l'intelligence artificielle, à la blockchain et aux cryptomonnaies. Enfin, l'attrait du Luxembourg en tant que centre financier international continuera de croître, attirant des talents du monde entier. Dans ce contexte, la formation continue et le développement des compétences resteront des priorités pour les professionnels du secteur.

FOCUS JOB

AML / KYC officer

Ce professionnel est chargé de garantir la conformité aux réglementations anti-blanchiment d'argent (AML) et de connaissance du client (KYC). Ses principales responsabilités incluent la vérification minutieuse de l'identité des clients, l'analyse des transactions suspectes, et la mise en place de procédures pour prévenir le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Les défis majeurs résident dans la pénurie de talents qualifiés dans ce domaine, nécessitant une approche proactive en matière de recrutement et de formation. L'AML / KYC officer joue un rôle essentiel dans la sécurité financière des institutions et est un acteur clé dans la lutte contre la criminalité financière. Les tendances actuelles en recrutement sont positives et mettent l'accent sur l'expertise technique, la compréhension des nouvelles technologies et la capacité à gérer des volumes croissants de données.



LE MOT DE L'EXPERT

Un des prochains enjeux pour les professionnels du secteur financier sera la réglementation DORA (Digital Operational Resilience Act). Elle impose un certain nombre de nouvelles exigences aux institutions financières au Luxembourg, principalement dans les domaines de la Cybersécurité, de la gouvernance des technologies de l'information et de la gestion des risques opérationnels. Avec DORA, le secteur financier doit relever des défis majeurs.

Tout d'abord, il s'agit d'assurer la continuité des services face aux incidents liés aux technologies de l'information. De plus, renforcer la résilience opérationnelle contre ces incidents est essentiel. Les professionnels du secteur devront collaborer étroitement avec les parties prenantes internes et externes pour garantir la conformité. Enfin, anticiper les évolutions technologiques et les nouvelles menaces sera crucial pour maintenir la sécurité et la stabilité du secteur financier luxembourgeois.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- AML / KYC officer
- Compliance officer
- Risk officer
- Corporate officer
- Legal officer

TAX & LEGAL

A DYNAMIC SECTOR, FULL OF OPPORTUNITIES



MARKET OVERVIEW

The year 2023 was marked by significant fluctuations in the Luxembourg market for legal and compliance functions. Despite the challenges posed by geopolitical uncertainties, the financial sector continued to grow. Banks, insurance companies and financial services providers strengthened their teams to meet growing regulatory requirements. Demands for qualified legal, compliance and risk management professionals were sustained. Skills in European regulation, anti-money laundering and data protection were particularly in demand.

Salaries rose to attract and retain talent, and companies invested in ongoing training to maintain compliance. In short, despite the turbulence, the Luxembourg market for legal and compliance functions proved resilient and adaptable.

VISION FOR THE FUTURE

By 2024, we expect the market to consolidate. Companies will continue to invest in digitisation and automation of compliance processes. IT and Cybersecurity skills will be essential to ensure data protection and regulatory compliance. Collaboration between financial sector players and regulators will be strengthened, with an increased focus on transparency and accountability.

Legal and compliance professionals will also need to be ready to meet the challenges of artificial intelligence, blockchain and cryptocurrencies. Finally, Luxembourg's appeal as an international financial centre will continue to grow, attracting talents from all over the world. Against this backdrop, ongoing training and skills development will remain priorities for industry professionals.

FOCUS JOB

AML / KYC officer

This professional is responsible for ensuring compliance with anti-money laundering (AML) and know-your-customer (KYC) regulations. Key responsibilities include careful verification of customer identity, analysis of suspicious transactions, and implementation of procedures to prevent money laundering and the financing of terrorism. Major challenges lie in the shortage of qualified talent in this field, requiring a proactive approach to recruitment and training. The AML / KYC officer plays an essential role in the financial security of institutions and is a key player in the fight against financial crime. Current recruitment trends are positive, with an emphasis on technical expertise, understanding of new technologies, and the ability to manage growing volumes of data.



A WORD FROM THE EXPERT

One of the next challenges for the professionals of the financial sector will be the DORA regulation (Digital Operational Resilience Act). It imposes several new requirements on financial institutions in Luxembourg. These requirements mainly concern the areas of Cybersecurity, IT governance and operational risk management. With DORA, the financial sector faces some major challenges.

First and foremost, it needs to ensure service continuity in the face of IT-related incidents. In addition, strengthening operational resilience against these incidents is essential. Industry professionals will need to work closely with internal and external stakeholders to ensure compliance. Finally, anticipating technological developments and new threats will be crucial to maintaining the security and stability of Luxembourg's financial sector.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- AML / KYC officer
- Compliance officer
- Risk officer
- Corporate officer
- Legal officer

JURIDIQUE & TAXES

TAX & LEGAL

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Taxes / Tax

Head of tax	NS	NS	NS	NS	NS	NS	120	150
Tax manager	NS	NS	NS	NS	87	92	123	154
Tax advisor	51	56	56	72	67	77	92	123
VAT specialist	46	51	52	62	62	77	77	88

Conformité / Compliance

Head of compliance	NS	NS	NS	NS	NS	NS	133	205
Compliance officer	51	67	67	82	82	97	98	133
AML / KYC officer	46	56	56	67	67	77	77	92

Juridique / Legal

Partner	NS	NS	NS	NS	NS	NS	133	205
Head of legal	NS	NS	NS	NS	NS	103	103	164
Legal counsel	NS	NS	NS	NS	77	97	98	123
Legal officer / Jurist	51	62	62	77	77	92	92	103
Corporate officer / Corporate secretary	41	62	62	72	72	82	82	103

Risque / Risk

Head of risk	NS	NS	NS	NS	NS	NS	123	205
Risk manager	NS	NS	NS	82	82	97	98	113
Risk officer	51	67	67	77	77	92	92	97
Risk analyst	46	51	51	62	62	77	77	92



RESSOURCES HUMAINES

LA MUTATION RAPIDE D'UN MARCHÉ QUI SE REDÉFINI



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

En 2023, les métiers des Ressources humaines ont été au cœur d'une accélération de leurs transformations. Côté rémunération, ils sont dans la moyenne du marché, marqués comme tous les autres secteurs par les augmentations de salaires liées aux indexations successives. En dehors de ces ajustements, nous n'avons pas noté de variation trop forte des salaires dans le secteur des Ressources humaines. Côté évolution du marché, nous constatons pour ces métiers un véritable grand écart entre leurs enjeux et les projets qui les occupent. Ils sont très impactés sous plusieurs angles par la transformation digitale des entreprises.

Parmi les priorités que nous avons observées au sein des départements RH de la place, nous pouvons lister : la réduction des coûts de structure, l'intégration de l'IA et l'automatisation des processus, la création de politiques de télétravail et de flexibilité, les projets de responsabilité sociale et environnementale, l'arrivée de la génération Z, l'utilisation des outils de business intelligence pour l'analyse des données RH de l'entreprise, l'engagement éthique, la diversité et l'inclusion, ou encore le bien-être et la santé au travail. En 2023, c'est bien l'agilité qui a été la compétence la plus utile aux professionnels des Ressources humaines.

VISION POUR L'AVENIR

En 2024, on prend les mêmes et on continue d'avancer. Les changements initiés depuis ces trois dernières années n'en ont pas fini de bouleverser le monde des Ressources humaines. La digitalisation et l'automatisation vont continuer d'être des priorités. Tout ce qui peut être digitalisé le sera, dans l'objectif de libérer du temps aux équipes RH et ainsi leur permettre de se concentrer sur ce qui est essentiel : l'humain ! L'implémentation d'outils de business intelligence visant à une meilleure gestion des données RH sera aussi un enjeu majeur pour fournir des clés d'analyse aux dirigeants. Enfin, les stratégies de recrutement, d'attraction des talents et d'intégration de la génération Z seront encore sur les feuilles de route des DRH. Bref, il y a du travail !

FOCUS JOB

People & Culture manager

Véritable avocat des valeurs de l'entreprise, le manager du département People & Culture a pour objectif de se concentrer sur le développement d'un environnement interne de confiance qui reflète à la fois les valeurs et les ambitions de la société, tout en les alignant à celles des employés. Son champ d'intervention est large et il se doit d'avoir un accès direct au comité de direction de l'entreprise. Le manager People & Culture peut ainsi intervenir aussi bien sur l'engagement des employés que sur la marque employeur, en passant par le processus de recrutement et d'intégration ou encore le développement de l'inclusion au profit de la rétention.



LE MOT DE L'EXPERT

Comment établir un cadre ambitieux et réaliste qui trouve le juste équilibre entre le bien-être et la performance ? C'est une question que de nombreux DRH se posent et continuent d'explorer. Le choix stratégique des projets à initier en priorité pour qu'ils impactent l'entreprise et sa performance est une clé de différenciation à bien des égards : attraction des talents et rétention sont ainsi directement concernés. À ce jeu, les DRH qui ont réussi à se différencier sont aussi ceux qui ont su mettre en valeur leur communication interne et externe sur leurs initiatives.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- HR manager germanophone
- Chargé de recrutement informatique
- Gestionnaire RH
- People & Culture manager
- Talent manager expérimenté en relocalisation

HUMAN RESOURCES

A RAPID CHANGE IN A REDEFINING MARKET



MARKET OVERVIEW

2023 has been marked by a digitalisation acceleration in the world of Human resources. Human resources professions were right in the middle of many transformations. In terms of remuneration, they are in line with the market average. Salaries have been increased mainly due to indexation, like all other sectors. Apart from these adjustments, we haven't noticed any significant variation in salaries in the Human resources sector. In terms of market development, we observed for these professions a real big gap in their challenges and the projects that are in their pipeline. They are very impacted from several angles by the digital transformation of companies.

Among the main priorities that we observed within the HR departments of the place we can list: reducing structural costs, integration of AI and process automation, the creation of teleworking and flexibility policies, social and environmental responsibility projects, the arrival of generation Z, the use of business intelligence tools for analysis of the company's HR data, ethical commitment, diversity and inclusion, and well-being and health at work. In 2023, agility was the most useful skill for Human resources professionals.

VISION FOR THE FUTURE

In 2024, let's keep up the good work and move forward. The changes initiated over the last three years have continued to shake up the world of Human resources. Digitalisation and automation will continue to be priorities, everything that can be digital will be, with the aim of freeing up time for HR teams and thus allowing them to concentrate on what is essential: people! The implementation of business intelligence tools aimed at better control of HR data will also be a major challenge in providing analysis keys to managers. Finally, recruitment strategies, talent attraction and integration of Generation Z will still be on the roadmaps of HR managers. In short, there is work to do!

FOCUS JOB

People & Culture manager

A true advocate for the company's values, the People & Culture manager aims to focus on the development of an internal environment of trust that reflects both the values and ambitions of the company, while aligning them with those of the employees. Their field of intervention is broad, and they must have direct access to the company's management board. The P&C manager can thus intervene on employee engagement as well as on the employer brand, through the recruitment and integration process or even the development of inclusion for the benefit of retention.



A WORD FROM THE EXPERT

How can we define an ambitious and realistic structure that strikes the right balance between well-being and performance? This is a question that many Human resources directors have been working on. The strategic selection of priority projects that will influence the company and its performance is a significant differentiator: it directly affects talent attraction and retention. The most distinguished HR leaders are also those who excel in promoting their initiatives through internal and external communication.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- HR manager german speaker
- Recruiter specialised in technology
- HR generalist
- People & Culture manager
- Talent acquisition experienced in relocation

RESSOURCES HUMAINES

HUMAN RESOURCES

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Fonctions d'encadrement / Management functions

DRH / Head of HR	NS	NS	NS	NS	96	112	112	146
RRH / HR manager	NS	NS	57	68	68	85	86	104
People & Culture manager	NS	NS	56	65	68	79	79	93

Fonctions opérationnelles / Operational functions

HR business partner	NS	58	56	68	66	78	79	91
Chef de projets RH / HR project manager	NS	NS	62	74	74	87	89	102
Responsable recrutement / Recruitment manager	NS	NS	62	73	73	85	85	99
Talent manager / Talent acquisition specialist	41	51	51	57	57	68	68	84
Gestionnaire RH / HR generalist	38	46	46	51	51	62	62	73
Assistant RH / HR officer	38	42	42	46	46	51	52	58
Chargé de recrutement / Recruitment officer	38	42	42	49	49	54	54	62
Responsable formation / Head of training	NS	NS	51	62	62	68	73	90
Chargé de formation / Training manager	38	40	40	46	46	56	68	73
Responsable paie / Payroll manager	NS	NS	62	73	73	85	85	101
Responsable rémunération et avantages sociaux / Compensation & Benefits manager	38	46	46	62	62	79	81	108
Gestionnaire paie / Payroll officer	38	40	40	51	52	65	66	78



SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE

UN SECTEUR QUI SE STRUCTURE



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Depuis fin 2022, la crise énergétique et les conflits internationaux ont réduit les volumes industriels au Luxembourg (matériaux de construction, textile, papier, carton, etc.) impactant toute la chaîne logistique et les entreprises qui gravitent autour.

Cependant, il est encourageant de constater que les volumes transportés ont atteint des records ces dernières années, qu'il s'agisse du transport aérien, multimodal, routier ou fluvial. Certaines entreprises ont dû stabiliser leurs embauches pour faire face à ces fluctuations et éviter les pertes.

Le secteur continue d'automatiser et numériser les opérations logistiques, ce qui nécessite des compétences techniques et une capacité d'adaptation aux nouvelles technologies. Les entreprises du secteur sont de plus en plus sollicitées pour mettre en place des pratiques durables, réduire l'empreinte carbone et promouvoir des chaînes d'approvisionnement éthiques.

Enfin, les sociétés de transport investissent dans du matériel plus respectueux de l'environnement et diversifient leur parc pour trouver le meilleur compromis entre la rentabilité et leur impact carbone sur la chaîne logistique.

VISION POUR L'AVENIR

Les nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle, aident et vont permettre aux entreprises de passer un cap dans la gestion des opérations. Elles assureront aux entreprises une meilleure analyse des données en temps réel afin de mieux planifier leurs tâches. Toute la chaîne sera impactée, de l'approvisionnement à la livraison. La technologie est un atout d'optimisation, de stratégie et de réduction des coûts.

Pour mener à bien leurs projets et anticiper au mieux la fluctuation du marché, les entreprises vont devoir recruter des profils spécialisés dans les technologies, tout en continuant à valoriser leurs collaborateurs sur le terrain.

FOCUS JOB

Responsable transport

Le rôle du Responsable transport est central au sein d'une organisation, car c'est lui qui définit et met en place la stratégie transport. Avec des flux toujours plus internationalisés, il s'assure que le choix des prestataires est sûr et s'informe régulièrement des dernières réglementations en matière de transport (documentation, douanes, etc.). Son objectif est d'optimiser les flux tout en assurant leur rentabilité.

Au quotidien, le Responsable transport jongle entre des responsabilités techniques, budgétaires et managériales. Sa résistance au stress ainsi que sa force de négociation lui permettent d'être performant. Enfin, la maîtrise de l'anglais est un minimum requis pour ce poste exposé à des échanges à l'international.



LE MOT DE L'EXPERT

Le Luxembourg est un marché en constant développement, favorisé par sa position géographique stratégique et son agilité liée au business. Cependant, il est essentiel que les entreprises fassent preuve de flexibilité pour retenir les talents présents dans leurs effectifs, en leur permettant d'évoluer et de se former. Par ailleurs, les entreprises se doivent d'être attractives pour capter les meilleurs profils dans un marché tendu et qui se digitalise. Les nouvelles technologies seront un levier de productivité et de rentabilité dans les années à venir.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Prévisionniste des ventes
- Exploitant transport
- Directeur d'agence transport
- Acheteur industriel trilingue (ALL/EN/FR)
- Ingénieur achat

SUPPLY CHAIN, LOGISTICS & PROCUREMENT

AN EVOLVING SECTOR



MARKET OVERVIEW

The energy crisis and international conflicts have reduced industrial volumes in Luxembourg (construction materials, textiles, paper, cardboard, etc.) impacting the entire logistics chain and the companies that revolve around it from the end of 2022 until today.

However, we can observe a return to normal, as the last few years have reached records in volumes transported whether by air, multimodal, road or even river transport. Some companies have had to stabilise their hiring in order to absorb this shortfall and avoid any disappointment.

The sector continues to automate and digitise logistics operations, which requires technical skills and the ability to adapt to new technologies. Companies in the sector are increasingly being asked to implement sustainable practices, reduce their carbon footprint and promote ethical supply chains.

Transport companies are investing in greener equipment, diversifying their fleet, to find the best compromise between profitability and their carbon impact on the logistics chain.

VISION FOR THE FUTURE

New technologies, including artificial intelligence, are helping and will enable companies to take a step forward in their operations management. They will provide companies with better analysis of data in real time in order to improve task management. The entire chain will be impacted, from supply to delivery. Technology is an asset for optimisation, strategy and cost reduction.

It is for this reason that companies will have to recruit more technological profiles (in addition to excellent field collaborators) in order to carry out their projects and best anticipate market fluctuations.

FOCUS JOB

Transport manager

The role of the Transport manager is central within an organisation, as it is the one who defines and implements the transport strategy. With flows that are increasingly internationalised, they ensure that the choice of service providers is safe and regularly informs themselves of the latest transport legislation (transport, customs documentation, etc.). They ensure that flows are optimised as well as profitable.

Moreover, the Transport manager juggles daily between technical, budgetary and managerial responsibilities, and their resistance to stress and their negotiating skills allow them to perform well. Fluency in English is a minimum required for this position, where international exchanges are common.



A WORD FROM THE EXPERT

Luxembourg remains a market in constant development due to its geographical position and its business-related agility. It is nonetheless important that companies must demonstrate flexibility in order to retain the talent present in their workforce, by allowing them to evolve and train. Furthermore, companies must remain attractive in order to capture the best profiles in a market that is becoming more tense and digital. These new technologies will help increase productivity and profitability in the years to come.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Demand planner
- Dispatcher
- Branch manager
- Industrial buyer - trilingual (DE/EN/FR)
- Purchasing engineer

SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE

SUPPLY CHAIN, LOGISTICS & PROCUREMENT

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Achats / Purchasing

Directeur achats / Purchasing director	90	102	102	119	113	136	121	154
Responsable achats / Purchasing manager	65	70	67	77	74	96	96	107
Acheteur leader / Lead buyer	53	57	57	63	57	75	75	90
Acheteur famille ou commodité / Commodity buyer	43	53	45	59	57	73	74	85
Acheteur projet / Project buyer	44	53	46	62	58	76	66	88

Supply chain, logistique & transport - Industrie / Supply chain, logistic & transport - Industry

Directeur-responsable supply chain / Supply chain director-manager	NS	NS	79	94	88	110	104	143
Directeur-responsable logistique / Logistics director-manager	NS	NS	57	72	72	83	77	94
Responsable distribution et transport / Distribution and transport manager	NS	NS	57	69	72	83	77	94
Responsable approvisionnement / Procurement manager	NS	NS	46	52	52	74	74	79
Prévisionniste des ventes / Demand planner	40	47	47	54	55	61	61	74
Planificateur de production / Production planner	39	46	44	54	52	66	63	74
Approvisionneur / Procurement officer	36	39	39	44	44	50	50	55
Coordinateur logistique et transports / Logistics and transport coordinator	37	42	42	46	48	56	58	70
Chef de projets / Project manager	41	47	46	59	64	77	72	83

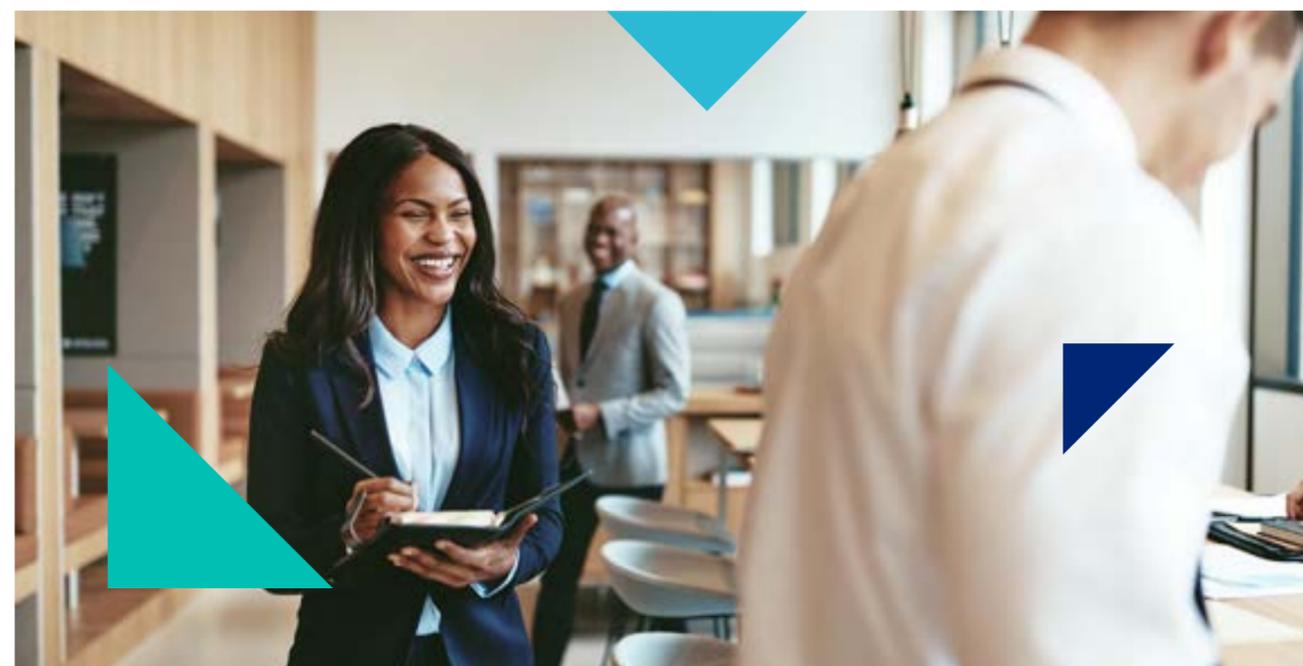
Supply chain, logistique & transport - Distribution / Supply chain, logistic & transport - Distribution

Directeur-responsable supply chain / Supply chain director-manager	NS	NS	70	90	76	104	103	123
Responsable approvisionnement / Supply manager	46	50	47	56	64	75	75	86
Responsable distribution et transport / Distribution and transport manager	45	50	52	57	59	85	79	92
Directeur de site ou plateforme / Logistics director	55	59	57	63	63	74	74	90
Responsable exploitation / Operations manager	45	47	47	52	50	56	57	63
Pilote de flux / Flow manager	38	43	42	48	48	54	54	57
Approvisionneur / Procurement officer	36	42	42	46	46	48	48	50
Gestionnaire de stocks / Inventory manager	36	38	40	43	43	45	45	48
Chef d'équipe / Team leader	36	38	40	43	41	45	44	48

0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max

Supply chain, logistique & transport - Prestation logistique & transport / Supply chain, logistic & transport - Logistic & transport service

Directeur-responsable des opérations / Operations director-manager	63	75	75	88	90	101	101	130
Directeur de site ou plateforme / Site director	NS	NS	63	68	68	74	74	90
Directeur d'agence transport / Branch manager	NS	NS	57	63	63	74	74	90
Responsable exploitation / Operations manager	NS	NS	52	57	63	68	63	74
Responsable transport / Transport manager	NS	NS	46	52	52	57	57	68
Responsable de service (réception, préparation, expédition) / Section manager (reception, preparation, shipping)	37	43	42	48	44	52	48	52
Chef d'équipe / Team leader	36	37	37	39	39	43	43	47
Gestionnaire de stocks / Inventory manager	36	35	35	37	37	40	40	42
Chef de projets - Ingénieur méthodes / Project manager - Methods engineer	44	52	48	57	56	68	67	78
Commercial transport / Transport sales representative	36	40	40	46	46	56	62	84
Exploitant transport / Dispatcher	36	39	42	45	43	48	50	55
Affréteur / Charterer	36	39	42	47	47	54	54	62
Agent de transit / Forwarding agent	36	39	41	46	48	52	52	57



TECHNOLOGY CONTRACTING

UN RETOUR À LA NORMALE



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Après des années de forte croissance post-Covid, le marché luxembourgeois connaît un retour à la normale. Les projets d'investissement massif dans la technologie ralentissent, et l'incertitude géopolitique actuelle entraîne la mise en attente ou l'arrêt de certains projets.

Ce retour à la normale se traduit par une stabilisation des taux journaliers qui avaient explosés ces dernières années. Le retour sur site est également marqué, avec un mode hybride pour les entreprises qui demandent en général qu'au moins 60 % du temps de travail se fasse en présentiel.

La concurrence est plus forte car la demande est plus mesurée. Cependant, les indicateurs restent au vert puisque les entreprises luxembourgeoises continuent leur transformation numérique.

La demande a continué de croître pour des compétences telles que le développement de logiciels, la Cybersécurité, le Cloud et, bien sûr, l'Intelligence Artificielle (IA). Les candidats investissant dans ces compétences émergentes et démontrant leur capacité à s'adapter aux nouvelles technologies sont plus attractifs sur le marché de l'informatique.

VISION POUR L'AVENIR

Concernant la croissance du marché de la consultance et des services informatiques, Numeum a prévu une croissance de 6 % en France en 2024, et des résultats similaires sont attendus au Luxembourg.

Les entreprises chercheront à améliorer leur efficacité opérationnelle grâce à des solutions informatiques personnalisées et à du conseil stratégique. Pour rester compétitives, elles devront suivre les tendances technologiques. L'Intelligence Artificielle et le Machine Learning (ML) sont cruciaux, tout comme la Cybersécurité et le Cloud computing (AWS, Azure, Google Cloud).

En tant que freelances, les Développeurs, les experts en Cybersécurité et les spécialistes de l'IA trouveront plus d'opportunités en raison de la demande croissante pour des projets spécifiques. De manière générale, le statut de freelance gagne en popularité pour sa flexibilité, et cette tendance se poursuivra au Luxembourg l'année prochaine.

FOCUS JOB

Cloud engineer

Le rôle d'un Cloud engineer est de concevoir, construire et maintenir l'infrastructure informatique basée sur le Cloud. Il collabore avec des fournisseurs tels qu'AWS, Azure ou Google Cloud Platform (GCP) pour développer des solutions évolutives et sécurisées. L'importance de ce rôle réside dans la flexibilité qu'offre le Cloud, permettant aux entreprises de s'adapter rapidement aux besoins changeants. De plus, le Cloud permet de réduire les coûts en éliminant les investissements initiaux coûteux. Il favorise également l'innovation grâce à des services évolutifs et agiles. En résumé, le Cloud engineer est un acteur clé pour la croissance et la compétitivité des entreprises luxembourgeoises.



LE MOT DE L'EXPERT

Dans l'arène numérique, les freelances informatiques sont les gladiateurs de l'expertise. Avec une maîtrise sans faille des technologies les plus pointues, ils sont les architectes de solutions sur mesure, répondant avec précision aux défis complexes des entreprises. Leur savoir-faire est un pilier de l'économie moderne, où chaque mission est une opportunité de démontrer leur valeur inestimable. Ils ne sont pas seulement des intervenants ; ils sont des partenaires stratégiques, des visionnaires qui façonnent l'avenir du numérique. Leur rôle crucial dans l'innovation et la transformation digitale en fait des experts incontournables, essentiels à la réussite dans un monde en perpétuelle mutation.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Cloud engineer
- DevOps engineer
- Security engineer
- Project manager
- Middleware engineer

TECHNOLOGY CONTRACTING

BACK TO NORMAL



MARKET OVERVIEW

After years of strong post-Covid growth, the Luxembourg market is returning to normal. Massive investment projects in technology are slowing down, and the current geopolitical uncertainty is leading to the postponement or cancellation of certain projects.

This return to normal is reflected in the stabilisation of daily rates that had exploded in recent years. The return to the site is also marked, with a hybrid mode for companies that generally require at least 60% of work time to be done in office.

Competition is stronger because demand is more measured. However, the indicators remain green as Luxembourg companies continue their digital transformation.

Demand continued to grow for skills such as Software development, Cybersecurity, Cloud and, of course, Artificial Intelligence (AI). Candidates investing in these emerging skills and demonstrating their ability to adapt to new technologies are more attractive in the IT market.

VISION FOR THE FUTURE

Regarding the growth of the consulting and IT services market, Numeum has predicted a growth of 6% in France in 2024, and similar results are expected in Luxembourg.

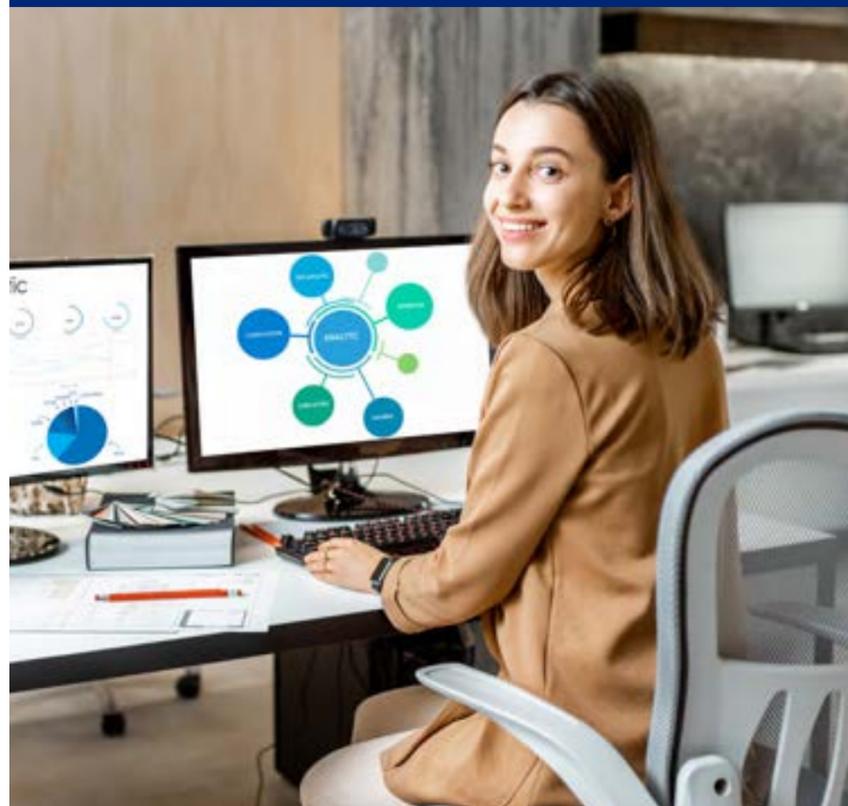
Companies will seek to improve their operational efficiency through customised IT solutions and strategic consulting. To remain competitive, they will need to follow technological trends. Artificial Intelligence and Machine Learning (ML) are crucial, as are Cybersecurity and Cloud computing (AWS, Azure, Google Cloud).

As freelancers, Developers, Cybersecurity experts, and AI specialists will find more opportunities due to the increasing demand for specific projects. In general, the freelance status is gaining popularity for its flexibility, and this trend will continue in Luxembourg next year.

FOCUS JOB

Cloud engineer

The role of a Cloud engineer is to design, build and maintain the IT infrastructure based on the Cloud. They collaborate with providers such as AWS, Azure or Google Cloud Platform (GCP) to develop scalable and secure solutions. The importance of this role lies in the flexibility offered by the Cloud, allowing companies to quickly adapt to changing needs. In addition, the Cloud reduces costs by eliminating expensive initial investments. It also promotes innovation through scalable and agile services. In summary, the Cloud engineer is a key player for the growth and competitiveness of Luxembourg companies.



A WORD FROM THE EXPERT

In the digital arena, IT freelancers are the gladiators of expertise. With flawless mastery of cutting-edge technologies, they are the architects of tailor-made solutions, precisely addressing the complex challenges of businesses. Their know-how is a pillar of the modern economy, where each mission is an opportunity to demonstrate their invaluable worth. They are not just contributors; they are strategic partners, visionaries shaping the future of digital. Their crucial role in innovation and digital transformation makes them indispensable experts, essential to success in an ever-changing world.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Cloud engineer
- DevOps engineer
- Security engineer
- Project manager
- Middleware engineer

TECHNOLOGY CONTRACTING

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

0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	Over 8 years

Software development

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
	0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	Over 8 years
Back-end developer	450	535	600	660
Front-end developer	425	500	575	650
Lead developer	590	650	680	720
Tester	450	530	600	680
Functional analyst	550	630	690	740
Technical architect	650	700	780	830
Technical project manager	650	720	800	880

Infrastructure

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
	0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	Over 8 years
Helpdesk L1-L3	300	360	430	500
Production engineer	420	475	515	555
Systems engineer	515	560	595	635
Networks-telecoms engineer	510	545	590	630
Middleware engineer	510	570	610	680
DevOps engineer	500	570	610	680
Cloud engineer	580	675	750	815
Technical architect	600	685	765	820
Technical project manager	640	700	780	850

Data services & ERP

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
	0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	Over 8 years
Database administrator	485	550	650	720
Database developer	485	550	635	705
ERP engineer	500	560	665	750
CBS expert	680	800	980	1150
Business intelligence engineer	535	615	680	750
Data scientist	540	625	695	775

0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	Over 8 years

Security

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
	0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	Over 8 years
Security engineer	530	595	675	805
Security architect	680	750	845	935
IAM consultant	550	635	715	815
Information security officer	625	705	785	865
Chief information security officer	795	875	940	1100

IT strategy & methodology

	0 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 8 ans	+ de 8 ans
	0 to 3 years	3 to 5 years	5 to 8 years	Over 8 years
Business analyst	550	615	695	780
Enterprise architect	715	810	905	1000
Project manager	605	695	780	890
Program manager	750	850	950	1100
PMO	500	585	650	715
Change manager	655	715	825	920
Scrum master	650	705	780	850
IT interim manager	950	1250	1500	1750

(1) Les taux journaliers ci-dessus correspondent aux taux moyens constatés sur le marché luxembourgeois et ne représentent en aucun cas une grille des tarifs pratiqués par Hays. *The above daily rate corresponds to the average rates identified on the Luxembourg market and do not represent the Hays price lists.*

(2) Les fonctions ci-dessus reprennent les profils les plus représentés sur le marché. Les années d'expérience sont entendues dans la fonction mentionnée. *The functions above resume the profiles that are the most represented on the market. The experience level is the number of years in the position mentioned.*

(3) Les spécificités techniques sont regroupées par catégorie de métiers (exemple : le prix moyen d'un Programmeur concerne aussi bien un profil asp.net qu'un profil Java). *The specific technical skills were merged into job category (exemple: the average price of a Programmer concerns as well a asp.net profile as a Java profile).*

(4) Les variables identifiées concernant le taux journalier sont : le volume, la durée du contrat de mission, la complexité du projet et le secteur d'activité. *Identified variables concerning the daily rate are: volume, mission duration, project complexity, industry/sector.*

TECHNOLOGY RECRUITMENT

UN SECTEUR EN PLEIN ESSOR



ÉVOLUTION DU MARCHÉ

L'année 2023 a vu naître plusieurs conflits géopolitiques à l'échelle nationale et internationale, ce qui a impacté le marché du recrutement dans son ensemble.

Le marché de l'informatique post-confinement est revenu à la normale et continue de croître. Cependant, il se caractérise par un ralentissement général des investissements des entreprises par rapport au boom des recrutements qui a eu lieu en 2021 et 2022. De plus, les opportunités d'emploi exigent désormais une expérience professionnelle plus spécialisée et la possession d'un diplôme d'études supérieures dans le domaine informatique. Les entreprises continuent d'innover et de se digitaliser de manière massive, c'est pourquoi le nombre d'offres d'emploi est toujours aussi important, et que le Luxembourg reste un domaine très attractif dans ce secteur.

VISION POUR L'AVENIR

Les entreprises luxembourgeoises sont face à une course à l'innovation et sont confrontées à des défis de taille dans le domaine du numérique. Un des principaux enjeux est la gestion des données, essentielle pour toute entreprise cherchant à utiliser efficacement ses données pour la prise de décision.

La réglementation de la protection des données, en constante évolution, nécessite des ajustements fréquents. Les entreprises adoptent des architectures de plus en plus hybrides, combinant le Cloud et un hébergement sur site. Ces dernières offrent une réduction des coûts et une meilleure flexibilité dans leur gestion, mais elles présentent également des défis logistiques et une vulnérabilité accrue.

Ces choix stratégiques donnent naissance à de nouveaux projets dans le domaine du Cloud et de la Cybersécurité. L'expansion du télétravail, la protection des données, la multiplication des appareils connectés ou encore l'arrivée de l'Intelligence Artificielle au sein de structures entraînent l'émergence de nouvelles technologies, mais aussi un risque croissant auquel le secteur de la Cybersécurité devra continuer à faire face dans les années à venir.

Les entreprises luxembourgeoises investissent dans des solutions avancées pour protéger leurs données, leurs systèmes et leurs clients. Ces divers projets laissent présager un avenir prometteur pour l'emploi au Grand-Duché du Luxembourg.

FOCUS JOB

Business analyst

Le Business analyst joue un rôle clé en faisant le pont entre les divers départements d'une entreprise et le service informatique. Il doit comprendre les besoins ainsi que les objectifs stratégiques de l'entreprise et les traduire en exigences pour le service informatique afin de trouver la meilleure solution. Il est responsable de l'analyse des statistiques dans l'objectif de gérer l'activité au mieux. Ce métier est accessible avec un master en commerce et une spécialisation en informatique, statistiques ou encore en finance. Avec l'émergence du Big Data dans les secteurs de la Finance, de l'Industrie et de la Santé, ce métier est en pleine expansion.



LE MOT DE L'EXPERT

Les entreprises luxembourgeoises, ainsi que le gouvernement, ont placé la digitalisation au cœur de leurs priorités. Ils reconnaissent l'importance cruciale des services informatiques pour le développement économique et la modernisation de leur infrastructure.

Le Luxembourg dispose d'une infrastructure numérique exceptionnelle, comprenant des réseaux électriques intelligents, une densité élevée de centres de données certifiés dans le monde et la meilleure connectivité en Europe. Les entreprises luxembourgeoises privilégient en majorité le travail sur site afin de renforcer leur importance en interne. Les rémunérations dans le secteur de l'IT au Luxembourg stagnent face à une légère augmentation des salaires dans les pays européens. Le Luxembourg est confronté à un vrai enjeu concernant l'attractivité des talents, et certaines entreprises sont prêtes à revoir leur politique salariale pour continuer à se démarquer.

TOP 5 DES MÉTIERS EN TENSION

- Developer
- Business analyst / Business intelligence
- Database administrator
- Chief information security officer
- DevOps

TECHNOLOGY RECRUITMENT

A FAST-GROWING SECTOR



MARKET OVERVIEW

In 2023, numerous geopolitical disputes emerged both nationally and internationally, influencing the entire recruitment industry.

The post-lockdown IT market has returned to the “normal” situation and continues to grow. However, the IT market in Luxembourg is characterised by a general slowdown in business investments, contrasting with the recruitment surge of 2021 and 2022.

There is a noticeable uptick in the demand for more specialised professional experience or advanced degrees in Computer science. The companies go on to innovate and digitalise on a massive scale, which is why the number of jobs offers is still high, and Luxembourg remains very attractive in this sector.

VISION FOR THE FUTURE

Companies in Luxembourg are engaged in a competitive pursuit of innovation, facing significant digital challenges. One of them is data management, as companies strive to utilise their data more effectively for decision-making.

The data protection regulations are constantly evolving and are leading to regular adaptations. The companies are numerous to adopt hybrid architectures, combining Cloud and on-premises hosting. They allow a reduction of costs and a better flexibility for their management. However, this approach presents logistical challenges and increased vulnerability.

These decisions generate new projects in the field of Cloud and Cybersecurity. The expansion of remote work, data protection, the proliferation of connected devices, and the arrival of Artificial Intelligence within structures leads to the emergence of new technologies. However, these developments also represent a growing risk factor for the security sector, which will continue to grapple with these issues in the years to come.

Luxembourgish companies are investing in advanced solutions to protect their data, systems and customers. These projects promise a bright future for employment in the Grand Duchy of Luxembourg.

FOCUS JOB

Business analyst

The Business analyst acts as a liaison between the various departments of a company and the IT department. They have to understand the needs and strategic objectives of the company, then translate them into requirements for the IT department to find the best solution. They are responsible for analysing statistics with the aim of managing the activity as best as possible. This profession is accessible with a master in commerce and a specialisation in IT, statistics or even finance. The emergence of Big Data in the Finance, Industry, and Health sectors has led to an increase in the demand for this profession.



A WORD FROM THE EXPERT

Luxembourgish companies and the government have placed digitalisation at the heart of their priorities. They have a real awareness of the importance of these IT services, which play a crucial role in economic development and the modernisation of their infrastructure.

Luxembourg has an exceptional digital infrastructure. This includes smart power grids, a high density of certified data centers worldwide, and the best connectivity in Europe. Most Luxembourg companies prefer the on-site work to strengthen their internal importance. The salary in the IT sector in Luxembourg is stagnating compared to a slight increase for the European countries. Luxembourg is facing a real challenge regarding the attractiveness of talents, and some companies are ready to review their salary policy to continue to stand out.

TOP 5 IN-DEMAND JOBS

- Developer
- Business analyst / Business intelligence
- Database administrator
- Chief information security officer
- DevOps

TECHNOLOGY RECRUITMENT

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
	0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Programming								
Test engineer	40	53	45	65	55	75	65	95
Developer / Analyst programmer	40	55	55	70	60	80	80	100
Lead developer / Test manager	NS	NS	60	75	70	90	90	115
Software architect	NS	NS	NS	NS	70	95	90	120
Business analyst	45	60	60	75	70	95	85	120
Infrastructure & security								
Helpdesk	43	53	45	65	55	75	65	95
System and network administrator	43	55	55	70	60	80	80	100
Production engineer	40	53	45	65	55	75	65	95
System and network engineer	43	58	58	73	63	83	83	105
Security engineer	43	58	58	73	63	83	83	105
Database administrator	45	60	60	75	70	85	85	110
Architect	NS	NS	NS	NS	80	95	90	120
Software & business intelligence								
DevOps	45	60	60	75	70	90	85	105
ERP & software specialist	43	58	58	75	70	95	90	140
Business intelligence engineer	43	55	55	70	65	80	80	100
Data scientist	43	55	55	70	60	80	80	100
Business analyst	45	60	60	75	70	90	85	100

	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		+ de 8 ans	
	0 to 3 years		3 to 5 years		5 to 8 years		Over 8 years	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Management & transversal								
Project manager	55	68	68	80	80	95	95	120
Team leader	NS	NS	60	75	70	90	90	115
Product owner	NS	NS	68	80	80	95	95	120
Scrum master	50	60	60	75	70	80	85	100
Agile coach	50	60	60	75	70	80	85	100
Solution architect & enterprise architect	NS	NS	NS	NS	80	95	90	120
Project director	NS	NS	NS	NS	NS	NS	100	150
IT manager	NS	NS	NS	NS	80	100	100	150
Chief information security officer	NS	NS	NS	NS	80	100	100	150
Chief information officer	NS	NS	NS	NS	NS	NS	120	250



CONTACT



33 PAYS / 33 COUNTRIES

UN VASTE RÉSEAU INTERNATIONAL *A MAJOR GLOBAL NETWORK*

Allemagne / Germany
Australie / Australia
Autriche / Austria
Belgique / Belgium
Brésil / Brazil
Canada / Canada
Chili / Chile
Chine / China
Colombie / Colombia

Danemark / Denmark
EAU / UAE
Espagne / Spain
Etats-Unis / USA
France / France
Hong Kong / Hong Kong
Hongrie / Hungary
Inde / India
Irlande / Ireland

Italie / Italy
Japon / Japan
Luxembourg / Luxembourg
Malaisie / Malaysia
Mexique / Mexico
N.-Zélande / New Zealand
Pays-Bas / Netherlands
Pologne / Poland
Portugal / Portugal

Rép. tchèque / Czech Rep.
Royaume-Uni / UK
Singapour / Singapore
Suède / Sweden
Suisse / Switzerland
Thaïlande / Thailand



HAYS LUXEMBOURG

65 avenue de la Gare
L1611 Luxembourg
T: +352 268 654



Hays



@HaysFrance



@hays_france_luxembourg



hays.lu

© Copyright Hays plc 2024. Le mot HAYS, les symboles H, HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW et Powering the world of work et les logos et illustrations associés sont des marques déposées de Hays plc. Les symboles H sont des créations originales protégées et déposées dans de nombreux pays. Tous droits réservés.