

Enquête sur les salaires du secteur
de la consommation en France 2016

Que valez-vous?





Enquête sur les salaires du secteur de la consommation en France 2016

Bienvenue dans l'étude réalisée par Nigel Wright Group sur les salaires dans le secteur français de la consommation en 2016. Cette étude a été spécialement conçue pour vous fournir des informations sur les salaires perçus par les professionnels de ce secteur. Nigel Wright Group s'est bâti une solide réputation dans le secteur de la consommation en Europe avec la prestation d'un service de recrutement de grande qualité basé sur ses connaissances sectorielles. Nous considérons qu'il est important de continuer à vous apporter des informations pertinentes et utiles dont vous pouvez tirer parti sous un format accessible.

Les données du présent sondage ont été recueillies auprès de 1 000 personnes qui ont répondu à notre questionnaire en ligne au premier trimestre 2016 et sont complétées par des informations en provenance de notre vaste base de données candidats.

L'enquête couvre un échantillon de participants présentant le profil suivant:

- Sous-secteur de la consommation : Nourriture et boissons Santé et beauté Électronique grand public Bricolage Mode et habillement Produits ménagers Produits de luxe Produits pharmaceutiques en vente libre Loisirs et divertissements Médias et édition Vente au détail et commerce électronique et Voyages;
- Homme 76% Femme 24%;
- Âge moyen 39;
- 83% ont fait des études supérieures;
- 17% des personnes interrogées travaillent pour leur employeur actuel depuis moins d'un an; 19 % pour l'intervalle entre un et deux ans 35 % pour l'intervalle entre trois et cinq ans 19 % pour l'intervalle entre six et dix ans et 10 % au-delà de onze ans.

Les trois premières parties de l'enquête se concentrent sur des points d'intérêt général comme les niveaux de satisfaction la motivation des participants à changer de travail ainsi que les comportements vis-à-vis des pénuries de main d'œuvre et les qualités requises pour réussir dans le secteur. Elles sont suivies par des analyses salariales spécifiques à chaque domaine.

Pour obtenir de plus amples informations ou pour demander des conseils n'hésitez pas à vous adresser au consultant spécialiste de votre discipline en appelant le +33 1 7673 2980. Pour plus d'informations sur nos services veuillez visiter le site www.nigelwright.com.



Contenu

1	Indicateurs qualitatifs	06
1.1	Satisfaction professionnelle par niveau de responsabilité	06
1.2	Satisfaction professionnelle par discipline	07
1.3	Facteurs influençant un changement de poste	08
1.4	Méthodes employées pour chercher un nouveau poste	09
2	Salaires avantages et primes	10
2.1	Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par niveau	11
2.2	Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par discipline	12
2.3	Importance des avantages dans la rémunération globale	13
2.4	Importance des avantages dans la rémunération globale en fonction du sexe	14
2.5	Droit à des primes et des avantages	15
2.6	Taux des primes reçues et attendues	16
3	Compétences et comportements	17
3.1	Pénuries de compétence	18
3.2	Qualités requises pour réussir	19
4	Analyse des salaires en fonction des disciplines	20
4.1	Direction Générale	21
4.2	Marketing	22
4.3	Commercial	23
4.4	Opérations	24
5.	Informations de contact	25



Respondent's Profile



76%

HOMME



24%

FEMME

Âge moyen: **39**



83%

ont fait des études
supérieures

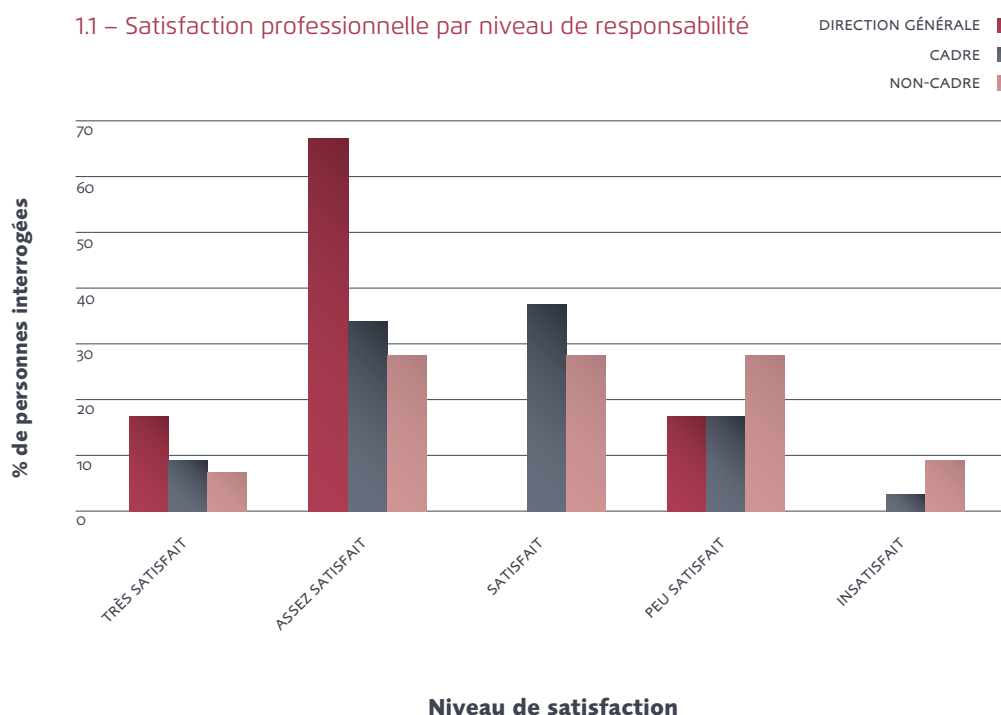


1. Indicateurs qualitatifs

1.1 Satisfaction professionnelle par niveau de responsabilité

Nous avons demandé aux personnes interrogées d'attribuer une note de 1 à 5 à leur niveau de satisfaction professionnelle:

- 1 = Très satisfait
- 2 = Assez satisfait
- 3 = Satisfait
- 4 = Peu satisfait
- 5 = Insatisfait



Les résultats montrent que dans l'ensemble les salariés français sont assez satisfaits malgré des variations entre les niveaux de satisfaction. À chaque niveau des organisations plus de 80 % des personnes interrogées se disent satisfaites ou très satisfaites ce qui est encourageant pour les professionnels et les dirigeants RH. Le défi consiste à identifier les causes de l'insatisfaction du personnel non-dirigeant et ce qui peut être mis en œuvre pour changer cela tout en veillant à ce que le niveau de satisfaction du personnel restant soit préservé.



1.2 Satisfaction professionnelle par discipline

Nous avons demandé aux personnes interrogées d'attribuer une note de 1 à 5 à leur niveau de satisfaction professionnelle:

- 1** = Très satisfait
- 2** = Assez satisfait
- 3** = Satisfait
- 4** = Peu satisfait
- 5** = Insatisfait

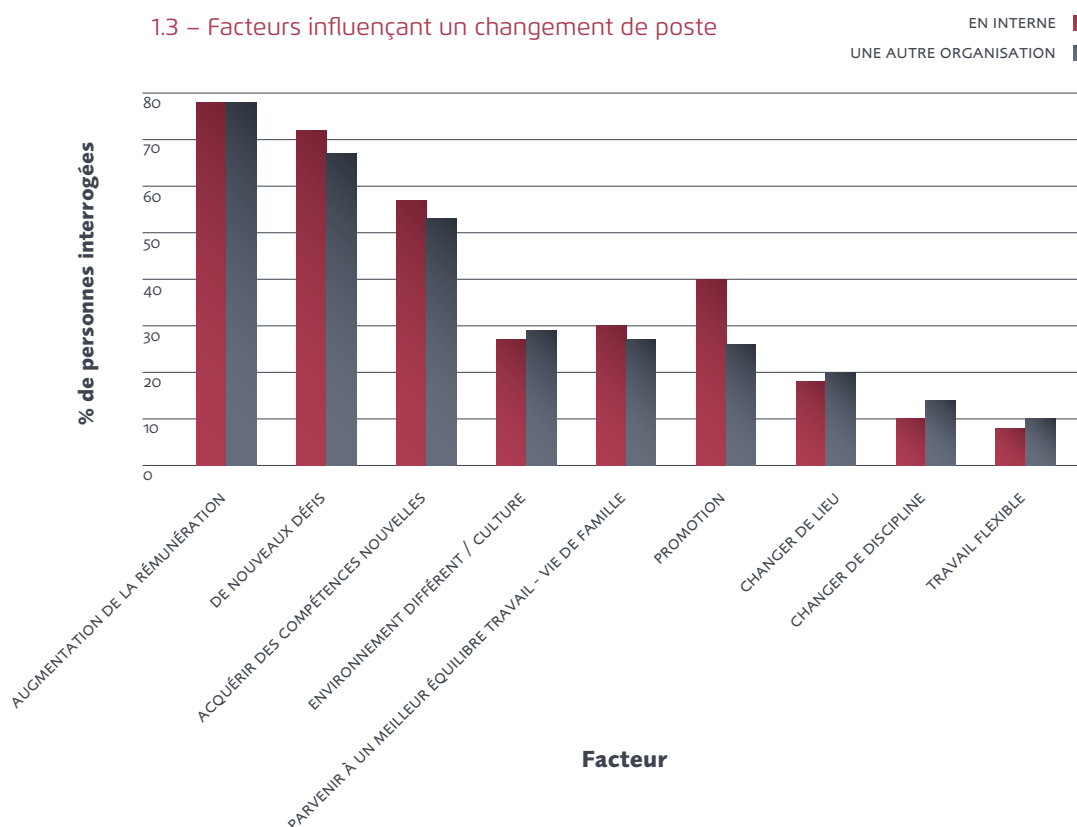
1.2 – Satisfaction professionnelle par discipline



Ceux qui travaillent au niveau opérationnel avaient cependant tendance à se montrer en peu plus satisfaits que leurs collègues de la vente et du marketing.



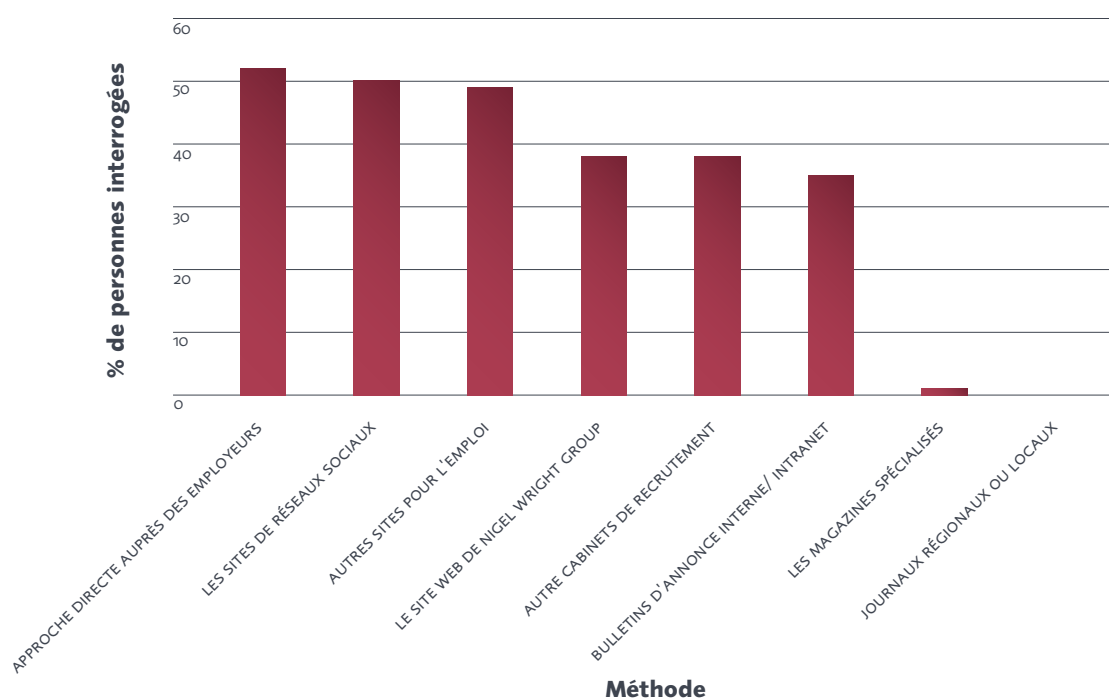
1.3 Facteurs influençant un changement de poste



Nous avons demandé aux personnes interrogées de choisir les trois facteurs les plus susceptibles de les faire changer d'emploi au sein de leur entreprise actuelle (en interne) et pour entrer dans une autre organisation (externe). Bien que l'aspect financier joue un rôle important dans le secteur de la consommation la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et de vivre de nouveaux défis constituent des arguments convaincants pour les employés à la recherche de nouvelles opportunités de carrière. Obtenir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue également une motivation croissante pour les personnes actuellement en recherche d'emploi.

1.4 Méthodes employées pour chercher un nouveau poste

1.4 – Méthodes employées pour chercher un nouveau poste



Nous avons demandé aux personnes interrogées de sélectionner les méthodes auxquelles elles auraient recours pour chercher un nouveau poste. Les personnes travaillant dans le secteur français de la consommation complètent les méthodes de recherche traditionnelles telles que les agences de recrutement par les sites de recherche de CV et les réseaux sociaux ainsi que par des candidatures spontanées auprès des employeurs potentiels. En France les chercheurs d'emploi se tournent de plus en plus vers les sites de réseaux sociaux qu'ils consultent pour identifier les possibilités d'emplois.

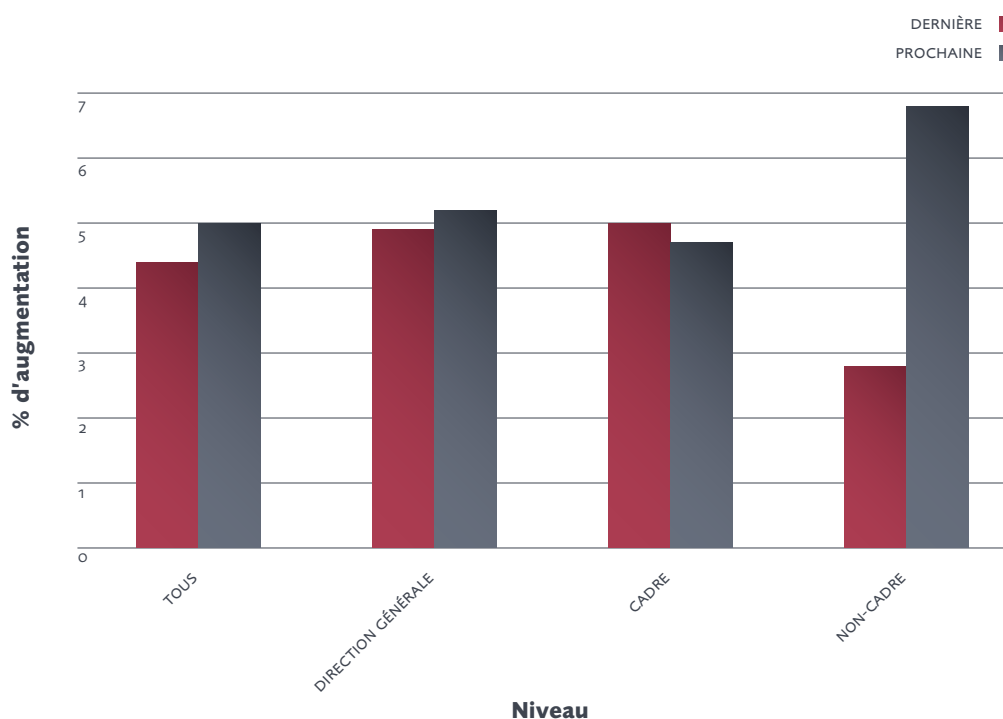


Enquête sur les salaires du secteur
de la consommation en France 2016

Salaires avantages et primes

2.1 Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par poste

2.1 – Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par poste

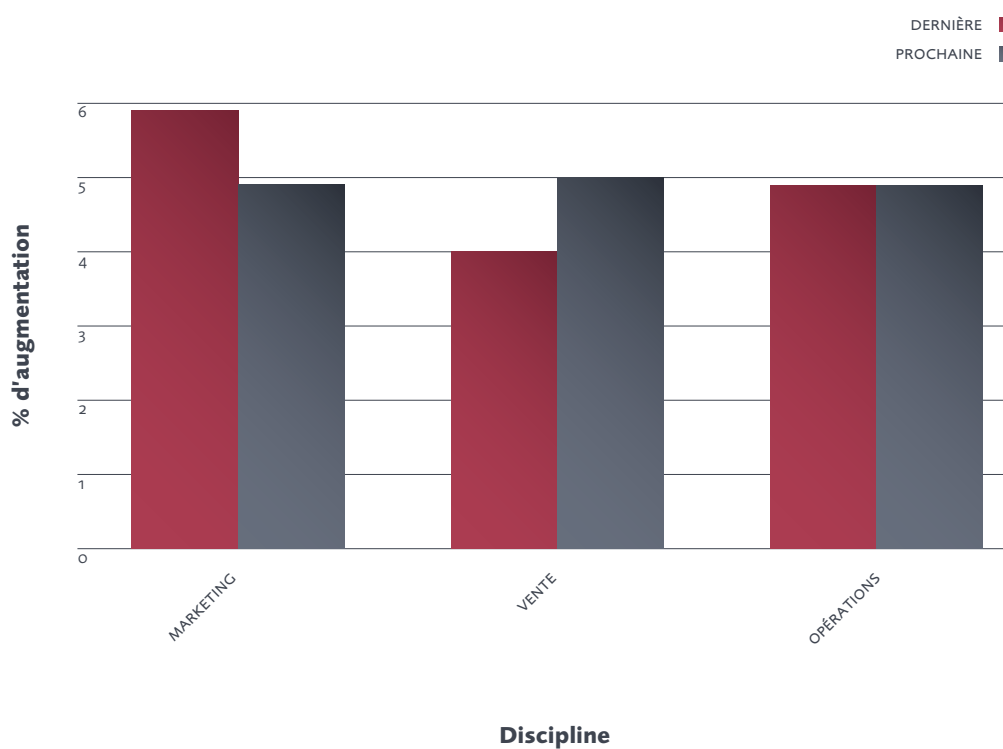


Lors de leur dernière révision salariale les personnes interrogées ont reçu en moyenne une augmentation de 4,4 %. Cette année les perspectives de croissance sont encourageantes à tous les niveaux. Qu'il s'agisse de la direction des responsables ou des employés tous prévoient une croissance supérieure à 4 % lors de leur prochain bilan.



2.2 Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par discipline

2.2 – Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par discipline

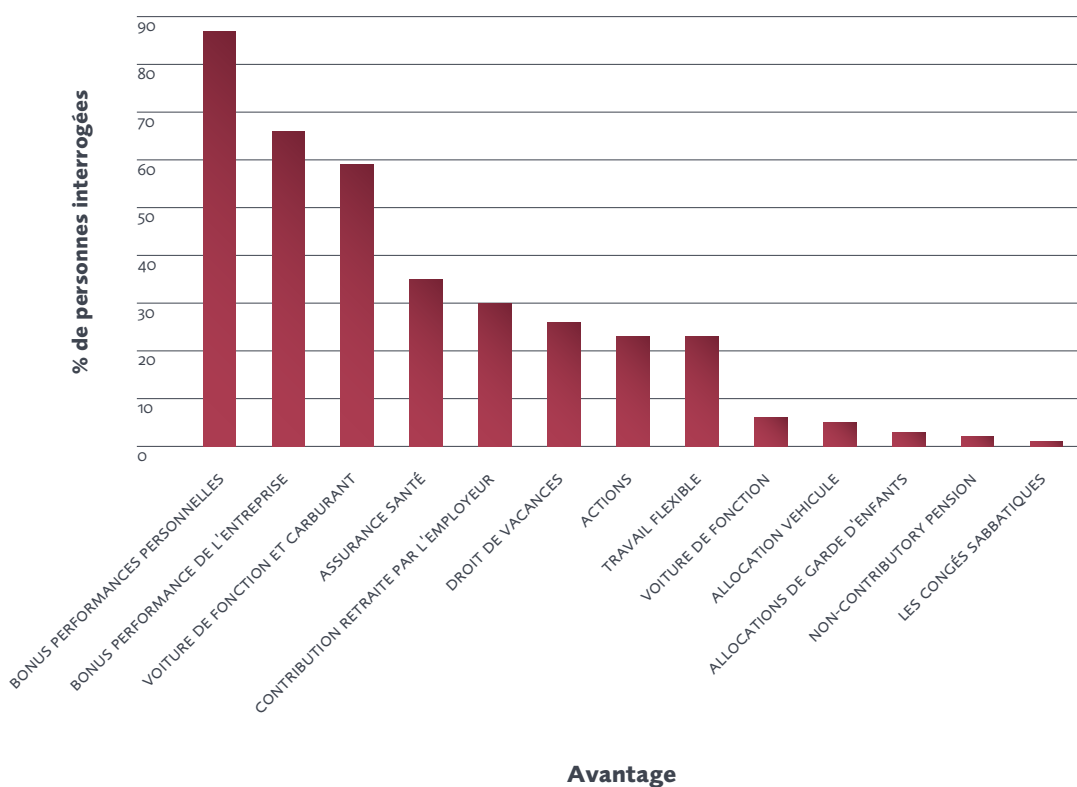


Si l'on analyse les augmentations de salaire par domaine, les personnes qui occupent des postes opérationnels et ventes affichent généralement un taux légèrement inférieur à celui des personnes travaillant aux marketing.



2.3 Importance des avantages dans la rémunération globale

2.3 – Importance des avantages dans la rémunération globale

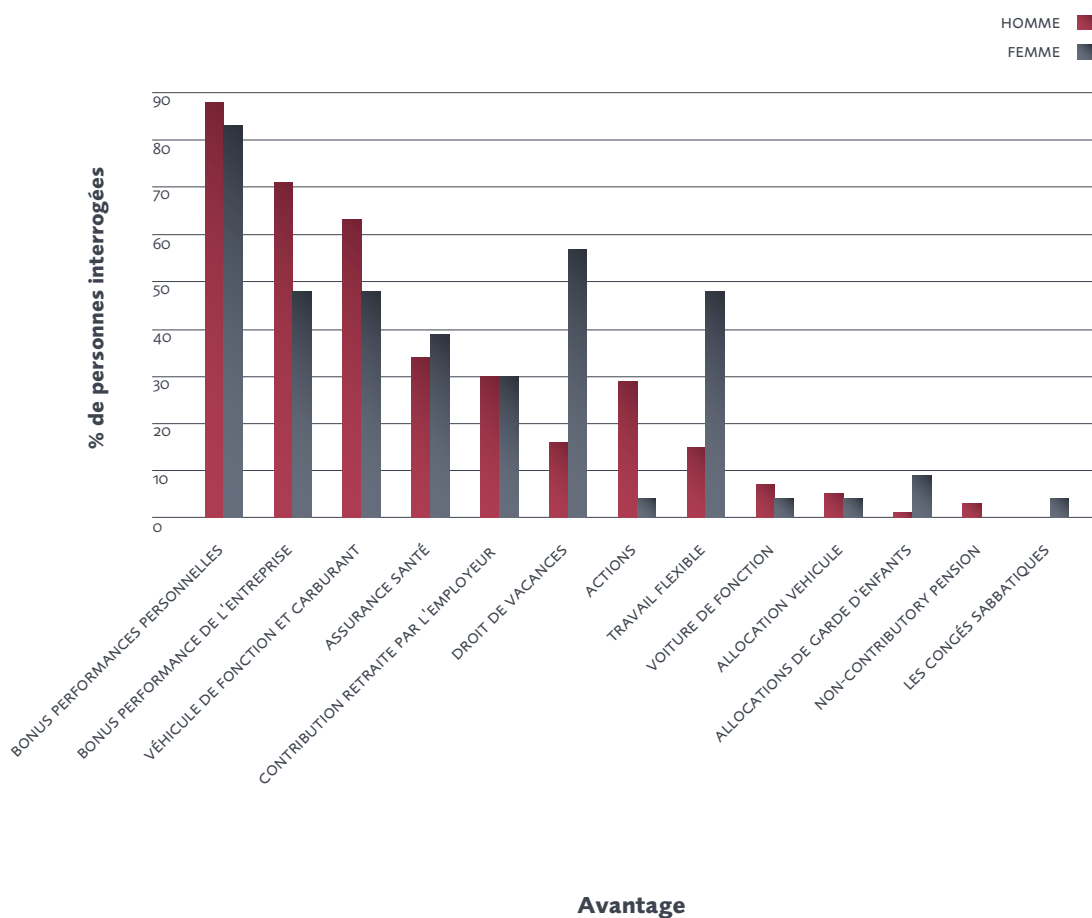


Les personnes interrogées estiment que les trois avantages les plus importants reçus dans le cadre de leur rémunération globale sont la prime de performance personnelle (87%) la prime de performance entreprise (66%) et le véhicule de fonction (59%). La couverture médicale (35%) est très appréciée elle aussi.



2.4 Importance des avantages dans la rémunération globale en fonction du sexe

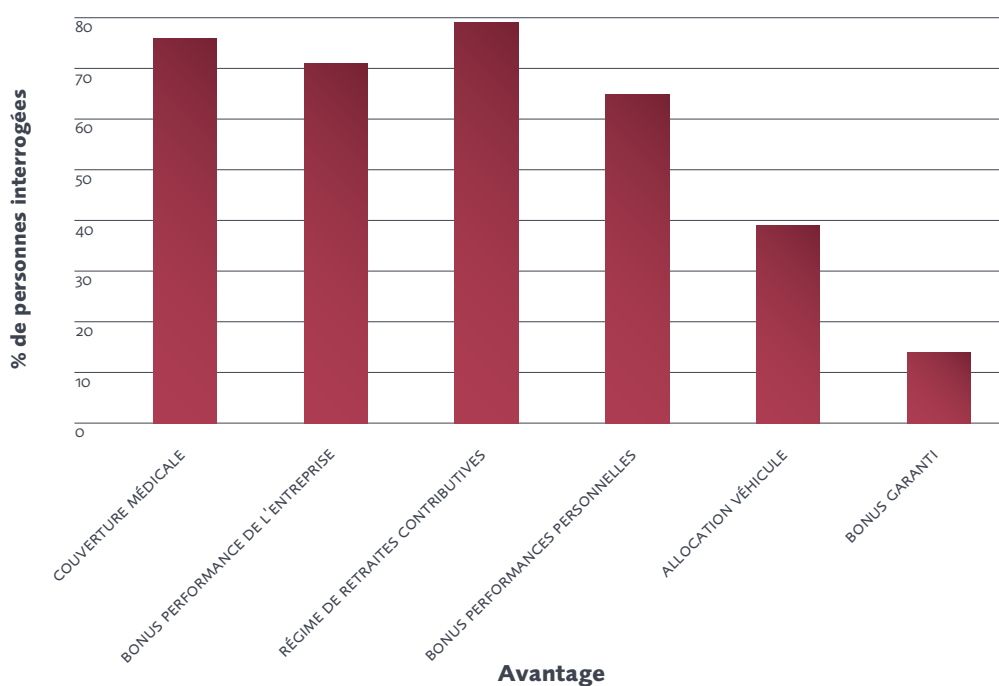
2.4 – Importance des avantages dans la rémunération globale en fonction du sexe



Pour les hommes et les femmes une prime individuelle est considérée comme l'avantage le plus important d'une enveloppe salariale globale. Les hommes ont tendance à apprécier les indemnités de déplacement et considèrent les options sur action comme des éléments importants de leur programme d'avantages sociaux. Quant aux femmes elles privilégient les horaires de travail flexibles et la droit de vacances.

2.5 Droit à des primes et des avantages

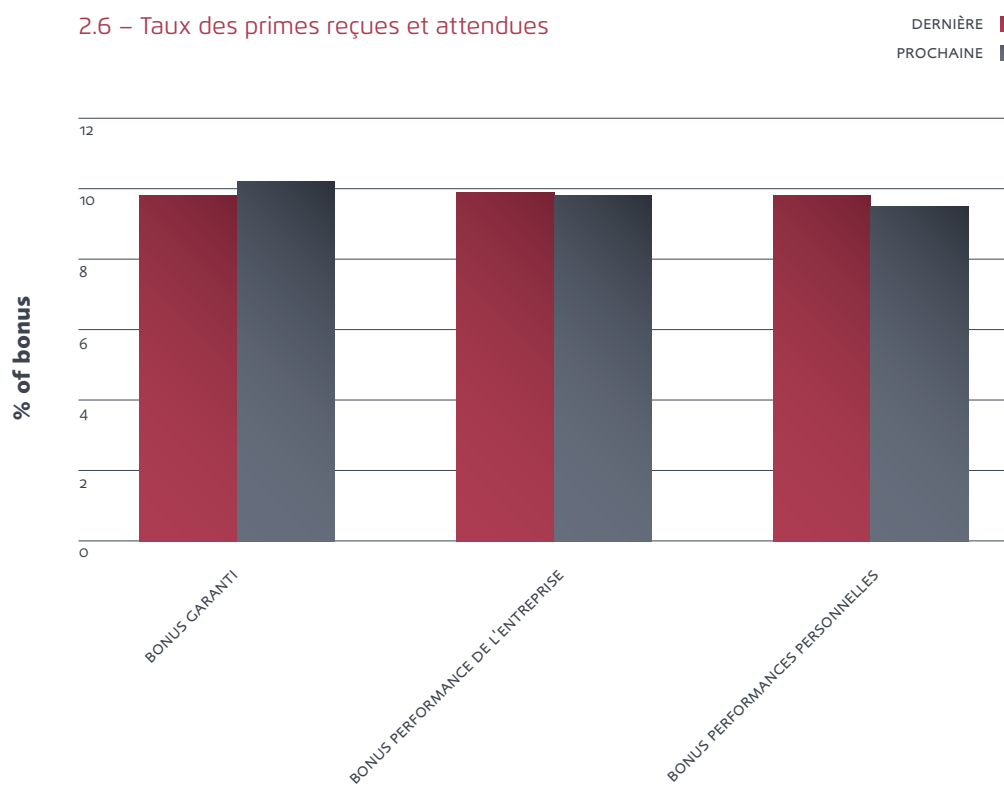
2.5 – Droit à des primes et des avantages



Dans l'ensemble 80 % des participants bénéficient sous une forme ou une autre d'un avantage ou d'une gratification. Les plus courants sont les soins de santé (76 %) une prime liée aux performances de l'entreprise (71 %) et un régime de retraites contributives (70%).



2.6 Taux des primes reçues et attendues



En moyenne la prime reçue par les participants l'année dernière se montait à 9.8 %.



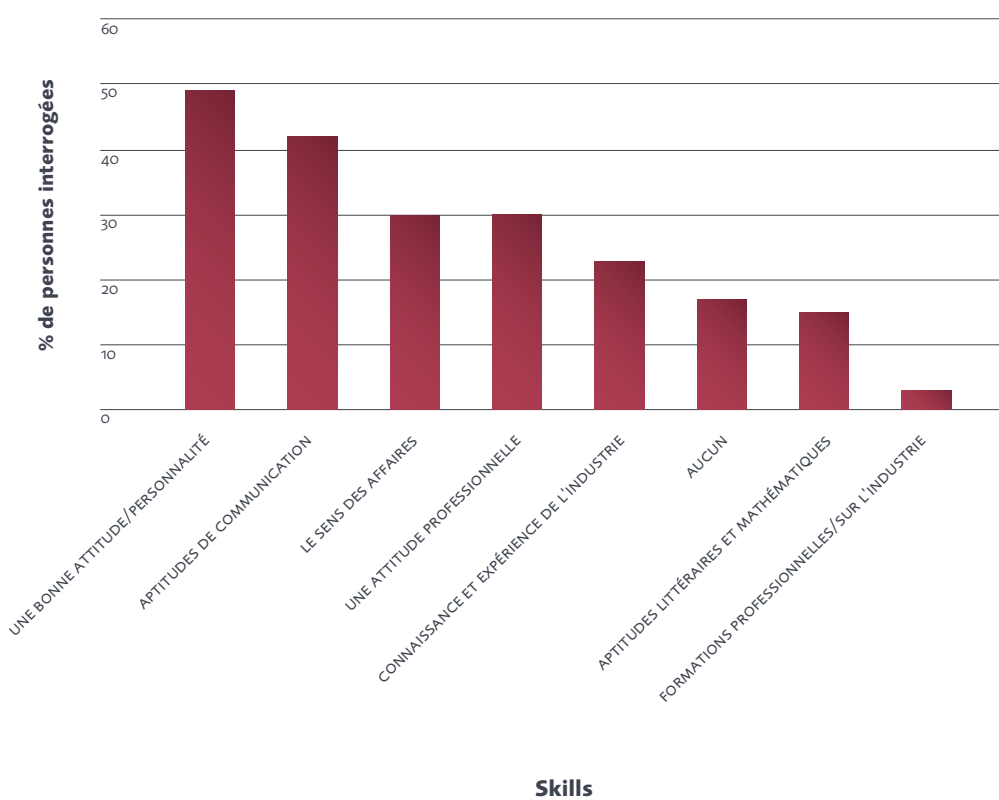
Enquête sur les salaires du secteur
de la consommation en France 2016

Compétences et comportements



3.1 Pénuries de compétence

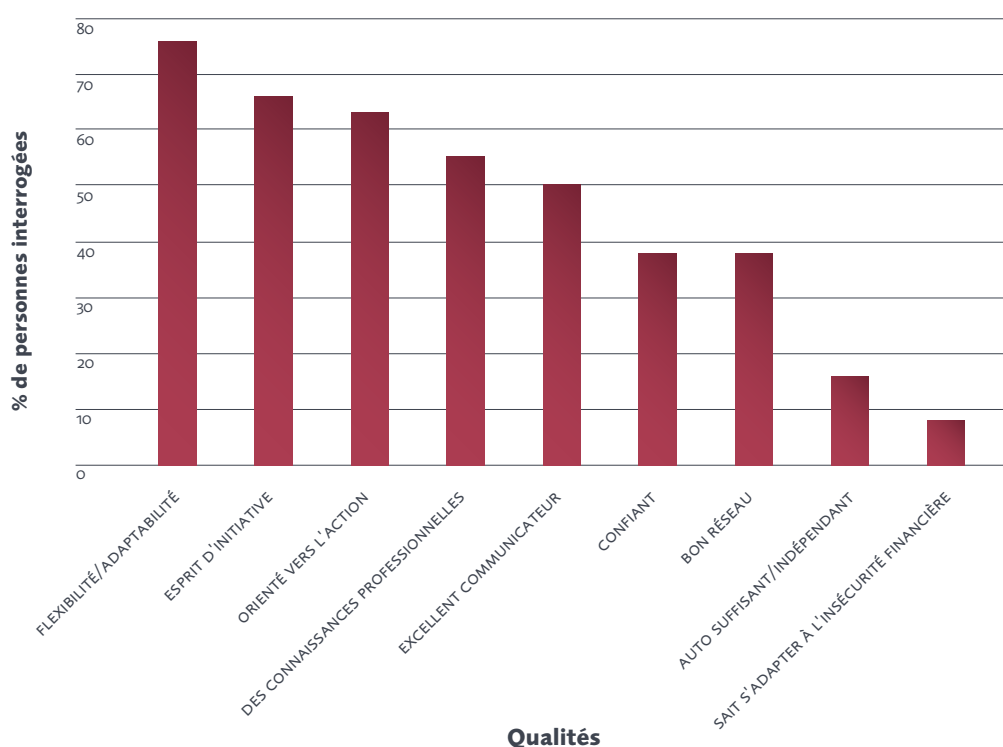
3.1 – Pénuries de compétence



Il a été demandé aux participants de sélectionner les compétences qu'ils estiment insuffisamment présentes dans le secteur de la consommation. Globalement le fait de disposer de l'attitude et de la personnalité adéquates (49%) et les compétences de communication (42%) étaient les compétences les plus souvent sélectionnées suivies de le sens des affaires et une attitude professionnelle (30%).

3.2 Qualités requises pour réussir

3.2 – Qualités requises pour réussir



De nouveau il a été demandé aux participants de sélectionner les qualités leur paraissant les plus importantes pour les personnes travaillant dans le secteur de la consommation. Les qualités considérées comme les plus importantes étaient la souplesse/l'adaptabilité (76 %) l'esprit d'initiative (66%) la capacité à agir (63%) et la finesse de communication (50%).



Enquête sur les salaires du secteur
de la consommation en France 2016

Analyse des salaires en fonction des disciplines



4.1 Direction Générale

L'analyse du secteur français de la consommation par Nigel Wright s'appuie sur les informations présentes dans notre base de données complétées par les informations que nous avons collectées dans le cadre de cette enquête. Bien que nous fassions tout notre possible pour garantir l'exactitude des données fournies par nos soins précisons cependant que les niveaux de salaire peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise du secteur industriel et de la disponibilité des candidats dans un domaine spécifique.

FONCTION	Min. €	Max. €	Moyen €
Président Directeur Général	200 000	450 000	250 000
Directeur Général	150 000	300 000	200 000
Directeur Commercial	100 000	160 000	143 000
Directeur Marketing	100 000	150 000	130 000
Directeur des Ventes	90 000	150 000	120 000
Directeur des Opérations	100 000	150 000	120 000
Directeur Supply Chain	90 000	150 000	118 000
Directeur des Achats	100 000	150 000	114 000
Directeur des Clients Nationaux	90 000	150 000	105 000
Directeur Industriel	80 000	120 000	99 000
Directeur Technique	80 000	120 000	93 000



4.2 Marketing

L'analyse du secteur français de la consommation par Nigel Wright s'appuie sur les informations présentes dans notre base de données complétées par les informations que nous avons collectées dans le cadre de cette enquête. Bien que nous fassions tout notre possible pour garantir l'exactitude des données fournies par nos soins précisons cependant que les niveaux de salaire peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise du secteur industriel et de la disponibilité des candidats dans un domaine spécifique. availability of candidates in a specific discipline.

FONCTION	Min. €	Max. €	Moyen €
Responsable principal du marketing	60 000	100 000	90 000
Responsable Marketing	60 000	90 000	81 000
Responsable du numérique	45 000	80 000	70 000
Responsable du Trade Marketing	50 000	70 000	65 000
Responsable principal de la marque	50 000	70 000	63 000
Responsable principal des Produits	50 000	65 000	59 000
Directeur Marque	45 000	65 000	56 000
Chef de Produit	45 000	55 000	50 000
Responsable adjoint de la marque	35 000	50 000	43 000



4.3 Commercial

L'analyse du secteur français de la consommation par Nigel Wright s'appuie sur les informations présentes dans notre base de données complétées par les informations que nous avons collectées dans le cadre de cette enquête. Bien que nous fassions tout notre possible pour garantir l'exactitude des données fournies par nos soins précisons cependant que les niveaux de salaire peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise du secteur industriel et de la disponibilité des candidats dans un domaine spécifique.

FONCTION	Min. €	Max. €	Moyen €
Responsable du développement commercial	50 000	100 000	95 000
Responsable principal des ventes	45 000	90 000	85 000
Responsable national des comptes	30 000	80 000	70 000
Compte Clé	50 000	80 000	70 000
Directeur des Ventes	45 000	80 000	69 000
Responsable Regional des Ventes	45 000	75 000	63 000
Responsable Clientèle	35 000	70 000	62 000
Categorie Manager	35 000	70 000	60 000
Responsable E-Commerce	45 000	65 000	58 000
Chef de Secteur	40 000	70 000	54 000



4.4 Opérations

L'analyse du secteur français de la consommation par Nigel Wright s'appuie sur les informations présentes dans notre base de données, complétées par les informations que nous avons collectées dans le cadre de cette enquête. Bien que nous fassions tout notre possible pour garantir l'exactitude des données fournies par nos soins, précisons cependant que les niveaux de salaire peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise, du secteur industriel et de la disponibilité des candidats dans un domaine spécifique.

FONCTION	Min. €	Max. €	Moyen €
Responsable d'Exploitation	60 000	90 000	78 000
Responsable Qualité	40 000	85 000	77 000
Directeur d'ingénierie	60 000	90 000	75 000
Responsable Supply Chain	45 000	85 000	75 000
Acheteur principal	45 000	75 000	67 000
Responsable Logistique	45 000	65 000	59 000
Responsable de Production	40 000	65 000	55 000
Acheteur	30 000	65 000	54 000
Responsable Maintenance	30 000	65 000	53 000



5. Informations de contact

Pour obtenir de plus amples informations ou pour demander des conseils n'hésitez pas à vous adresser au consultant spécialiste de votre discipline:

Nigel Wright Group

29 rue de Bassano
75008 Paris France

T: +33 (0)1 76 73 29 80

E: info@nigelwright.com

W: www.nigelwright.com

NEWCASTLE UPON TYNE

LLOYDS COURT
78 GREY STREET
NEWCASTLE UPON TYNE
NE1 6AF
T: +44 (0)191 222 0770

LONDON

PALLADIA CENTRAL COURT
25 SOUTHAMPTON BUILDINGS
LONDON
WC2A 1AL
T: +44 (0)207 405 3921

ABERDEEN

RIVERSIDE HOUSE
RIVERSIDE DRIVE
ABERDEEN
AB11 7LH
SCOTLAND
T: +44 (0)1224 224 830

COPENHAGEN

HAVNEGADE 39
1058 COPENHAGEN K
DENMARK
T: +45 7027 8601

AARHUS

INGE LEHMANN'S GADE 10 6. SAL
8000 AARHUS C
DENMARK
T: +45 7027 8601

STOCKHOLM

GREV TUREGATAN 3 4 TR
114 46 STOCKHOLM
SWEDEN
T: +46 (0)8 400 264 35

MALMÖ

KÄRLEKSGATAN 2A
211 45 MALMÖ
SWEDEN
T: +46 (0)8 400 264 35

OSLO

DRONNINGEUFEMIAS GATE 16
0191 OSLO
NORWAY
T: +47 238 97 773

HELSINKI

BULEVARDI STREET 7
00120 HELSINKI
FINLAND
T: +45 7027 8601

PARIS

29 RUE DE BASSANO
75008 PARIS
FRANCE
T: +33 1 76 73 29 80

DÜSSELDORF

GRAF-ADOLF PLATZ 15
40213 DÜSSELDORF
GERMANY
T: +49 211 882 42 364

MADRID

PALACIO DE MIRAFLORES
CARRERA DE SAN JERÓNIMO 15 - 2ª
28014 MADRID
SPAIN
T: +34 91 788 3172

WYNYARD

ESHTON SUITE OFFICE 2 WYNYARD
PARK HOUSE WYNYARD AVENUE
WYNYARD TS22 5TB
T: +44 (0)1 740 661 000

AMSTERDAM

REGUS WORLD TRADE CENTRE
ZUIDPLEIN 36 H-TOREN
1077 XV AMSTERDAM THE
NETHERLANDS
T: +31 (0)20 799 7730

