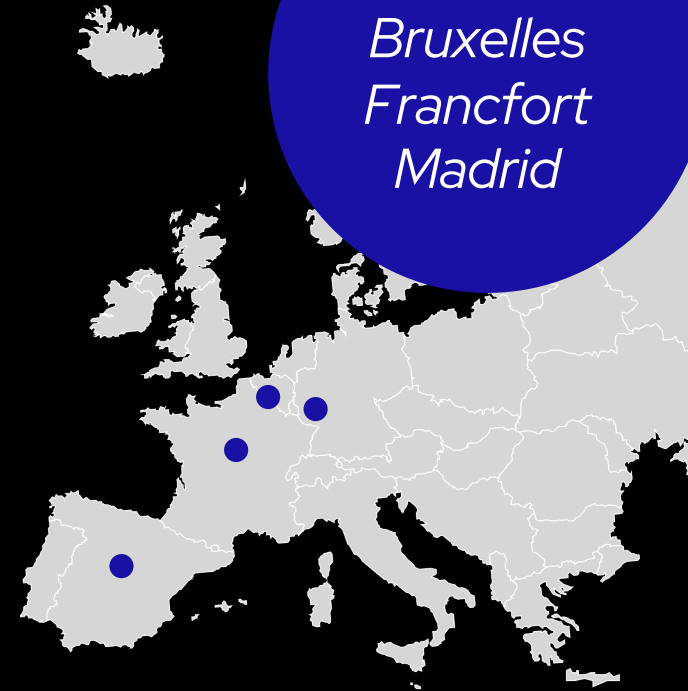


uman partners

EXECUTIVE SEARCH FOR AI & DATA DRIVEN FUNCTIONS

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION 2024-25 DES FONCTIONS MANAGÉRIALES IA & DATA

*Paris
Bruxelles
Francfort
Madrid*



EDITO

uman partners

Cette édition est une légère mise à jour de l'édition 2023-24 comportant :

- l'ajout de **la fonction de CIO**, désormais très intégrée dans le portefeuille de Uman Partners car essentielle à l'accompagnement offensif des transformations Data / IA et plus largement digitales
- une analyse spécifique sur les **experts GenAI** (directeurs, manager et experts seniors en LLM/CNN/Transformers ...), qui font leur apparition dans une classe bien particulière par rapport aux désormais traditionnels data scientists (y compris les experts IA NLP et computer vision). L'impact de l'émergence de cette spécialité sur les salaires porte sur une population réduite que nous avons donc souhaité isoler : les Chiefs Data Scientists et leurs collaboratrices et collaborateurs experts en LLM. Mais cet impact est très significatif sur les montants des rémunérations (cf. notre article « IA Générative : comment recruter les talents IA qui rendent votre organisation performante »)
- une étude sur quelques fonctions métiers data & AI-driven : Industrie 4.0, Smart Supply Chain et Marketing. Nous recrutons pour ces fonctions depuis la création de Uman Partners, mais de façon plus intense aujourd'hui car le « gradient de compétence » Data/IA chez nos clients tend à s'aplanir un peu (trop peu encore). Ce qui a pour conséquence une meilleure pénétration des compétences Data/IA dans les métiers (cf. notre article « Recruter un Chief Data & AI Officer : en avez-vous encore vraiment besoin ? »).



Il est à noter que malgré un **ralentissement économique** et une **crise de la tech** qui a mis beaucoup de Talents de la Data et de l'IA sur le marché, **les rémunérations mesurées par Uman Partners n'ont pas régressé** depuis 18 mois (ce serait plutôt l'inverse).

Mais attention, cela cache un phénomène assez violent qui découle de ce contexte difficile : le niveau d'exigence des entreprises à l'égard des candidat(e)s a beaucoup progressé, et leur tolérance à des profils faibles en leadership a drastiquement chuté. Ainsi, même si les candidats de Uman Partners sont plus chers encore que précédemment (car nous servons des clients exigeants), de nombreux Talents ont dû nettement revoir à la baisse leur rémunération faute de trouver le poste de leur rêve à leur salaire précédent.

Il y avait une bulle, une correction sévère s'est imposée.



P.5_ MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

P.6_ NOS DOMAINES D'EXPERTISE

P.10_ LE CABINET ET SES ASSOCIÉS

P.13_ L'ÉTUDE

SOM- MAIRE

P.14_ ANALYSE PAR GRADE (TOUTES FONCTIONS)

- Panorama des tendances du marché par niveau / grade
- C-Levels / Executive Directors / VP
- Directors
- Managers & Experts Seniors

P.19_ ANALYSE DES FONCTIONS STRATÉGIE ET TRANSFORMATION AI & DATA

- Chief Data Officers
- Chief Digital Officers
- Head of Data Governance
- Manager Data Governance / Data Management
- Head of Data/AI Products
- Head of AI Factory / Chief Data Scientist
- AI-Data Product Manager / Product Owner

P.26_ ANALYSE DES FONCTIONS TECHNOLOGIQUES

- Chief Information Officers/CTO
- Head of Data/AI platform
- (Head of ou) manager data engineering analytics engineering

P.30_ ANALYSE DES FONCTIONS SCIENTIFIQUES

- Head of AI factory
- Manager – Lead data scientists / ML engineers
- Experts GenAI (tous grades)

• P.35_ ANALYSE DES FONCTIONS METIERS DATA_DRIVEN

- Industry 4.0, Smart Supply-Chain
- Digital Marketing

MÉTHODOLOGIE

Les données analysées proviennent de la base de données de candidats de Uman Partners en **France, Benelux, Allemagne, Autriche, Espagne et Portugal** (ces deux derniers pays ont des rémunérations très contrastées suivant que les Talents sont dans un marché global ou local) qui sont des marchés de plus en plus cohérents et poreux les uns vis-à-vis des autres, où les salaires sont relativement uniformisés dans ces disciplines de la Data et de l'IA.

L'expérience minimale des candidat(e)s pour cette étude est de 8 ans.

Les candidat(e)s sont issu(e)s de groupes internationaux de l'économie traditionnelle, de Scales-ups et de start-ups.

Cette étude est réalisée **sur la base d'entretiens détaillés** avec les candidat(e)s, **et engageants pour eux car un poste est presque toujours en jeu**, conduits en 2024-25 par les associés et collaborateurs de Uman Partners (et non par enquête déclarative et anonyme). Toutefois, en plus des entretiens conduits dans le cadre des recherches en cours, une campagne téléphonique de mise à jour des rémunérations a été effectuée auprès des candidats de notre base.

L'étude reflète donc fidèlement une population de Talents correspondant au positionnement de Uman Partners et aux exigences élevées de ses clients.

Ce qui induits plusieurs biais positifs :

- les candidat(e)s considéré(e)s sont doté(e)s d'un niveau de leadership et d'un potentiel élevé
- les candidat(e)s placé(e)s par Uman Partners bénéficient d'un delta salarial au moment de leur changement de poste.

Les salaires extrêmes hauts atypiques sont écartés (certains postes en conseil, trading, big techs), ce qui ne concerne pas les fonctions de Chief Data Officer, de CIO/CTO et de Chief Digital Officer des entreprises de l'économie traditionnelle.

La part de long term incentive n'est pas intégrée dans les packages.

NOS DOMAINES D'EXPERTISE

NOS EXPERTISES

Management de
la Transformation
par la Data et l'IA

—

Data Gouvernance,
Qualité, Acculturation,
Ethique, Taxonomie

—

AI/GenAI, Data Science,
Machine Learning, ML/AI
Engineering, Quantum AI

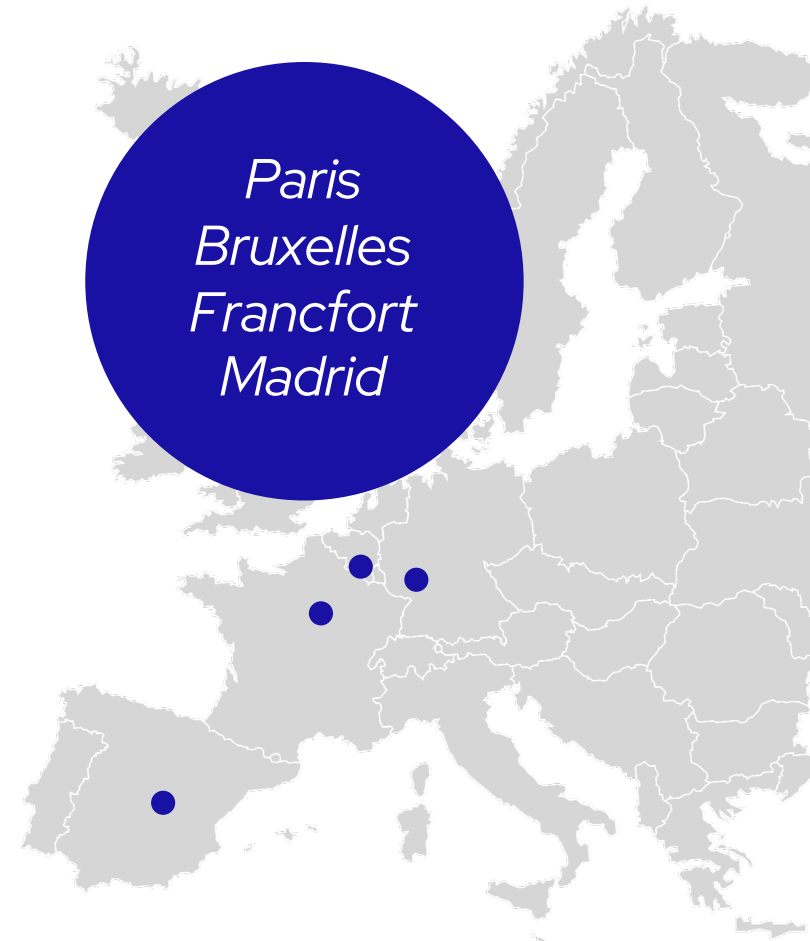
Data Engineering,
Architecture, ML/DataOps,
Cloud AI & Data Platform

—

IT Transformation, CTO, Data-
CIO, Cloud Architecture,
Quantum Architecture

—

Fonctions métiers
AI & data-driven





FONCTIONS STRATÉGIE ET TRANSFORMATION AI & DATA

Management
de la Transformation
par la Data et l'IA

Nous recrutons les Chiefs Data Officers, Heads of DataLab / DataFactory, les Consultants et Sales (seniors managers, directors, partners), les Chiefs Data & AI Product Officers, les Heads of Data Gouvernance, ... qui conçoivent et promeuvent les feuilles de route, et conduisent avec leurs équipes des transformations AI & Data-driven.

FONCTIONS SCIENTIFIQUES

AI/GenAI, Data Science,
Machine Learning, ML/AI
Engineering, Sustainable AI,
Quantum Computing (R&D)

Nous permettons à nos clients de se doter des meilleurs Data Scientists experts de l'AI/GenAI, AI/Machine Learning Engineers (Chief, Head of, Senior...), dont l'expérience scientifique est profonde, dont les compétences de leadership sont avérées, leur permettant ainsi de construire des solutions algorithmiques de pointe actionnables. Nous préparons l'avenir en détectant les meilleurs scientifiques du Quantum Computing.

FONCTIONS TECHNOLOGIQUES

Data Engineering, Data Architecture, ML/DataOps, Cloud AI & Data Platform, Quantum Architecture

Pour passer à l'échelle les travaux et concepts algorithmiques, en faire des produits et les rendre performatifs dans les organisations, nous recrutons pour nos clients les meilleurs managers et experts technologues capables d'architecturer et de construire les plateformes Data et IA (CTO, Heads of Data/AI Platform, Site Reliability Engineers), les flux de données (Senior Data Engineers) et d'industrialiser dans le cloud les algorithmes des Data Scientists (Chief ML/AIOps, ML Engineers).

FONCTIONS IT DU FUTUR

Transformation des IT, Data-CIOs, Cloud Architecture, Cyber

Parce que les IT doivent désormais avoir des objectifs cohérents et convergeant avec ceux des Data/AI Factories, nous recrutons les CIOs, CISOs, Cloud Architects, Devops, experts cyber... capables de transformer les Directions des Systèmes d'Information « legacy » pour les rendre agiles, les « APIser », gérer leur migration vers le cloud et sécuriser leurs flux de data.

FONCTIONS MÉTIERS AI&DATA-DRIVEN

Digital Manufacturing, Smart Supply Chain, ERP, Sustainable Operations, Decarbonation, ESG, Digital Marketing, Pricing, Risk, HR Analytics, etc.

Parce que nombre de métiers ont changé du fait de la révolution de la Data et de l'IA, nous recrutons les nouveaux Talents qui savent créer de la valeur en intégrant ces nouveaux outils dans leurs fonctions, ou pour des fonctions ayant émergées grâce à la Data et l'IA ou étant accélérées par la Data et l'IA.

LE CABINET ET SES ASSOCIÉS

LES ASSOCIÉS ET LES
COLLABORATEURS/TRICES
DE UMAN PARTNERS ANIMENT
UNE COMMUNAUTÉ D'ENVIRON :

50 000

dirigeants, leaders et experts seniors
en poste en Europe dans
des fonctions liées à l'IA et à la Data.

*Nous sommes les seuls
« chasseurs de têtes »
à aborder le sujet de la
Data et de l'IA en tant
qu'experts, avec le
recul opérationnel de
la mise en œuvre, qui
nous confère l'écoute
des candidats,
essentielle pour les
présenter à nos clients.*

NOS ASSOCIÉS, ANCIENS OPÉRATIONNELS DE LA DATA ET DE L'IA :



Sébastien Delignière
Paris



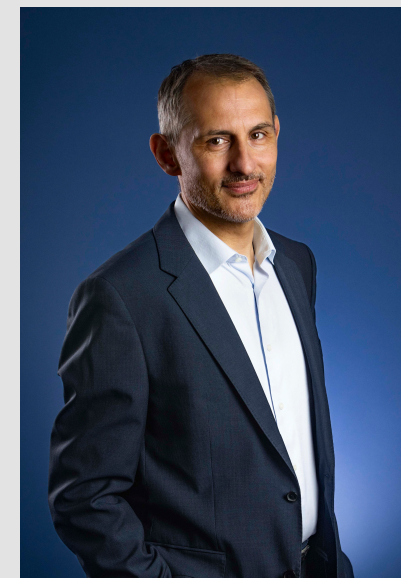
Benoit Binachon
Paris



Alexia Marquet
*Recruiting Manager,
Paris*



Patrick Schmitz
Brussels & Frankfurt



Guillaume Léorat,
PhD - Madrid

L'ÉTUDE

01
ANALYSE PAR GRADE
(TOUTES FONCTIONS)

02
ANALYSE DES
FONCTIONS STRATÉGIE ET
TRANSFORMATION AI & DATA

03
ANALYSE DES FONCTIONS
TECHNOLOGIQUES

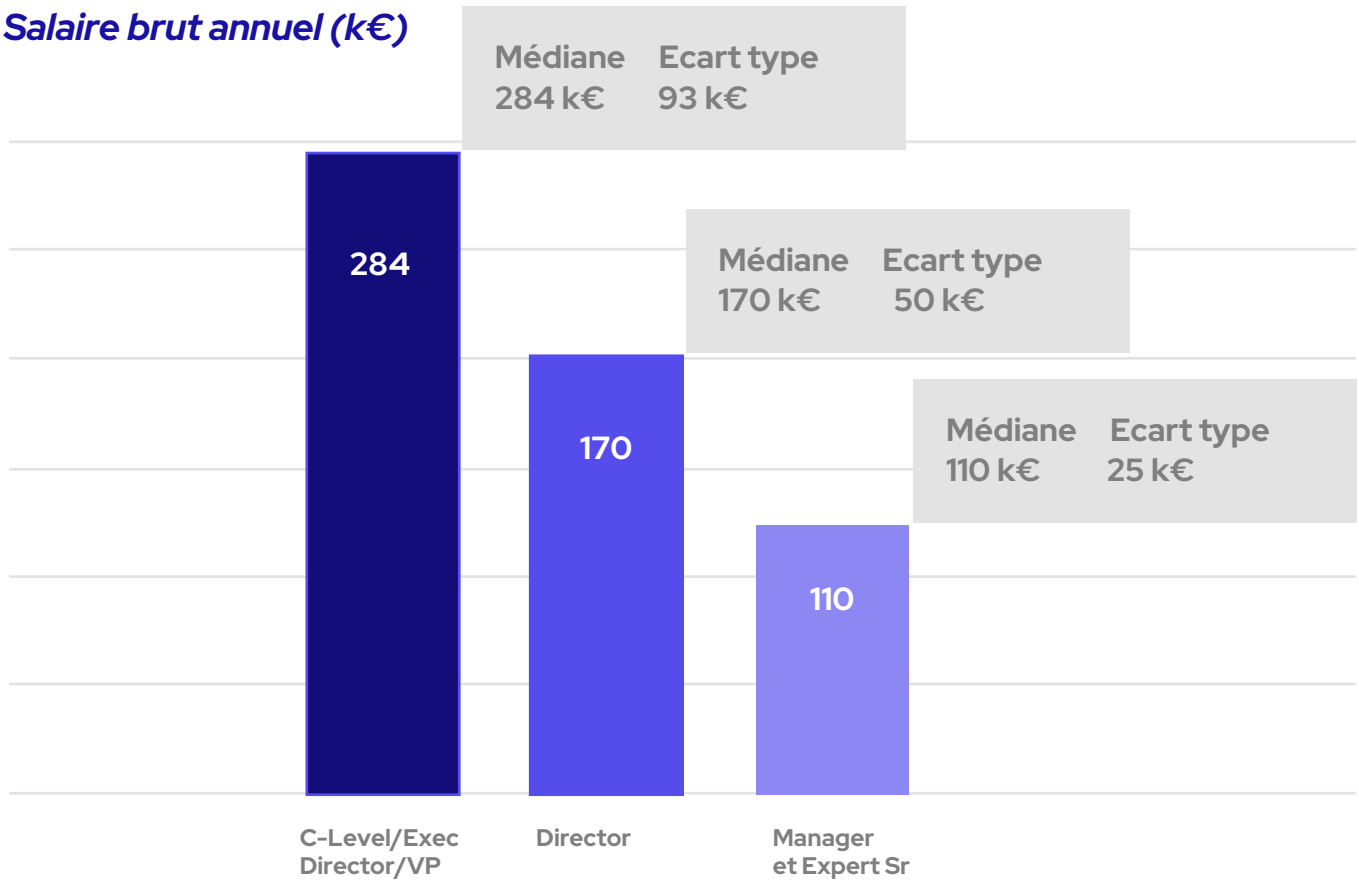
04
ANALYSE DES FONCTIONS
SCIENTIFIQUES

05
ANALYSE DES FONCTIONS
METIERS DATA & AI DRIVEN

01

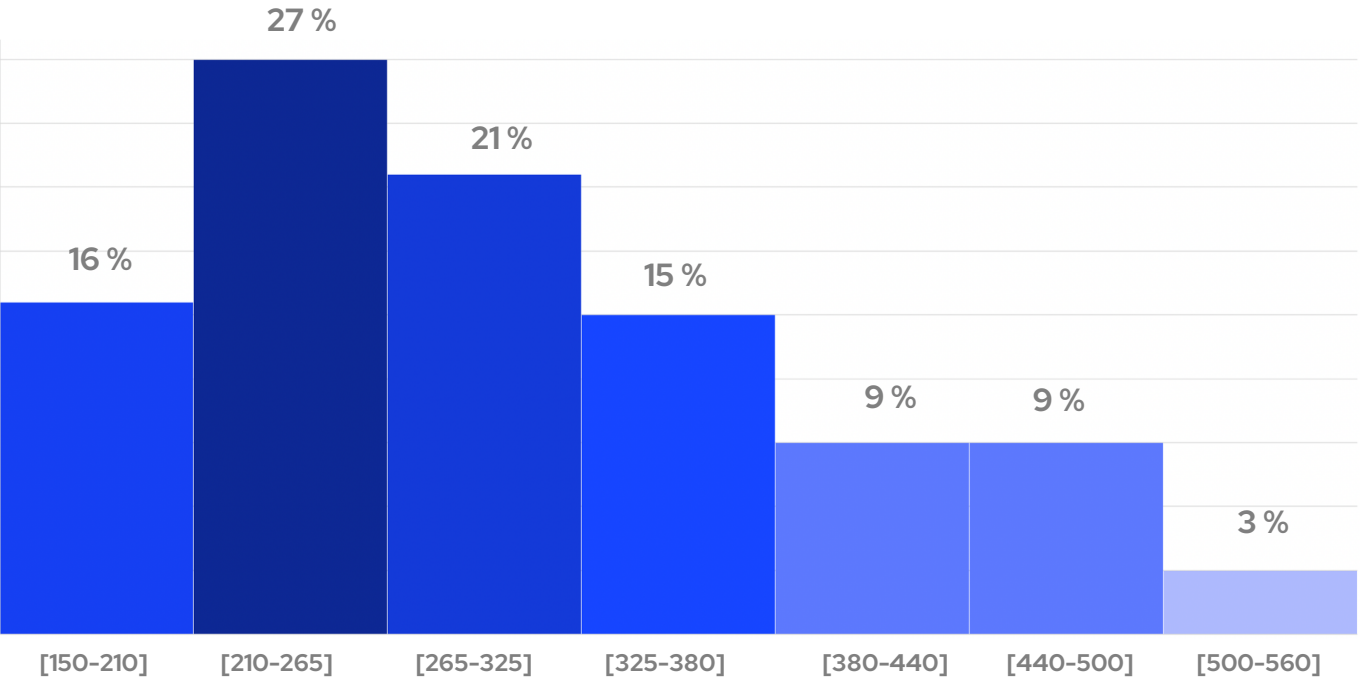
ANALYSE PAR GRADE (TOUTES FONCTIONS)

PANORAMA DES TENDANCES DU MARCHÉ PAR NIVEAU / GRADE : SALAIRES MÉDIANS



C-LEVELS / EXECUTIVE DIRECTORS / VP (toutes fonctions)

Salaire brut annuel (k€) – hors long terme incentive

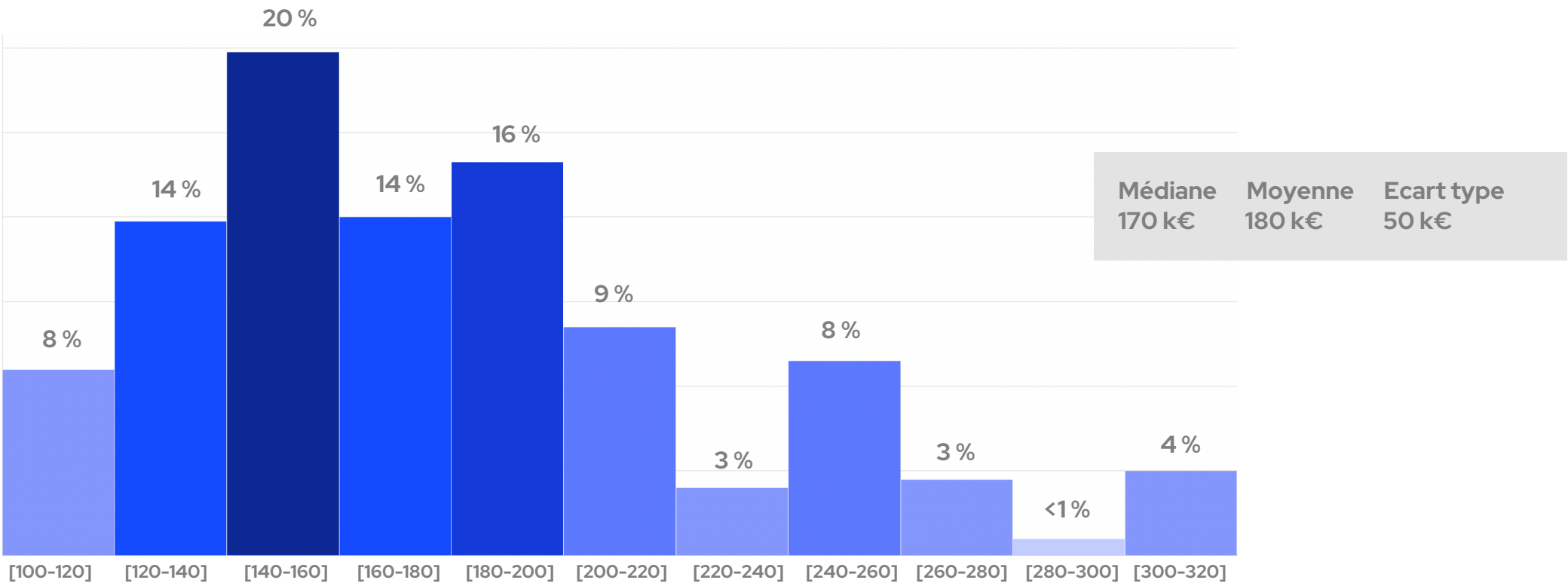


Médiane	Moyenne	Ecart type
284 k€	301 k€	93 k€

On observe une légère baisse des chiffres par rapport à 2024 qui s'explique par l'introduction des profils CIO dans l'étude, pour l'instant moins rémunérés que les Chief Data & AI Officers même s'il s'agit là des « CIO du futur », ayant une approche offensive de la transformation Data & AI (cf. p. 27) . Et par la disparition du paysage de quelques CDO venus des big techs dont les salaires étaient plutôt incompatibles avec le marché d'Europe continentale (cf. p. 20).

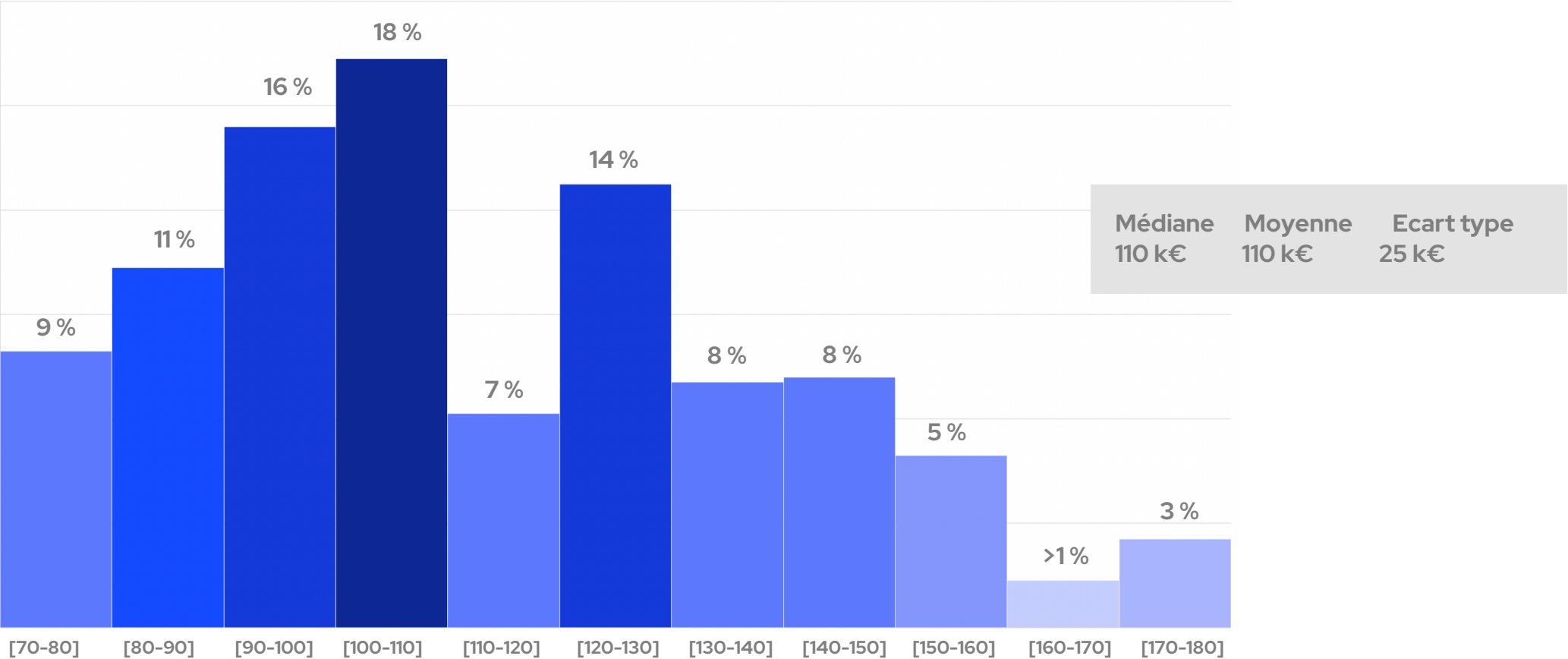
DIRECTORS (toutes fonctions)

Salaire brut annuel (k€)



MANAGERS ET EXPERTS SENIORS (toutes fonctions)

Salaire brut annuel (k€)

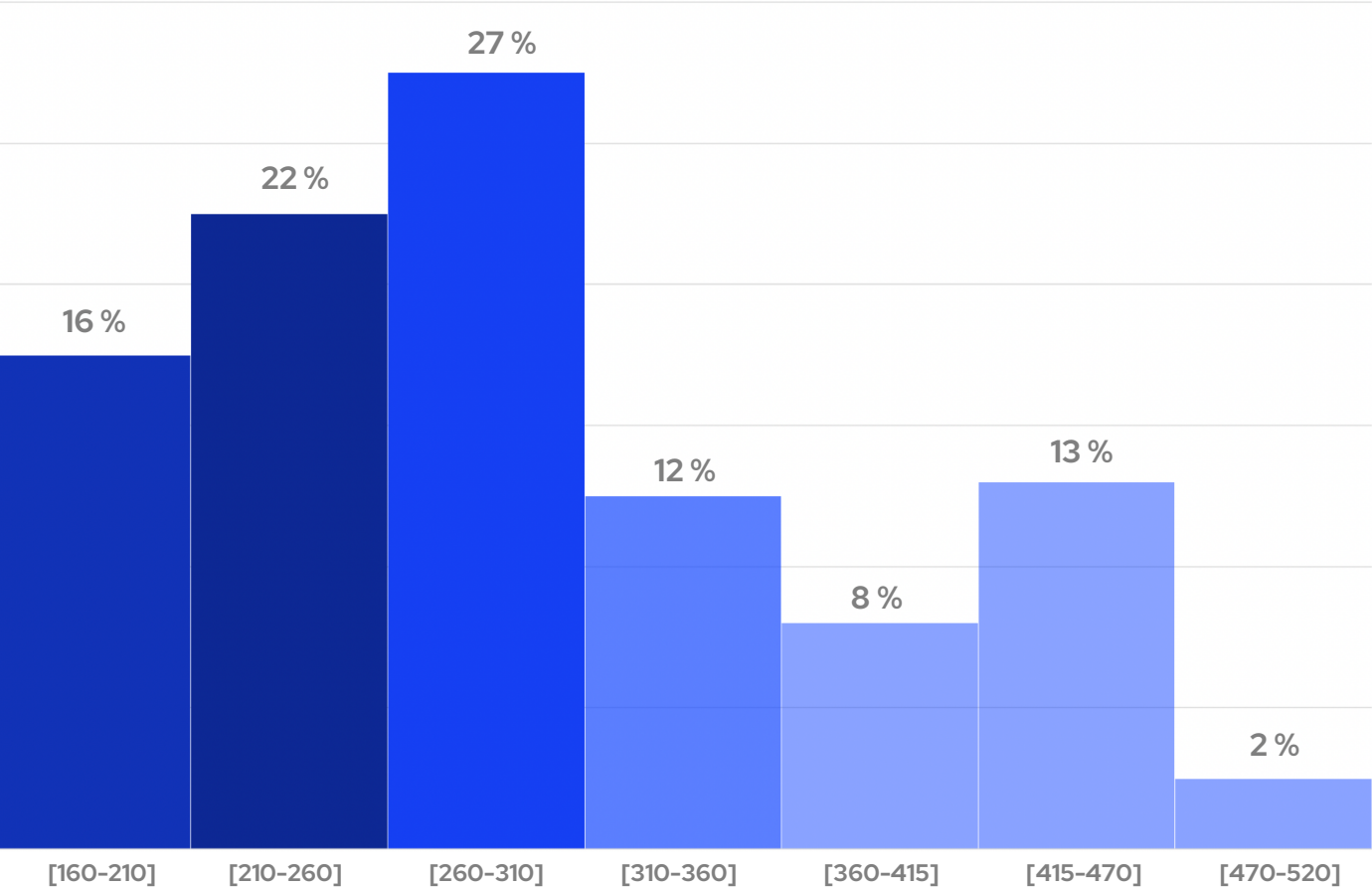


02

ANALYSE DES FONCTIONS STRATÉGIE ET TRANSFORMATION AI & DATA

CHIEF DATA OFFICERS / COO TECH*

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
300 k€	335 k€	150 k€

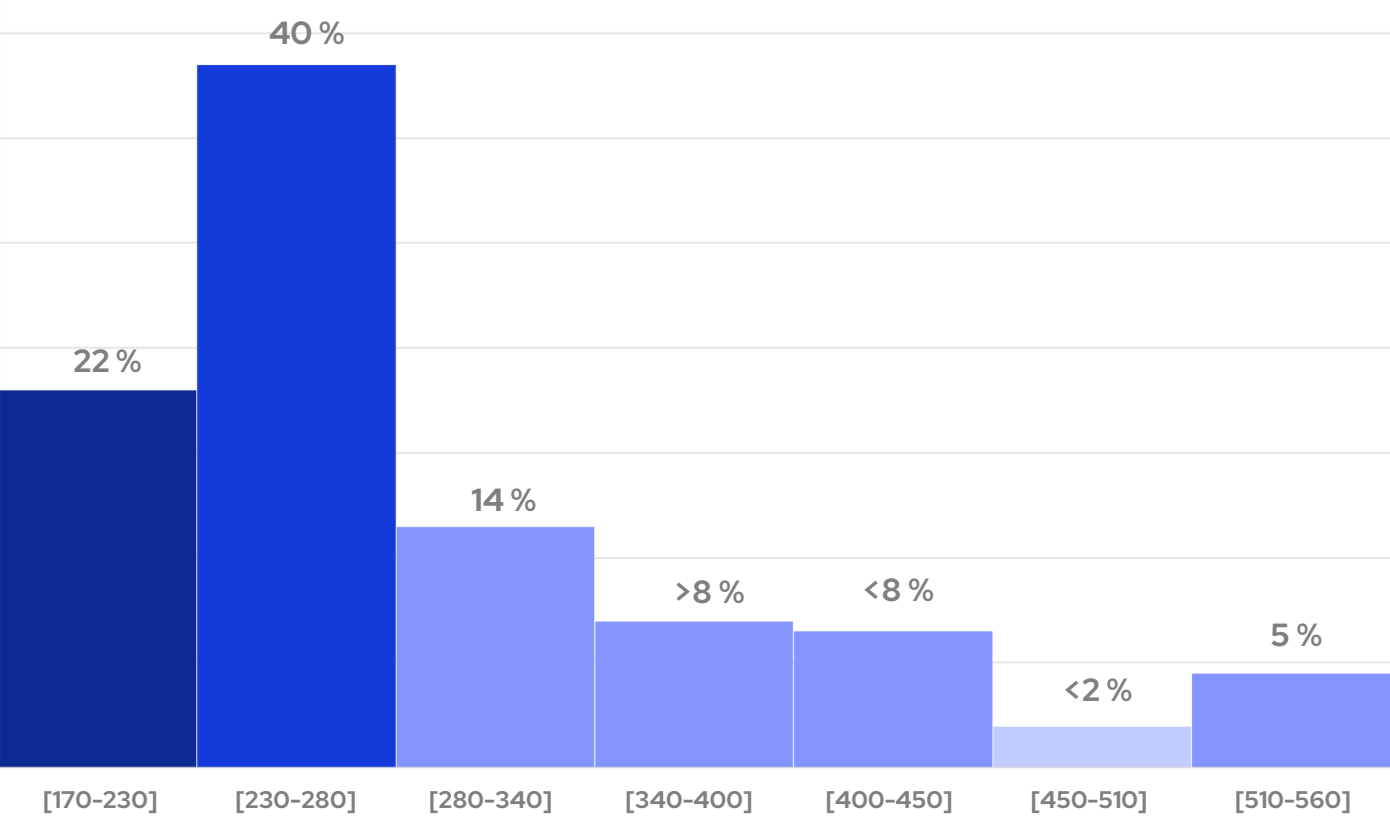
La fourchette 250-400 k€ demeure représentative des CDO des groupes très exposés (taille importante / cotation aux premiers marchés) ou des importantes sociétés de technologie, quand des groupes moins exposés se situe plutôt dans la fourchette 160-250 k€.

Nous parlions en 2024 d'une tendance émergente : quelques très grands groupes commençaient à procéder à des recrutements de profils internationaux venus des « big techs », dont les salaires se promenaient entre 500 et 800 k€ (supprimés de l'étude). Nous avons d'ailleurs écrit un article qui évoquaient nos doutes sur le sujet ([Les Chief Data & AI Officers issus des Big Tech](#)). Et bien cette tendance sera peut-être sans avenir, et les effets secondaires anticipés s'avèrent : les premiers échecs à grands frais révèlent que ces CDO ne parviennent pas à composer avec la culture de l'entreprise.

* Une tendance que nous pensons en revanche prometteuse émerge aujourd'hui : le spin-off des Data & AI Offices pour créer des Tech Cies au service de leurs groupes mais aussi capables de vendre leurs produits à l'extérieur. Le CDO devient COO voire CEO.

CHIEF DIGITAL (& INNOVATION) OFFICERS

Salaire brut annuel (k€)

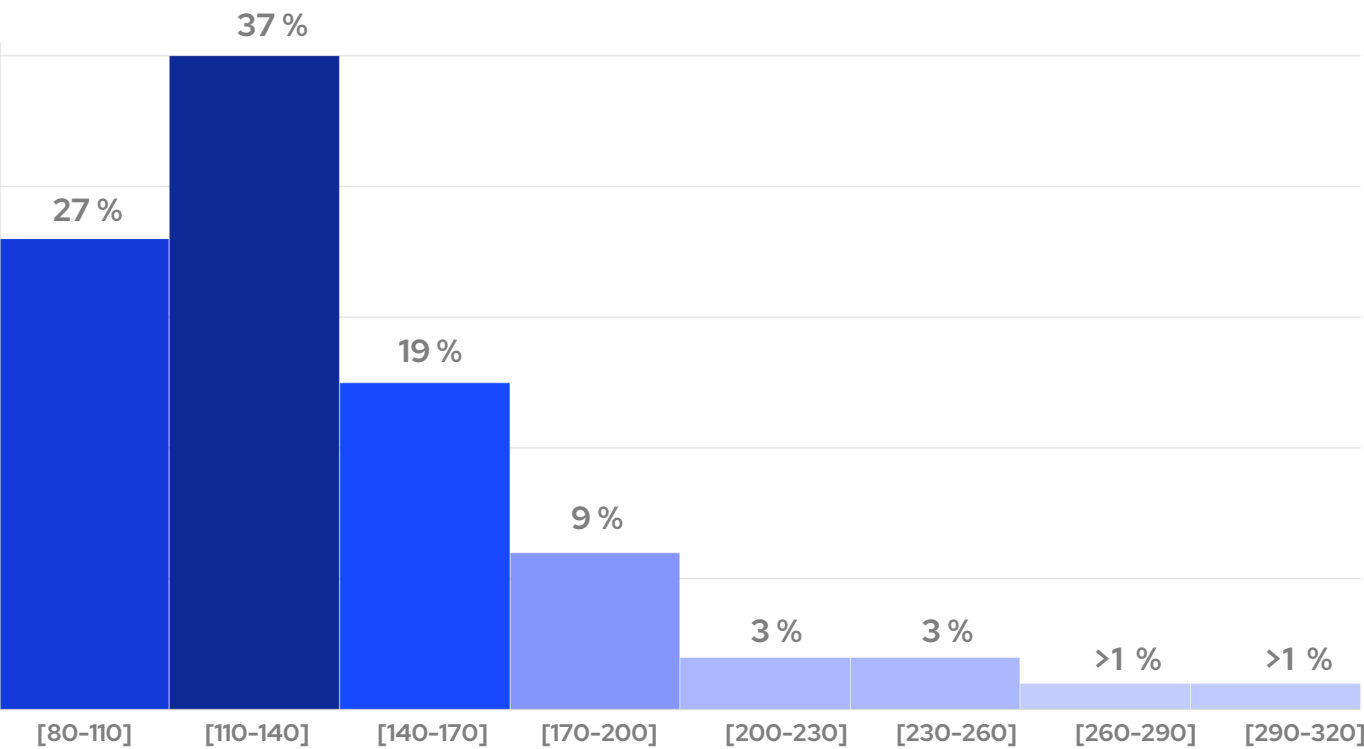


Médiane	Moyenne	Ecart type
220 k€	248 k€	77 k€

On peut faire pour cette fonction le même type de commentaire que pour celle de Chief Data Officer : la tendance ne fait pas long feu, elle avait fait apparaître des salaires rares en Europe du sud, mais les équipes ne suivent pas. Le dernier départ retentissant s’est fait récemment d’une grande entreprise de distribution spécialisée ...

HEAD OF DATA GOVERNANCE

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
130 k€	140 k€	45 k€

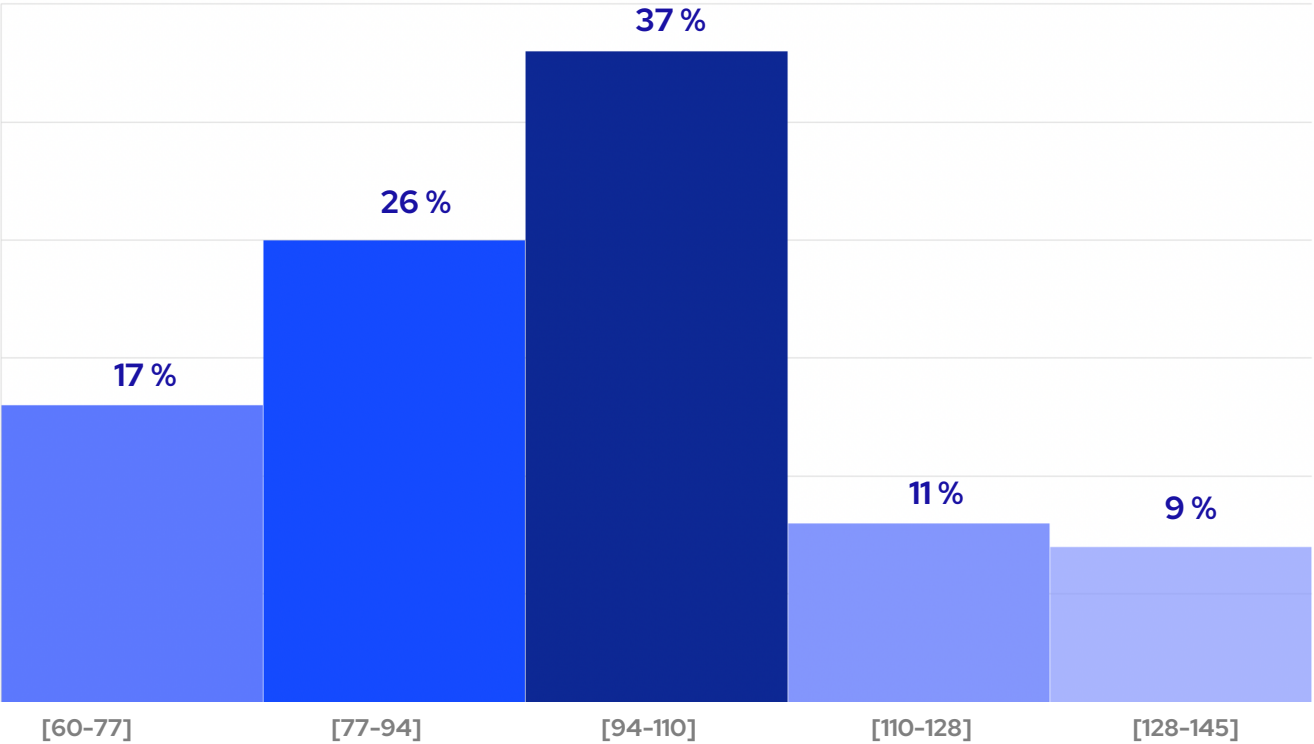
Non moins déterminante pour les succès des Chief Data Officers et de leurs transformations, la Data Gouvernance est une fonction toujours en pleine évolution et rarement occupée par des experts de longue date (sauf dans les services financiers, mais les talents issus de ces secteurs sont moins désirés dans les autres industries). Le succès de la mise en place d’une gouvernance de la data efficace réside de la combinaison :

- d’une vision holistique de la problématique Data et IA (les Talents ont donc intérêt à avoir occupé des postes divers : en data science, engineering, architecture, produit...);
- d’une forte culture IT afin d’appréhender l’architecture et les outils technologiques et leur déploiement au service de la qualité, du cataloging, ...;
- et d’une excellente maîtrise de certaines compétences de leadership clé.

Les salaires continuent d’augmenter pour ces postes, mais avec un niveau d’exigence très élevé en termes de leadership.

MANAGER DATA GOVERNANCE / DATA MANAGEMENT

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
100 k€	95 k€	20 k€

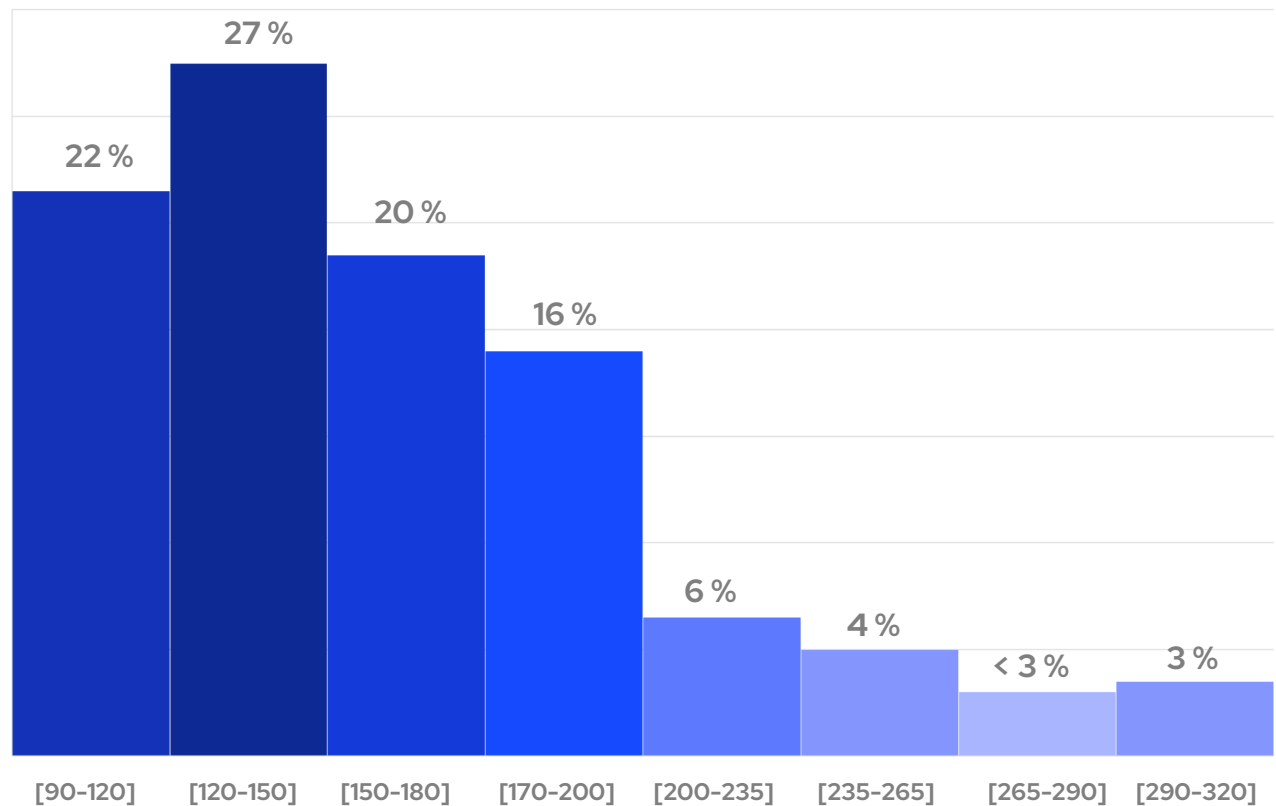
Nous regroupons ici Data Governance et Data Management, bien que les fonctions soient distinctes, mais souvent occupées par des Talents qui évoluent naturellement de l'une à l'autre. Le Data Management nécessitant des compétences techniques et IT plus fortes en particulier sur les outils technologiques et leur déploiement au service de la qualité, du cataloging, ...

Les commentaires pour la fonction de head of sont également applicables, mais on peut ajouter un fait notable pour ces fonctions data/IA : il y a encore, en gouvernance, des candidat(e)s, certes assez juniors, mais de très bon niveau à des salaires standards, c'est-à-dire comparables à des salaires hors data/IA.

On les trouve dans le conseil en particulier, où ils/elles font leurs armes dans cette fonction encore jeune avant de rejoindre un « client final » pour mettre en œuvre dans la durée ce qu'ils/elles ont expérimenté par fragment.

HEAD OF DATA/AI PRODUCTS

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
150 k€	160 k€	50 k€

La fonction produit est souvent le chaînon manquant du dispositif Data et IA des entreprises de l'économie traditionnelle en pleine digitalisation. Le produit étant le lien entre le besoin du métier et la technique (qui fabrique le produit répondant aux besoins métier), il en résulte un manque d'activation de la transformation, et parfois un relatif isolement des équipes Data et IA à qui on reproche de « faire des trucs dans leur coin ».

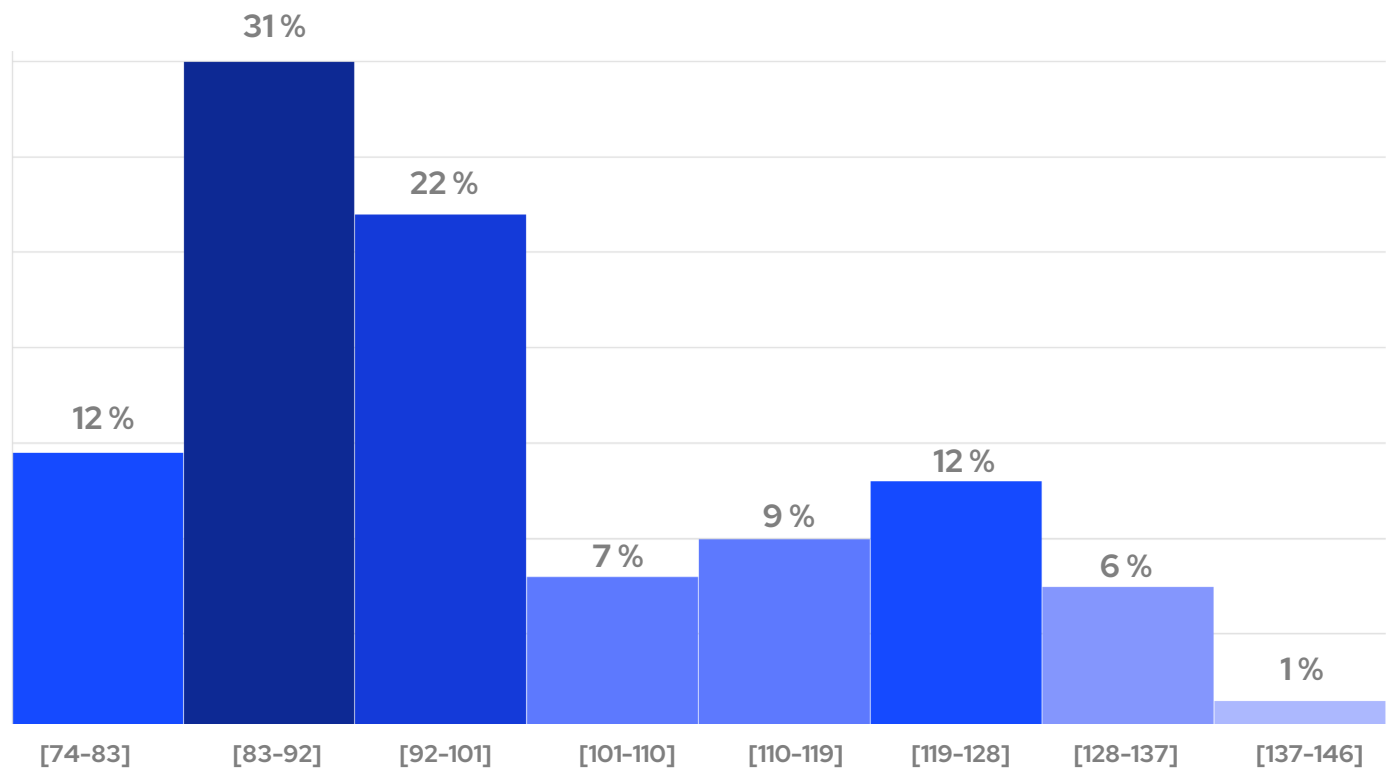
La fonction produit est exigeante en particulier en termes de leadership ; les Talents aptes à l'occuper dans des organisations complexes sont en nombre certes croissant mais encore trop limité et très convoités par celles qui ont compris à quel point ces rôles sont clé.

Cette fonction est par ailleurs une excellente préparation à l'accès aux postes de Chief Data & AI Officer.

L'impact de la GenAI sur la fonction : faible, les produits à base de GenAI se gèrent comme les autres (tant qu'on ne parle pas de déploiement de solution « grand public » comme Gemini ou Copilot).

AI-DATA PRODUCT MANAGER / PRODUCT OWNER

Salaire brut annuel (k€)



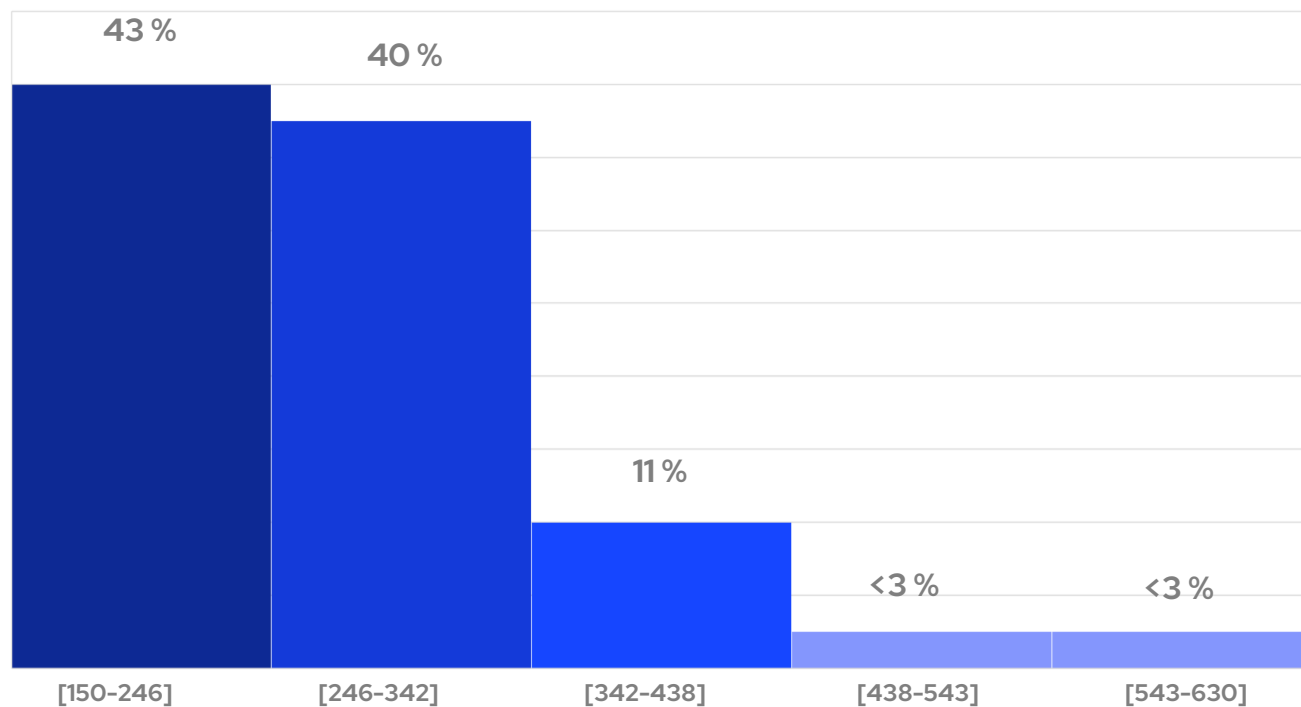
Médiane	Moyenne	Ecart type
95 k€	100 k€	15 k€
Mêmes commentaires que pour la fonction de head of.		

03

ANALYSE DES FONCTIONS TECHNOLOGIQUES

CIO/CTO

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
250 k€	270 k€	91 k€

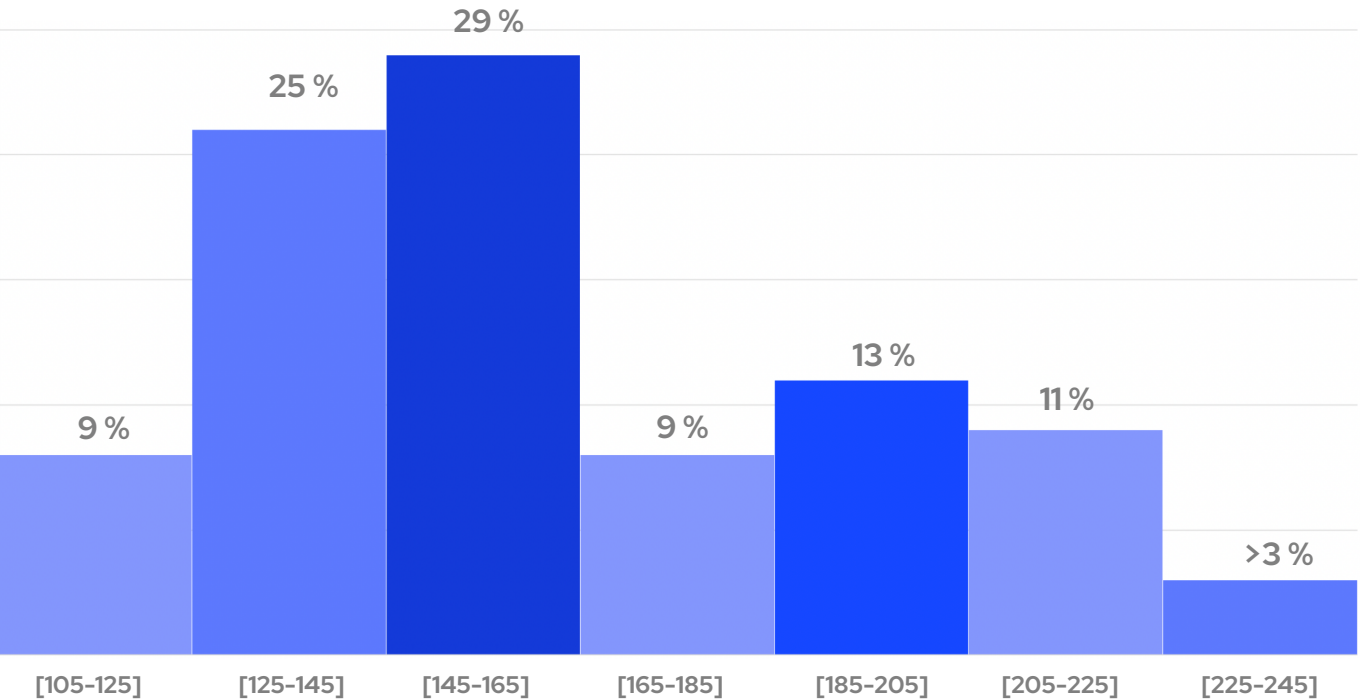
Ces profils tels que nous les définissons ne sont pas encore très nombreux et se fondent parfois avec des CTO, des Head of Data Platform voire des Head of Data reportant à des CIO traditionnels, et binômes des CDO positionnés côté métier (cf. notre article : [Le Blues du Chief Data Officer](#)).

Certains groupes, conscients d'une approche trop défensive par la DSI de la transformation digitale, data & IA, recrutent ces CIO d'un relativement nouveau type (relativement seulement, nous avons commencé ces recrutements en 2019) pour transformer les IT, les rendre compatibles avec les transformations en question, les rendre offensives vis-à-vis de ces sujets, en complète synergie avec les CDO.

Leur travail consiste à organiser l'IT pour la rendre agile, structurée par produit, bien sûr cloudisée, capable de mettre à disposition les données de qualité aux métiers (stratégie data-driven) sous forme d'API, et de fournir des cloud data platforms IaaS, idéalement PaaS, aux utilisateurs de la données et des outils d'analyse.

HEAD OF CLOUD DATA/AI PLATFORM

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
160 k€	160 k€	35 k€

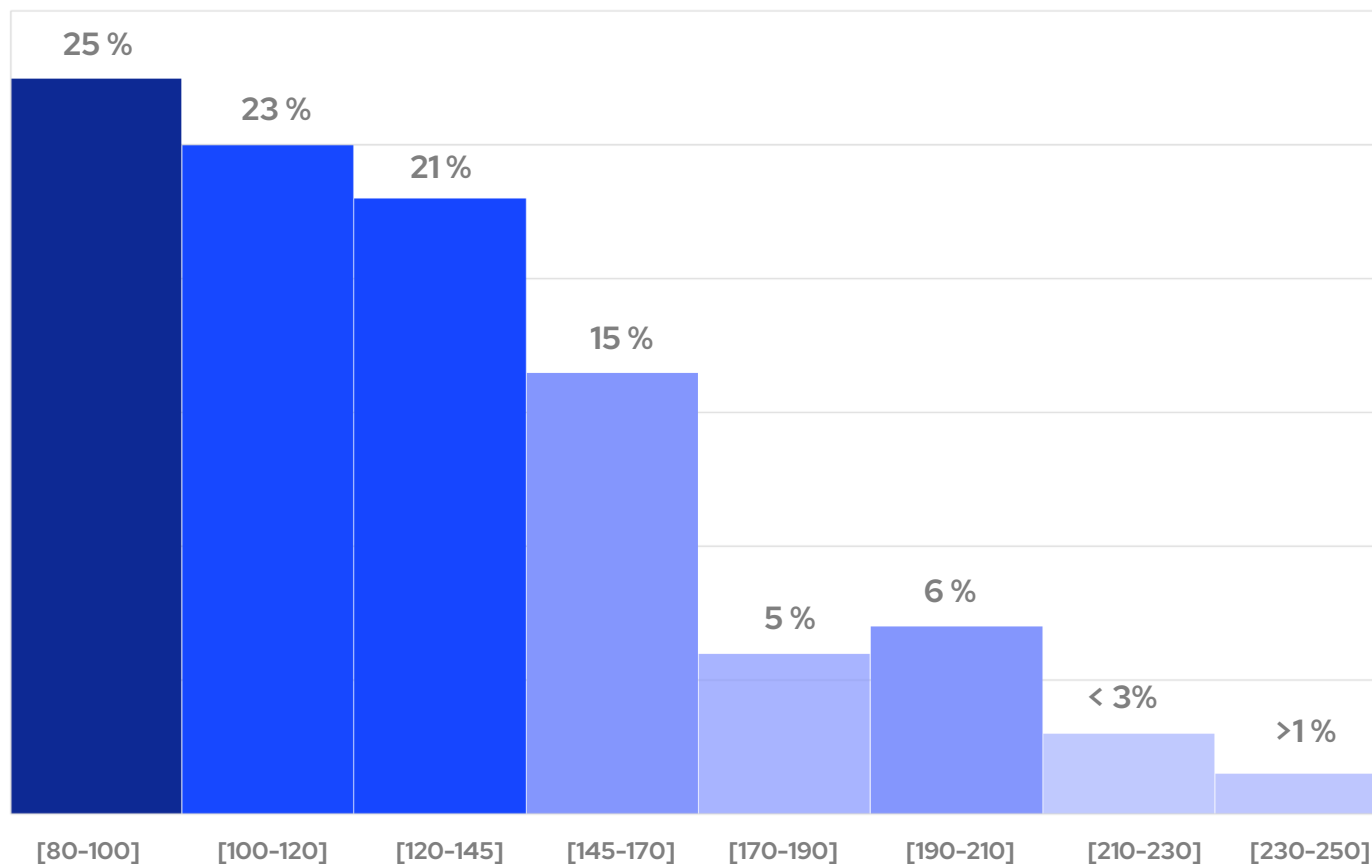
Cette fonction est toujours en fort développement, et les salaires sont très élevés et en constante augmentation.

Suivant les configurations, les Chief Data Officers ont ou pas sous leur responsabilité les plateformes Data et IA. Les plus tenaces des CDO les récupèrent quand elles étaient encore à la DSI. Les plus modernes des CIO les conservent car ils les ont conçues agiles, bien APIées, PaaS, dans le cloud évidemment et ainsi aptes à supporter le passage à l'échelle des produits développés par les Data/IA factories.

Cette fonction est donc peut-être la fonction la plus importante aujourd'hui pour le succès du CDO et de sa transformation.

(HEAD OF OU) MANAGER DATA ENGINEERING / ANALYTICS ENGINEERING

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
125 k€	130 k€	40 k€

Cette position est traitée là sur deux grades, car en réalité le « head of » est en train de se fondre dans l'équipe du CTO de la Data/AI Factory. Demeurent plutôt des managers analytics engineering côté factory, et des managers data engineering côté plateforme (qui eux mêmes peuvent être sous le CIO...).

Les compétences sont proches, même si dans les plus grosses organisations elles se différencient de plus en plus.

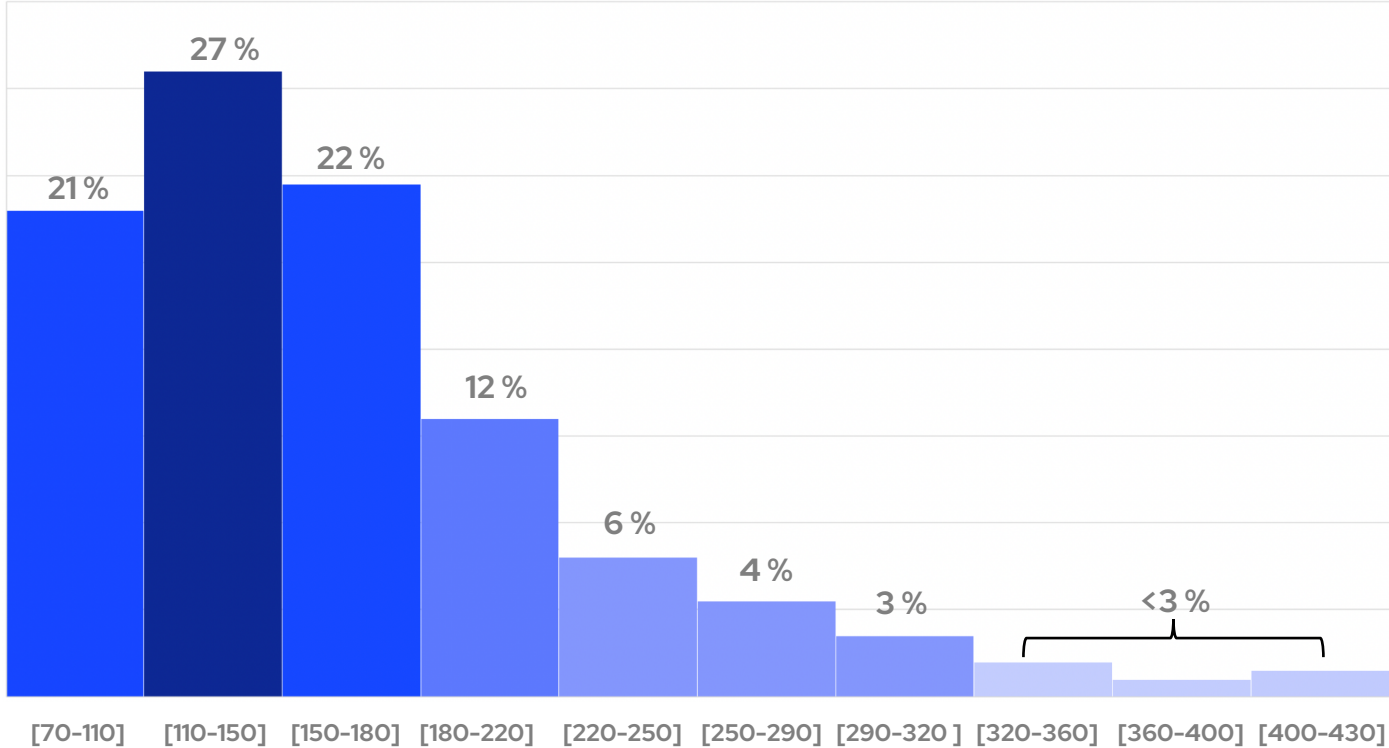
Les Talents de ces disciplines sont quant à eux très chers à niveau de séniorité équivalent aux autres fonctions, dès lors que les compétences de leadership requises pour s'intégrer efficacement dans les programmes de transformation par la data et l'IA sont maîtrisées. Sans quoi ces profils choisissent généralement le statut de free lance.

04

ANALYSE DES FONCTIONS SCIENTIFIQUES

HEAD OF AI FACTORY / CHIEF DATA SCIENTIST

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
150 k€	165 k€	65 k€

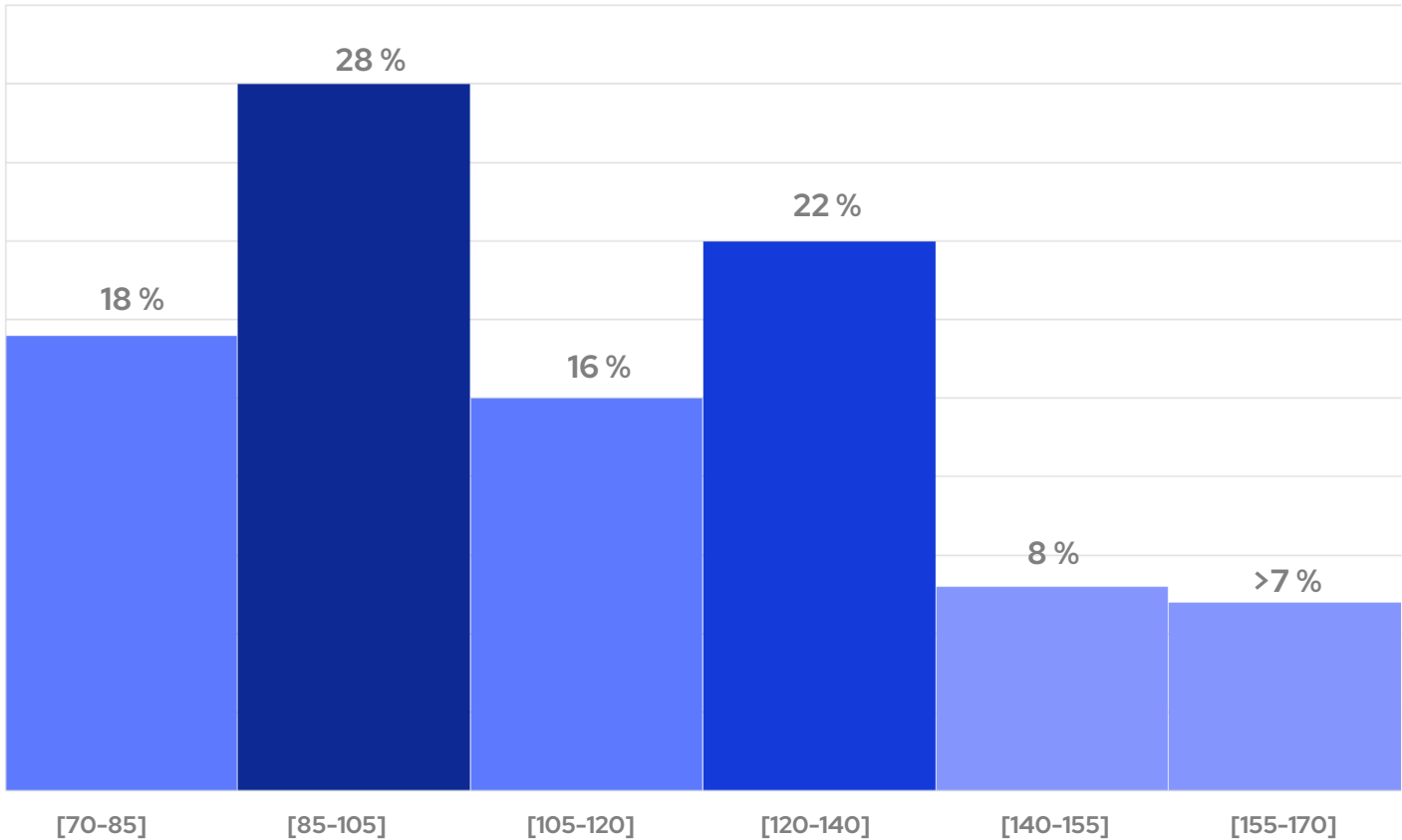
Après des années d'un certain recul de cette fonction, jugée très « R&D » et moins nécessaire aujourd'hui, on a assisté à son retour en force mais sous une forme plus « ML engineering » qui inclue désormais des compétences de (pré-)industrialisation des algorithmes (le ML Engineering, le MLOps etc.). Et parfois les compétences d'analytics engineering.

Le terme de Factory se concrétise ainsi par la capacité de ces leaders à organiser des équipes à la fois très scientifiques et capables d'assurer que leurs travaux parfois proches de la recherche se concrétisent sous la forme d'applications adoptées avec un fort taux par les métiers.

Ce cumul de compétences renchérit la fonction bien sûr, et la droite de la distribution se renforce en atteignant même des valeurs inédites particulièrement boostées par les big techs qui emploient des Talent en Europe, et par les experts GenAI (cf. aussi p 32).

MANAGER – LEAD DATA SCIENTISTS / ML ENGINEERS

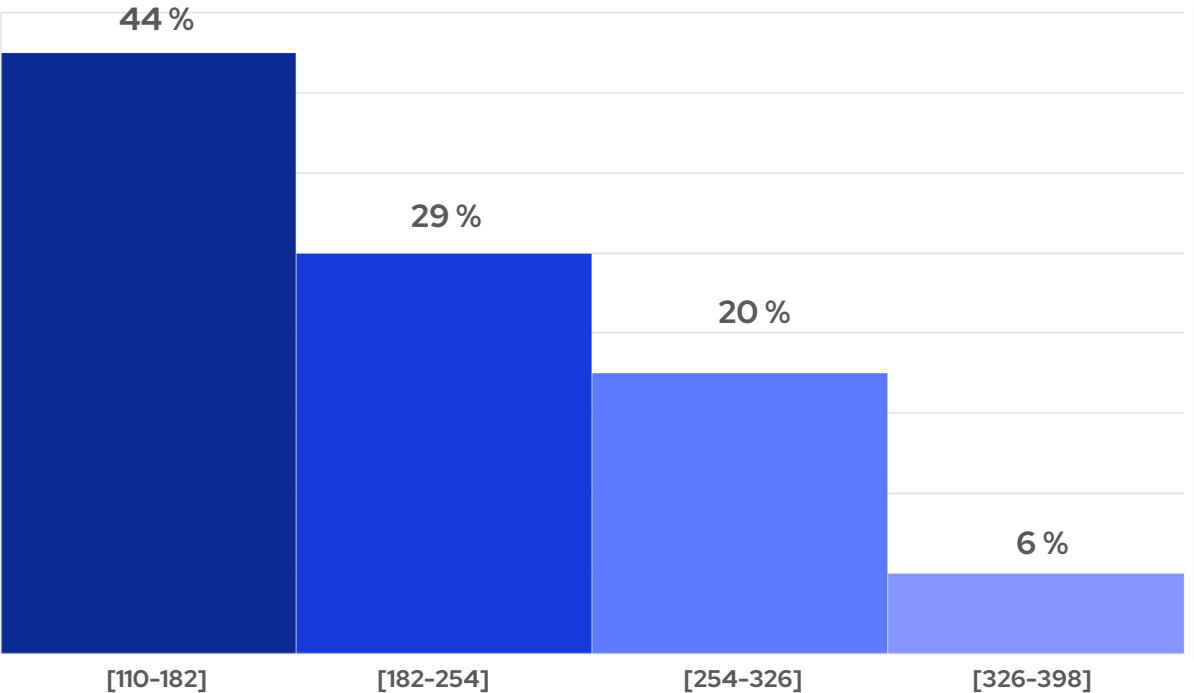
Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
110 k€	110 k€	25 k€
Mêmes commentaires que pour la fonction de head of.		

HEAD OF, MANAGERS, EXPERTS GenAI

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
220 k€	215 k€	66 k€

Il s'agit d'une population encore réduite, présente en Europe majoritairement dans les Big Techs, dans quelques scale-ups ayant levé beaucoup d'argent pour développer des modèles fondateurs (comme Mistral), ou dans quelques scale-ups pour lesquelles les algorithmes de GenAI ont un impact significatif sur leurs produits (mais pour elles il s'agit surtout de recruter ces profils).

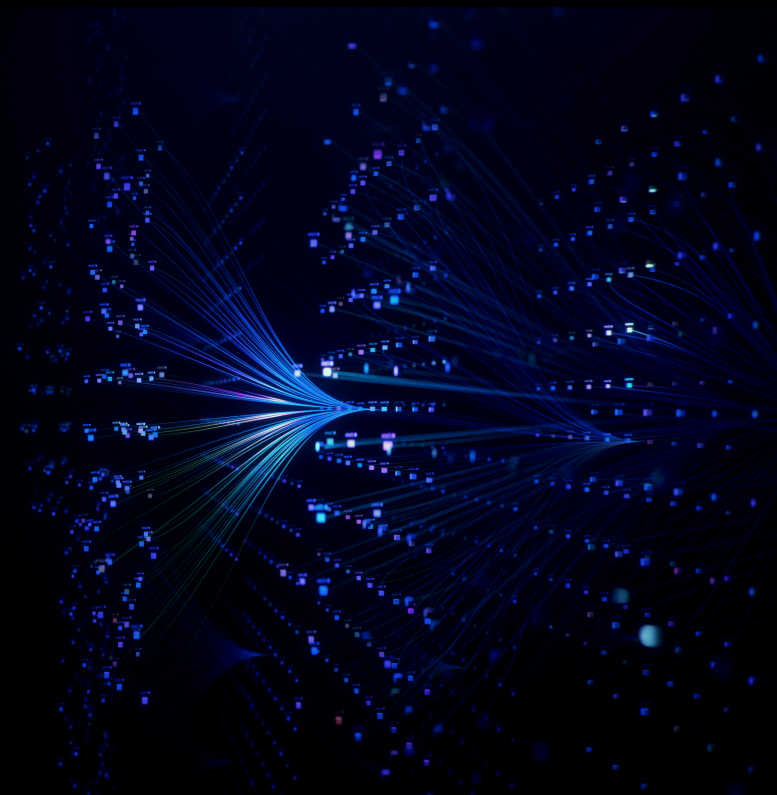
On retrouve, avec ces profils, le phénomène « Data Scientists » des années 2010-2015, alors qu'il fallait faire soi-même ses modèles.

A noter que dans les deux premières catégories de sociétés, aux salaires élevés s'ajoutent de montants importants d'intéressement au capital.

A noter aussi que les rémunérations de ces experts sont également poussés vers le haut parce que la proportion de salariés employés sur le sol français par des sociétés américaines est importante (ils sont pour autant très nettement moins payés que leurs homologues employés sur le sol US).

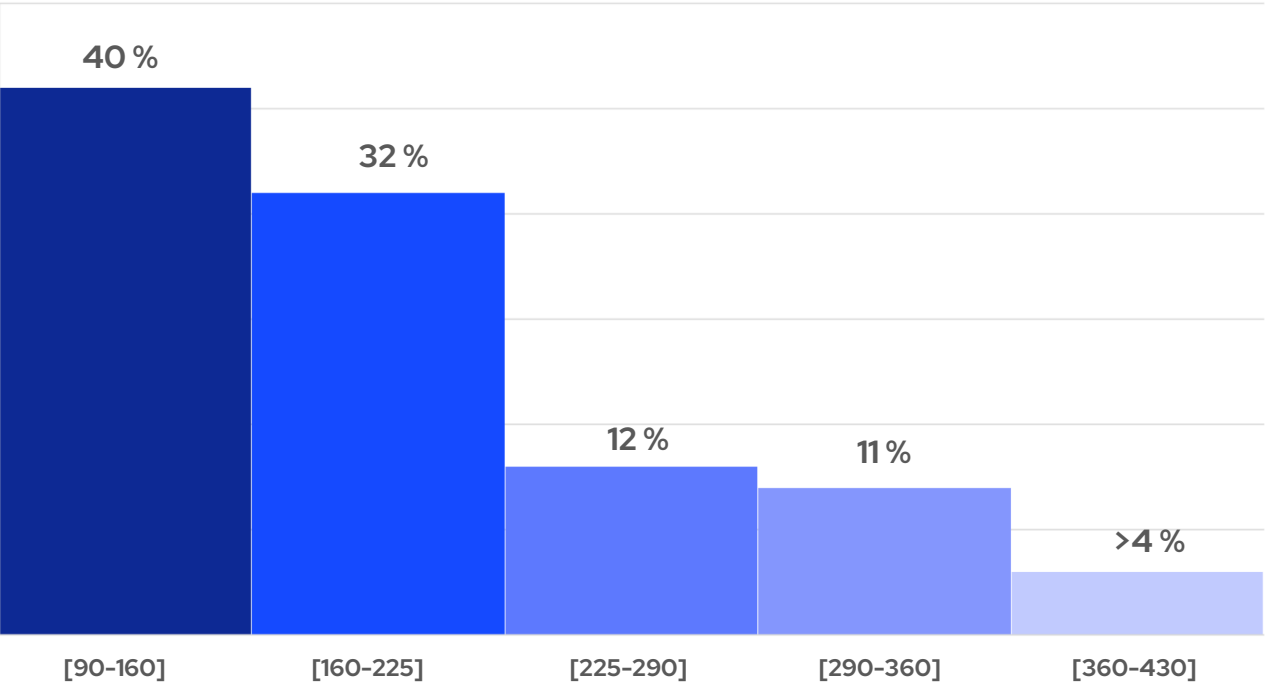
05

ANALYSE DES FONCTIONS METIERS DATA- DRIVEN



DIRECTOR INDUSTRY 4.0, SMART SUPPLY CHAIN

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
170 k€	198 k€	78 k€

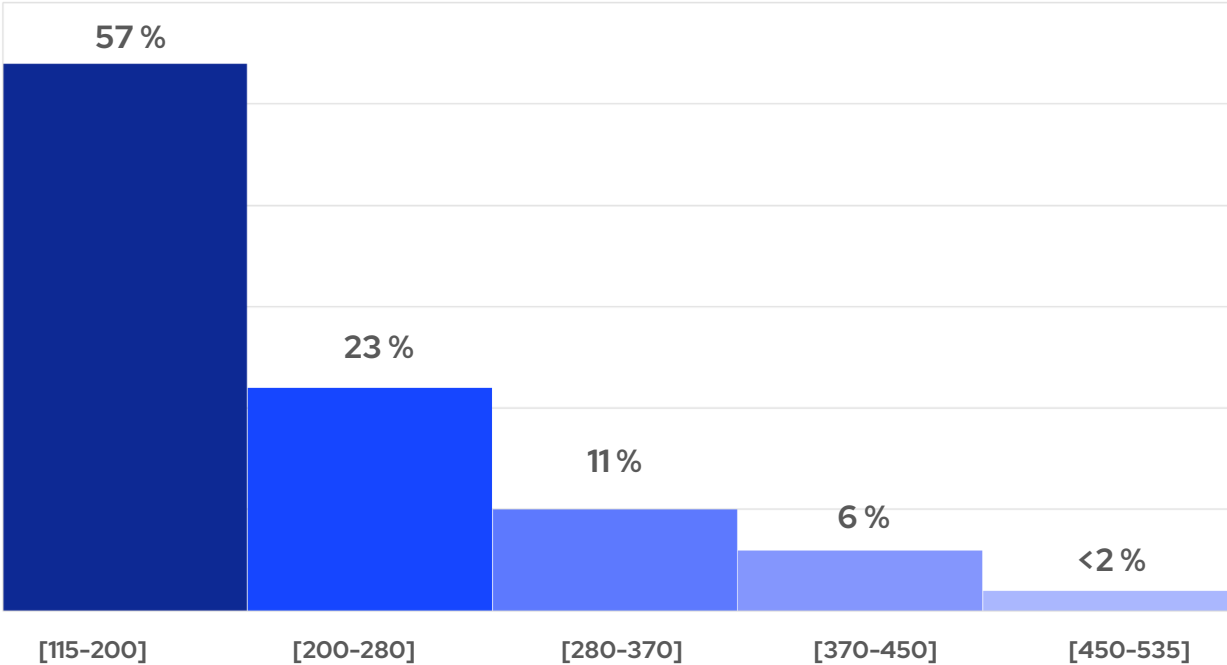
Comme d’autres fonctions métiers, celles-ci ont émergées grâce à la tech (IoT, robotique avancée, réalité augmentée, fabrication additive, systèmes cyber-physiques), et plus particulièrement grâce à la data et à l’IA analytique.

Ces Talents sont issus des fonctions traditionnelles de la production et de la supply chain et sont monté en compétence sur la transformation digitale outillée d’un côté par des grandes solutions (ERP, PLM, WMS, OMS, TMS ...), d’un autre par des approches data et IA-driven. Ils/elles travaillent en collaboration avec les Data Offices de leurs groupes pour implémenter des produits transformatifs motorisés par l’IA analytique (réduction des variabilité des processus de production, optimisation des tournées logistiques ...) et par l’IA Générative.

Elles/Ils sont très attendu(e)s en termes de compétences de leadership, leur fonction impliquant une forte capacité d’influence, le goût pour porter l’innovation, et plus largement le talent pour implémenter des transformations.

CMO, DIRECTOR DIGITAL MARKETING, CLIENT MARKETING

Salaire brut annuel (k€)



Médiane	Moyenne	Ecart type
180 k€	206 k€	86 k€

Les fonctions Marketing ne sont pas nouvelles mais ont été transformées par la technologie et plus particulièrement par la Data et l'IA tant analytique que Générative (cette dernière pouvant à nouveau révolutionner le marketing).

Et Uman Partners a été sollicité dès 2012 pour recruter celles et ceux qui ont su faire leur métier avec ces nouveaux outils permettant la personnalisation, l'automatisation, la prédiction (analyse prédictive des tendances, des comportements, des sentiments, consumer insight), l'optimisation des campagnes, l'omnicanalité, l'amélioration de l'expérience client, la génération de contenu, etc.

Ces Talents ont dû beaucoup apprendre, et contrairement aux experts décrits plus haut (industry 4.0), leur vocation n'est pas de venir augmenter les outils existants (un outil industriel), mais réellement de révolutionner leur propre métier.

On le mesure bien ici, ils ne sont pas les mieux rémunérés pour autant.

uman partners

www.uman-partners.com

[**contact@uman-partners.com**](mailto:contact@uman-partners.com)

France

42, rue Notre-Dame-des-Victoires
75002 Paris
France
+33 1 83 75 64 68
+33 1 83 75 64 69

Benelux

Boulevard Saint Michel 47
1040 Bruxelles
Belgique
+32 2 400 00 00

Dach

Am Opernplatz 14
60313 Frankfurt
Allemagne
+49 153 294 508

Iberia

Calle Rodríguez Marín nº88
28016 Madrid
Espagne
+34 616 824 254