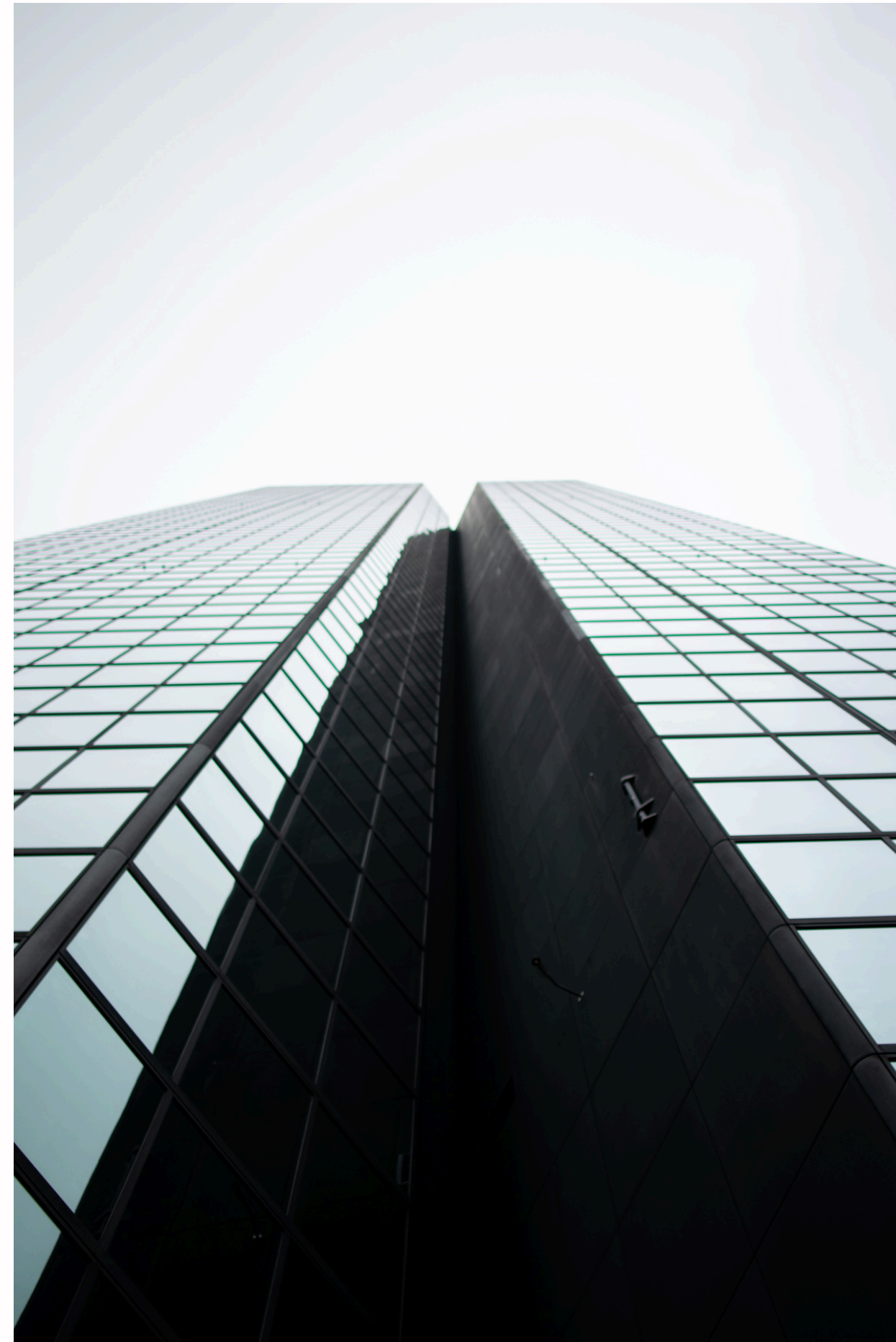


ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2025



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 2024 marque une période charnière pour le marché du recrutement en France. Entre la transformation des attentes des employeurs, les aspirations des talents, et les évolutions économiques et technologiques, le secteur est en pleine mutation. Cette introduction vise à offrir un éclairage sur les tendances majeures et les défis qui redéfinissent les dynamiques du recrutement.

Une économie en quête de compétences-clés

Après plusieurs années marquées par une incertitude économique, les entreprises françaises affichent une volonté renouvelée d'investir dans des talents stratégiques pour soutenir leur compétitivité. La digitalisation continue, l'émergence de nouvelles industries vertes, et les nécessités de la transition écologique favorisent la demande de compétences techniques et managériales pointues. En 2024, on estime que près de 35 % des entreprises françaises rencontrent des difficultés à recruter dans les secteurs techniques, tandis que le taux de postes vacants atteint 2,4 % à l'échelle nationale.

Les aspirations des talents : équilibre et sens

Du côté des candidats, l'année 2024 renforce une tendance déjà bien installée : la recherche d'un équilibre vie professionnelle/vie personnelle et d'un sens donné à leur activité. Près de 67 % des actifs déclarent que la flexibilité des horaires est un critère déterminant dans leur choix de poste, tandis que 55 % priorisent les entreprises engagées sur le plan sociétal et environnemental. Les jeunes générations, en particulier, placent des valeurs telles que l'éthique, la diversité et l'impact sociétal au cœur de leurs choix de carrière. Cette évolution impose aux recruteurs de repenser leurs stratégies d'attractivité et de rétention.

Les défis et opportunités pour les recruteurs

Face à ces bouleversements, les acteurs du recrutement doivent faire preuve d'agilité et d'innovation. Les outils digitaux, tels que l'intelligence artificielle et les plateformes d'analyse de données, ouvrent de nouvelles possibilités pour identifier et sélectionner les meilleurs profils. Cependant, ils posent aussi des questions éthiques et d'équilibre entre technologie et approche humaine. En 2024, le marché des solutions de recrutement digital devrait croître de 12 %, atteignant une valeur estimée à 1,8 milliard d'euros en France.

En somme, le marché du recrutement en France en 2024 se trouve à la croisée des chemins, entre opportunités de croissance et nécessité d'adaptation rapide.



02 FONCTIONS COMMERCIALES

30% des entreprises avec lesquelles nous travaillons ont du adapter à la hausse le budget initial 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	-	65 - 75	70 - 85	10 - 25%
Responsable service clients	47 - 50	50 - 55	55 - 60	0 - 20%
Chef de zone export	45 - 50	45 - 55	50 - 70	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 - 150	20 - 30%
Directeur commercial	-	80 - 100	100 - 150	20 - 30%
Directeur régional	-	65 - 75	75 - 90	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



Le recrutement des fonctions marketing s'oriente vers des profils hybrides, combinant expertise en data et sensibilité créative, pour répondre aux exigences croissantes de personnalisation et de performance.

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	-	55 - 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 - 65	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

Les fonctions digitales recherchent des experts polyvalents, capables d'allier maîtrise technologique, gestion de projets agiles et vision stratégique pour accompagner la transformation numérique des entreprises.

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 fonctions support privilégient des profils stratégiques et agiles, capables de piloter l'innovation, la conformité et l'efficacité opérationnelle dans un environnement en constante évolution."

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 expérience de recrutement transparente

Les candidats aujourd'hui recherchent avant tout une expérience de recrutement transparente et personnalisée. Ils accordent une grande importance à une communication claire tout au long du processus, de la description de poste à la phase de feedback. Près de 72 % des candidats déclarent qu'un retour constructif après un entretien influe positivement sur leur perception de l'entreprise.

De la flexibilité

La flexibilité est également devenue un critère primordial. Qu'il s'agisse de travail à distance, d'horaires modulables ou d'une politique de congés adaptée, les entreprises doivent répondre à ces attentes pour attirer et retenir les meilleurs talents. En effet, près de 60 % des candidats considèrent que le manque de flexibilité est un frein à l'acceptation d'une offre.

La marque employeur

Par ailleurs, la marque employeur joue un rôle déterminant. Les candidats souhaitent s'identifier aux valeurs de l'entreprise et être convaincus de son engagement sociétal. Environ 48 % des talents affirment qu'ils déclinent une offre si les valeurs affichées par l'entreprise ne correspondent pas à leurs propres convictions.

La rémunération

Enfin, la rémunération reste un élément crucial, mais elle n'est plus le seul moteur. Les candidats recherchent des avantages annexes tels que des formations, des opportunités d'évolution et des plans de bien-être au travail. En 2024, 64 % des actifs considèrent qu'une offre complète et diversifiée d'avantages est un critère décisif dans leur choix.

Perspectives 2025

En 2025, le marché du recrutement devrait continuer à évoluer sous l'influence des avancées technologiques et des transformations sociétales. La demande pour des compétences liées à l'intelligence artificielle, à la cybersécurité et aux industries vertes devrait augmenter de 15 % par rapport à 2024. Parallèlement, les entreprises seront confrontées à une compétition accrue pour attirer les talents, accentuant l'importance d'une marque employeur forte et d'une stratégie de rétention efficace. L'intégration des générations Z et Alpha dans le monde du travail apportera de nouvelles attentes et redéfinira les standards en matière de conditions d'emploi et d'épanouissement professionnel.



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