

En partenariat avec

**FJOB**  
FASHIONJOB.FR

**HAYS**  
Retail



2008 Étude de rémunération  
RETAIL

# Hays

Fondé en 1958, notre groupe est leader mondial du recrutement spécialisé.

Coté à Londres au FTSE 250, nous employons plus de 8 600 collaborateurs répartis dans plus de 390 bureaux, à travers 27 pays.

En France, nous comptons 400 collaborateurs travaillant chaque jour aux côtés de milliers d'entreprises publiques et privées dans 14 villes :

Paris, La Défense, Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Nancy, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Tours.

Notre position de leader, nous la devons à la qualité de nos services, notre éthique, notre réactivité et le degré de spécialisation de nos consultants.

Nous proposons nos services dans 23 spécialisations métiers :

**Achats & Logistique**  
**Administration des Ventes**  
**Architecture & Design**  
**Assistanat & Secrétariat**  
**Assurance**  
**Banque**  
**Bâtiment & Travaux Publics**  
**Centres d'Appels**  
**Commercial & Marketing**  
**Conseil, Audit & Expertise**  
**Executive**  
**Finance & Comptabilité**

**FM & Maintenance**  
**Génie Électrique & Climatique**  
**Hôtellerie & Restauration**  
**Immobilier**  
**Industrie & Ingénierie**  
**Informatique & Télécoms**  
**Juridique**  
**Pharma**  
**Public & Para Public**  
**Ressources Humaines**  
**Retail**

Allemagne ▪ Australie ▪ Autriche ▪ Belgique ▪ Brésil ▪ Canada  
Chine ▪ Danemark ▪ Émirats Arabes Unis ▪ Espagne ▪ France  
Hong Kong ▪ Hongrie ▪ Irlande ▪ Italie ▪ Japon ▪ Luxembourg  
Nouvelle-Zélande ▪ Pays-Bas ▪ Pologne ▪ Portugal ▪ République  
Tchèque ▪ Royaume-Uni ▪ Singapour ▪ Slovaquie ▪ Suède ▪ Suisse

# Nos valeurs

Depuis plus de 50 ans, notre réussite n'est que le corollaire de nos valeurs :

**Aller à l'essentiel** : nous privilégions avant tout l'action en communiquant avec transparence et simplicité dans un climat de confiance.

**Rechercher l'excellence** : nous recrutons et formons les meilleurs talents pour apporter à nos clients et candidats la plus haute qualité de service dans nos secteurs d'activité.

**Prôner l'exemplarité** : notre responsabilité est d'être le plus pertinent vis-à-vis de nos interlocuteurs. La constance et la rigueur de nos exigences nous conduisent à être les meilleurs dans chacune de nos spécialisations.

**Croire en nos idées** : nous sommes fiers de contribuer à l'épanouissement professionnel de chaque candidat et à la réussite du client. L'intérêt que nous portons à notre métier nous permet de nous dépasser pour atteindre des résultats exceptionnels.

**Construire des relations durables** : nous développons des relations à long terme afin d'être de véritables partenaires privilégiés. Nous sommes convaincus que la qualité du service que nous apportons à nos clients et nos candidats est notre meilleur atout pour le développement de notre société.

# Sommaire

<b>1. Introduction</b>	<b>p. 5</b>
<b>2. Méthodologie</b>	<b>p. 13</b>
<b>3. Les métiers “Vente”</b>	<b>p. 17</b>
<b>4. Les métiers “Couture &amp; Joaillerie”</b>	<b>p. 23</b>
<b>5. Les métiers “Image”</b>	<b>p. 29</b>
<b>6. Les métiers “Siège”</b>	<b>p. 35</b>

---

# Introduction

---



Tina Ling / Directeur Général France

“

Le marché du recrutement en 2007 a changé du tout au tout. Désormais, le dynamisme n'est plus cantonné à certains secteurs d'activité comme le BTP, l'immobilier, la banque et l'assurance. Tous les métiers de la finance, la comptabilité, les fonctions commerciales, l'informatique et les fonctions supports ont connu une recrudescence du nombre de recrutements.

2008 continue dans ce sens et ouvre ainsi de nouvelles perspectives.

Notre groupe a connu un développement encore plus soutenu que les années précédentes. Après Bordeaux, Rennes et Tours début 2007, nous avons ouvert dernièrement des bureaux à Nancy et Rouen.

Portés par notre croissance et notre volonté d'être toujours plus proches de nos clients et candidats, nous allons, dans les années à venir, continuer à installer de nouveaux bureaux dans d'autres régions.



”



L'appétit des français pour la mode ne s'est pas démenti encore une fois en 2007. La consommation dans le textile, sur l'ensemble des circuits de distribution, a encore progressé de l'ordre de 3 %. Ce sont essentiellement les chaînes de centre ville et de centre commercial qui ont le mieux tiré leur épingle du jeu, par rapport aux hypermarchés et ce sur la majorité des secteurs de la distribution spécialisée.

Malgré quelques sporadiques infortunes chez certains, les enseignes ont continué à développer leurs gammes produits, créer de nouveaux concepts et ouvrir de nouveaux magasins en France et à l'étranger.

Grand consommateur de différents profils, les sièges ont eu fort à faire pour recruter massivement tant pour les postes en magasins (directeurs de magasin et vendeurs essentiellement) que sur les postes sièges (principalement sur la partie travaux/maintenance, couture et RH).

2007 a également été marquée par deux phénomènes. Premièrement, l'attractivité d'une enseigne ou d'une marque par rapport à une autre ne suffit plus pour séduire les bons candidats. Nous avons également constaté une augmentation dans la diversité des modes traditionnels de recrutement, en particulier par l'organisation de plus en plus courue de soirées de recrutements à thèmes. À noter enfin que la pénurie sur certains types de profils a par ailleurs conduit à la poursuite d'une augmentation des salaires, même si elle reste, d'une manière plus générale, relativement contenue.

En 2008, la plupart des grands groupes vont maintenir leur politique de croissance et de développement en ce qui concerne l'implantation de nouveaux lieux de vente et ce aussi bien en centre ville que dans les centres commerciaux, dans les grands magasins, mais également au travers du développement du commerce par Internet.





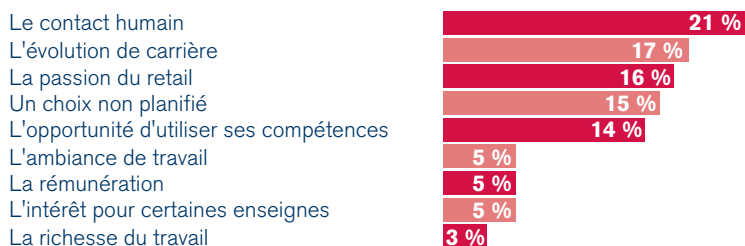
Nicolas Tardy / Manager Hays Retail



# Why choose a career in retail?\*

La principale raison qui pousse les personnes à s'orienter vers une carrière au sein du retail est leur goût du contact humain (argument repris par 21 % des personnes interrogées). 16 % sont animées par la passion du retail, 14 % par la possibilité d'utiliser leurs compétences (en particulier sur les métiers techniques). À peine 15 % des personnes interrogées disent n'avoir pas choisi volontairement ce secteur d'activité.

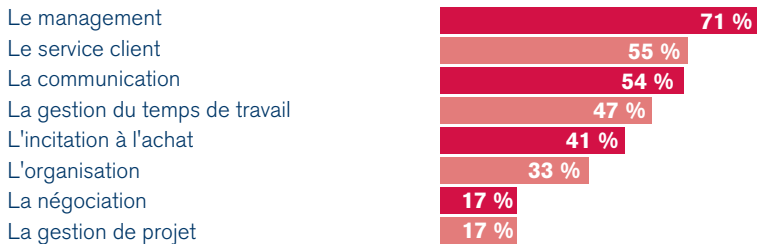
## \*Raison principale pour avoir choisi une carrière dans le retail :



# What skills are lacking in retail applicants?\*

**95 %** des candidats pensent qu'ils ont toutes les compétences nécessaires pour progresser dans leur carrière ; cependant ce chiffre est sensiblement différent lorsque nous interrogeons les employeurs ! Une grande majorité d'entre eux pense, par exemple, que les postulants ont souvent de vraies lacunes en termes de management, de service client ou dans leur sens de la communication, compétences indispensables sur ce secteur.

## \*Quelles sont les principales compétences qui manquent aujourd'hui aux candidats ?





---

# Méthodologie

---

# Méthodologie

## Objectifs

À travers cette étude, nous avons souhaité dégager les tendances significatives de l'évolution des pratiques salariales des métiers du retail, en France.

Ce guide n'a pas la prétention d'être une étude de rémunération exhaustive, il s'appuie exclusivement sur une approche statistique. Il relève plus d'une analyse qualitative que quantitative ; analyse fondée sur la connaissance que nous avons des niches d'activité sur lesquelles nous travaillons.

Publier un document clair permettant aux professionnels d'un secteur d'activité d'avoir connaissance des niveaux de rémunération communément pratiqués est l'un des services offerts par Hays.

Étant l'un des leaders mondiaux du recrutement, Hays vous propose des services uniques pour répondre à vos besoins. Nous estimons que notre rôle ne consiste pas uniquement à répondre à un besoin en recrutement à un moment donné. Nous souhaitons établir des partenariats durables avec nos clients et les conseiller sur leur politique de rémunération afin de les aider dans leurs recrutements et la motivation de leurs salariés.

Si vous souhaitez davantage d'informations concernant l'une de nos études, n'hésitez pas à contacter l'un de nos bureaux spécialisés (voir nos coordonnées au dos de cette étude).

## Processus

Chaque année, nos consultants rencontrent des milliers de professionnels du retail dans la France entière.

Pour réaliser cette étude de rémunération, nous avons constitué un échantillonnage de nos candidats les plus représentatifs. Pour chacun des métiers étudiés, nous avons interrogé, en moyenne, cinquante professionnels ayant été recrutés au cours de l'année 2006/2007.

Les grilles de rémunération établies présentent des caractéristiques différentes en fonction des métiers, mettant en lumière les éléments les plus significatifs.

Malgré cette analyse croisée, certains cas particuliers sont susceptibles d'être rencontrés pour des raisons liées soit au secteur d'activité, soit à des expertises techniques et sectorielles très recherchées.

À ce titre et afin de vous garantir une parfaite prise en compte des paramètres influençant les rémunérations que vous souhaitez évaluer, nous vous invitons vivement à prendre contact avec notre bureau le plus proche où nos consultants spécialisés répondront à vos questions.

## Légende

Vous observerez certainement que chaque étude ne revêt pas systématiquement les mêmes critères d'analyses.

Les rémunérations ci-après sont exprimées en Kilo Euros annuels bruts et intègrent tous les éléments de salaire fixe ou variable, ainsi que les avantages en nature.

**mini**  
**moyen** ] Fourchette de rémunération  
**maxi** ] en fonction de l'expérience

**NS** : Non Significatif

## Classification

L'ensemble des corps de métiers étant représenté au sein d'une enseigne du retail, nous avons pris le parti de les diviser en 4 sous catégories :

- "Vente" pour tous les métiers ayant trait directement à la vente en magasin
- "Couture & Joaillerie" pour tous les métiers liés à la création essentiellement textile
- "Image" pour tous les métiers concernant l'identité visuelle et la maintenance des magasins
- "Siège" pour tous les métiers siège non représentés dans les 3 catégories précédentes (Assistanat, Finance, Achats, RH...)





---

# Les métiers “Image”

---

# Les métiers “Image”

L'activité dans le secteur des travaux et de la maintenance des magasins est toujours aussi soutenue, et les niveaux de rémunération ont sensiblement augmenté par rapport à l'année 2006.

Alors que la durée de vie d'un magasin se situe aujourd'hui entre 3 et 5 ans et tend encore à diminuer, les parcs de magasins vieillissent inévitablement plus vite et sont en constante rénovation. Afin de véhiculer une image toujours plus actuelle, les enseignes n'hésitent plus à recourir à des liftings réguliers, des rénovations plus profondes et ce sans délaisser les ouvertures.

La demande sur des profils aussi bien travaux que maintenance est donc très forte et les services Architecture & Travaux ne cessent de croître en termes d'effectifs. On observe toujours une surenchère des salaires de la part des candidats aux profils techniques (responsables travaux, chargés d'affaires en agencement ou responsables maintenance). De la même manière, on constate toujours des écarts de rémunération importants entre les profils issus de la maîtrise d'œuvre et ceux de la maîtrise d'ouvrage, souvent beaucoup plus lucrative.

“

*Comme les années précédentes, la demande la plus forte s'est trouvée sur les profils de chef de projets en agencement avec 5 à 7 ans d'expérience et une rémunération autour des 42 000 € bruts annuels. D'une enseigne à une autre, les intitulés de poste pour ce type de profils, dont la mission consiste à déployer les chartes graphiques et suivre la réalisation des travaux, sont très différents mais c'est bien là que nous observons une pénurie et rencontrons le plus de difficultés à trouver des candidats.*

*Le secteur du luxe attire toujours beaucoup mais les candidats n'y trouvent pas forcément les mêmes salaires, ni les mêmes possibilités d'évolution et le turn-over y est de ce fait plus important. Les réputations d'organisation des services travaux font désormais partie des éléments décisifs dans le choix final des candidats.*

**Esther Boudara**

Responsable de division Hays Retail, profils agencement

”

“

*Nous avons observé cette année que l'état du marché sur les profils techniques en travaux et maintenance au sein des enseignes est assez tendu. Nous connaissons une véritable croissance des projets d'ouvertures et/ou rénovations de nos magasins. Nous devons de ce fait augmenter les effectifs de ces services pour répondre à la masse de travail. Or, les candidats sur ces métiers sont très rares et les bons techniciens jouent l'augmentation de salaire lorsqu'ils répondent favorablement à une nouvelle opportunité professionnelle. Il a donc fallu revoir à la hausse nos grilles salariales dans ces services.*

**Témoignage client**

Enseigne de la distribution spécialisée

”

# Les métiers "Image"

	Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi
<b>Conception</b>						
Responsable architecture	50	63	80	45	55	70
Chef de projet agencement	36	42	48	34	38	45
Concepteur de charte graphique	30	36	45	28	33	40
Visual merchandiser / Décorateur de vitrines	25	30	35	23	28	33
Projeteur	28	32	38	24	27	34
Dessinateur	25	30	36	22	25	32

<b>Travaux</b>						
Responsable travaux & maintenance	36	43	50	34	40	45
Chef de projet technique	42	48	52	40	45	50
Chargé d'affaires travaux	45	52	65	40	48	60

<b>Maintenance</b>						
Responsable maintenance boutiques	45	55	65	40	50	60
Chargé de maintenance régional	28	33	36	25	28	32