

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2021 - 2022

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 ainsi que notre connaissance du marché.



Clément GAUDINO
Dirigeant

Les enjeux du recrutement en France

2021 fût synonyme de sortie de crise COVID. Paradoxalement les impacts économiques ont été concentrés sur certains secteurs d'activités : tourisme, événementiel, restauration...

Selon les chiffres de l'INSEE, la croissance de l'économie française devrait retrouver son niveau d'avant la crise du Covid-19 et dépasser 6 % à la fin de l'année 2021. Reste à craindre une éventuelle perturbation financière en 2022 conséquence de l'instabilité de ces deux dernières années.

Les secteurs industriels et les services ont connu une année marquée par de la croissance avec un T3 et un T4 2021 dépassant toutes les attentes. Cette surperformance est à moduler et vient rattraper les pertes constatées entre mars et août 2020. Le contexte semble stable et les entreprises ont appris à faire évoluer leurs usages. Le télétravail devient pas à pas une norme admise par tous qui représente d'ailleurs aujourd'hui une attente fondamentale des candidats lors des processus de recrutement.

Nous avons observé une stagnation des recrutements dans le domaine de la banque et de l'assurance avec une recherche récurrente sur les profils intermédiaires types Chargé(e) de comptes, Responsable production / souscription.

Les services informatiques et Télécoms maintiennent une croissance forte avec une augmentation importante du recrutement de profils commerciaux. L'industrie et notamment le secteur des machines spéciales, automatismes et autres composants se démarquent par la recherche de profils mixtes technico-commerciaux avec une orientation internationale.

Le marché candidats sera tendu en 2022 tout comme en 2021. Les talents étant très sollicités, nous voyons les processus de recrutement s'accélérer. Dans le secteur des services notamment (ingénierie, conseil, ESN), les entreprises doivent porter une attention particulière à la rapidité et au dynamisme des processus de recrutement.



02 FONCTIONS COMMERCIALES

40% des groupes avec lesquels nous travaillons ont revu à la hausse les niveaux de rémunérations proposés lorsque cela était nécessaire afin de capter les meilleurs talents du marché.

FRANCE

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 de business unit	-	85 - 95	95 - 120	20 - 30%
Directeur commercial	-	75 - 85	85 - 100	20 - 30%
Directeur régional	-	60 - 70	70 - 80	10 - 20%
Responsable service clients	45 - 50	50 - 55	55 - 65	0 - 20%
Chef de zone export	45 - 50	45 - 55	50 - 60	10 - 20%
Responsable grands comptes	50 - 60	55 - 65	60 - 80	10 - 30%
Technico-commercial / Commercial	40 - 45	45 - 55	45 - 55	10 - 30%

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 de business unit	-	90 - 100	100 - 125	20 - 30%
Directeur commercial	-	80 - 100	100 - 120	20 - 30%
Directeur régional	-	65 - 75	75 - 85	10 - 20%
Responsable service clients	50 - 55	55 - 65	65 - 80	0 - 20%
Chef de zone export	45 - 55	50 - 65	60 - 70	10 - 20%
Responsable grands comptes	55 - 65	60 - 65	65 - 75	10 - 30%
Technico-commercial	45 - 50	50 - 55	55+	10 - 35%

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 groupes industriels recherchent de plus en plus de profils maîtrisant le **développement produits** capables de travailler en mode projet avec la R&D.

FRANCE

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%
Category manager	45 - 50	50 - 60	60 - 65	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%
Category manager	50 - 55	55 - 65	65 - 75	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.

FRANCE

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 SUPPORT

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.

FRANCE

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

Le télétravail, vecteur de négociations

Cette crise sanitaire sans précédent a profondément modifié les usages en termes de télétravail. Très peu utilisé il y a encore quelques années, cette tendance devient un élément clé dans le cadre des négociations. Une entreprise qui ne proposerait pas de télétravail se confronterait au risque de perdre des candidats potentiels en quête d'un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. En moyenne les entreprises proposent un à deux jours de télétravail par semaine. Ce rythme tend à devenir une norme.

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. Plus de 80% des candidats que nous avons recrutés sur ces fonctions 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 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

6 bis rue de la Garenne
69290 Saint-Genis-les-Ollières
Tél : 04 28 29 48 28



contact@wibast.com



WIBAST SASU
6 bis rue de la Garenne
69290 Saint-Genis-les-Ollières
contact@wibast.com
907 878 078 RCS Lyon