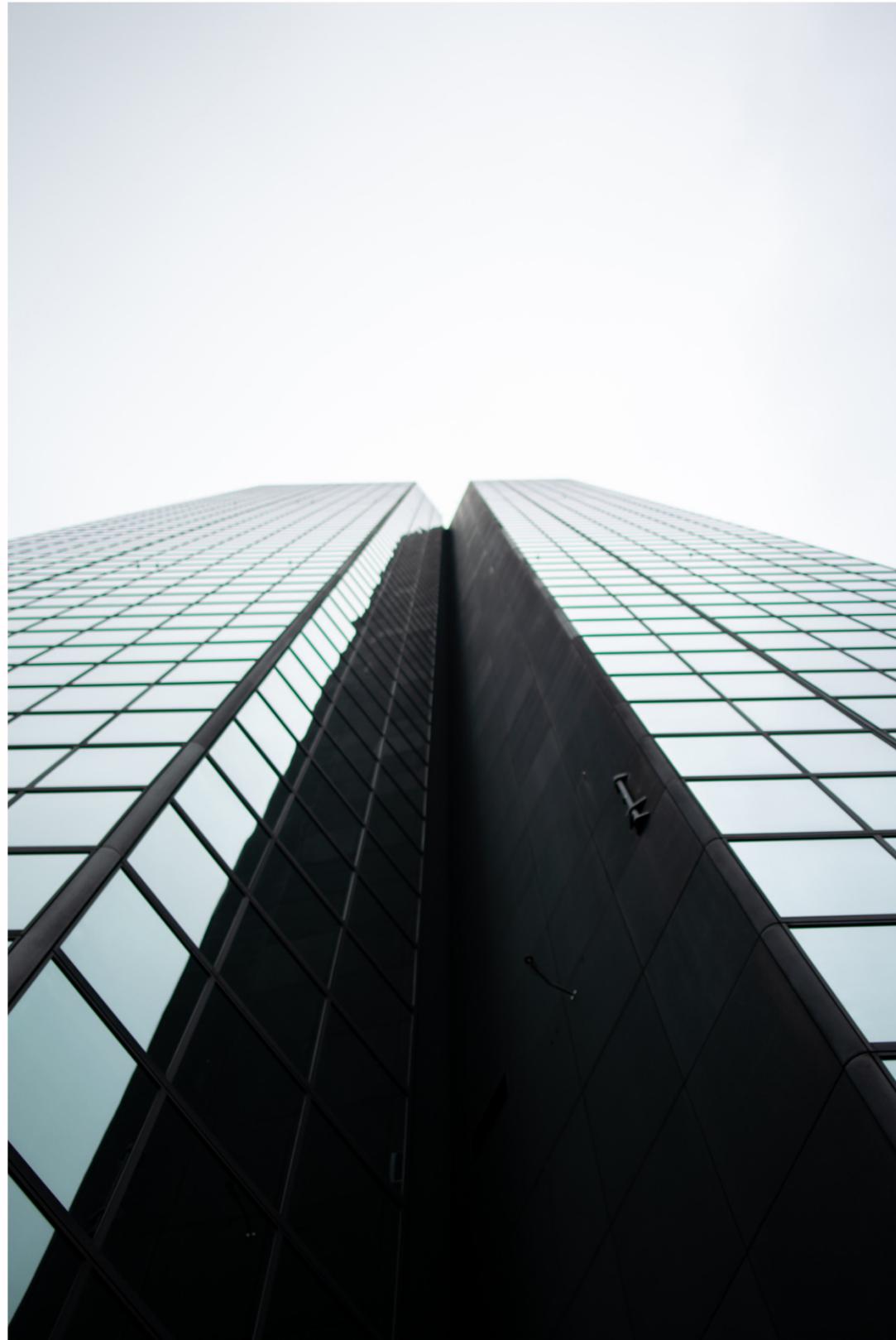


# ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2024



COMMERCIAL - MARKETING - DIGITAL - SUPPORT

# INDEX

- 01 Tendances
- 02 Fonctions commerciales
- 03 Fonctions marketing
- 04 Fonctions digitales
- 05 Fonctions support
- 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 @ Wibast**

**Les enjeux du recrutement en France**

L'année 2023 a été particulièrement bousculée par un contexte géopolitique tendu impactant l'inflation et certains marchés tels que l'immobilier ou le bâtiment. Néanmoins, les entreprises ont maintenu un volume de recrutement important de cadres et de managers traduisant une activité encore soutenue.

### **Une pénurie de profils de manière générale**

Environ 300 000 cadres ont été recrutés en France en 2023 malgré un contexte de crise inflationniste. Néanmoins, il a été difficile de trouver de bons profils au regard de la tension du marché candidats notamment sur les fonctions financières telles que les actuaires. Les candidats étant très sollicités, ont tendance à s'orienter vers les entreprises les plus attractives en termes de salaire, de qualité de vie au travail ou d'efficacité de la politique RSE.

### **Un assouplissement des processus de recrutement**

Seules 56% des entreprises demandent encore une lettre de motivation aux candidats. Plus largement, la tendance est à la diminution du nombre d'entretiens et donc du timing du processus. Ce, pour augmenter les chances de capter les meilleurs profils du marché et de booster la marque employeur qui devient un élément clé au regard de la concurrence. Les candidats suivent en moyenne 2 à 3 processus de recrutement en parallèle. L'employeur le plus réactif augmentera drastiquement ses chances de réussite.

### **Le télétravail : de l'avantage au standard.**

64% des cadres travaillent au moins un jour par semaine en home office. Le télétravail qui était il y a encore quelques années considéré comme un avantage offert par les entreprises, est devenu un standard pour les candidats. Les entreprises industrielles souhaitant pousser la collaboration entre les équipes production, commerciales et support souffrent de cette tendance et sont dans l'obligation de s'adapter et de trouver des alternatives. Les fonctions commerciales en télétravail total sont particulièrement convoitées par les candidats les plus autonomes.



# 02

## FONCTIONS COMMERCIALES



30% des entreprises avec lesquelles nous travaillons ont du revoir à la hausse le budget prévu au lancement du recrutement.

### 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 - 110	20 - 30%
Directeur régional	-	60 - 75	70 - 85	10 - 25%
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 - 130	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 - 75	10 - 20%
Responsable grands comptes	55 - 65	60 - 65	65 - 90	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



De plus en plus de PME intègrent les fonctions digitales

## 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 - 55	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 - 65
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

### Une marque employeur efficace

Avoir un simple site carrière ne suffit plus. Afin d'attirer les meilleurs profils, les entreprises doivent investir sur leur marque employeur : orienter les communications sur les réseaux sociaux vers les salariés, optimiser leur site carrière, prêter une attention particulière au onboarding et à la culture managériale en interne, se préoccuper de l'équilibre de ses salariés, de la charge de travail, du timing des processus de recrutement, du travail collaboratif ...

### Des perspectives de carrière

Qu'elles soient verticales ou transversales, il est fondamental d'offrir de la visibilité à ses futurs salariés. Les nouvelles générations estiment qu'un cycle de 3 ans est concluant, il est par conséquent nécessaire de s'interroger, avant même l'intégration du candidat, des perspectives qui lui seront offertes à moyen terme au risque de passer à côté d'un bon recrutement.

### Une politique managériale collaborative

Qu'il s'agissent des fonctions commerciales, ou des fonctions support, une tendance est marquée par la relation que le futur collaborateur va entretenir avec son manager. La plupart attendent un accompagnement de proximité structuré qui leur permettra de rapidement monter en compétences. L'aspect relationnel est aussi fondamental. Il est donc décisif pour certaines organisations de former les managers de manière régulière.

### Un diminution des déplacements

Alors qu'à l'époque, les commerciaux étaient habitués à se déplacer la majeure partie de la semaine, aujourd'hui la mode est bien différente. Les entreprises qui proposent de larges secteurs se voient souvent confrontés à des refus notamment des nouvelles générations qui ne souhaitent plus passer leur temps sur la route. Il en est de même à l'export. Voir des clients oui, mais de manière ponctuelle sans que cela n'ait un impact sur l'équilibre vie professionnelle et personnelle. Cet enjeu demande aux entreprises de s'adapter et pour certaine de recruter de nouveaux commerciaux pour diminuer la taille des secteurs.



# 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](mailto:contact@wibast.com)



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