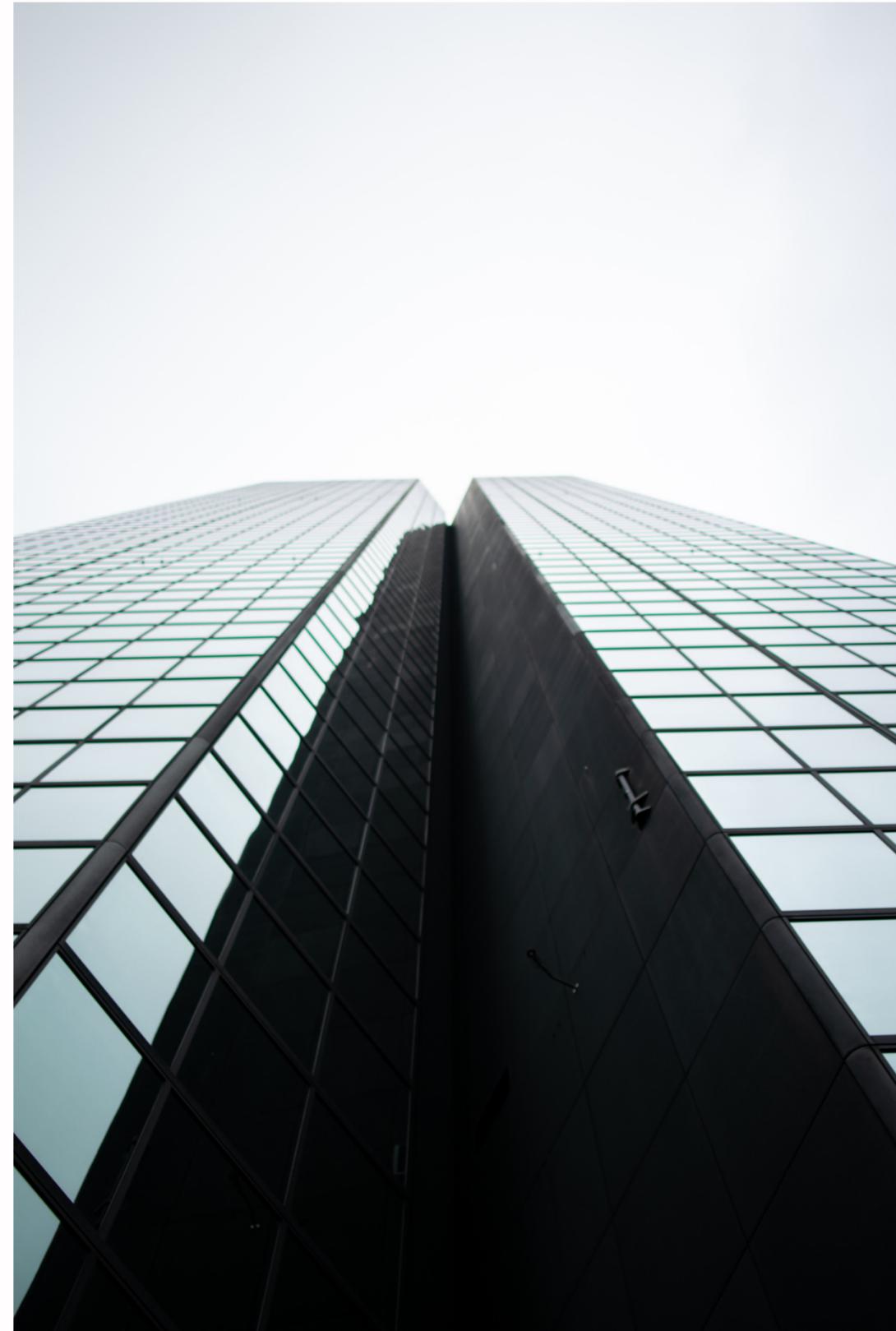


ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2022 - 2023



COMMERCIAL - MARKETING - DIGITAL - SUPPORT

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

Contre toute attente au regard du contexte sanitaire de l'année 2021 et des événements géopolitiques, 2022 fût une année extrêmement dynamique en termes de recrutements. Ce, pour plusieurs raisons :

Une forte tendance aux changements de carrière

La France comptabilise 2 800 000 démissions au cours de l'année 2022 (Source : DARES). Plusieurs phénomènes sous-tendent ce chiffre. Une volonté de certains cadres de s'orienter vers de nouveaux métiers leur offrant plus de sens, un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle ou encore une volonté de quitter les structures guidées par des prises de décisions fondées sur des éléments financiers. Sans entrer dans la caricature, il est important de considérer sérieusement cette tendance afin de ne pas perdre de précieux collaborateurs.

Une offre parfois supérieure à la demande

Plus de 58% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs (BMO Pôle emploi). Ceci, pour une raison simple : les candidats sur certaines fonctions ont le choix. Il ne suffit plus de poster une annonce pour trouver le candidat idéal. Il faut l'approcher, lui offrir toutes les informations nécessaires qui lui permettront de prendre sa décision. Cette tendance s'est notamment vérifiée sur les fonctions commerciales issues d'environnements techniques comme les biens d'équipement ou l'instrumentation.



Un changement de paradigme pour les entreprises

Les entreprises doivent, depuis la sortie du Covid, veiller à proposer un équilibre entre télétravail et présence sur site, maîtriser les augmentations de salaires au regard de l'inflation, proposer une politique RSE engageante aux yeux de ses collaborateurs. Tous ses aspects n'étaient que peu considérés il y a encore 3 ans. Les entreprises n'ont pas d'autre choix que de s'adapter. Mais n'oublions pas que ces évolutions politiques et parfois structurelles mettent du temps à se mettre en place.

Il est peu probable que ces tendances de fond évoluent en 2023 malgré une baisse certaine du volume de recrutements liée aux différentes augmentations de matières premières et donc une diminution des investissements de la part des entreprises.

02

FONCTIONS COMMERCIALES



70% des entreprises avec lesquelles nous travaillons ont du adapter le package proposé en fonction des attentes des candidats recrutés.

RÉGIONS

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 - 90	85 - 100	20 - 30%
Directeur régional	-	60 - 75	70 - 80	10 - 20%
Responsable service clients	45 - 50	50 - 55	55 - 65	0 - 20%
Chef de zone export	45 - 50	45 - 55	50 - 65	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



Dans le secteur de la santé ou de la chimie, la tendance est au profit de profils hybrides : première partie de carrière sur des fonctions en R&D puis évolution vers une fonction marketing.

RÉGIONS

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



Beaucoup de PME créent des postes en SEO afin de renforcer leur présence sur Internet.

RÉGIONS

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



Les contrôleurs de gestion s'orientent de plus en plus vers des rôles de véritables business partners capables d'accompagner leurs managers opérationnels.

RÉGIONS

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
Directeur des ressources humaines	-	65 - 75	80 - 90
Directeur juridique	-	60 - 65	70 - 75
Responsable ressources humaines	40 - 45	50 - 55	55 - 60
Contrôleur de gestion	40 - 45	45 - 60	50 - 60
Responsable paie	40 - 45	45 - 55	50 - 70
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
Directeur des ressources humaines	-	75 - 85	80 - 100
Directeur juridique	-	65 - 75	70 - 85
Responsable ressources humaines	45 - 50	50 - 60	55 - 65
Contrôleur de gestion	45 - 50	50 - 60	55 - 65
Responsable paie	40 - 45	50 - 60	60+
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, un avantage considéré comme acquis par les candidats

Depuis le début de l'année 2022, le télétravail est considéré comme un avantage standard proposé par les entreprises. Lorsque cela représentait un élément de négociation il y a encore peu de temps, cela représente aujourd'hui une norme. La plupart des entreprises proposent en moyenne 2 jours de home office par semaine ce qui semble être l'équilibre le plus optimal pour les employeurs et les salariés.

Les candidats souhaitent être séduits par leur futur employeur

Loin est le temps où les entreprises imposaient leurs conditions, "Chez nous cela passe comme ça". Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Compte tenu de la rareté des profils, les candidats dictent leurs envies, influencent les niveaux de rémunération proposés et imposent certaines conditions. Les ressources humaines doivent donc composer entre les exigences des opérationnels, la politique RH historique de l'entreprise et les nouvelles attentes des candidats.

Une nouvelle génération qui casse les codes historiques

Les nouvelles générations qui arrivent sur le marché n'ont pas le même rapport à l'entreprise que les générations précédentes. La valeur travail est totalement remise en question. C'est un fait, et c'est à nous de nous adapter. Pour les attirer, il est important de leur montrer du sens, des valeurs sociales et écologiques fortes. Ils seront plus attirés parfois par la l'engagement RSE du groupe que par le secteur d'activité en lui même.



De l'autonomie

Les fonctions support au même titre que les fonctions commerciales ont des attentes importantes en termes d'autonomie et de liberté d'action. Les candidats souhaitent être en capacité de prendre des décisions importantes qui influenceront la vie de l'entreprise. Ils ne souhaitent plus être de simples exécutants répondant aux exigences d'un board. Sans parler de profond changement, il est important de souligner cette tendance qui pourrait bousculer les structures internationales souvent très hiérarchisées.

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