

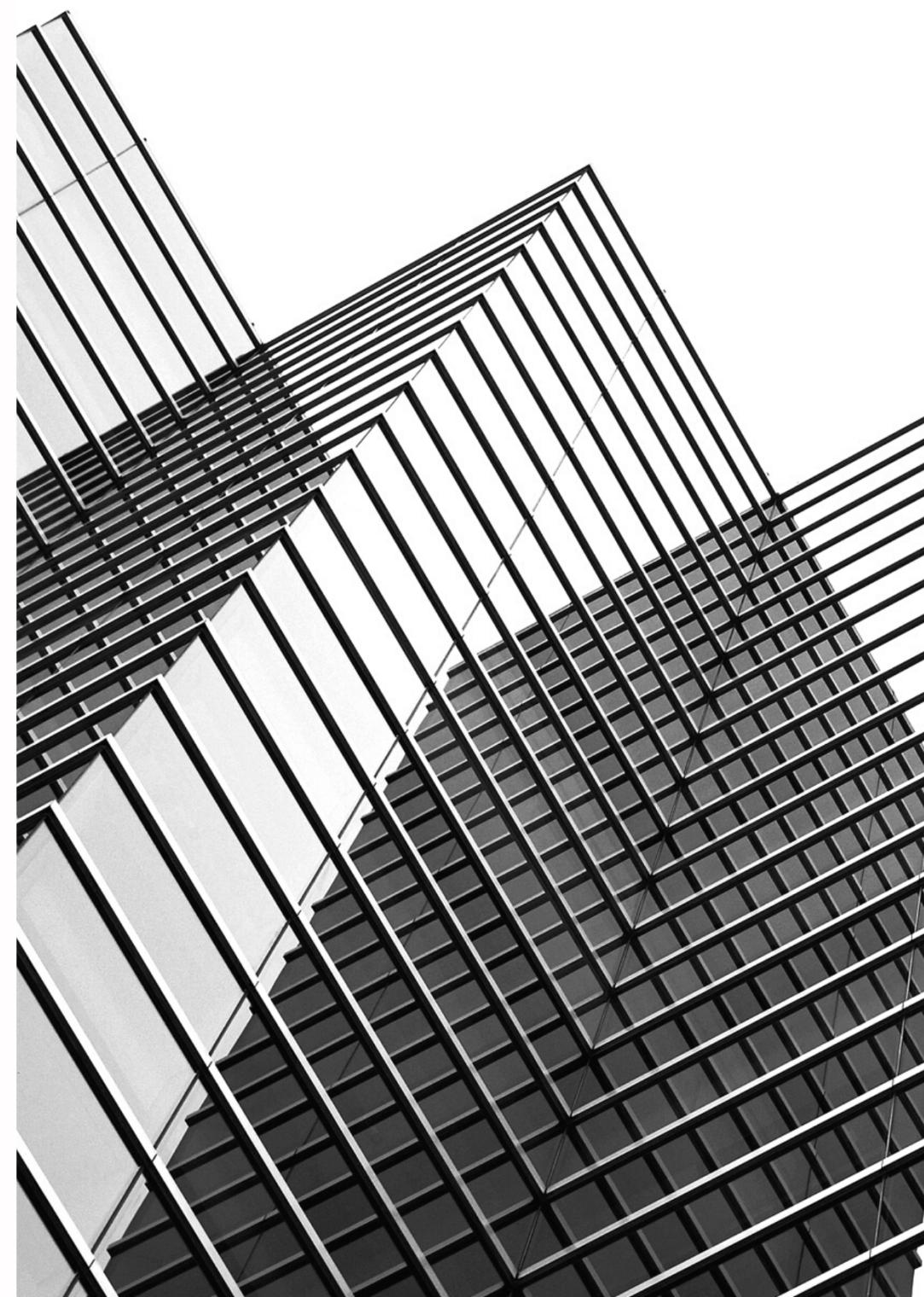
ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2020

SECOND-ŒUVRE DU
BÂTIMENT

LYON - PARIS

Wibast

COMMERCIAL - MARKETING - DIGITAL - FINANCE



INDEX

- 01 Tendances
- 02 Fonctions commerciales
- 03 Fonctions marketing
- 04 Fonctions digitales
- 05 Fonctions financières
- 06 Attentes des candidats
- 07 Contact

01

TENDANCES

Les chiffres mentionnés dans cette étude sont issus des moyennes constatées par l'intermédiaire des recrutements que nous avons effectués en 2019 ainsi que notre connaissance du marché



Clément GAUDINO

Dirigeant

Les enjeux du recrutement en France

La France, dans un contexte politico-social instable, a su maintenir le cap en termes de recrutements en 2019. **60%*** des entreprises en France ont recruté au moins un cadre. De manière générale le nombre de demandeurs d'emplois a reculé de **3%** en 2019.

La tendance 2020 s'oriente vers une stabilisation de la croissance. Moins marquée qu'en 2019, elle restera malgré tout présente.

De forts enjeux concernent les métiers du **digital** : social selling, growth hacking, SEO/SEA... Autant de notions qui deviennent incontournables pour les entreprises qui se dotent de talents qui leurs permettront d'optimiser leur présence sur le web.

En matière de recrutement, les **algorithmes** gagnent du terrain. Sans qu'ils ne soient incontournables, ils permettent aux entreprises d'automatiser tout ou partie du processus pour se concentrer sur les activités à plus fortes valeurs ajoutées.

Le secteur du second-oeuvre du bâtiment

Le secteur du BTP réalise **170 Milliards d'euros** de chiffre d'affaires, compte **1,4 millions de salariés** et **536 000 entreprises** ce qui fait de lui un acteur majeur de l'économie française.

La filière du second-oeuvre est régie par les **normes énergétiques**. Après l'impact majeur de la norme RT 2012, le secteur sera à nouveau bousculé avec la mise en place de norme RT 2020 qui ajoute la production d'énergie et l'empreinte environnementale aux aspects thermiques des bâtiments.

Les fabricants du secteur innovent sans cesse et initient des lancements de produits répondant aux nouvelles exigences réglementaires du marché. Pour ce faire, ils favorisent les recrutements de profils de Technico-commerciaux alliant une **finesse relationnelle** à une **expertise métier** (sanitaire, chauffage, climatisation, électricité...). Après un fléchissement de l'activité, la prescription devient à nouveau un enjeu important pour les entreprises qui tentent de diversifier leurs canaux de distribution.



*Source : ww.corporate.apec.fr - **Source : www.bpifrance.fr

02 FONCTIONS COMMERCIALES

80% des profils commerciaux que nous avons recrutés se démarquaient par leur connaissance avancée des réseaux de distribution professionnels indépendants et centralisés.

LYON

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur commercial	-	65 - 75	75 - 90	20 - 30%
Responsable prescription (avec management d'équipes)	-	65 - 75	75 - 80	0 - 20%
Responsable grands comptes	45 - 50	45 - 55	50 - 60	10 - 30%
Responsable service clients	45 - 55	50 - 60	60 - 65	0 - 20%
Chef des ventes	-	55 - 65	60 - 75	10 - 30%
Directeur régional	-	50 - 60	60 - 70	10 - 30%
Chargé d'affaires	40 - 45	45 - 50	50+	0 - 20%
Technico-commercial	40 - 45	45 - 55	45 - 55	10 - 35%
Prescripteur	40 - 45	45 - 55	45 - 55	0 - 20%

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur commercial	-	70 - 85	85 - 100	20 - 30%
Responsable prescription (avec management d'équipes)	-	70 - 75	75 - 85	0 - 20%
Responsable grands comptes	50 - 55	55 - 65	65 - 75	10 - 30%
Responsable service clients	50 - 55	55 - 65	65 - 75	0 - 20%
Chef des ventes	-	60 - 70	70 - 80	10 - 30%
Directeur régional	-	55 - 65	65 - 75	10 - 30%
Chargé d'affaires	40 - 45	45 - 50	50+	0 - 20%
Technico-commercial	45 - 50	50 - 55	55+	10 - 35%
Prescripteur	45 - 50	50 - 55	55+	0 - 20%

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.
Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.
La part variable inclut les bonus sur objectifs (individuels et collectifs). Elle ne concerne pas l'intéressement et la participation.

03

FONCTIONS MARKETING

Les acteurs du second-œuvre recherchent des candidats maîtrisant les grandes réglementations du secteur (RT 2020).

LYON

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur Marketing	-	75 - 85	85 - 100	10 - 20%
Responsable marketing	-	60 - 65	65 - 70	5 - 20%
Chef de groupe	45 - 55	55 - 65	65 - 70	5 - 20%
Chef de produit / Product manager	40 - 45	45 - 50	50 - 60	0 - 20%
Chef de marché	45 - 50	50 - 55	55+	0 - 20%

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur Marketing	-	80 - 90	90 - 110	10 - 20%
Responsable marketing	-	65 - 75	75 - 85	5 - 20%
Chef de groupe	50 - 55	60 - 70	70 - 85	5 - 20%
Chef de produit / Product manager	45 - 50	50 - 55	55 - 60	0 - 20%
Chef de marché	50 - 55	55 - 60	60+	0 - 20%

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.
Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.
La part variable inclut les bonus sur objectifs (individuels et collectifs). Elle ne concerne pas l'intéressement et la participation.

04 FONCTIONS DIGITALES



La thématique du digital est complexe. Au delà d'actions isolées, il convient de mettre en place une véritable stratégie mesurable dans le temps. Pour cela, les entreprises tendent à recruter des profils capables d'allier des réflexions globales à une mise en oeuvre opérationnelle.

LYON

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Community manager	35 - 40	40 - 45	45 - 50
Inbound marketing manager	35 - 45	45 - 50	50 - 55
Data protection officer	40 - 45	50 - 55	60 - 70
Chef de projet web	35 - 45	45 - 50	50 - 60
Responsable E-commerce	40 - 45	50 - 55	55 - 65
SEO/SEA manager	35 - 40	40 - 50	50 - 60
Digital content manager	35 - 45	45 - 50	45 - 60
CRM manager	40 - 45	45 - 50	50 - 65

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Community manager	40 - 45	45 - 50	50 - 55
Inbound marketing manager	40 - 45	45 - 55	55 - 60
Data protection officer	50 - 55	65 - 70	70 - 80
Chef de projet web	40 - 45	50 - 55	55 - 65
Responsable E-commerce	45 - 50	50 - 60	55 - 65
SEO/SEA manager	40 - 45	45 - 50	50 - 65
Digital content manager	40 - 45	45 - 55	50 - 65
CRM manager	40 - 45	45 - 55	55 - 70

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.
Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.
La part variable (bonus, intéressement et participation) n'est pas comprise dans la rémunération annuelle fixe brute.

05

FONCTIONS FINANCIÈRES



La maîtrise des logiciels comptables et financiers tels que SAP devient un réel avantage concurrentiel pour les candidats. Les entreprises recherchent des profils rapidement opérationnels.

LYON

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Directeur administratif et financier	-	65 - 80	80 - 100
Directeur comptable	-	55 - 70	70 - 80
Responsable du contrôle de gestion	-	60 - 70	70 - 80
Cash manager	-	55 - 65	65 - 70
Trésorier	40 - 45	50 - 55	55 - 60
Contrôleur de gestion	40 - 45	45 - 60	50 - 60
Consolideur	35 - 45	45 - 50	45 - 50
Auditeur interne	40 - 45	45 - 50	50 - 60

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Directeur administratif et financier	-	70 - 90	90 - 110
Directeur comptable	-	60 - 75	75 - 90
Responsable du contrôle de gestion	-	65 - 75	75 - 90
Cash manager	-	60 - 70	70 - 100
Trésorier	45 - 50	50 - 60	55 - 65
Contrôleur de gestion	45 - 50	50 - 60	55 - 65
Consolideur	40 - 45	45 - 55	55+
Auditeur interne	45 - 50	50 - 60	55 - 65

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.
Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.
La part variable (bonus, intéressement et participation) n'est pas comprise dans la rémunération annuelle fixe brute.

06

ATTENTES DES CANDIDATS

Durant le processus

Une fois recrutés

Un rapport d'égal à égal lors de l'entretien

Certes, l'entreprise représente l'offre et le candidat la demande. Mais dans les faits, la tendance peut s'inverser, notamment lors de la recherche de compétences pénuriques. Les candidats attachent de l'importance à ce qu'il n'y ait plus de rapport d'infériorité lors des entretiens. Au regard du caractère tendu du marché, ils auront le choix et n'hésiteront pas à s'orienter vers l'entreprise qui aura proposé les entretiens les plus équilibrés. Ils privilégieront les structures qui leur auront donné des détails au sujet de la culture de l'entreprise et de la fonction proposée.

De la réactivité lors des processus de recrutement

Depuis plusieurs années, nous constatons une tension sur le marché candidats. Les profils digitaux et commerciaux sont particulièrement concernés. 92% des candidats que nous avons recrutés sur ces fonctions en 2019 suivaient en parallèle d'autres processus de recrutement. Il est donc primordial de considérer le timing du processus comme un axe de différenciation. Il semble par ailleurs important de limiter le nombre d'entretiens afin de ne pas perdre la dynamique du process.

Une intégration préparée et cadencée

La valorisation des collaborateurs est fondamentale. Elle passe notamment par une intégration anticipée et préparée. Les candidats attendent que leurs interlocuteurs clés leur soient présentés lors du premier jour ou durant la première semaine. Un simple envoi d'email à l'équipe concernée n'est plus suffisant. Le parcours de formation initiale doit lui aussi être clair et communiqué au nouvel équipier dès son arrivée. Il sera rassuré et se sentira en confiance. Cette étape est primordiale dans la réussite d'un recrutement.



De l'autonomie

La tendance en 2019 est résolument orientée vers l'autonomie, à tous points de vue : liberté de réflexion et d'action, possibilité de travailler en home office et de gérer son temps ... Les candidats issus des fonctions liées au business comme les technico-commerciaux n'hésitent plus à demander lors des premiers entretiens si un accord de home office est en vigueur au sein de l'entreprise ou si le manager opérationnel emploie un mode de management participatif et libéré. Les entreprises se doivent d'adopter une culture plus orientée vers les résultats que sur les moyens mis en oeuvre pour y parvenir.

07

CONTACT



wibast

LYON

Siège social

1 allée Claude Debussy
69130 ÉCULLY
Tél : 04 28 29 78 86

PARIS

3 bis rue Taylor
75010 PARIS
Tél : 01 83 62 14 51



contact@wibast.com



WIBAST SASU
1, allée Claude Debussy 69130 Écully
contact@wibast.com
828 942 714 RCS Lyon