



NIGEL WRIGHT 
RECRUITMENT

nigel wright recruitment

enquête sur les salaires du secteur de la consommation en 2012





nigel wright recruitment

enquête sur les salaires du secteur de la consommation en 2012



Nous avons le plaisir de vous présenter l'enquête sur les salaires du secteur de la consommation, réalisée en 2012 par Nigel Wright Recruitment pour vous donner un aperçu des salaires versés aux professionnels de ce secteur.

Le groupe Nigel Wright Recruitment s'est acquis une excellente réputation dans le secteur européen de la consommation, en fournissant un service de recrutement de grande qualité fondé sur sa connaissance de ce secteur. Il nous semble important de continuer à vous apporter des informations qui vous sont vraiment utiles dans un format accessible.

Les données du présent sondage ont été recueillies auprès de 2 500 personnes qui ont répondu à notre questionnaire en ligne au dernier trimestre de 2011/2012 et sont complétées par des informations en provenance de notre vaste base de données de candidats. L'enquête a été réalisée auprès d'un groupe représentatif de personnes présentant le profil suivant:

- Lieu de travail : Royaume-Uni (22 %), Danemark (22 %), Suède (13 %), Pays-Bas (11 %), Belgique (11 %), Norvège (11 %), France (10 %). Certaines des données concernant les salaires proviennent aussi d'Espagne, d'Allemagne, de Suisse et d'Italie.
- Sous-secteur de la consommation : Produits de grandes consommations, produits de consommation durables, média et numérique, services d'utilité publique, e-commerce et technologie, vente au détail, finances et immobilier, voyages et loisirs, santé et produits pharmaceutiques.

- 73 % d'hommes et 27 % de femmes.
- Âge moyen : 40 ans.
- 96 % des personnes interrogées travaillent à temps complet.
- 86 % ont fait des études supérieures.
- 24 % ont moins d'un an d'ancienneté dans leur poste actuel ; 39 % entre un et trois ans ; 18 % entre trois et cinq ans, et 19 % plus de cinq ans d'ancienneté.

La première partie de l'enquête porte sur des points d'intérêt général, tels que le niveau de satisfaction, les heures de travail et la raison pour laquelle les personnes interrogées ont changé d'emploi. Elle est suivie par une analyse des salaires en fonction des disciplines et par une section consacrée exclusivement aux professionnels de niveau cadre de direction.

Pour obtenir de plus amples informations ou discuter de vos besoins en matière de recrutement, appelez le +44 (0)191 222 0770 qui vous mettra en relation avec un consultant spécialiste de votre région. Pour de plus amples informations sur nos services, consulter www.nigelwright.com.



nigel wright recruitment

contenu



1. Indicateurs non-monétaires			3. Avantages, primes et compétences des cadres de direction	
1.1 Temps de travail hebdomadaire par pays	5		3.1 Avantages et droit aux primes des cadres de direction par pays/territoire	19
1.2 Satisfaction professionnelle en fonction du niveau	6		3.2 Pénurie de compétences d'encadrement et de direction par pays/territoire	20
1.3 Satisfaction professionnelle par discipline	7		3.3 Qualités nécessaires aux cadres de direction par pays/territoire	21
1.4 Satisfaction professionnelle par pays/territoire	8			
1.5 Facteurs influençant un changement de poste	9		4. Analyse des salaires en fonction des disciplines	
1.6 Facteurs influençant un changement de poste par pays/territoire	10		4.1 Cadres de direction	22
1.7 Méthodes employées pour chercher un nouveau poste	11		4.2 Marketing	23
1.8 Méthodes employées pour chercher un nouveau poste par pays/territoire	12		4.3 Commercial	24
			4.4 Opérations	25
2. Salaires, avantages et primes			5. Nous contacter	26
2.1 Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par niveau	13			
2.2 Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par discipline	14			
2.3 Pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par pays/territoire	15			
2.4 Importance des avantages dans la rémunération globale	16			
2.5 Importance des avantages dans la rémunération en fonction du sexe	17			
2.6 Importance des avantages dans la rémunération globale par pays/territoire	18			



1. Indicateurs non-monétaires

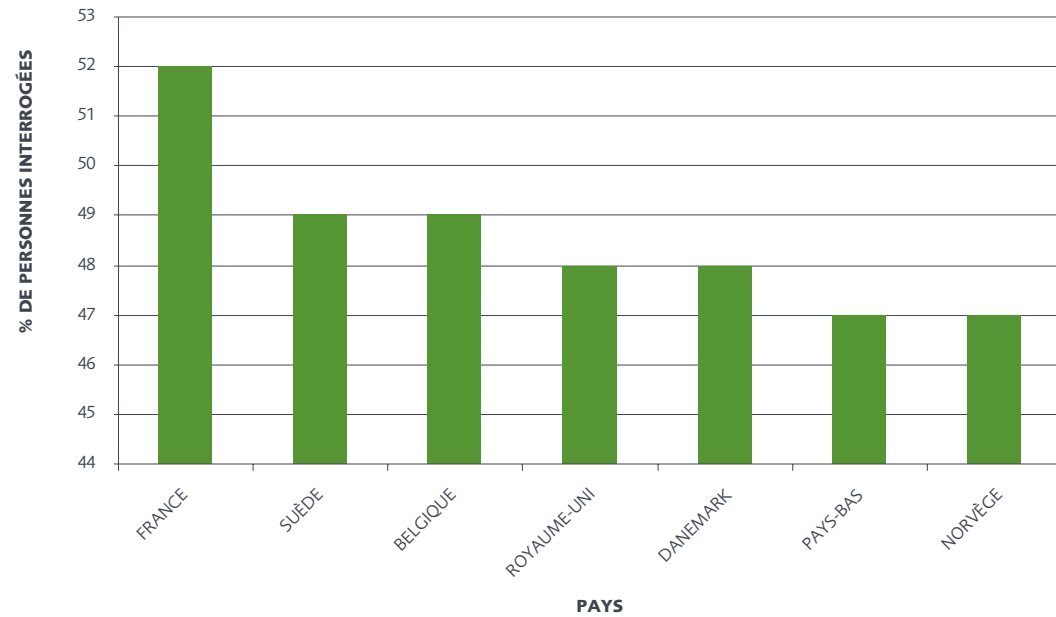
1.1 temps de travail hebdomadaire



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

Les personnes interrogées travaillent 48,5 heures par semaine, en moyenne. 48 % des personnes interrogées travaillent entre 41 et 50 heures par semaine, 26% travaillent entre 51 et 60 heures par semaine.

1.1 – NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE, EN MOYENNE





1.2 satisfaction professionnelle en fonction du niveau

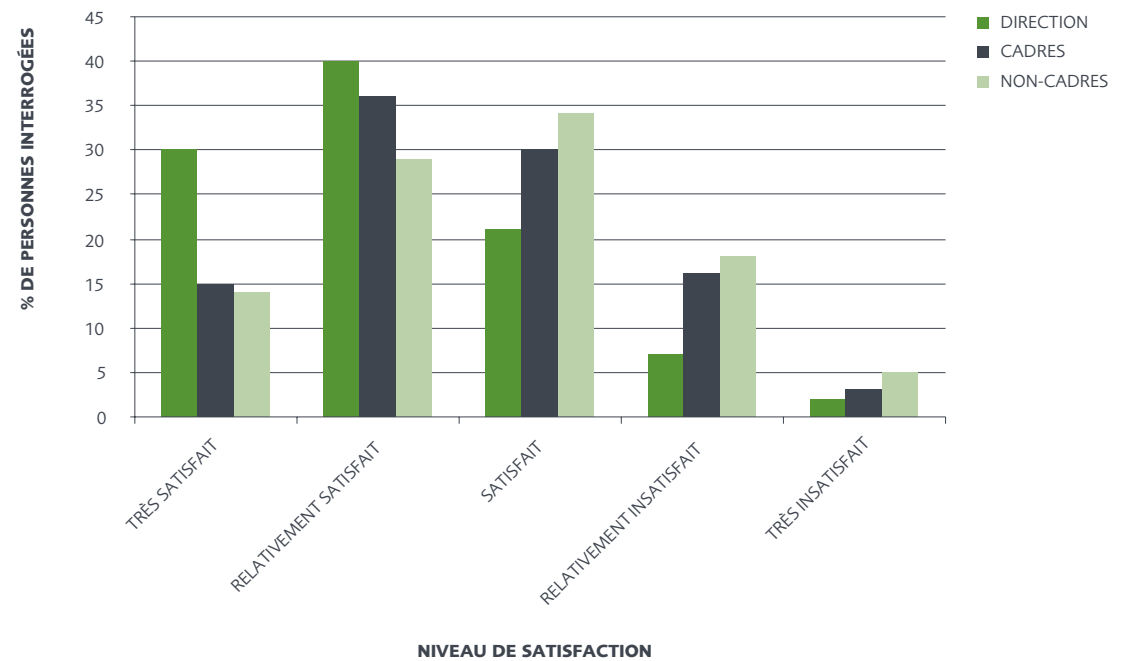


Nous avons demandé aux personnes interrogées d'attribuer une note, de 1 à 5, à leur niveau de satisfaction professionnelle:

- 1 = très insatisfait
- 2 = relativement insatisfait
- 3 = satisfait
- 4 = relativement satisfait
- 5 = très satisfait

Les résultats montrent que les salariés du secteur de la consommation 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 des 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.

1.2 – SATISFACTION PROFESSIONNELLE EN FONCTION DU NIVEAU



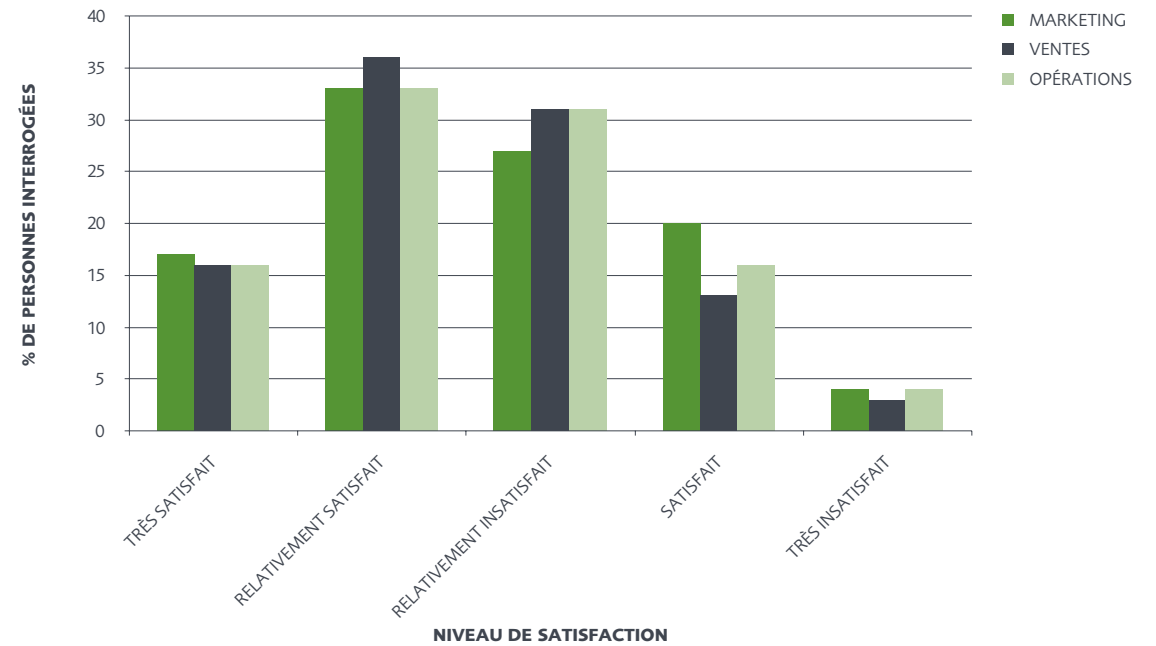


1.3 satisfaction professionnelle par discipline



Il est intéressant de constater que les personnes interrogées qui travaillent dans les secteurs commerciaux et opérationnels semblent afficher des niveaux de satisfaction similaires, puisque 83 % et 80 % d'entre elles, respectivement, se disent satisfaites ou très satisfaites de leur emploi. Celles qui travaillent dans le secteur du marketing sont un peu moins satisfaites, puisque 77 % seulement se disent satisfaites ou très satisfaites.

1.3 – SATISFACTION PROFESSIONNELLE PAR DISCIPLINE



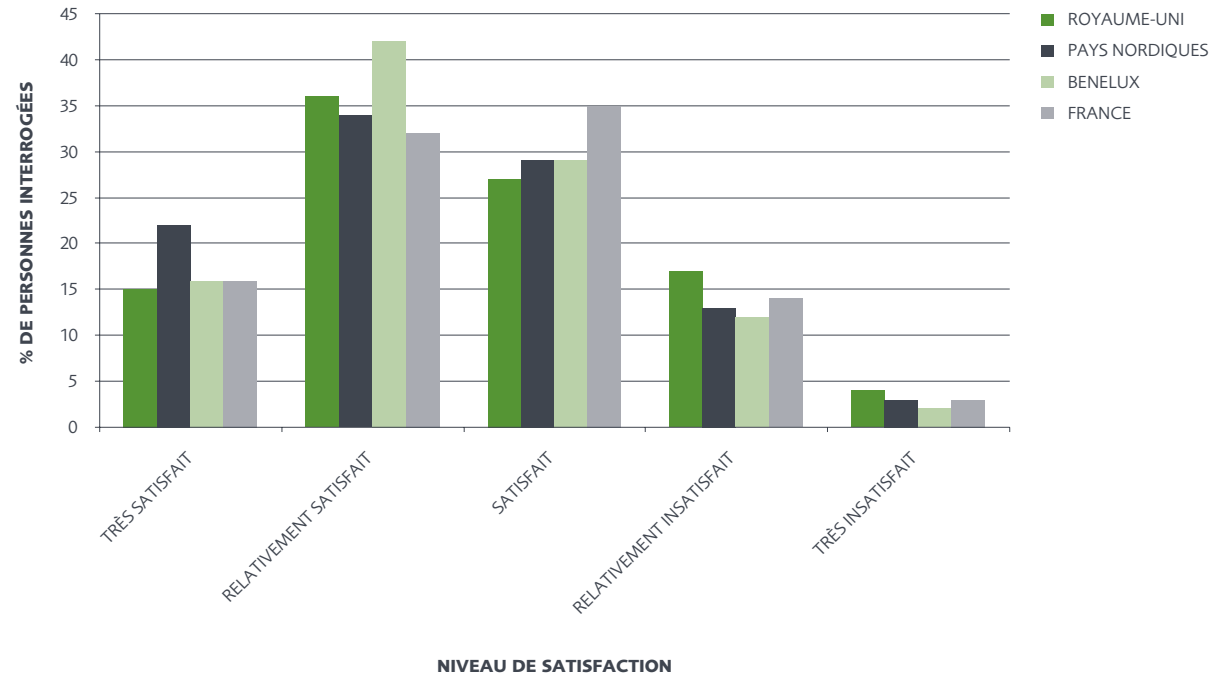


1.4 satisfaction professionnelle par pays/territoire



Les personnes qui travaillent au Benelux et dans les pays nordiques sont plus satisfaites de leur poste actuel que celles qui travaillent au Royaume-Uni ou en France. 87 % des personnes qui travaillent au Benelux et 85 % de celles qui travaillent dans les pays nordiques se disent satisfaites ou très satisfaites de leur emploi. Ce pourcentage est de 83 % en France et 78 % au Royaume-Uni. De tous les pays interrogés, la Norvège est celui qui compte le plus grand nombre de personnes satisfaites de leur travail (89 %).

1.4 – SATISFACTION PROFESSIONNELLE PAR PAYS/TERRITOIRE

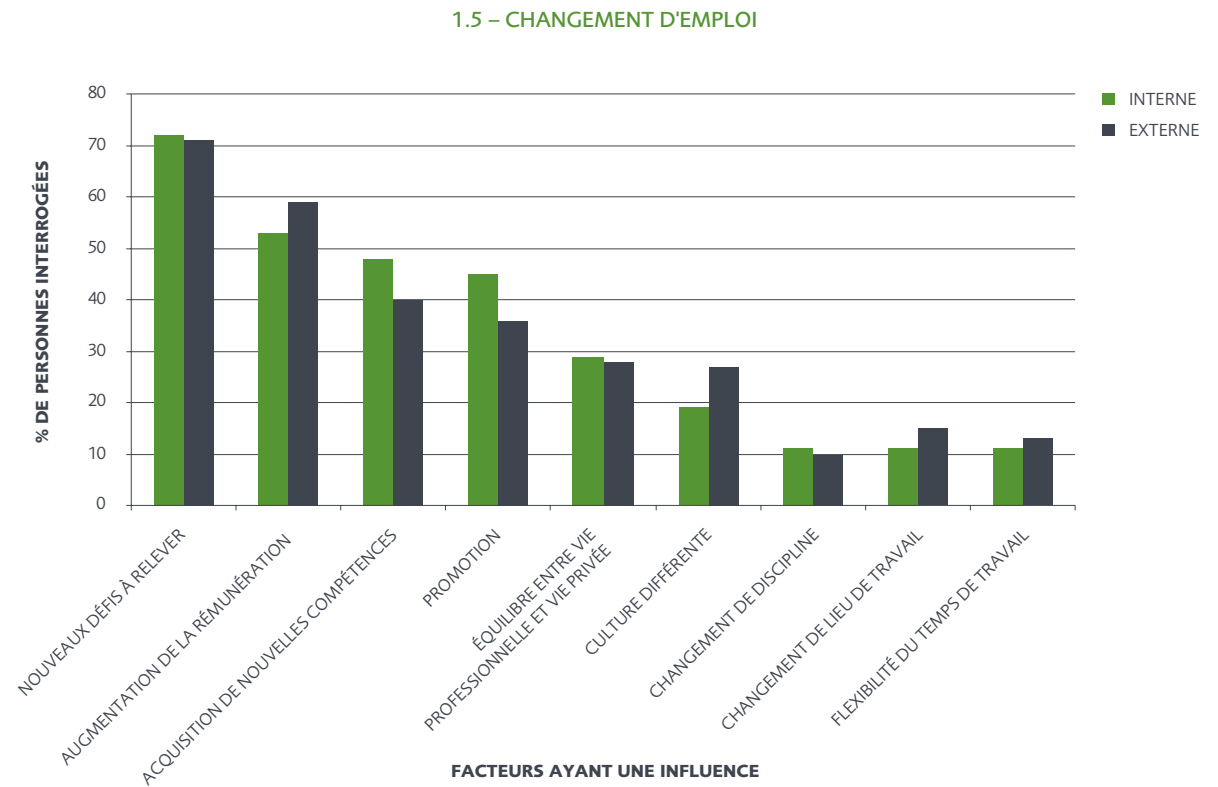




1.5 changement d'emploi - les facteurs influençant un changement de poste au sein de leur entreprise actuelle (interne) ou pour entrer dans une autre organisation (externe)



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). Dans le secteur de la consommation, la rémunération est importante, mais la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences ou de relever de nouveaux défis constitue aussi un facteur de persuasion des personnes qui envisagent un changement d'emploi.



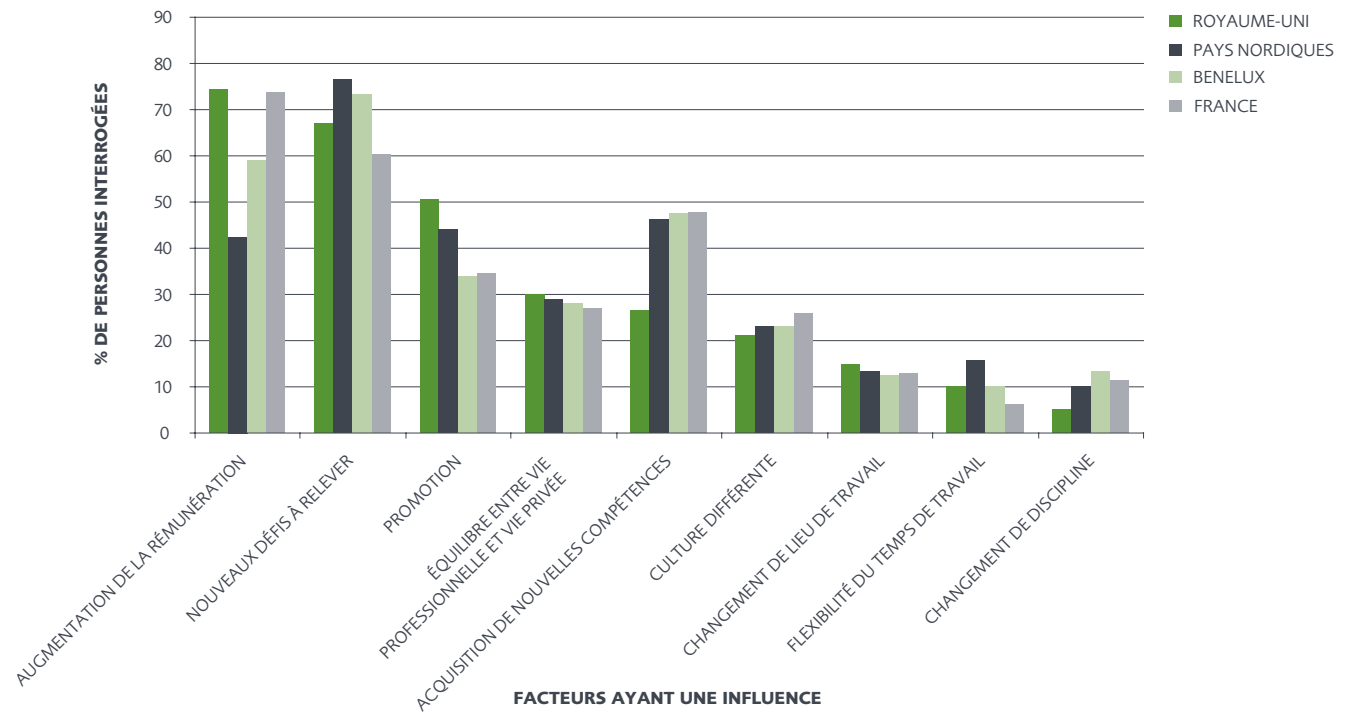


1.6 changement d'emploi (interne et externe) par pays/territoire



Il est intéressant de constater que la rémunération est un facteur moins important dans les pays nordiques et le Benelux qu'au Royaume-Uni ou en France. En général, les salariés du continent européen semblent accorder une plus grande importance à la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, lors d'un changement d'emploi, que ceux du Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, la progression a plus souvent lieu dans le cadre d'une promotion.

1.6 – CHANGEMENT D'EMPLOI PAR PAYS/TERRITOIRE





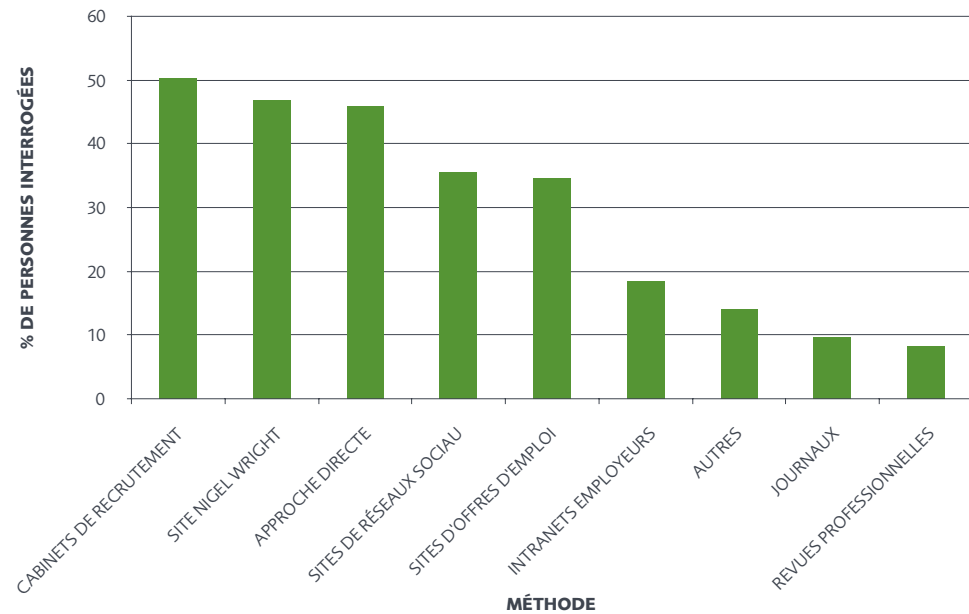
1.7 méthodes employées pour chercher un nouveau poste



Nous avons demandé aux personnes interrogées de sélectionner les méthodes auxquelles elles auraient recours pour chercher un nouveau poste. Ces personnes étant déjà connues de Nigel Wright Recruitment, la position de notre site parmi les trois méthodes les plus employées n'a rien de surprenant.

Cependant, le message à retenir au vu de ces résultats est que, malgré l'importance acquise par les réseaux sociaux qui font maintenant partie intégrante de la recherche d'un emploi, les candidats du secteur de la consommation continuent de préférer les services offerts par les cabinets de recrutement. Malgré une attitude plus proactive, les candidats d'aujourd'hui continuent d'apprécier les conseils de carrière et les mises en relations qui leur sont proposés par les spécialistes du recrutement.

1.7 – MÉTHODES EMPLOYÉES POUR CHERCHER UN NOUVEAU POSTE



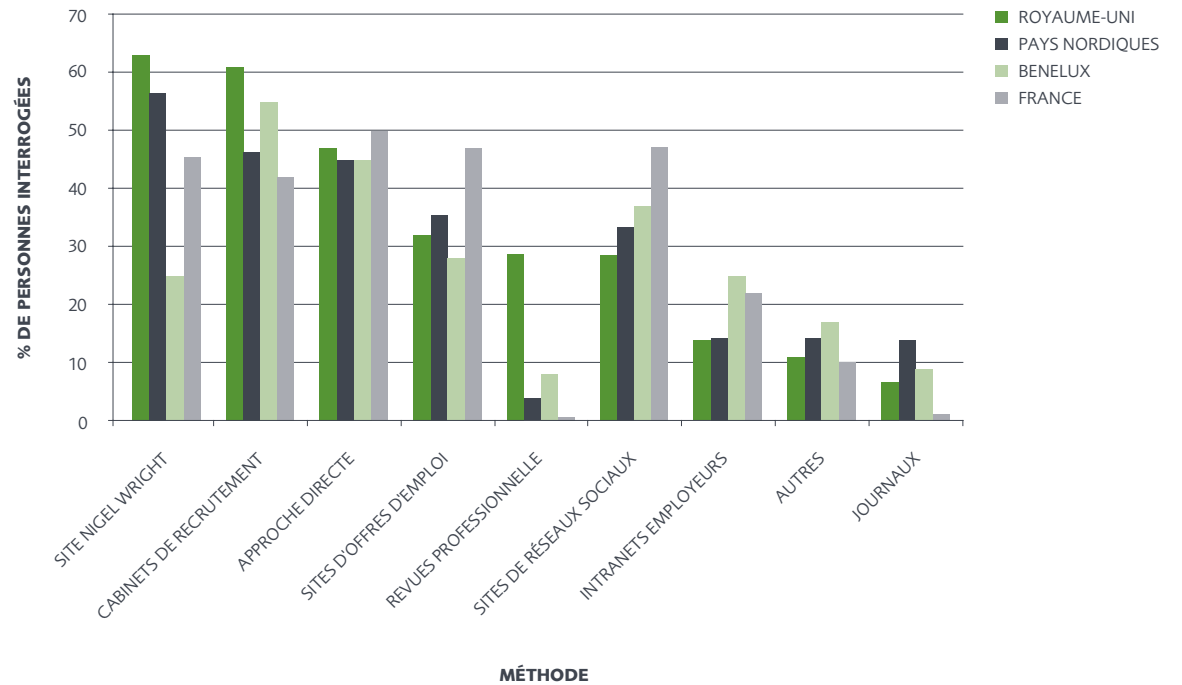


1.8 méthodes employées pour chercher un nouveau poste par pays/territoire



Il est intéressant de remarquer les différences culturelles existant entre les méthodes employées par les chercheurs d'emploi de différents pays. Les Français, par exemple, semblent favoriser le recours à des sites d'offres d'emploi ou de réseaux sociaux sur Internet - tel que Viadeo qui semble particulièrement populaire. Au Royaume-Uni, malgré l'importance accrue des réseaux sociaux pour les chercheurs d'emploi, ceux du secteur de la consommation apprécient les annonces publiées par des revues professionnelles comme « The Grocer » et « Food Manufacturer ».

1.8 – MÉTHODES EMPLOYÉES POUR CHERCHER UN NOUVEAU POSTE PAR PAYS/TERRITOIRE





2. salaires, avantages et primes

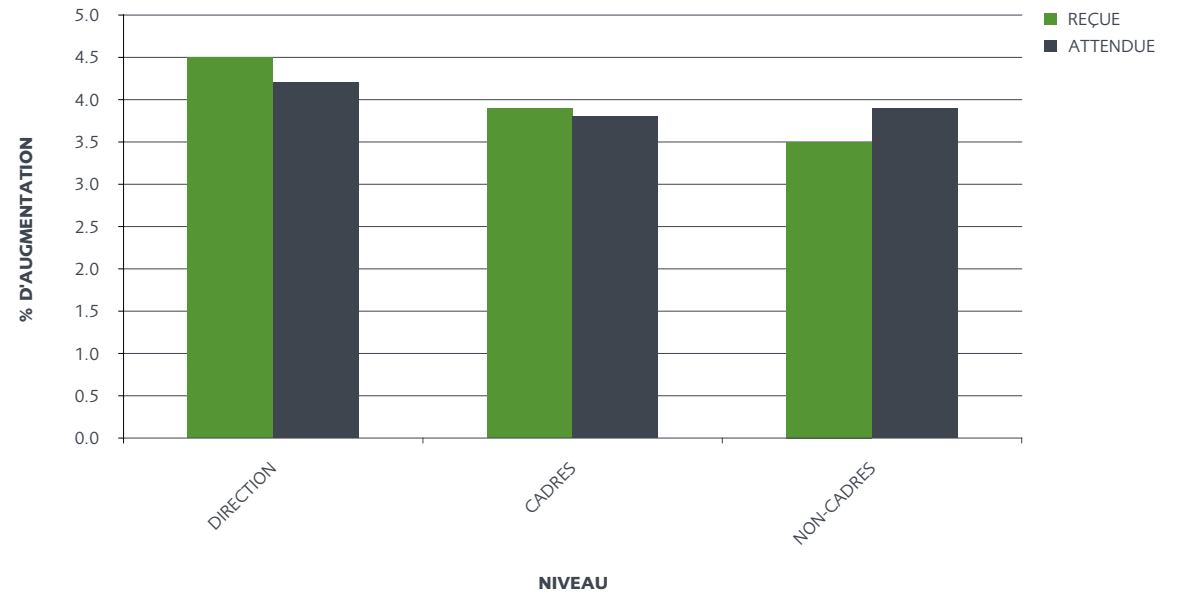
2.1 pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par niveau



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

Lors de leur dernière révision salariale, les personnes interrogées ont reçu, en moyenne, une augmentation de 4%. Dans l'ensemble, elles s'attendent à recevoir la même augmentation lors de leur prochaine révision salariale.

2.1 – POURCENTAGE MOYEN D'AUGMENTATION REÇUE ET ATTENDUE PAR NIVEAU



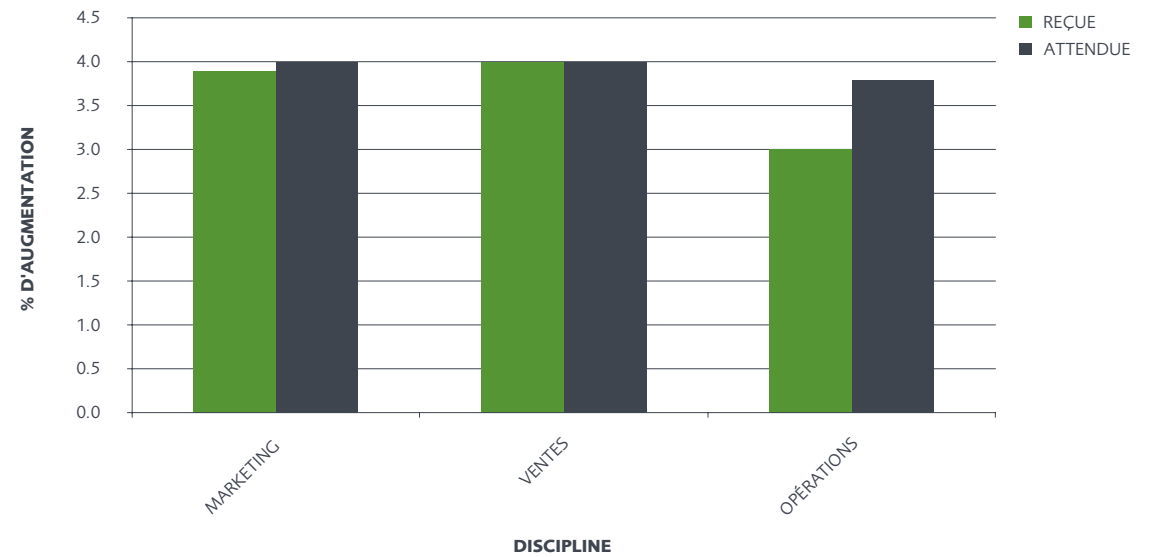


2.2 pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par discipline



Les augmentations de salaire des personnes qui travaillent dans le secteur opérationnel sont légèrement inférieures à celles des personnes qui travaillent dans les secteurs de la vente et du marketing.

2.2 – POURCENTAGE MOYEN D'AUGMENTATION REÇUE ET ATTENDUE PAR DISCIPLINE



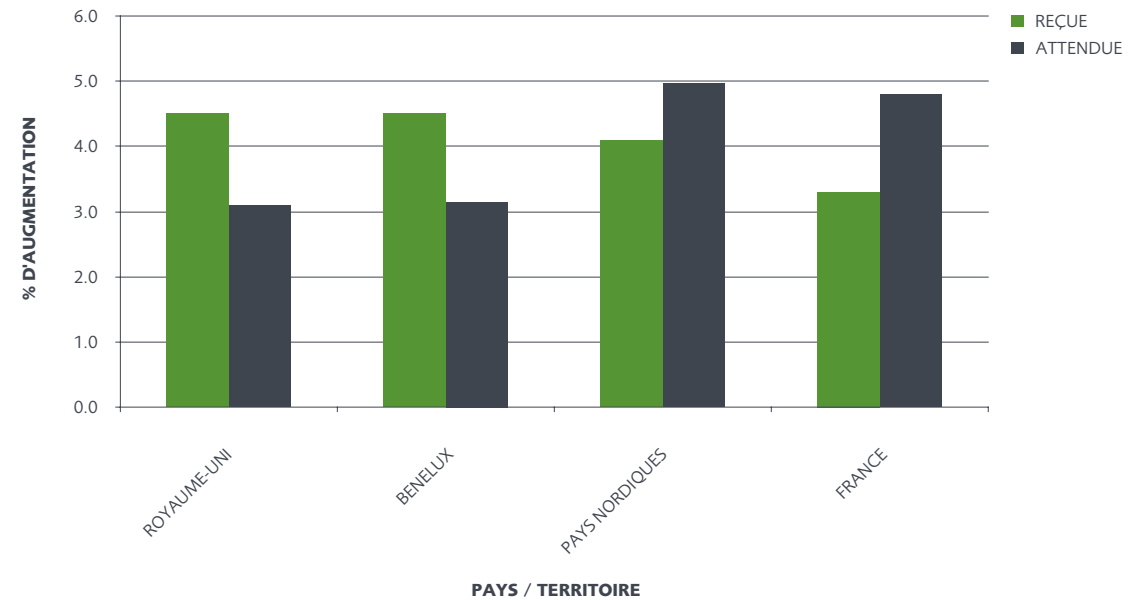


2.3 pourcentage moyen d'augmentation reçue et attendue par pays/territoire



Bien que, l'année dernière, les salariés du Royaume-Uni et du Benelux aient reçu, en moyenne, une augmentation légèrement supérieure à celle accordée aux salariés de France et des pays nordiques, ces derniers se montrent plus optimistes quant à l'augmentation de salaire qu'ils s'attendent à recevoir cette année. Les Belges ont reçu la plus forte augmentation (4,6 %) l'année dernière, mais ce sont les Norvégiens qui s'attendent à recevoir le pourcentage le plus élevé (5,7 %) cette année.

2.3 – POURCENTAGE MOYEN D'AUGMENTATION REÇUE ET ATTENDUE PAR PAYS/TERRITOIRE



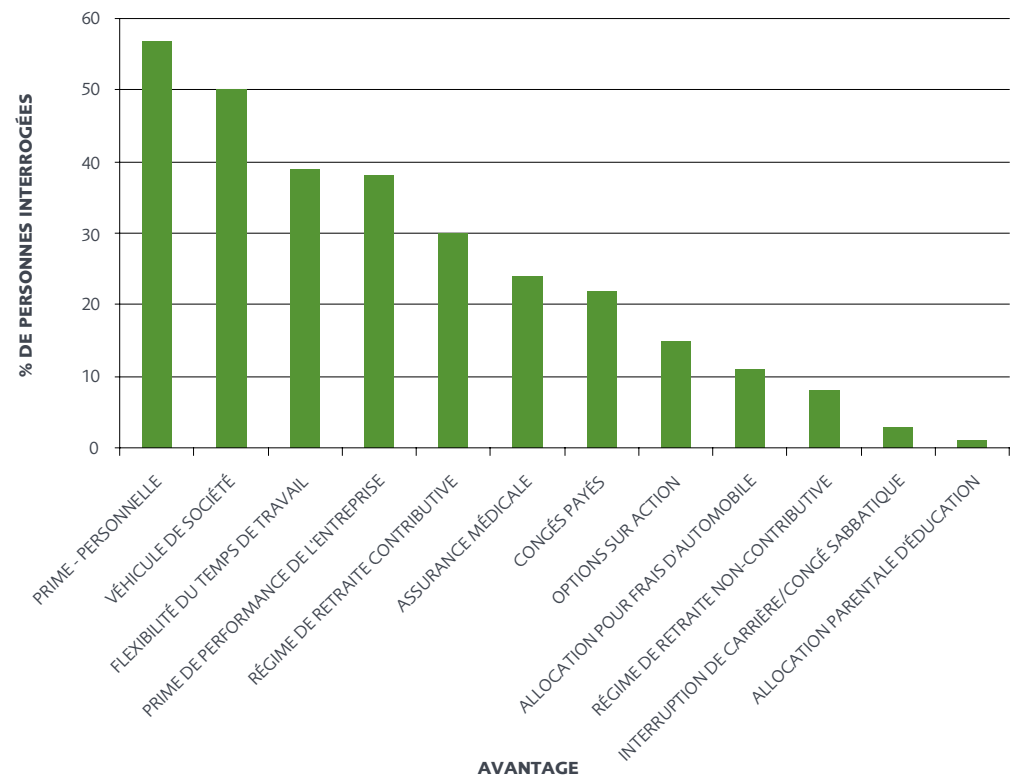


2.4 importance des avantages dans la rémunération globale



Nous avons demandé aux personnes interrogées de sélectionner les trois avantages ou primes qui leur semblent les plus importants. Il n'est sans doute pas surprenant de constater qu'en moyenne, les salariés européens considèrent la prime personnelle comme l'avantage le plus important. Il est toutefois intéressant de remarquer que la flexibilité du temps de travail leur semble aussi importante que la prime de performance de l'entreprise et légèrement plus importante que le régime de retraite.

2.4 – IMPORTANCE DES AVANTAGES DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE



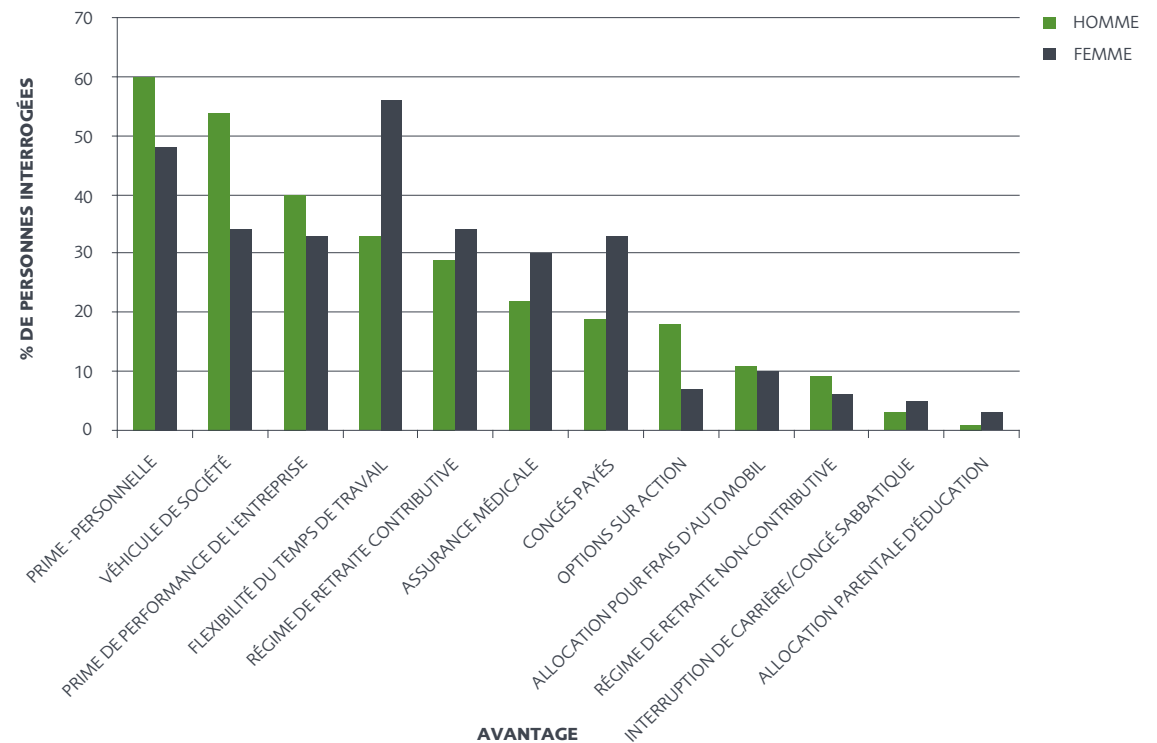


2.5 importance des avantages dans la rémunération en fonction du sexe



En termes d'avantages, les hommes ont tendance à apprécier les primes, les options sur action et un véhicule de fonction, tandis que les femmes préfèrent les horaires flexibles et les vacances.

2.5 – IMPORTANCE DES AVANTAGES DANS LA RÉMUNÉRATION EN FONCTION DU SEXE



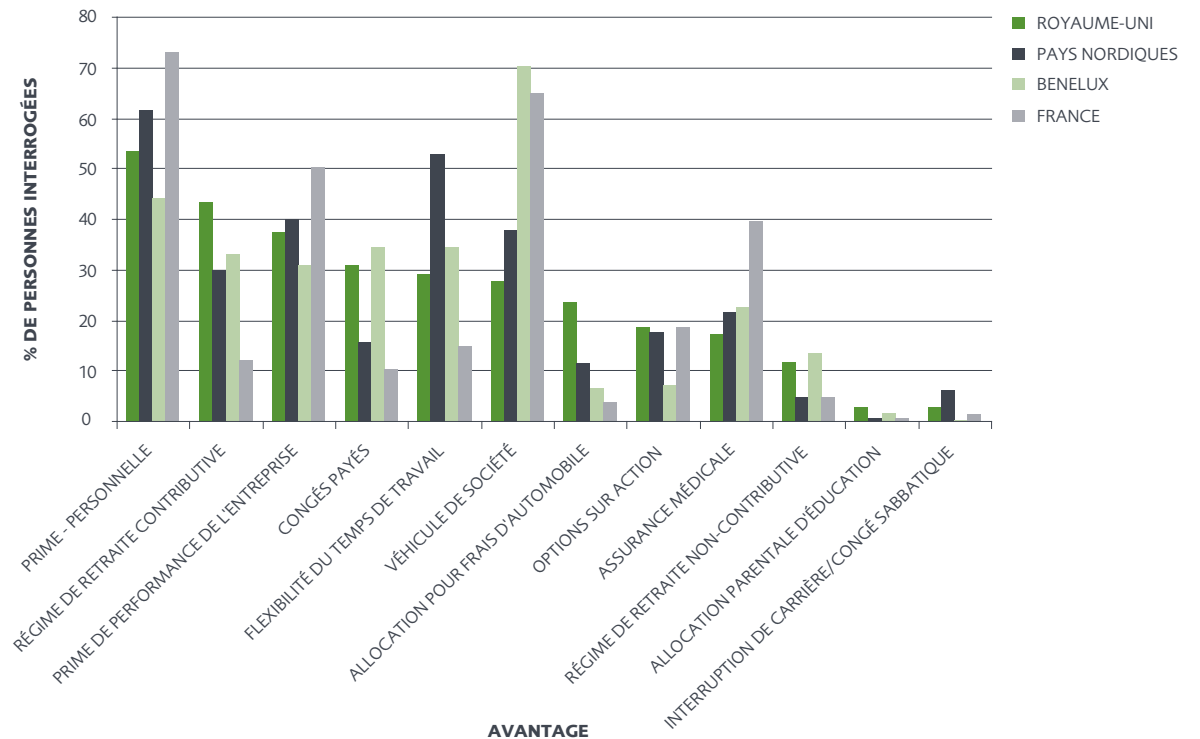


2.6 importance des avantages dans la rémunération globale par pays/territoire



Ce tableau illustre les différences existant entre les préférences des salariés, en termes de primes et d'avantages, dans les différents pays/territoires. La prime personnelle fait partie des trois avantages les plus appréciés dans tous les pays. Par contre, les salariés des pays nordiques accordent une place importante à la flexibilité du temps de travail, tandis que ceux de France et du Benelux favorisent un véhicule de société.

2.6 – MPORTANCE DES AVANTAGES DANS LA RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR PAYS/TERRITOIRE





3. avantages, primes et compétences des cadres de direction

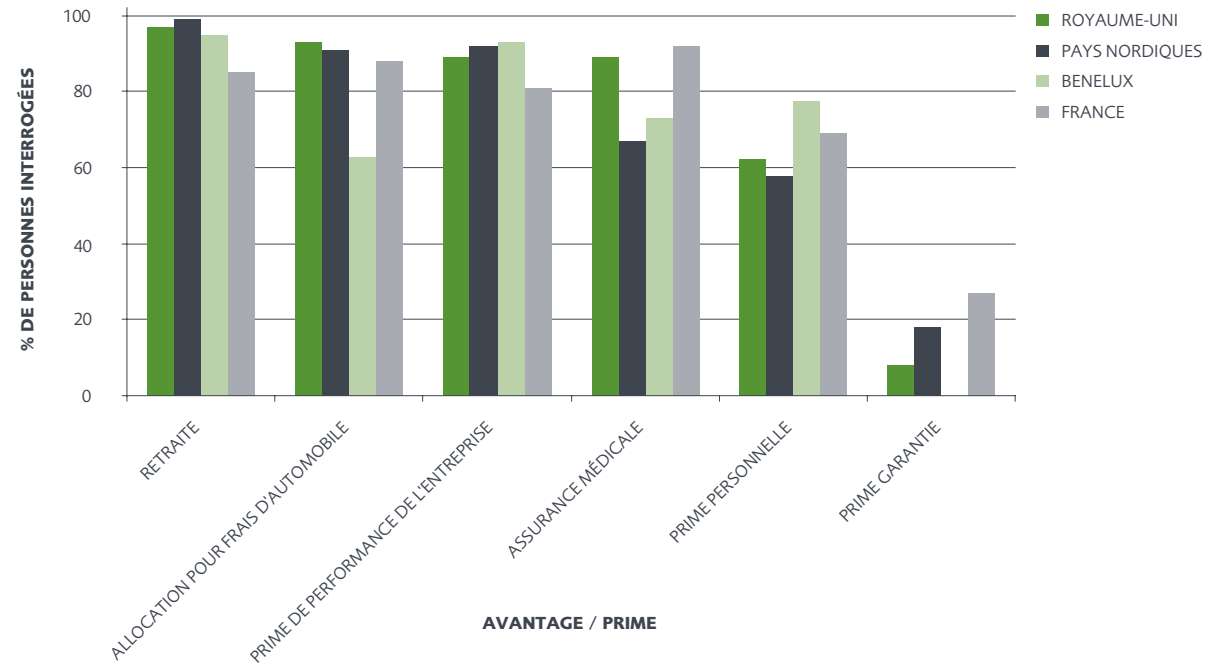
3.1 avantages, primes et compétences des cadres de direction par pays/territoire



Les informations présentées dans cette section proviennent de personnes occupant des postes de direction dans le secteur de la consommation, et concernent leurs salaires, avantages et primes.

94 % des cadres d'entreprise interrogés reçoivent un avantage ou une prime quelconque. Les plus courants sont le régime de retraite (94 %), la prime de performance de l'entreprise (89 %) et l'allocation véhicule (84 %).

3.1 – AVANTAGES, PRIMES ET COMPÉTENCES DES CADRES DE DIRECTION PAR PAYS/TERRITOIRE



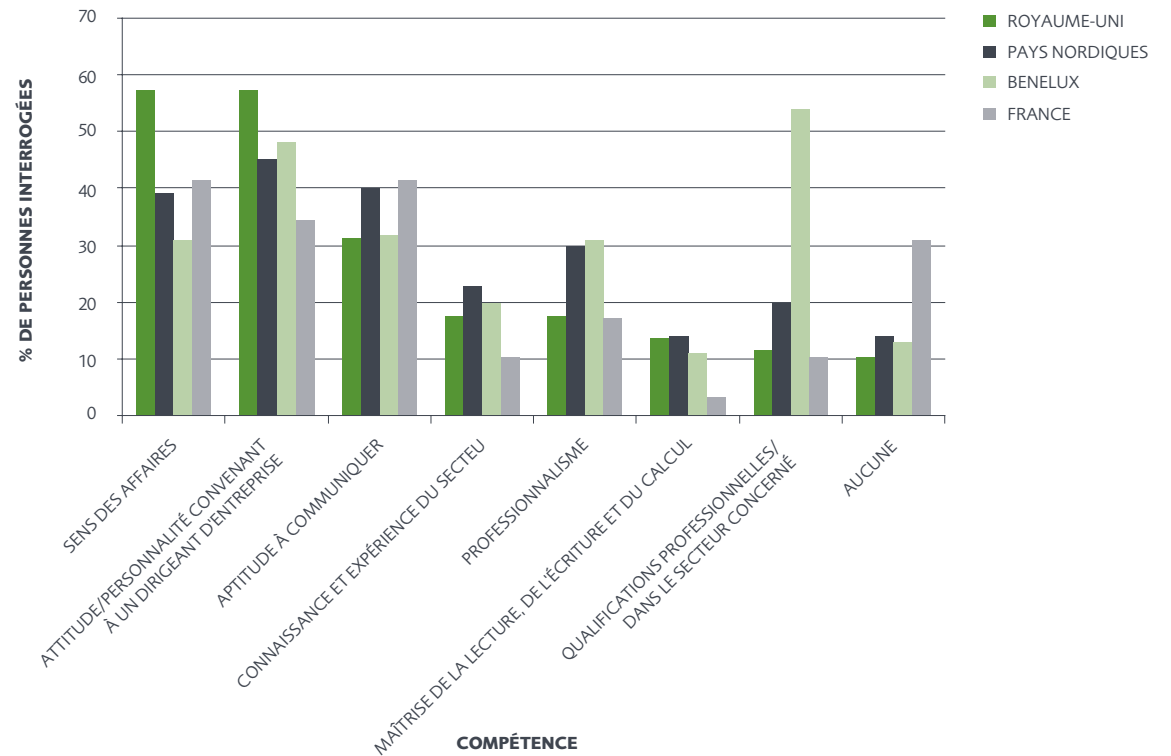


3.2 pénurie de compétences d'encadrement et de direction par pays/territoire



Nous avons demandé aux personnes interrogées de sélectionner les compétences qui leur semblent faire défaut dans leur secteur. Les compétences les plus souvent sélectionnées dans tous les pays sont l'attitude et la personnalité convenant à un dirigeant d'entreprise (46 %), le sens des affaires (40 %) et l'aptitude à communiquer (37 %).

3.2 – PÉNURIE DE COMPÉTENCES D'ENCADREMENT ET DE DIRECTION PAR PAYS/TERRITOIRE



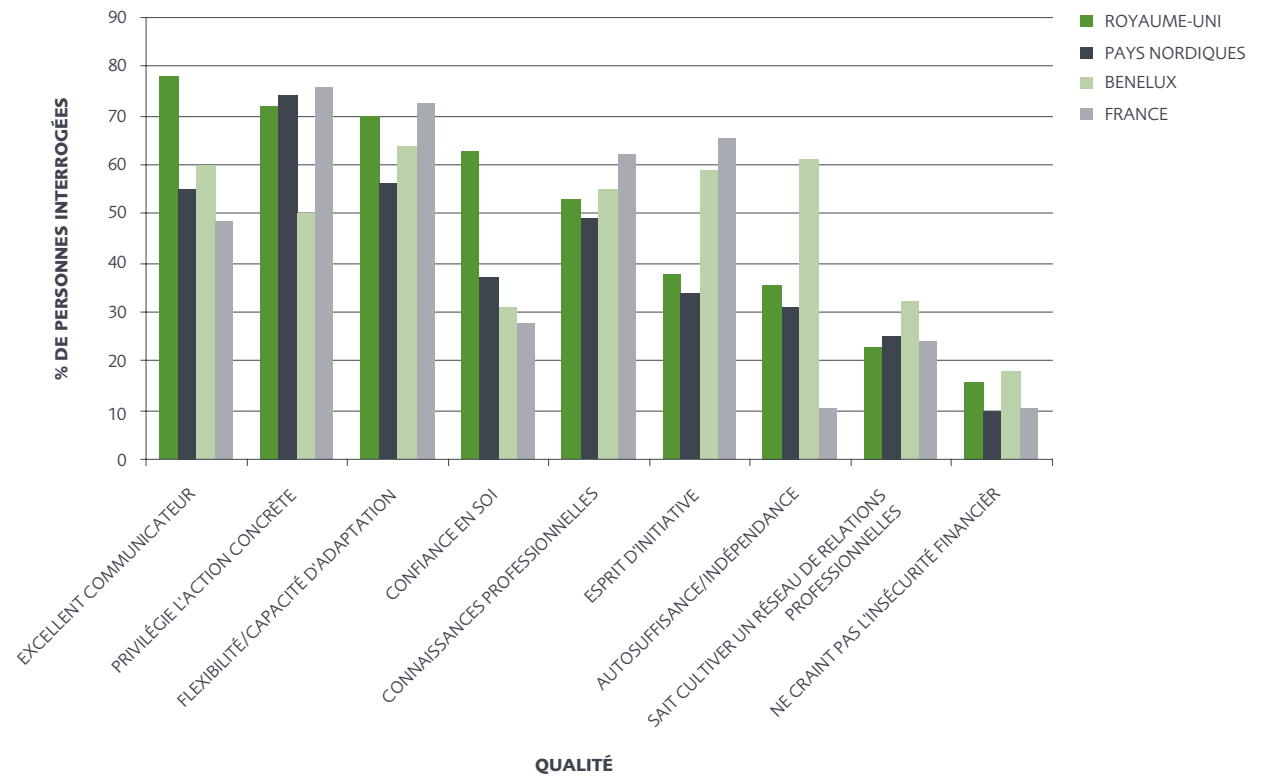


3.3 qualités nécessaires aux cadres de direction par pays/territoire



Nous avons demandé, là aussi, aux personnes interrogées de sélectionner les qualités qui leur semblent les plus nécessaires aux cadres de direction du secteur de la consommation. Elles considèrent le fait de privilégier l'action concrète (67 %) et la flexibilité (62 %) comme des qualités très importantes, juste avant la facilité de communication (59 %).

3.3 – QUALITÉS NÉCESSAIRES AUX CADRES DE DIRECTION PAR PAYS/TERRITOIRE





4. analyse des salaires en fonction des disciplines

4.1 cadres de direction



Le rapport de Nigel Wright sur les salaires européens se fonde sur les informations enregistrées dans notre base de données et sur celles que nous avons recueillies dans le cadre de notre enquête. Malgré les efforts déployés pour assurer l'exactitude des données fournies, il faut tenir compte du fait que les niveaux de salaire varient en fonction de l'importance de l'entreprise, du secteur industriel et du nombre de candidats qualifiés pour certaines disciplines.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
CEO	150,000	500,000	200,000	200,000	450,000	300,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Managing Director	90,000	300,000	160,000	150,000	300,000	200,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Commercial Director	90,000	220,000	120,000	100,000	250,000	150,000	750,000	1,300,000	1,020,000	800,000	1,200,000	1,000,000	700,000	1,200,000	900,000
Marketing Director	80,000	180,000	110,000	100,000	250,000	165,000	720,000	1,200,000	900,000	500,000	1,200,000	1,000,000	660,000	1,500,000	950,000
Sales Director	80,000	180,000	110,000	80,000	150,000	110,000	750,000	1,300,000	1,000,000	650,000	1,200,000	1,000,000	600,000	1,500,000	900,000
Operations Director	80,000	180,000	110,000	110,000	250,000	160,000	800,000	1,100,000	950,000	800,000	1,200,000	1,000,000	-	-	-
Supply Chain Director	80,000	180,000	100,000	120,000	250,000	180,000	840,000	1,400,000	980,000	900,000	1,200,000	1,000,000	800,000	2,000,000	1,200,000
Procurement Director	70,000	150,000	100,000	100,000	200,000	150,000	720,000	1,200,000	950,000	750,000	1,100,000	850,000	600,000	800,000	700,000
National Account Director	70,000	120,000	100,000	80,000	120,000	100,000	-	-	-	750,000	1,000,000	850,000	-	-	-
Engineering Director	70,000	120,000	95,000	120,000	250,000	180,000	-	-	-	600,000	1,000,000	800,000	-	-	-
Technical Director	70,000	120,000	90,000	80,000	150,000	100,000	900,000	1,200,000	1,100,000	600,000	1,000,000	750,000	900,000	1,000,000	950,000

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
CEO	225,000	325,000	275,000	225,000	325,000	275,000	-	-	-	180,000	300,000	250,000	-	-	-
Managing Director	175,000	220,000	197,500	160,000	220,000	190,000	100,000	300,000	210,000	150,000	250,000	200,000	125,000	200,000	150,000
Commercial Director	125,000	175,000	150,000	110,000	160,000	135,000	90,000	170,000	145,000	150,000	200,000	180,000	100,000	170,000	135,000
Marketing Director	110,000	150,000	130,000	100,000	160,000	130,000	80,000	150,000	120,000	150,000	200,000	180,000	80,000	100,000	90,000
Sales Director	100,000	130,000	115,000	100,000	155,000	127,500	70,000	180,000	140,000	150,000	200,000	170,000	75,000	90,000	85,000
Operations Director	100,000	160,000	130,000	80,000	140,000	110,000	70,000	180,000	130,000	180,000	250,000	200,000	60,000	130,000	90,000
Supply Chain Director	98,000	150,000	124,000	75,000	125,000	100,000	90,000	160,000	135,000	150,000	250,000	200,000	75,000	90,000	85,000
Procurement Director	95,000	150,000	122,500	75,000	130,000	102,500	80,000	140,000	120,000	150,000	200,000	180,000	60,000	90,000	80,000
National Account Director	100,000	145,000	122,500	50,000	85,000	70,000	80,000	160,000	130,000	120,000	180,000	150,000	65,000	85,000	75,000
Engineering Director	90,000	120,000	105,000	80,000	120,000	100,000	-	-	-	150,000	200,000	170,000	60,000	90,000	75,000
Technical Director	100,000	180,000	140,000	100,000	160,000	130,000	80,000	120,000	110,000	150,000	200,000	180,000	60,000	80,000	70,000



4.2 marketing



Le rapport de Nigel Wright sur les salaires européens se fonde sur les informations enregistrées dans notre base de données et sur celles que nous avons recueillies dans le cadre de notre enquête. Malgré les efforts déployés pour assurer l'exactitude des données fournies, il faut tenir compte du fait que les niveaux de salaire varient en fonction de l'importance de l'entreprise, du secteur industriel et du nombre de candidats qualifiés pour certaines disciplines.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Marketing Manager	40,000	90,000	55,000	75,000	110,000	90,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marketing Manager	30,000	70,000	50,000	60,000	90,000	75,000	500,000	800,000	650,000	400,000	800,000	650,000	528,000	900,000	660,000
Trade Marketing Manager	30,000	70,000	45,000	60,000	80,000	70,000	460,000	780,000	620,000	500,000	700,000	600,000	312,000	696,000	492,000
Senior Brand Manager	30,000	60,000	45,000	80,000	130,000	100,000	450,000	660,000	550,000	500,000	800,000	650,000	400,000	732,000	624,000
Senior Product Manager	30,000	50,000	45,000	65,000	90,000	80,000	450,000	660,000	550,000	500,000	700,000	600,000	500,000	700,000	612,000
Brand Manager	30,000	50,000	40,000	55,000	85,000	75,000	400,000	550,000	480,000	400,000	700,000	550,000	372,000	720,000	540,000
Product Manager	30,000	50,000	40,000	45,000	65,000	55,000	400,000	580,000	490,000	500,000	650,000	550,000	324,000	660,000	492,000
Digital Marketing Manager	30,000	50,000	40,000	50,000	70,000	60,000	400,000	660,000	540,000	500,000	700,000	600,000	480,000	780,000	600,000
Assistant Brand Manager	30,000	40,000	35,000	35,000	50,000	45,000	336,000	408,000	384,000	400,000	550,000	500,000	-	-	-
Assistant Product Manager	25,000	35,000	30,000	35,000	50,000	45,000	336,000	408,000	384,000	400,000	550,000	500,000	-	-	-

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Marketing Manager	80,000	120,000	100,000	80,000	120,000	100,000	70,000	130,000	105,000	-	-	-	65,000	90,000	75,000
Marketing Manager	60,000	90,000	75,000	60,000	90,000	75,000	55,000	100,000	85,000	110,000	150,000	130,000	60,000	80,000	70,000
Trade Marketing Manager	50,000	92,000	71,000	50,000	92,000	71,000	55,000	80,000	60,000	100,000	140,000	130,000	50,000	70,000	60,000
Senior Brand Manager	50,000	90,000	70,000	50,000	90,000	70,000	60,000	110,000	80,000	80,000	140,000	125,000	50,000	80,000	65,000
Senior Product Manager	50,000	70,000	60,000	50,000	70,000	60,000	40,000	80,000	70,000	95,000	150,000	140,000	45,000	65,000	60,000
Brand Manager	40,000	70,000	55,000	45,000	70,000	57,500	60,000	80,000	70,000	75,000	120,000	100,000	45,000	65,000	55,000
Product Manager	40,000	65,000	52,500	40,000	65,000	52,500	45,000	80,000	65,000	80,000	120,000	105,000	40,000	60,000	50,000
Digital Marketing Manager	55,000	100,000	77,500	55,000	100,000	77,500	47,000	75,000	65,000	-	-	-	-	-	-
Assistant Brand Manager	30,000	40,000	35,000	20,000	50,000	40,000	25,000	40,000	35,000	70,000	90,000	80,000	20,000	30,000	25,000
Assistant Product Manager	30,000	40,000	35,000	20,000	50,000	40,000	25,000	40,000	35,000	70,000	90,000	80,000	20,000	30,000	25,000



4.3 commercial



Le rapport de Nigel Wright sur les salaires européens se fonde sur les informations enregistrées dans notre base de données et sur celles que nous avons recueillies dans le cadre de notre enquête. Malgré les efforts déployés pour assurer l'exactitude des données fournies, il faut tenir compte du fait que les niveaux de salaire varient en fonction de l'importance de l'entreprise, du secteur industriel et du nombre de candidats qualifiés pour certaines disciplines.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Sales Manager	40,000	90,000	55,000	70,000	90,000	75,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sales Manager	30,000	80,000	50,000	45,000	70,000	55,000	450,000	900,000	630,000	300,000	1,000,000	650,000	480,000	1,080,000	744,000
Business Development Manager	40,000	70,000	50,000	40,000	70,000	65,000	480,000	900,000	600,000	500,000	800,000	600,000	500,000	900,000	600,000
Regional Sales Manager	30,000	70,000	45,000	50,000	70,000	60,000	400,000	550,000	500,000	500,000	700,000	600,000	400,000	780,000	600,000
National Account Manager	30,000	60,000	45,000	60,000	90,000	75,000	450,000	700,000	600,000	600,000	800,000	700,000	500,000	700,000	650,000
Category Manager	30,000	60,000	45,000	40,000	60,000	55,000	540,000	780,000	600,000	400,000	900,000	650,000	300,000	780,000	540,000
Key Account Manager	30,000	50,000	40,000	40,000	60,000	55,000	400,000	760,000	600,000	450,000	900,000	700,000	420,000	768,000	576,000
Field Sales Manager	30,000	50,000	40,000	30,000	50,000	40,000	480,000	700,000	600,000	400,000	700,000	550,000	396,000	780,000	504,000
Area Sales Manager	30,000	40,000	35,000	40,000	70,000	60,000	400,000	700,000	450,000	450,000	600,000	500,000	500,000	804,000	672,000
Ecommerce Manager	30,000	40,000	35,000	45,000	65,000	55,000	430,000	840,000	500,000	500,000	700,000	600,000	420,000	840,000	600,000
Account Manager	30,000	40,000	35,000	40,000	60,000	55,000	348,000	660,000	480,000	300,000	600,000	500,000	300,000	500,000	400,000
Junior Account Manager	20,000	35,000	30,000	30,000	40,000	35,000	380,000	456,000	432,000	300,000	500,000	400,000	-	-	-

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Senior Sales Manager	80,000	117,000	98,500	80,000	117,000	98,500	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sales Manager	70,000	100,000	85,000	70,000	100,000	85,000	-	-	-	100,000	150,000	125,000	40,000	100,000	70,000
Business Development Manager	65,000	100,000	82,500	65,000	100,000	82,500	50,000	80,000	60,000	95,000	150,000	125,000	40,000	90,000	60,000
Regional Sales Manager	40,000	70,000	55,000	40,000	70,000	55,000	-	-	-	100,000	150,000	120,000	30,000	50,000	40,000
National Account Manager	70,000	90,000	80,000	70,000	90,000	80,000	80,000	130,000	95,000	90,000	120,000	100,000	60,000	90,000	75,000
Category Manager	60,000	80,000	70,000	60,000	80,000	70,000	40,000	70,000	55,000	85,000	135,000	110,000	40,000	70,000	60,000
Key Account Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	40,000	90,000	75,000	90,000	140,000	120,000	35,000	80,000	55,000
Field Sales Manager	60,000	90,000	75,000	50,000	75,000	62,000	60,000	90,000	72,000	100,000	150,000	125,000	30,000	50,000	40,000
Area Sales Manager	50,000	70,000	55,000	40,000	100,000	60,000	40,000	60,000	50,000	85,000	120,000	95,000	35,000	50,000	45,000
Ecommerce Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	35,000	70,000	58,000	-	-	-	-	-	-
Account Manager	45,000	70,000	42,500	45,000	70,000	42,500	50,000	70,000	60,000	75,000	100,000	95,000	40,000	60,000	50,000
Junior Account Manager	25,000	35,000	30,000	30,000	50,000	40,000	-	-	-	75,000	100,000	95,000	25,000	35,000	30,000



4.4 opérations



Le rapport de Nigel Wright sur les salaires européens se fonde sur les informations enregistrées dans notre base de données et sur celles que nous avons recueillies dans le cadre de notre enquête. Malgré les efforts déployés pour assurer l'exactitude des données fournies, il faut tenir compte du fait que les niveaux de salaire varient en fonction de l'importance de l'entreprise, du secteur industriel et du nombre de candidats qualifiés pour certaines disciplines.

JOB TITLE	UNITED KINGDOM (£)			FRANCE (€)			NORWAY (NOK)			DENMARK (DKK)			SWEDEN (SEK)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Operations Manager	60,000	80,000	70,000	50,000	80,000	65,000	600,000	900,000	760,000	400,000	1,000,000	800,000	450,000	850,000	650,000
Engineering Manager	50,000	70,000	55,000	60,000	90,000	75,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Production Manager	40,000	70,000	50,000	50,000	70,000	65,000	600,000	840,000	680,000	600,000	800,000	700,000	600,000	1,200,000	900,000
Supply Chain Manager	40,000	60,000	45,000	60,000	90,000	70,000	450,000	870,000	684,000	500,000	700,000	600,000	500,000	1,000,000	750,000
Quality Manager	40,000	60,000	45,000	50,000	75,000	60,000	480,000	630,000	516,000	500,000	750,000	600,000	300,000	700,000	500,000
Maintenance Manager	40,000	60,000	45,000	45,000	60,000	50,000	-	-	-	400,000	600,000	500,000	420,000	720,000	516,000
Logistics Manager	30,000	50,000	40,000	50,000	75,000	60,000	500,000	840,000	660,000	400,000	600,000	500,000	400,000	900,000	625,000
Shift Manager	30,000	50,000	45,000	40,000	60,000	50,000	-	-	-	350,000	550,000	450,000	324,000	629,000	498,000
Senior Buyer	30,000	50,000	40,000	60,000	100,000	75,000	510,000	680,000	540,000	550,000	800,000	600,000	468,000	732,000	624,000
Buyer	30,000	50,000	35,000	40,000	60,000	50,000	420,000	520,000	504,000	550,000	650,000	550,000	344,000	600,000	456,000

JOB TITLE	BENELUX (€)			IBERIA (€)			GERMANY (€)			SWITZERLAND (CHF)			ITALY (€)		
	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.	MIN.	MAX.	AVG.
Operations Manager	80,000	110,000	80,000	80,000	110,000	95,000	50,000	90,000	65,000	100,000	150,000	135,000	40,000	130,000	80,000
Engineering Manager	70,000	100,000	60,000	70,000	100,000	85,000	50,000	80,000	60,000	100,000	135,000	120,000	40,000	130,000	80,000
Production Manager	70,000	90,000	65,000	70,000	90,000	80,000	50,000	90,000	65,000	90,000	110,000	100,000	-	-	-
Supply Chain Manager	75,000	100,000	80,000	75,000	100,000	87,500	60,000	110,000	80,000	100,000	150,000	130,000	-	-	-
Quality Manager	65,000	90,000	77,500	65,000	90,000	77,500	50,000	80,000	65,000	90,000	140,000	120,000	-	-	-
Maintenance Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	-	-	-	90,000	140,000	120,000	-	-	-
Logistics Manager	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	60,000	90,000	75,000	90,000	140,000	120,000	-	-	-
Shift Manager	45,000	70,000	57,500	45,000	70,000	57,500	-	-	-	90,000	120,000	100,000	-	-	-
Senior Buyer	50,000	80,000	65,000	50,000	80,000	65,000	-	-	-	85,000	150,000	120,000	-	-	-
Buyer	50,000	70,000	60,000	50,000	70,000	60,000	40,000	90,000	70,000	70,000	130,000	100,000	-	-	-



5. nous contacter



YANN FESSARD DE FOUCAULT

SENIOR MANAGER – FRANCE

E yann.fessard@nigelwright.com

T +33 (0)1 53 93 54 74

OLIVER REED

SENIOR MANAGER – UK

E oliver.reed@nigelwright.com

T +44 (0)207 404 7475

LARS HERREM

SENIOR MANAGER – NORDICS & GERMANY

E lars.herrem@nigelwright.com

T +45 70 27 86 06

ANDREW MEARS

SENIOR MANAGER – BENELUX & IBERIA

E andrew.mears@nigelwright.com

T +31 (0) 203 332 188

CHRIS BONE

SENIOR MANAGER – SWITZERLAND

E chris.bone@nigelwright.com

T +33 (0)1 53 93 54 70

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

PARIS

OFFICE CHAMPS ELYSEES
63 AVENUE DES CHAMPS
ELYSEES
75008 PARIS
FRANCE

T +33 1 53 93 54 56

COPENHAGEN

RÅDHUSPLADSEN 16
1550 COPENHAGEN V
DENMARK

T +45 7027 8601

STOCKHOLM

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

T +46 (0)8 120 66 136

OSLO

DRONNING EUFEMIAS GATE 16
OSLO
NORWAY

T +47 23 89 77 73

AMSTERDAM

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

T +31 (0)20 333 21 88

GENEVA

7 ROUTE DE CRASSIER
LAKE GENEVA BUSINESS PARK
1262 EYSINS
GENEVA

T +41 (0)22 595 67 48

DÜSSELDORF

GRAF-ADOLF-PLATZ 15
40213 DUESSELDORF,
GERMANY

T +49 211 882 42 364





www.nigelwright.com

NIGEL WRIGHT 
RECRUITMENT