



**Les postes informatiques les plus
recherchés et les taux de
rémunération des contractuel·les
dans l'ensemble du
Canada et aux É.-U.**

2024



Table des matières

Tendances en 2024	3
À propos de ce guide des taux rémunération	4
Explication des fourchettes de taux de rémunération	4
Salesforce	6
Java	6
Cybersécurité et sécurité	7
ServiceNow	8
SAP	8
DevOps (Azure, AWS)	9
Infonuagique (Azure, AWS)	9
Mégadonnées, sciences des données et analytique	10
.NET	10
Apprentissage machine	11
Embarqué	11
Automatisation	11
À propos de Procom	12



Tendances en 2024 jusqu'à présent :

Le secteur de la dotation en personnel évolue rapidement en 2024, sous l'influence des avancées technologiques, de l'évolution des préférences de la main-d'œuvre et de la conjoncture économique. Ce guide explore les principales tendances, comme le télétravail et le travail hybride, l'économie des petits boulots, l'embauche fondée sur les compétences, la diversité et l'inclusion, l'automatisation, le bien-être des employé-es, le perfectionnement, le recrutement orienté sur les données, la marque de l'employeur et les solutions de dotation en personnel flexibles.

Télétravail et travail hybride

Le passage au télétravail a été l'un des changements les plus importants dans le milieu du travail, accéléré par la pandémie de COVID-19. En 2024, environ 58 % des travailleur-euses américain-es se disent en mesure de travailler à distance au moins à temps partiel, et 35 % d'entre eux travaillent à distance à temps plein. Cette flexibilité présente de nombreux avantages, notamment l'accès à un bassin de talents plus large, la réduction des frais généraux et l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie privée pour les employé-es. Cependant, des défis tels que le maintien de la culture d'entreprise et la garantie d'une communication efficace persistent. Les modèles de travail hybrides, qui combinent le travail à distance et le travail au bureau, sont devenus un mode de travail privilégié par de nombreuses organisations. Un sondage récent a révélé que 74 % des entreprises prévoient de mettre en œuvre ou ont déjà mis en œuvre un modèle de travail hybride permanent. Les agences de dotation en personnel s'adaptent à ces changements en recrutant des talents pour des postes à distance et hybrides, proposant ainsi aux entreprises des solutions de dotation en personnel flexibles.

L'économie des petits boulots et le travail autonome

L'économie des petits boulots est en pleine expansion. Aux États-Unis, elle devrait atteindre 455 milliards de dollars en 2024, et les progrès technologiques facilitent l'emploi par projet, ce qui permet aux entreprises d'embaucher des spécialistes sans engagements à long terme. Tout en procurant flexibilité et autonomie aux travailleur-euses, l'économie des petits boulots pose aussi des problèmes comme la précarité de l'emploi et le manque d'avantages sociaux.

L'embauche fondée sur les compétences

En 2024, 76 % des employeurs donneront la priorité aux compétences plutôt qu'aux diplômes au moment d'embaucher. Ce changement est dû à la rapidité de l'évolution technologique, qui dépasse souvent celle des systèmes éducatifs traditionnels. L'embauche fondée sur les compétences permet aux entreprises de trouver des candidat-es possédant les aptitudes particulières requises pour les postes à pourvoir, ce qui améliore l'efficacité et réduit le temps nécessaire à l'embauche. Les agences de dotation en personnel s'adaptent en mettant en œuvre des évaluations de compétences et en proposant des programmes de formation.





Automatisation et intelligence artificielle (IA)

L'automatisation et l'IA transforment le recrutement en simplifiant les processus, depuis le recrutement des candidat·es jusqu'à leur intégration. En 2024, 64 % des recruteur·euses utilisent l'IA dans leurs processus de recrutement. Les outils d'IA peuvent analyser avec efficacité les CV, faire correspondre les candidat·es aux postes à pourvoir et mener les premiers entretiens, réduisant ainsi les charges administratives et contribuant à éliminer la partialité dans l'embauche. Toutefois, les préoccupations éthiques concernant la confidentialité des données et les biais algorithmiques doivent être prises en compte.

Bien-être et santé mentale des employé·es

Le bien-être et la santé mentale des employé·es font désormais partie des priorités. En 2024, 68 % des employé·es estiment que les prestations de santé mentale sont essentielles lors du choix d'un employeur. Les entreprises mettent en œuvre des programmes de mieux-être et encouragent un bon équilibre vie professionnelle-vie privée. Les agences de dotation en personnel font ressortir les rôles et les organisations qui accordent la priorité au bien-être, améliorant ainsi la satisfaction et la productivité des employé·es.

Perfectionnement et requalification

L'évolution technologique entraîne une augmentation de la demande de nouvelles compétences. En 2024, 71 % des entreprises investiront dans des initiatives de perfectionnement et de requalification pour réduire les écarts dans les compétences. Les agences de dotation en personnel jouent un rôle essentiel puisqu'elles repèrent ces écarts et proposent des occasions de formation, garantissant ainsi une offre régulière de travailleur·euses compétentes. Le perfectionnement et la requalification permettent aux employé·es de progresser dans leur carrière et de bénéficier d'une sécurité d'emploi dans un monde du travail en pleine mutation.

Recrutement fondé sur les données

Les analyses de données orientent de plus en plus les stratégies de recrutement. En 2024, 72 % des entreprises utilisent l'analyse de données pour optimiser leurs processus de recrutement. Le recrutement fondé sur les données consiste à analyser les indicateurs pour optimiser l'embauche et à utiliser l'analyse prédictive pour prévoir les besoins futurs. Les entreprises doivent gérer avec soin la confidentialité et la sécurité des données tout en tirant parti des données pour le recrutement.

Solutions de dotation en personnel flexible

Les solutions de dotation en personnel flexible, y compris les postes temporaires, à temps partiel et par projets, sont très demandées. En 2024, 47 % des organisations ont fait état d'une augmentation importante du recours aux travailleur·euses temporaires et occasionnel·les. Cette tendance s'explique par l'essor de l'économie des petits boulots et l'acceptation du travail à distance. Les agences de dotation en personnel proposent des options de dotation flexibles pour aider les entreprises à gérer les fluctuations de la main-d'œuvre et à réduire les coûts liés à celle-ci.



En 2024, le secteur de la dotation en personnel est caractérisé par diverses tendances reflétant les changements sociétaux et les avancées technologiques. En misant sur la flexibilité, l'innovation et l'inclusivité, les agences de dotation en personnel et les entreprises peuvent s'adapter à l'évolution des attentes de la main-d'œuvre et des besoins des entreprises, assurant ainsi une réussite continue dans un monde en mutation rapide.



À propos de ce guide des taux de rémunération

Pour gagner la course aux talents informatiques, les équipes de recrutement devront se doter d'une stratégie de taux de rémunération qui attire les talents possédant les compétences dont elles ont besoin, tout en tenant compte de l'imprévisibilité potentielle du marché.



Explication des fourchettes de taux de rémunération

N1 : Indique le niveau d'expérience le plus bas (deux à trois ans)

N2 : Indique le niveau d'expérience moyen (quatre à six ans)

N3 : Indique le niveau d'expérience le plus élevé (sept ans et plus)

N4 : Indique une seule fourchette

Lorsqu'une seule fourchette de taux de rémunération est indiquée, elle représente la fourchette pour les postes de niveau plus élevé, qui peuvent être très étendus et dont la limite supérieure n'est pas clairement définie. Veuillez noter que les fonctions informatiques répertoriées peuvent varier d'une région à l'autre et que ce rapport est interprétatif et indicatif, et non conclusif.

Les taux de rémunération sont établis à partir de la moyenne des taux de rémunération des offres d'emploi des entreprises clientes, des taux de soumission de candidat·es et des taux de placement qui couvrent 90 % des postes. Les taux sont calculés en moyenne et sont susceptibles de fluctuer en fonction de l'offre et de la demande sur le marché.

Ensemble de compétences : Salesforce

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Administrateur·trice Salesforce	N1 : 50 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 55 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 40 \$ N2 : 50 \$ N3 : 75 \$	N1 : 51 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$
Architecte Salesforce	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 130 \$	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 130 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 76 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$
Analyste d'affaires Salesforce ou analyste de systèmes d'affaires	N1 : 85 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 83 \$ N3 : 104 \$
Développeur·euse Salesforce	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 115 \$	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 75 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$	N1 : 65 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$



Ensemble de compétences : Java

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·euse gé- néraliste (full stack)	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 45 \$ N2 : 65 \$ N3 : 90 \$	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 116 \$
Développeur·euse Java	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 80 \$ N2 : 85 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 45 \$ N2 : 65 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 119 \$
Responsable technique Java	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 99 \$ N3 : 120 \$

Taux de rémunération horaire

Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Analyste en conformité de la cybersécurité	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 65 \$ N2 : 75 \$ N3 : 85 \$	N1 : 40 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 66 \$ N2 : 85 \$ N3 : 116 \$
Consultant · e en cybersécurité	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 97 \$ N3 : 115 \$
Analyste en sécurité de l'information	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 82 \$ N3 : 105 \$
Ingénieur · e en sécurité des réseaux	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 95 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 65 \$ N3 : 85 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 109 \$
Gestionnaire de projets SAP	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 140 \$	N1 : 95 \$ N2 : 110 \$ N3 : 120 \$	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 95 \$ N3 : 126 \$
Analyste en sécurité	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 80 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 95 \$	N1 : 50 \$ N2 : 65 \$ N3 : 90 \$	N1 : 67 \$ N2 : 97 \$ N3 : 117 \$
Architecte en sécurité	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 120 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 75 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 70 \$ N2 : 95 \$ N3 : 126 \$



Ensemble de compétences : ServiceNow

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Gestionnaire de projets ServiceNow	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 100 \$ N2 : 115 \$ N3 : 125 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 105 \$
Administrateur·trice ServiceNow	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 65 \$ N3 : 80 \$	N1 : 40 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 55 \$ N2 : 75 \$ N3 : 93 \$
Analyste d'affaires ServiceNow et analyste de systèmes d'affaires	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 80 \$ N3 : 95 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$
Développeur·euse ServiceNow	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$
Spécialiste en mise en œuvre de ServiceNow	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 120 \$	N1 : 55 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$
Architecte en solutions ServiceNow	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 130 \$	N1 : 100 \$ N2 : 110 \$ N3 : 120 \$	N1 : 75 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 110 \$ N3 : 125 \$



Ensemble de compétences : SAP

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·euse SAP	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 85 \$ N2 : 95 \$ N3 : 105 \$	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : \$112
Analyste fonctionnel·le SAP	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 115 \$ N3 : \$122
Architecte en solutions SAP	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 140 \$	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 75 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 125 \$

Ensemble de compétences : DevOps (AWS, Azure)

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Spécialiste, ingénieur-e et développeur-euse en DevOps AWS	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 110 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : \$79 N2 : \$102 N3 : \$117
SecOps AWS	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : \$79 N2 : \$102 N3 : \$118
Architecte DevOps	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 85 \$ N2 : 105 \$ N3 : 125 \$	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$
Administrateur-trice de nuage DevOps	N1 : 55 \$ N2 : 70 \$ N3 : 85 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 85 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : \$98
Ingénieur-e DevOps	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 70 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 110 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : \$93 N3 : 115 \$
Gestionnaire DevOps	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : \$93 N3 : 115 \$

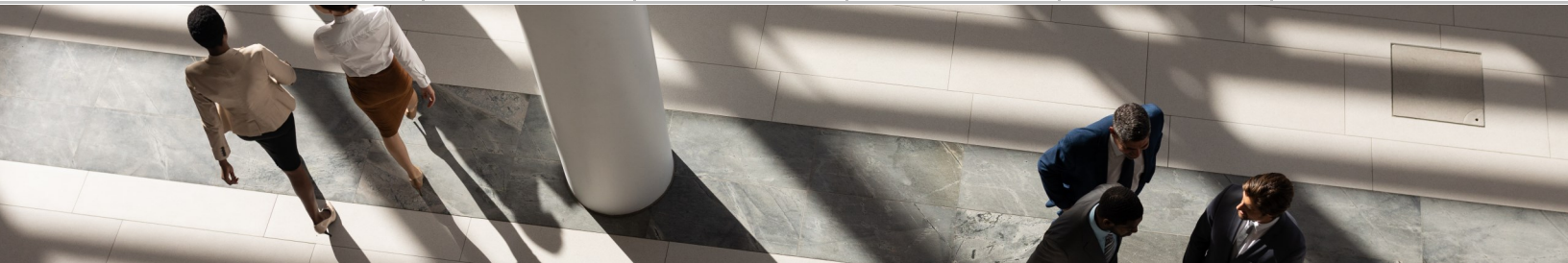
Ensemble de compétences : Infonuagique (AWS, Azure)

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Architecte Azure	N1 : 85 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 65 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 90 \$ N2 : 106 \$ N3 : 120 \$
Ingénieur-e en nuage Azure	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 100 \$	-	-	-	-
Spécialiste en sécurité Azure	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 90 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 75 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 78 \$ N2 : 100 \$ N3 : 116 \$
Architecte infonuagique	N1 : 85 \$ N2 : 105 \$ N3 : 120 \$	-	-	-	-
Développeur-euse en infrastructure infonuagique	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 81 \$ N2 : 106 \$ N3 : 124 \$
Ingénieur-e en systèmes infonuagiques	N1 : 65 \$ N2 : 80 \$ N3 : 95 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 77 \$ N2 : 102 \$ N3 : 115 \$

Ensemble de compétences : Mégadonnées, sciences des données et analytique					
Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur-euse en mégadonnées et développeur-euse en Scala	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 88 \$ N2 : 111 \$ N3 : \$127
Développeur-euse en Intelligence d'affaires	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 85 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 64 \$ N2 : 82 \$ N3 : 100 \$
Développeur-euse en bases de données	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 80 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 75 \$ N2 : 98 \$ N3 : 120 \$
Ingénieur-e en données	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 85 \$ N3 : 90 \$	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$
Gouvernance des données	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 140 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 55 \$ N2 : 60 \$ N3 : 75 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 100 \$ N2 : 120 \$ N3 : 160 \$
Analyste en science des données	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 90 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 65 \$ N2 : 95 \$ N3 : 120 \$
Spécialiste en visualisation et analyse de données	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 115 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 62 \$ N2 : 84 \$ N3 : 100 \$
Développeur-euse en entrepôt de données	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 82 \$ N2 : 101 \$ N3 : 117 \$
Testeur-euse de données ETL	N1 : 40 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 55 \$ N2 : 65 \$ N3 : 75 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$	N1 : 62 \$ N2 : 80 \$ N3 : 92 \$
Développeur-euse en ETL	N1 : 55 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 70 \$ N2 : 80 \$ N3 : 90 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 85 \$	N1 : 70 \$ N2 : 89 \$ N3 : 105 \$
Spécialiste en rapports	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 75 \$ N3 : 85 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 65 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 50 \$ N2 : 60 \$ N3 : 70 \$
Ensemble de compétences : .NET					
Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Architecte en .NET	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 82 \$ N3 : 96 \$
Développeur-euse en .NET	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 45 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 120 \$
Tous droits réservés © 2024 Procom. Confidentiel et exclusif					
					10

Ensemble de compétences : Apprentissage machine

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Ingénieur·e en intelligence d'affaires	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 83 \$ N3 : 100 \$
Ingénieur·e et développeur·euse en apprentissage machine	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 120 \$	N1 : 85 \$ N2 : 100 \$ N3 : 115 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : 120 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 100 \$	N1 : 91 \$ N2 : 115 \$ N3 : 130 \$



Ensemble de compétences : Embarqué

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·euse en C++	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 45 \$ N2 : 65 \$ N3 : 85 \$	N1 : 80 \$ N2 : 95 \$ N3 : 110 \$
Développeur·euse en logiciels embarqués	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 100 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 75 \$ N3 : 90 \$	N1 : 80 \$ N2 : 102 \$ N3 : 117 \$
Développeur·euse en logiciels	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 60 \$ N2 : 75 \$ N3 : 100 \$	N1 : 45 \$ N2 : 60 \$ N3 : 90 \$	N1 : 71 \$ N2 : 97 \$ N3 : 125 \$
Ingénieur·e en logiciels	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 80 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 65 \$ N2 : 85 \$ N3 : 110 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 75 \$ N2 : 95 \$ N3 : 115 \$

Ensemble de compétences : Automatisation

Taux de rémunération horaire					
Fonction	Québec (\$ CA)	Ouest du Canada (\$ CA)	Toronto (\$ CA)	Ottawa (\$ CA)	É.-U. (\$ US)
Développeur·euse en RPA	N1 : 70 \$ N2 : 90 \$ N3 : 115 \$	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$	N1 : 50 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 60 \$ N2 : 80 \$ N3 : 100 \$
Développeur·euse en automatisation des tests	N1 : 75 \$ N2 : 90 \$ N3 : 100 \$	N1 : 75 \$ N2 : 85 \$ N3 : 95 \$	N1 : 60 \$ N2 : 70 \$ N3 : 90 \$	N1 : 40 \$ N2 : 60 \$ N3 : 80 \$	N1 : 62 \$ N2 : 85 \$ N3 : 103 \$

À propos de Procom

Procom est l’une des plus importantes agences de dotation en personnel informatique et de gestion des ressources externes en Amérique du Nord. Forte de ses 17 succursales, de ses 15 000 placements annuels et de ses 150 professionnel·les en recrutement, notre entreprise prospère parce que son personnel est fiable, que ses entreprises clientes lui font confiance et qu’elle s’efforce de mériter cette confiance en leur fournissant des renseignements clés et en s’engageant à faire preuve de transparence.

Besoin de compétences dès maintenant?

Comptant plus de 10 000 consultant·es actuellement en mission, nous disposons de talents qui possèdent les ensembles de compétences énumérés ci-dessous et qui chercheront à être redéployés en 2024 :

Ensemble de compétences	Nombre de contractuel·les
Mégadonnées, sciences des données et analytique	152
DevOps (Azure, AWS)	101
Infonuagique (Azure, AWS)	68
Salesforce	118
Java	283
SAP	72
Cybersécurité et sécurité	114
.NET	195
ServiceNow	45

Contactez l’un·e de nos spécialistes en dotation en personnel dès aujourd’hui pour trouver les compétences dont vous avez besoin ou simplement pour échanger sur les talents.

NOUS CONTACTER