



NIGEL WRIGHT 
RECRUITMENT

nigel wright recruitment

enquête sur les salaires du secteur de la consommation en france - 2012





nigel wright recruitment

enquête sur les salaires du secteur de la consommation en france - 2012



Nous avons le plaisir de vous présenter l'édition 2012 de l'enquête de Nigel Wright Recruitment sur les salaires du secteur de la consommation en France.

La position de notre cabinet au cœur même des activités de recrutement dans toute l'Europe nous oblige à rester informés des mouvements du marché et à comprendre les effets de ces changements sur l'emploi et l'environnement des entreprises en général. Parce qu'à terme ces fluctuations ont un effet sur la stratégie de recrutement des entreprises, il nous semble vital d'offrir à nos clients des informations aussi récentes que possibles.

Les données du présent sondage ont été recueillies auprès de 500 personnes qui ont répondu à notre questionnaire en ligne au dernier trimestre 2011 et au premier trimestre 2012 et sont complétées par des informations en provenance de notre vaste base de données candidats. L'ensemble des données ainsi obtenues nous permet de mieux comprendre le salaire moyen et les différents avantages offerts par le secteur français de la consommation. L'enquête s'intéresse aussi aux avantages perçus comme des éléments importants de la rémunération, ainsi qu'aux raisons qui poussent les gens à changer d'emploi au sein de leur entreprise ou à changer d'entreprise, et aux méthodes utilisées pour chercher un nouvel emploi. Nous espérons que les conclusions présentées dans le bilan général de l'enquête et dans les résultats par discipline retiendront votre attention.

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 53 93 54 56.

À PROPOS DE NIGEL WRIGHT RECRUITMENT

Le Groupe Nigel Wright est le plus important spécialiste du recrutement dans le secteur de la consommation. Notre position de leader mondial nous fait partager la même passion qui est d'offrir à nos clients, comme à nos candidats, des solutions de recrutement sur mesure.

Nous recrutons, depuis plus de vingt ans, pour des postes d'encadrement et direction dans le secteur commercial, la Supply Chain, les opérations et les fonctions corporate.

L'esprit d'entreprise et l'approche nouvelle adoptée par nos consultants pour découvrir les talents dont nos clients ont besoin leur permettent de réussir dans l'environnement ultra compétitif du recrutement à l'échelle mondiale et de développer l'architecture de gestion des talents sur laquelle s'appuient de nombreuses sociétés de biens de consommation de renommée internationale.

Notre réseau d'agences internationales nous assure une portée mondiale qui nous permet de découvrir les meilleurs talents, au niveau local ou international, dans les pays de l'EMEA, aux États-Unis, en Amérique latine et en Asie-Pacifique. En privilégiant la valeur, notre organisation encourage la créativité et une volonté sans faille d'assurer, par l'excellence de nos services, les meilleurs résultats possibles à nos clients.



nigel wright recruitment

contenu



1.	Résumé	5	4.	Analyse des salaires en fonction des disciplines	
			4.1	Niveau encadrement/haute direction	18
2.	Indicateurs qualitatifs		4.2	Marketing	20
2.1	Temps de travail hebdomadaire	7	4.3	Commercial	21
2.2	Satisfaction professionnelle par niveau de responsabilité	8	4.4	Opérations	22
2.3	Satisfaction professionnelle par discipline	9			
2.4	Satisfaction professionnelle en fonction du sexe	10			
2.5	Facteurs influençant un changement de poste	11			
2.6	Méthodes employées pour chercher un nouveau poste	12			
3.	Salaires, avantages et primes				
3.1	Salaire annuel de base (€) hors avantages ou primes	13			
3.2	Salaire annuel de base (€) hors avantages ou primes par type de poste	14			
3.3	Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par niveau	15			
3.4	Importance des avantages dans la rémunération globale	16			
3.5	Importance des avantages dans la rémunération globale en fonction du sexe	17			



nigel wright recruitment

1. résumé



SOUS-SECTEUR DE LA CONSOMMATION

Produits de grandes consommations, produits de consommation durables, média et numérique, e-commerce et technologie, vente au détail, finances et immobilier, voyages et loisirs, santé et produits pharmaceutiques.

PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES

- Hommes : 73 %
- Femmes : 27 %
- Âge moyen : 40
- 99 % occupent un emploi à plein temps
- 92 % ont fait des études supérieures

PROFIL DES SOCIÉTÉS ET DES SALARIÉS

- 25 % des personnes interrogées travaillent dans des entreprises de plus de 5000 salariés. 19 % travaillent dans des entreprises et/ou organisations employant entre 1000 et 5000 salariés.
- La plupart des personnes interrogées (46 %) travaillent dans des entreprises ou organisations réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 500 millions d'euros.

SATISFACTION ET ANTÉCÉDENTS PROFESSIONNELS

- 52 % des personnes interrogées travaillent pour leur employeur actuel depuis plus d'un an et moins de cinq ans. 12 % travaillent dans la même société depuis plus de dix ans, 17 % depuis moins d'un an.
- La majorité (46 %) des personnes interrogées occupent leur poste actuel depuis moins de deux ans. 16 % occupent le même poste depuis plus de cinq ans, 18 % depuis moins d'un an.

- Les personnes interrogées travaillent 52 heures par semaine, en moyenne.
- La majorité des personnes interrogées sont satisfaites (34 %) ou assez satisfaites (31 %) de leur emploi actuel. 16 % se décrivent comme très satisfaites et 3 % comme très insatisfaites.

SALAIRE DE BASE, HORS AVANTAGES ET PRIMES

- Le salaire moyen, hors avantages et primes, des personnes occupant un emploi permanent est de 90 000 €.
- Il existe une forte différence entre le salaire moyen des hommes (96 000 €) et celui des femmes (71 000 €).
- La majorité des personnes interrogées sont satisfaites (38 %) ou assez satisfaites (32 %) de leur rémunération actuelle. 7 % seulement se déclarent très satisfaites et 3 % très insatisfaites.

Augmentation de salaire accordée et attendue

- Lors de leur dernière révision salariale, les personnes interrogées ont reçu, en moyenne, une augmentation de 4,3 %.
- Dans l'ensemble, elles espèrent une augmentation légèrement supérieure, de l'ordre de 4,8 % en moyenne, lors de leur prochaine révision de salaire.

RECHERCHE D'EMPLOI ET CHANGEMENT D'EMPLOI

- 50 % des personnes interrogées occupant un emploi permanent s'adresseraient directement aux employeurs pour chercher un nouvel emploi.
- 47 % consulteraient les offres d'emploi et 45 % le site de Nigel Wright.
- 47 % consulteraient aussi des sites de réseaux sociaux comme Viadeo.
- Les principaux facteurs motivant un changement de carrière seraient un salaire plus élevé, de nouveaux défis à relever et la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences.



nigel wright recruitment

1. résumé



AVANTAGES

- 80 % des personnes interrogées reçoivent des avantages ou des primes, sous une forme ou sous une autre, dans le cadre de leur rémunération globale.

Retraite

- 33 % des personnes interrogées contribuent au plan de retraite de leur société depuis trois ans ou moins - la contribution moyenne de l'employeur représente 6 % du salaire et celle du salarié 5 %.

Allocation pour frais d'automobile ou prêt d'un véhicule

- 55 % des personnes interrogées ont droit à une allocation pour frais d'automobile ou au prêt d'un véhicule, d'une valeur moyenne de 9 000 €.

Congé annuel

- Les droits aux congés d'une majorité de personnes interrogées (36 %) vont de 26 à 30 jours par an. 30 % ont droit à plus de 30 jours de congé par an.

Assurance médicale

- 98 % des personnes interrogées ont droit à une assurance médicale qui, pour 83 % d'entre elles, s'étend à leurs ayants-droit.

Importance des avantages

- 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 (73 %), le véhicule de fonction (61 %) et la prime liée à la performance de l'entreprise (51 %). La couverture médicale (40 %) est très appréciée, elle aussi.

PRIME

- 47 % des personnes interrogées reçoivent une prime de performance personnelle et une prime de performance entreprise. 11 % d'entre elles reçoivent une prime garantie.

Prime garantie

- 8 % de l'ensemble des personnes interrogées reçoivent une prime garantie dans le cadre de leur rémunération globale. 41 % d'entre elles reçoivent entre 6 et 10 % de leur salaire – 36 % pensent que leur prochaine prime garantie sera de 6 à 10 %.

Prime liée à la performance de l'entreprise

- 78% des personnes interrogées reçoivent une prime liée à la performance de l'entreprise dans le cadre de leur rémunération globale. 26 % d'entre elles déclarent que leur dernière prime de performance entreprise représentait entre 1 et 5 % de leur salaire et 29 % s'attendent à recevoir le même pourcentage lors de la prochaine prime.

Prime liée à la performance personnelle

- 76 % des personnes interrogées reçoivent une prime de performance personnelle dans le cadre de leur rémunération globale. 32 % d'entre elles déclarent que leur dernière prime de performance personnelle représentait entre 11 et 20 % de leur salaire et 28 % s'attendent à recevoir le même pourcentage lors de la prochaine prime.



2. indicateurs qualitatifs

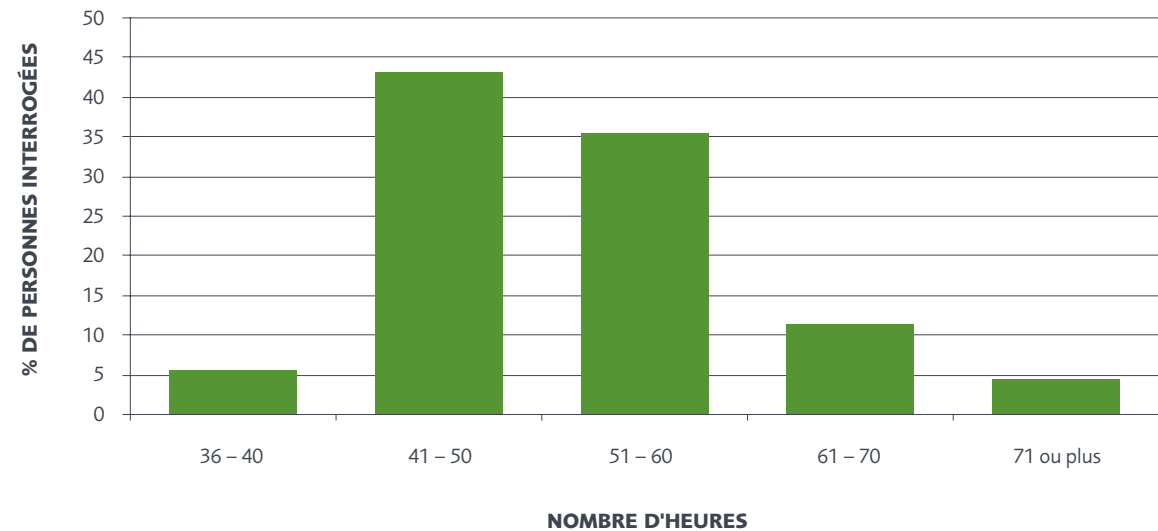
2.1 temps de travail hebdomadaire



Les informations présentées dans cette section proviennent de personnes appartenant à toutes les disciplines et à tous les niveaux, et concernent leurs heures de travail, leur niveau de satisfaction et les facteurs qui les poussent à changer de poste.

Les personnes interrogées travaillent 52 heures par semaine, en moyenne. 43 % des personnes interrogées travaillent entre 41 et 50 heures par semaine, 35 % travaillent entre 51 et 60 heures par semaine.

2.1 TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE





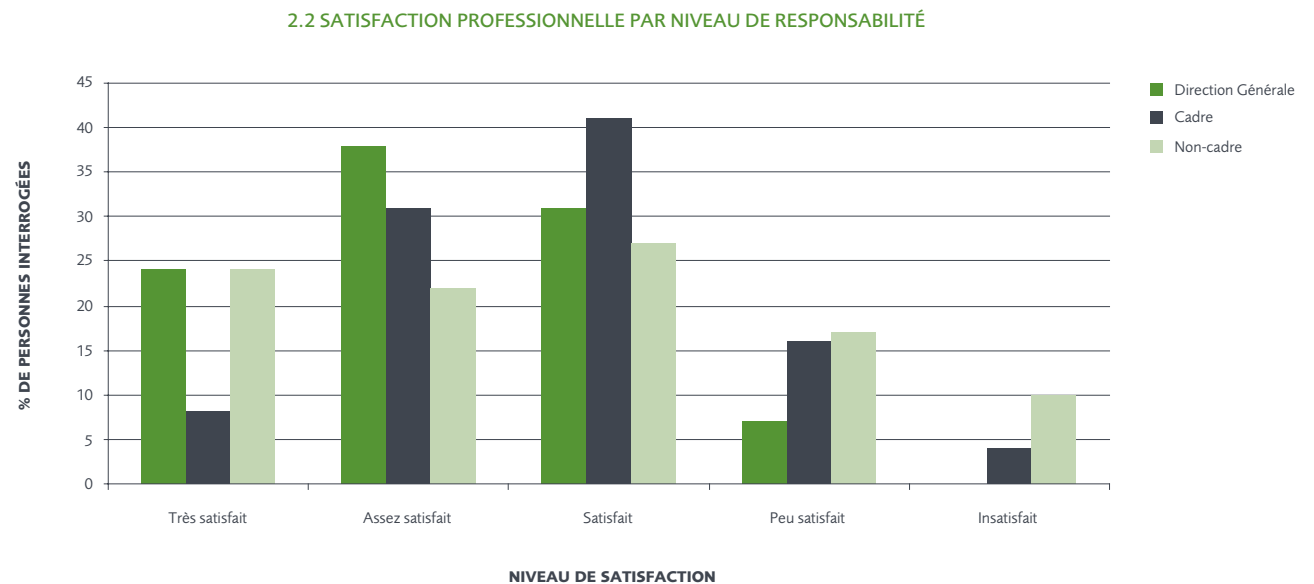
2.2 satisfaction professionnelle par niveau de responsabilité



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 70 % des personnes interrogées se disent satisfaites ou très satisfaites, ce qui est encourageant pour les professionnels et les dirigeants RH. Le problème est de découvrir pourquoi les 20-30 % restant se disent insatisfaits et ce qu'on peut faire pour changer les choses, sans risquer d'affecter le niveau de satisfaction des autres salariés.



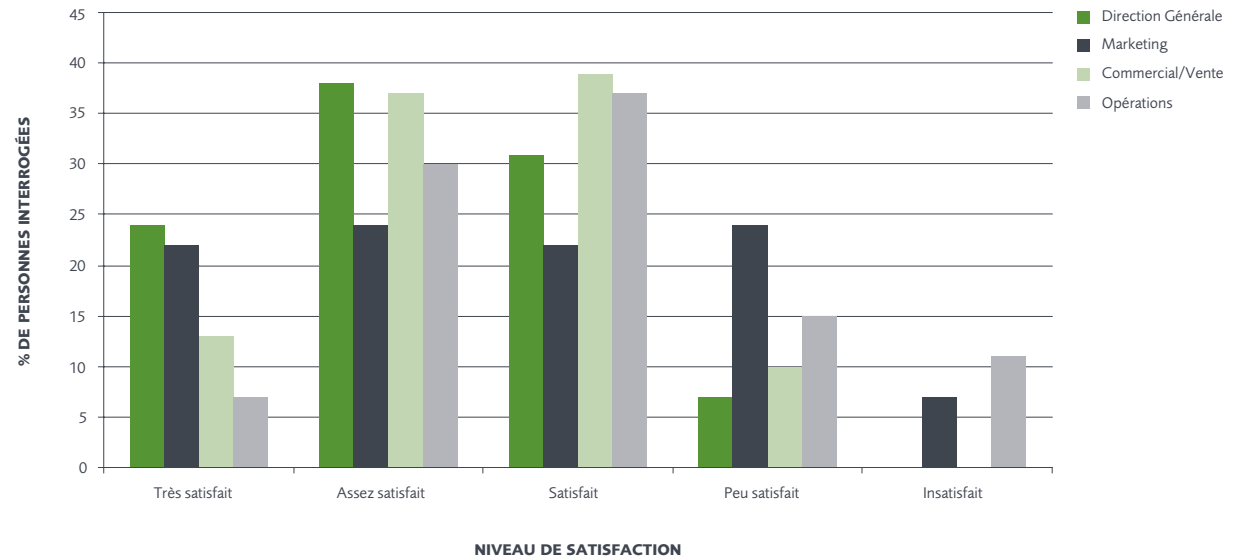


2.3 satisfaction professionnelle par discipline



Dans l'ensemble, le niveau de satisfaction professionnelle varie entre les disciplines. Ceux des services commerciaux sont les plus heureux, puisque 89 % se disent satisfaits, assez satisfaits ou très satisfaits de leur poste actuel. Par contre, le niveau de satisfaction des professionnels du marketing et des opérations est, en moyenne, inférieur de presque 20% à celui des professionnels du commercial.

2.3 SATISFACTION PROFESSIONNELLE PAR DISCIPLINE



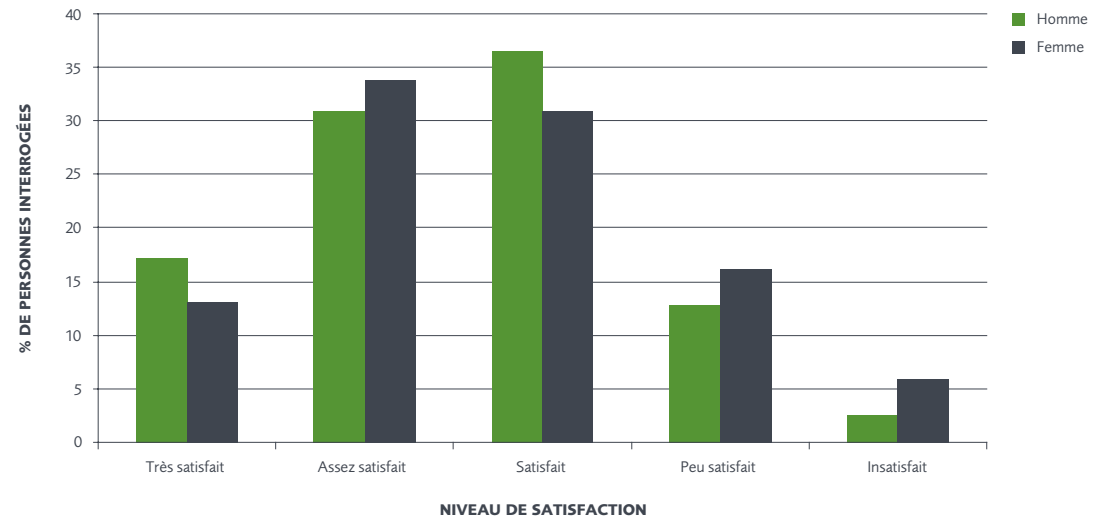


2.4 satisfaction professionnelle en fonction du sexe



Les résultats montrent un niveau de satisfaction légèrement plus élevé chez les hommes que chez les femmes, puisque 85 % des hommes et seulement 78 % des femmes se disent satisfaits ou très satisfaits de leur poste actuel.

2.4 SATISFACTION PROFESSIONNELLE EN FONCTION DU SEXE

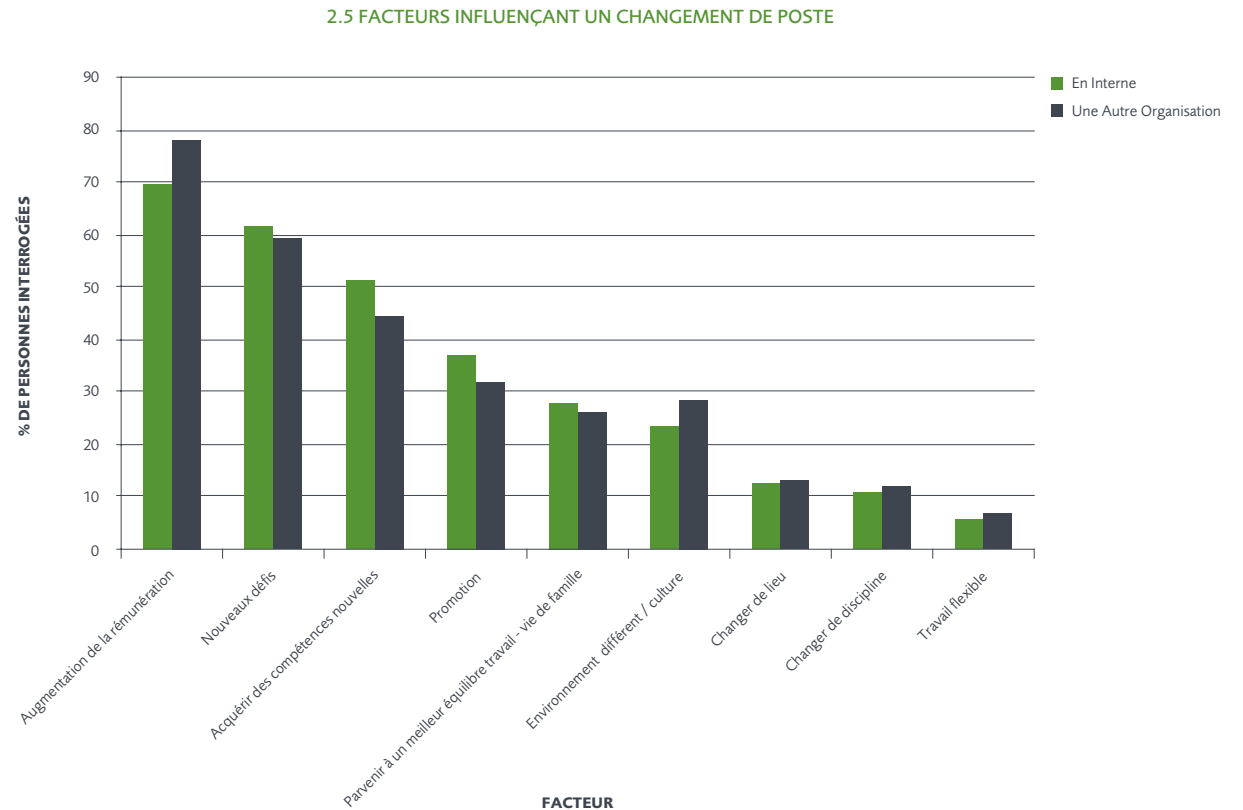




2.5 facteurs influençant un changement de poste



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). Il n'est sans doute pas surprenant de constater que trois des quatre facteurs exerçant la plus forte influence sont étroitement liés et découlent souvent l'un de l'autre, à savoir : une augmentation de la rémunération, de nouveaux défis à relever et une promotion.



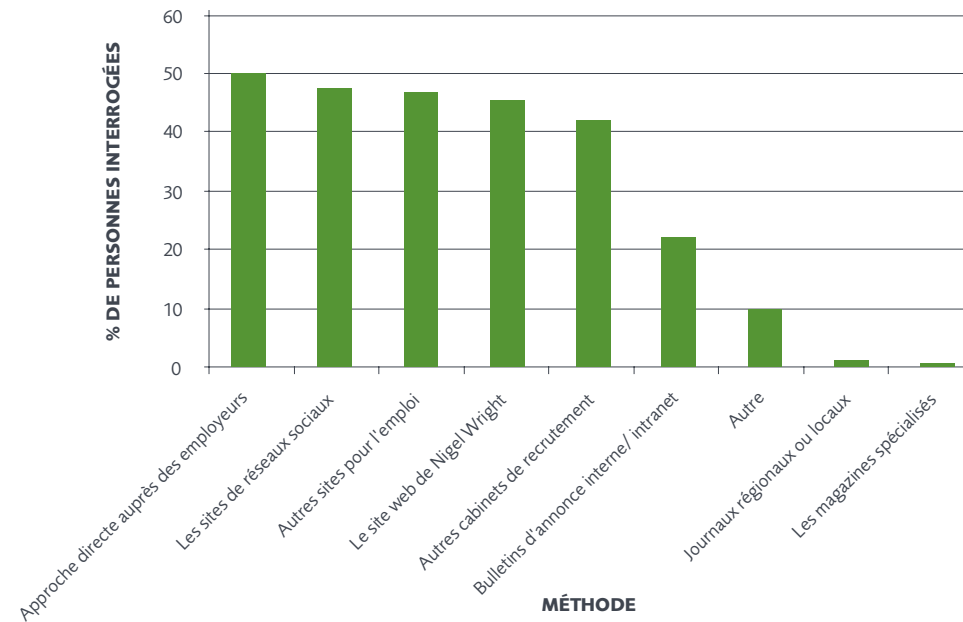


2.6 méthodes employées pour chercher un nouveau poste



Nous avons demandé aux personnes interrogées de sélectionner les méthodes auxquelles elles auraient recours pour chercher un nouveau poste. 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'emploi de préférence aux médias traditionnels, comme les journaux et les magazines.

2.6 – MÉTHODES EMPLOYÉES POUR CHERCHER UN NOUVEAU POSTE





3. salaires, avantages et primes

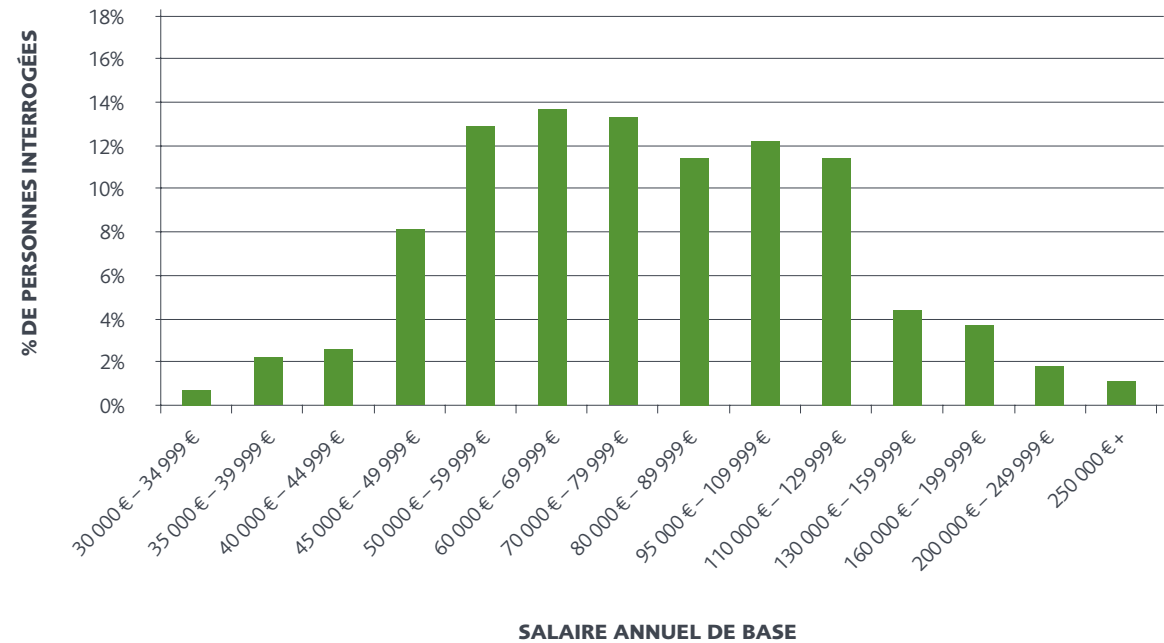
3.1 salaire annuel de base (€) hors avantages ou primes



Les informations présentées dans cette section proviennent de personnes appartenant à toutes les disciplines et à tous les niveaux, et concernent leurs salaires, avantages et primes.

Le salaire moyen, hors avantages et primes, des personnes interrogées est de 90 000 €.

3.1- SALAIRE ANNUEL DE BASE HORS AVANTAGES OU PRIMES

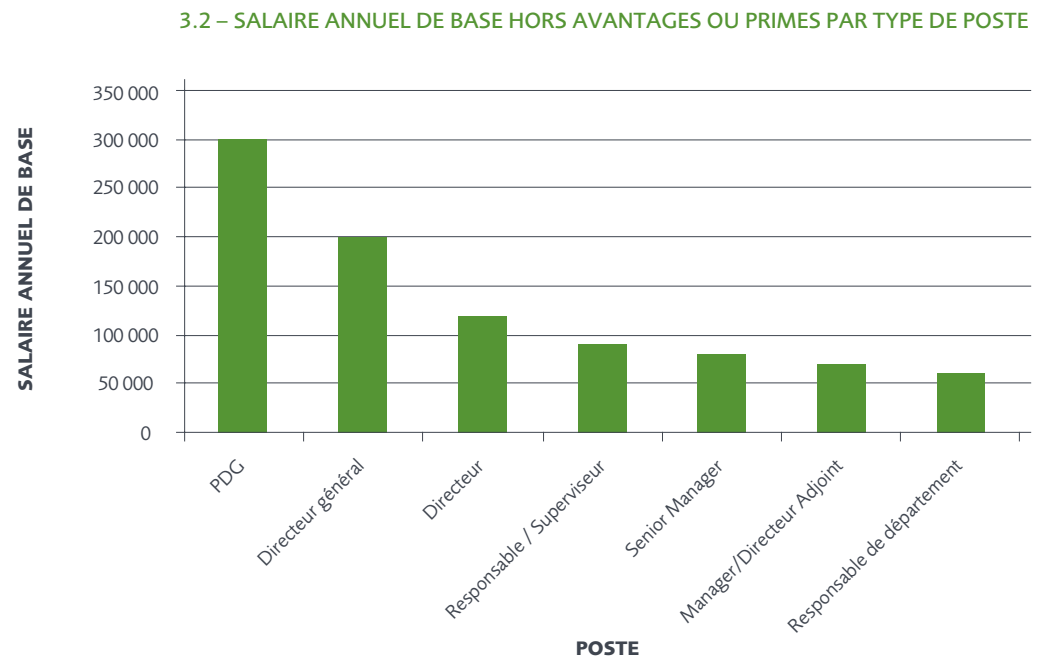




3.2 salaire annuel de base (€) hors avantages ou primes par type de poste



Ces résultats soulignent les différences entre les salaires reçus par les personnes interrogées occupant différents postes, toutes disciplines confondues, au sein de leur société et/ou organisation. Vous trouverez une analyse plus détaillée de ces postes en relation avec les différentes fonctions à la page 18. Le salaire annuel moyen d'un PDG est de 300 000 €, celui d'un Directeur général de 200 000 €. Le salaire moyen des directeurs est de 120 000 €, tandis que celui des responsables et superviseurs est de 90 000 €. Les Senior Managers reçoivent, en moyenne, 80 000 € et les managers 70 000 €. Nous avons demandé à chacune des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête de sélectionner le poste le plus proche de celui qu'elles occupent. Ces résultats ne sont donc donnés qu'à titre indicatif.



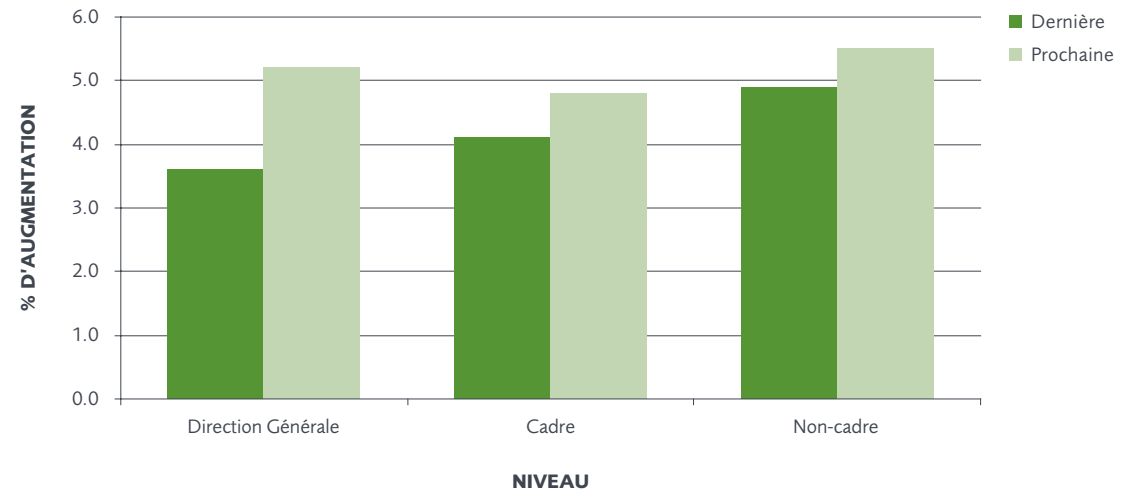


3.3 pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par poste



Lors de leur dernière révision salariale, les personnes interrogées ont reçu, en moyenne, une augmentation de 4,3 %. Dans l'ensemble, elles espèrent une augmentation plus élevée, de l'ordre de 4,8 % en moyenne, lors de leur prochaine révision de salaire.

3.3 - POURCENTAGE MOYEN D'AUGMENTATION REÇUE ET ATTENDUE PAR POSTE



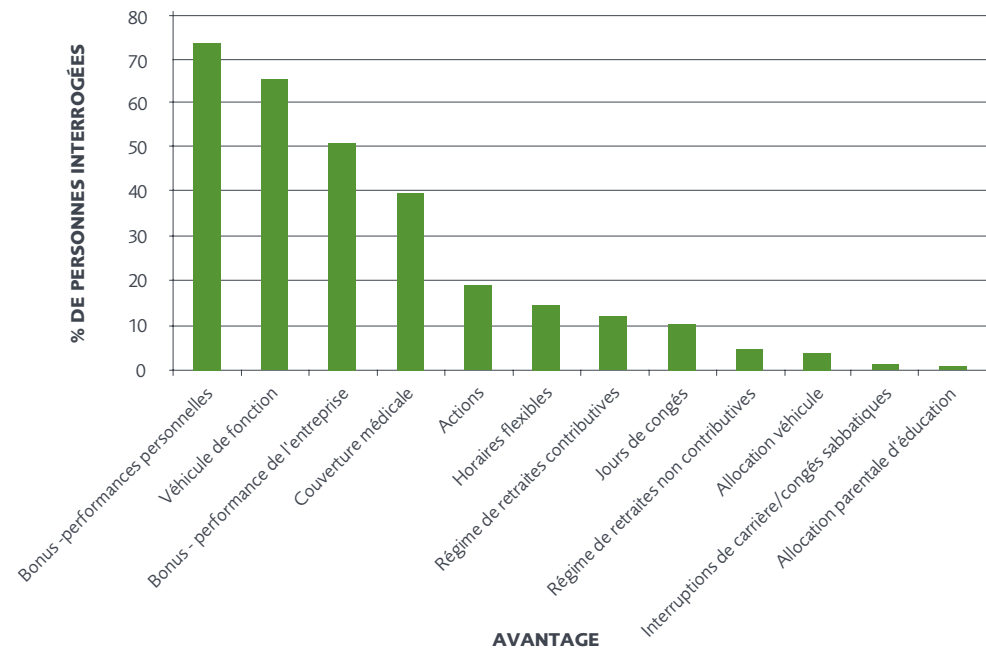


3.4 importance des avantages dans la rémunération globale



80 % des personnes interrogées reçoivent des avantages ou des primes, sous une forme ou sous une autre, dans le cadre de leur 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 (73 %), le véhicule de fonction (65 %) et la prime de performance entreprise (51 %). La couverture médicale (40 %) est très appréciée, elle aussi.

3.4 – IMPORTANCE DES AVANTAGES DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE



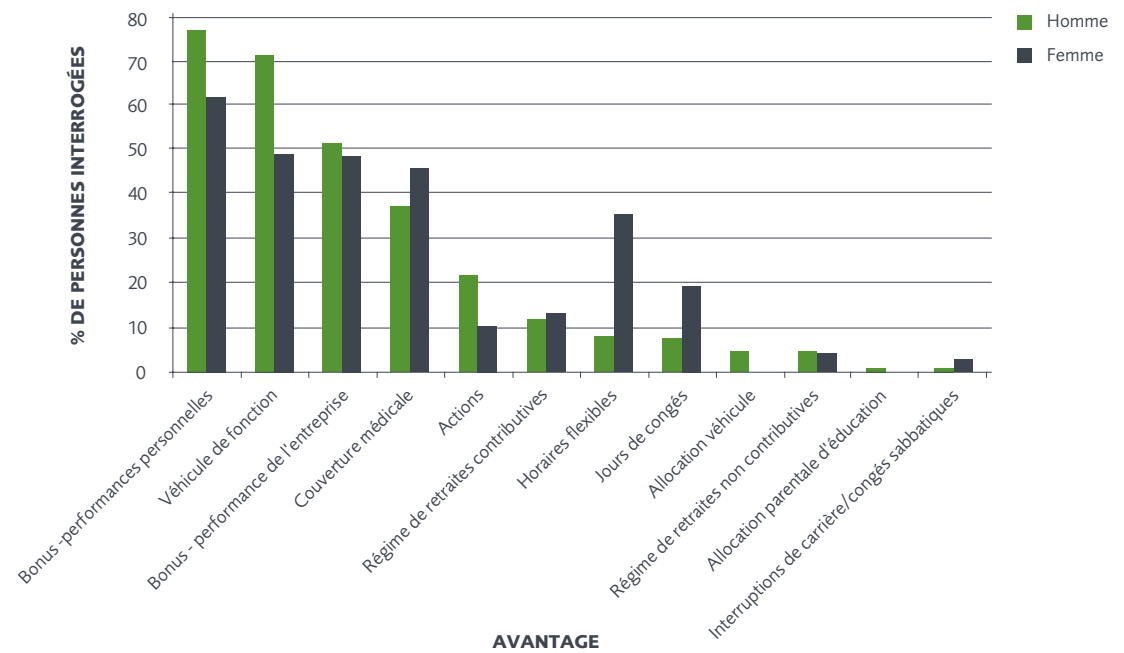


3.5 importance des avantages dans la rémunération globale en fonction du sexe



Pour les hommes comme pour les femmes, la prime liée à la performance de l'entreprise et la couverture médicale ont pratiquement la même importance dans la rémunération globale. En termes d'avantages, les hommes ont tendance à apprécier les primes personnelles, les options sur action et un véhicule de fonction, tandis que les femmes préfèrent les horaires flexibles et les vacances.

3.5 – IMPORTANCE DES AVANTAGES DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE EN FONCTION DU SEXE





4. analyse des salaires en fonction des disciplines

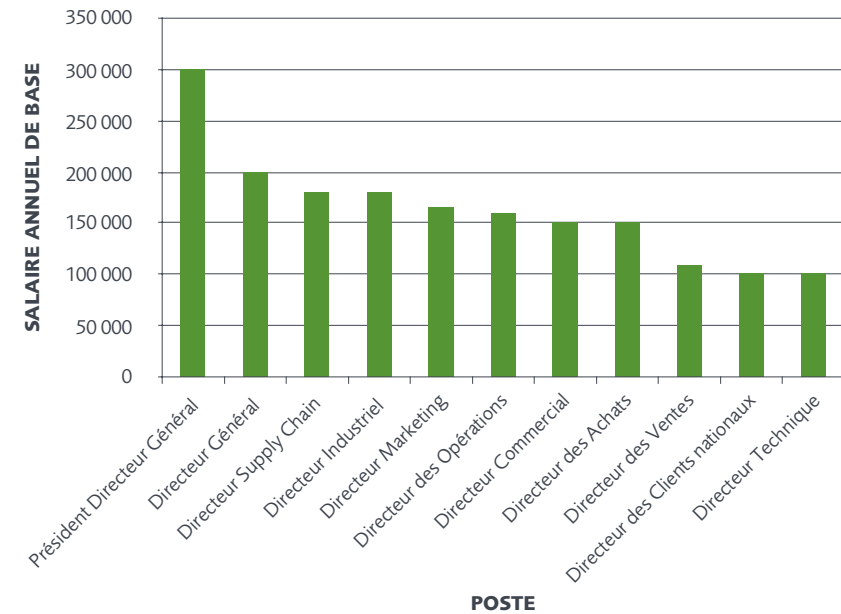
4.1 niveau encadrement/haute direction



JOB TITLE	MIN	MAX	MOYEN
Président Directeur Général	200 000 €	450 000 €	300 000 €
Directeur Général	150 000 €	300 000 €	200 000 €
Directeur Supply Chain	120 000 €	250 000 €	180 000 €
Directeur Industriel	120 000 €	250 000 €	180 000 €
Directeur Marketing	100 000 €	250 000 €	165 000 €
Directeur des Opérations	110 000 €	250 000 €	160 000 €
Directeur Commercial	100 000 €	250 000 €	150 000 €
Directeur des Achats	100 000 €	200 000 €	150 000 €
Directeur des Ventres	80 000 €	150 000 €	110 000 €
Directeur des Clients nationaux	80 000 €	120 000 €	100 000 €
Directeur Technique	80 000 €	150 000 €	100 000 €

Les échelles de salaire sont vastes et reflètent la diversité des entreprises françaises. Ces résultats ne sont donc donnés qu'à titre indicatif. Pour discuter de vos besoins en matière de recrutement ou d'un poste particulier dans cette discipline, appelez un de nos consultants au +33 1 53 93 54 56.

4.1 – NIVEAU ENCADREMENT/HAUTE DIRECTION





4.1 niveau encadrement/haute direction



Salaire annuel de base, hors avantages et primes

Au niveau des postes d'encadrement et de directions générales, le salaire moyen de base, hors avantages, est de 160 000 €.

76 % des personnes interrogées sont satisfaites ou assez satisfaites de leur rémunération actuelle. 7 % sont très satisfaites et 7 % très insatisfaites.

Augmentation de salaire accordée et attendue

65 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement ont reçu une augmentation de 1 à 5 % lors de leur dernière révision de salaire. 68 % s'attendent à recevoir le même pourcentage d'augmentation lors de leur prochaine révision de salaire.

AVANTAGES

Au niveau des fonctions d'encadrement, 90 % des personnes interrogées reçoivent des avantages ou des primes, sous une forme ou sous une autre, dans le cadre de leur rémunération globale.

Allocation pour frais d'automobile

88 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement ont droit à une allocation pour frais d'automobile ou au prêt d'un véhicule. 27 % d'entre elles ont reçu entre 10 000 € et 20 000 € - 12 % ont reçu plus de 20 000 €.

Congé annuel

41 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement prennent entre 26 et 30 jours de congés par an. 38 % prennent entre 21 et 25 jours.

Assurance médicale

92 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement ont droit à une assurance médicale.

Retraite

85 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement ont droit au régime complémentaire de retraite. 44 % contribuent à ce régime depuis cinq ans ou moins - 12% depuis moins d'un an.

PRIMES

Prime garantie

27 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement reçoivent une prime garantie. 30 % d'entre elles ont reçu entre 11 et 20 % de leur salaire lors du paiement de leur dernière prime. 43 % s'attendent à recevoir entre 11 et 20 % de leur salaire lors du paiement de leur prochaine prime garantie.

Prime liée à la performance de l'entreprise

80 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement reçoivent une prime liée à la performance de l'entreprise. 27 % d'entre elles ont reçu entre 11 et 20 % de leur salaire lors du paiement de leur dernière prime et 33 % s'attendent à recevoir entre 6 et 10 % de leur salaire lors de la prochaine prime.

Prime liée à la performance personnelle

69 % des personnes interrogées occupant des fonctions d'encadrement reçoivent une prime liée à leur performance personnelle. 44 % d'entre elles ont reçu entre 11 et 20 % de leur salaire lors du paiement de leur dernière prime et 44 % s'attendent à recevoir entre 11 et 20 % de leur salaire lors de la prochaine prime.

OPINIONS

Pénurie de compétences

Dans des fonctions d'encadrement, les personnes interrogées soulignent l'absence fréquente de trois qualités essentielles : le flair commercial (41 %), l'aptitude à communiquer (41 %) et l'attitude/la personnalité (35 %) convenant à un dirigeant d'entreprise.

Qualités requises pour réussir

Pour réussir dans des fonctions d'encadrement, les personnes interrogées estiment, en général, qu'un mélange de pragmatisme (76 %) et de flexibilité (72 %) est indispensable.

Importance des avantages

Les personnes interrogées dans des fonctions d'encadrement estiment que les trois avantages les plus importants sont la prime liée à la performance de l'entreprise (59 %), le véhicule de fonction (72 %) et la prime liée à la performance personnelle (72 %).

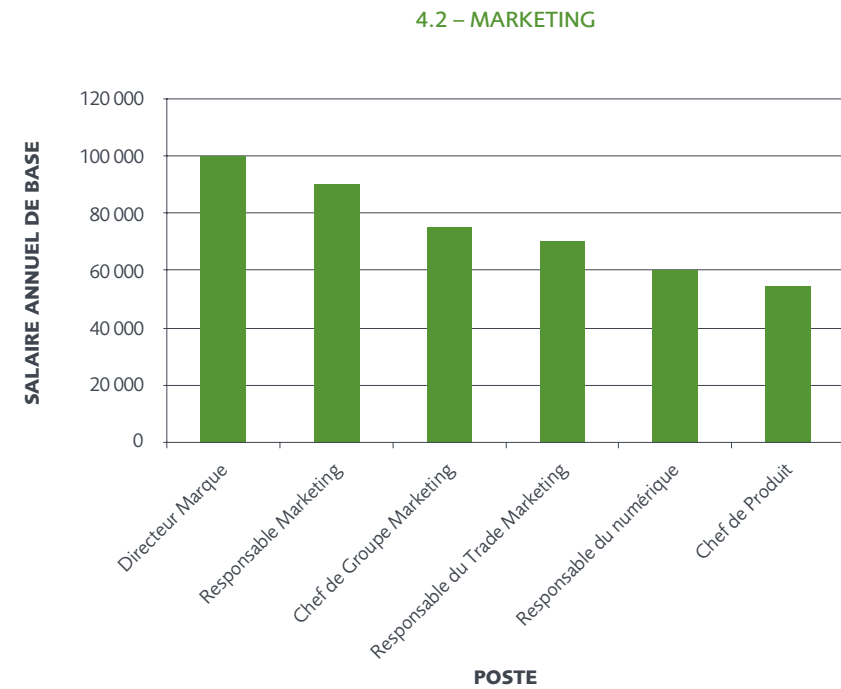


4.2 marketing



JOB TITLE	MIN	MAX	MOYEN
Directeur Marque	80 000 €	130 000 €	100 000 €
Responsable Marketing	75 000 €	110 000 €	90 000 €
Chef de Groupe Marketing	60 000 €	90 000 €	75 000 €
Responsable du Trade Marketing	60 000 €	80 000 €	70 000 €
Responsable du numérique	50 000 €	70 000 €	60 000 €
Chef de Produit	45 000 €	65 000 €	55 000 €

Les échelles de salaire sont vastes et reflètent la diversité des entreprises françaises. Ces résultats ne sont donc donnés qu'à titre indicatif. Pour discuter de vos besoins en matière de recrutement ou d'un poste particulier dans cette discipline, appelez un de nos consultants au +33 1 53 93 54 56.



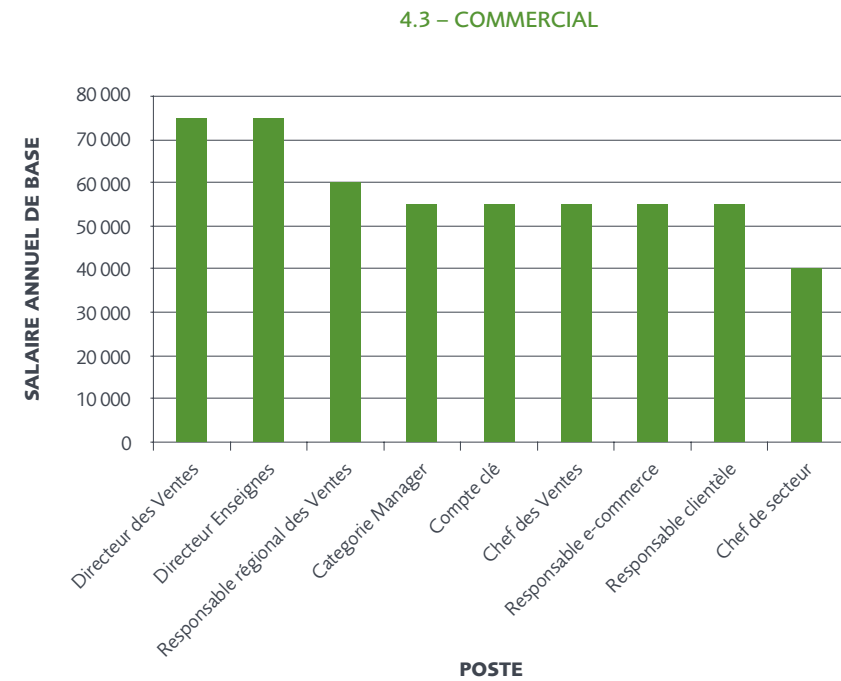


4.3 commercial



JOB TITLE	MIN	MAX	MOYEN
Directeur des Ventes	70 000 €	90 000 €	75 000 €
Directeur Enseignes	60 000 €	90 000 €	75 000 €
Responsable régional des Ventes	50 000 €	70 000 €	60 000 €
Categorie Manager	40 000 €	60 000 €	55 000 €
Compte clé	40 000 €	60 000 €	55 000 €
Chef des Ventes	45 000 €	70 000 €	55 000 €
Responsable e-commerce	45 000 €	65 000 €	55 000 €
Responsable clientèle	40 000 €	60 000 €	55 000 €
Chef de secteur	30 000 €	50 000 €	40 000 €

Les échelles de salaire sont vastes et reflètent la diversité des entreprises françaises. Ces résultats ne sont donc donnés qu'à titre indicatif. Pour discuter de vos besoins en matière de recrutement ou d'un poste particulier dans cette discipline, appelez un de nos consultants au +33 1 53 93 54 56.





4.4 opérations



JOB TITLE	MIN	MAX	MOYEN
Responsable R&D	60 000 €	90 000 €	75 000 €
Responsable des achats	60 000 €	100 000 €	75 000 €
Responsable Supply chain	60 000 €	90 000 €	70 000 €
Responsable d'Exploitation	50 000 €	80 000 €	65 000 €
Responsable de Production	50 000 €	70 000 €	65 000 €
Responsable Qualité	50 000 €	75 000 €	60 000 €
Responsable Logistique	50 000 €	75 000 €	60 000 €
Responsable Maintenance	45 000 €	60 000 €	50 000 €
Acheteur	40 000 €	60 000 €	50 000 €

Les échelles de salaire sont vastes et reflètent la diversité des entreprises françaises. Ces résultats ne sont donc donnés qu'à titre indicatif. Pour discuter de vos besoins en matière de recrutement ou d'un poste particulier dans cette discipline, appelez un de nos consultants au +33 1 53 93 54 56.





NEWCASTLE

LLOYDS COURT
78 GREY STREET
NEWCASTLE UPON TYNE
NE1 6AF

T +44 (0)191 222 0770

F +44 (0)191 222 1786

LONDON

PALLADIA CENTRAL COURT
25 SOUTHAMPTON BUILDINGS
LONDON
WC2A 1AL

T +44 (0)207 4053 921

COPENHAGEN

RÅDHUSPLADSEN 16
1550 COPENHAGEN V
DENMARK

T +45 7027 8601

PARIS

OFFICE CHAMPS ELYSEES
63 AVENUE DES CHAMPS ELYSEES
75008 PARIS
FRANCE

T +33 1 53 93 54 56

STOCKHOLM

PARK VENUE STOCKHOLM
ENGLBREKTSGATAN 9-11
S-114 32 STOCKHOLM
SWEDEN

T +46 (0)8 120 66 136

AMSTERDAM

TOWER D, LEVEL 10
WTC AMSTERDAM
STRAWINSKYLAAN 1059
1077XX AMSTERDAM
NETHERLANDS

T +31 (0)20 333 21 88

OSLO

DRONNING EUFEMIAS GATE 16
OSLO
NORWAY

T +47 23 89 77 73

GENEVA

7 ROUTE DE CRASSIER
LAKE GENEVA BUSINESS PARK
1262 EYSINS
GENEVA

T +41 (0)22 595 67 48

NIGEL WRIGHT 
RECRUITMENT

www.nigelwright.com