

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.





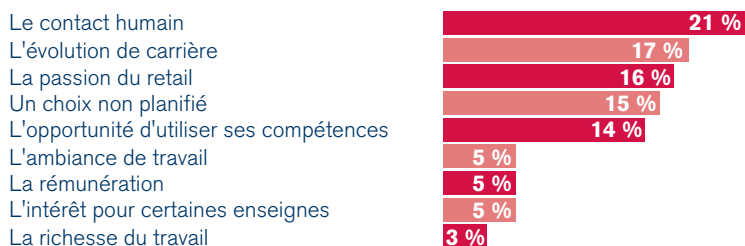
Nicolas Tardy / Manager Hays Retail



# 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.

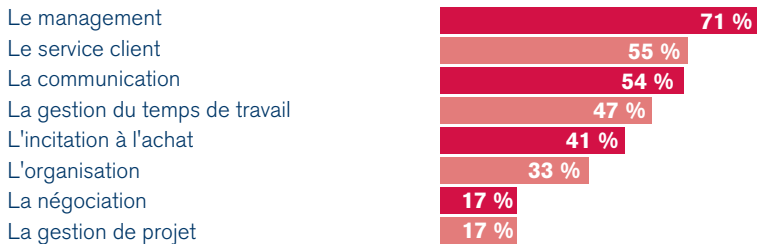
## \*Raison principale pour avoir choisi une carrière dans le retail :



# 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 “Siège”

# Les métiers "Siège"

**E**n 2007, la santé financière et les résultats des grands groupes, autant que celle des enseignes de plus petite dimension, furent encore à l'honneur. Les secteurs de la grande distribution, de la distribution spécialisée et du prêt-à-porter ont connu à des échelles différentes des taux de croissance remarquables portés par une consommation française toujours soutenue et laissant présager un avenir encore rose pour 2008. L'ensemble des profils et des départements

au sein des sièges a bénéficié de cette tendance et la plupart des services s'est étoffée dans des proportions variables, avec un développement encore plus remarquable pour les services des ressources humaines, phénomène lié en partie à la forte demande observée en magasins.

Les niveaux de rémunération en fonction des profils et des services suivent les courbes orientées légèrement à la hausse et observées sur l'ensemble du marché sur ces profils.



*Dans le secteur du luxe (PAP, joaillerie, cosmétique, hôtellerie haut de gamme, vins et spiritueux...), les fonctions RH évoluent fortement vers les fonctions de développement, de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et vers de nouvelles fonctions comme le Comp&Bens. Ces évolutions sont dues aux récentes réformes sur le DIF, les 35 heures, la place des seniors dans l'entreprise et la mobilité internationale. Les entreprises recherchent à ce titre des candidats au niveau d'anglais courant voire bilingue et avec une vraie expérience en développement liée à une culture du service omniprésente. De plus en plus, on opère des transferts de compétences RH entre des secteurs comme l'industrie ou la distribution spécialisée et le secteur du luxe, culturellement et traditionnellement opposés. La tendance des rémunérations peu attractives est désormais inversée. Les salaires sont en nette progression, notamment avec l'offre de packages ainsi qu'une part variable de plus en plus importante (presque inexistante jusqu'alors dans les fonctions RH).*

**Christophe Dulhoste**

Consultant Hays Retail, profils RH



*Nous constatons que les fonctions RH dans le secteur du luxe sont très orientées aujourd'hui sur le développement, la fidélisation, la gestion des carrières et des mobilités. Cette tendance s'affirme aussi bien sur les fonctions en corporate qu'en site de production où les métiers, bien qu'étant industrialisés, relèvent toujours d'un savoir-faire spécifique. La fonction de DRH est également de plus en plus orientée vers les systèmes de rémunération, leur optimisation et leur adaptation la plus adéquate possible aux particularismes des populations de "retailers". Ce secteur d'activité se portant bien, et pour certaines sociétés très bien, les points de vente, la législation sur les heures d'ouverture et le contexte général créent de plus en plus de métiers RH. La rémunération de ces fonctions est aujourd'hui aussi en constante évolution et intègre de plus en plus une partie variable, phénomène essentiellement lié au "marché", à la conjoncture et aux objectifs RH plus orientés business. Considérées aujourd'hui comme un réel levier financier, les fonctions RH sont aujourd'hui mises en avant et par le même biais leurs rémunérations.*

**Témoignage client**

Enseigne du luxe



# Les métiers "Siège"

	Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi
<b>Juridique</b>						
<b>Juriste</b>	30	41	65	25	35	50
<b>Assistant juridique</b>	25	28	32	22	27	29

<b>RH</b>						
<b>DRH</b>	70	90	110	60	75	90
<b>RRH</b>	42	48	55	36	45	50
<b>Gestionnaire RH</b>	32	38	48	30	35	45

<b>Développement</b>						
<b>Responsable gestion des carrières</b>	36	38	42	30	36	40
<b>Responsable recrutement</b>	45	50	60	40	48	55
<b>Chargé de recrutement</b>	30	45	NS	25	40	NS
<b>Responsable mobilité internationale</b>	45	52	62	32	38	47
<b>Responsable formation</b>	42	52	56	40	48	52
<b>Chargé de formation</b>	30	38	NS	26	35	NS

Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi

Rémunération						
Responsable rémunération et avantages	60	75	80	55	70	75
Assistant rémunération	33	38	42	30	33	36

Paie						
Responsable paie	45	60	70	40	55	65
Gestionnaire paie	24	30	35	22	26	33

Administration du personnel						
Directeur du personnel	50	57	65	45	50	57
Responsable ADP	45	60	70	40	55	65

Système d'information de gestion des ressources humaines						
Responsable SIRH	65	75	85	60	70	80
Chargé de projet SIRH	30	33	38	28	30	36

# Les métiers "Siège"

	Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi
<b>Commercial</b>						
Directeur des ventes	70	85	100	60	75	85
Directeur export	55	65	80	50	57	68
Responsable de secteur	25	30	36	23	29	34
Responsable de région	40	45	50	36	42	48
Responsable de compte clé	50	60	70	45	55	62
Attaché commercial	26	32	38	25	31	36

<b>Marketing</b>						
Directeur marketing	70	95	110	60	80	95
Responsable marketing / Communication	40	50	60	35	45	55
Chef de groupe	55	65	80	50	60	70
Category manager	30	35	40	28	33	38
Chef de produit	32	38	45	30	36	42
Chef de marque	52	60	75	48	56	68
Attaché de presse / Relations publiques	27	32	37	25	29	33

Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi

## IT

Administrateur systèmes et réseaux	30	35	40	25	30	25
Ingénieur systèmes et réseaux	35	40	45	30	35	40
Administrateur bases de données	38	43	53	33	38	48
Analyste d'exploitation	25	28	NS	20	23	NS
Responsable des systèmes d'informations	NS	50	60	NS	45	55

## Facilities management

Directeur technique et sécurité	50	65	100	45	55	70
Directeur de patrimoine	60	80	150	50	60	80
Responsable d'exploitation	50	65	75	45	60	65
Gestionnaire technique	42	48	50	33	42	51
Responsable de site	32	38	48	26	36	45
Responsable sécurité	30	35	45	25	31	42
Responsable de maintenance	35	45	60	30	38	50
Directeur des services généraux	50	65	150	12	55	70

## Immobilier

Directeur Immobilier	85	117	150	80	103	120
Responsable développement	48	58	75	45	48	53
Commercialisateur	50	67	95	40	47	56
Développeur foncier	50	71	89	41	50	69
Chargé d'expansion	30	38	53	27	34	43

# Les métiers "Siège"

	Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi
<b>Achats &amp; logistique</b>						
<b>Directeur supply chain</b>	80	100	120	60	80	100
<b>Directeur logistique industrielle / Distribution</b>	50	70	90	45	55	75
<b>Directeur de site</b>	50	70	90	45	55	75
<b>Assistant logistique</b>	28	32	35	25	30	33
<b>Responsable approvisionnement</b>	35	40	45	32	38	42
<b>Responsable distribution et transport</b>	40	50	60	36	45	52
<b>Responsable planification et prévisions de vente</b>	35	40	45	32	36	42
<b>Ingénieur méthodes logistique / Chef de projet</b>	40	45	50	35	40	45
<b>Directeur achats</b>	80	90	120	65	85	100
<b>Responsable e-procurement</b>	60	75	80	55	65	70
<b>Acheteur</b>	35	40	55	31	36	50
<b>Assistant acheteur</b>	25	30	35	23	29	33

Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi

### Administration des ventes

Responsable ADV	31	35	75	27	33	60
Gestionnaire ADV	25	28	40	22	25	35
Assistant ADV	19	24	30	19	22	28
Assistant service après-vente	19	24	28	19	22	26
Assistant import	19	23	27	19	21	25
Gestionnaire de commandes export	22	25	29	21	24	27
Assistant commercial export	20	24	26	20	22	25

### Assistanat & secrétariat

Assistant de direction générale	30	35	45	28	32	42
Assistant de direction bilingue / trilingue	28	30	32	26	28	30
Assistant administratif et financier	24	30	38	22	26	36
Assistant RH	22	24	30	20	22	26
Assistant communication	22	25	31	20	23	30
Assistant marketing	22	25	31	20	22	30
Assistant commercial	22	24	28	20	22	29
Office manager	25	35	60	22	33	50
Secrétaire polyvalent	18	23	28	18	22	27
Assistant / Secrétaire juridique	24	30	38	22	28	36
Assistant / Secrétaire juridique bilingue	28	34	45	27	32	42
Secrétaire comptable / Assistant gestion	18	24	27	18	22	26

# Les métiers "Siège"

	Rémunération Paris / IDF			Rémunération régions		
	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi
<b>Comptabilité</b>						
<b>Directeur comptable</b>	55	80	105	45	51	71
<b>Responsable / Chef comptable</b>	45	50	58	31	42	50
<b>Comptable général</b>	28	32	38	25	28	35
<b>Comptable auxiliaire</b>	22	29	35	20	26	31
<b>Audit interne</b>						
<b>Directeur audit interne</b>	85	95	126	75	85	100
<b>Auditeur interne</b>	35	47	65	30	45	59
<b>Finance</b>						
<b>Responsable trésorerie et financement</b>	105	120	140	95	110	120
<b>Trésorier</b>	35	50	65	35	43	58
<b>Consolideur</b>	36	42	67	32	40	57
<b>Fiscaliste</b>	45	55	80	42	48	60
<b>Gestion</b>						
<b>Directeur administratif &amp; financier</b>	65	86	130	55	71	100
<b>Responsable administratif &amp; financier</b>	58	82	100	37	45	53
<b>Secrétaire général</b>	70	96	120	58	67	90
<b>Directeur contrôle de gestion</b>	80	90	100	62	66	77
<b>Contrôleur de gestion</b>	32	39	55	30	35	45



<b>Paris</b>	Tél. : 01 42 99 16 77	retail@hays.fr
<b>Aix-en-Provence</b>	Tél. : 04 42 37 09 60	aix@hays.fr
<b>Bordeaux</b>	Tél. : 05 56 48 70 40	bordeaux@hays.fr
<b>Lille</b>	Tél. : 03 28 04 50 56	lille@hays.fr
<b>Lyon</b>	Tél. : 04 72 00 00 72	lyon@hays.fr
<b>Nancy</b>	Tél. : 03 83 33 34 35	nancy@hays.fr
<b>Nantes</b>	Tél. : 02 51 83 16 20	nantes@hays.fr
<b>Nice</b>	Tél. : 04 97 18 80 00	nice@hays.fr
<b>Rennes</b>	Tél. : 02 99 67 99 50	rennes@hays.fr
<b>Rouen</b>	Tél. : 02 32 12 50 50	rouen@hays.fr
<b>Strasbourg</b>	Tél. : 03 88 22 80 80	strasbourg@hays.fr
<b>Toulouse</b>	Tél. : 05 34 44 50 90	toulouse@hays.fr
<b>Tours</b>	Tél. : 02 47 75 26 05	tours@hays.fr

## Retrouvez-nous sur [hays.fr](https://hays.fr)

En partenariat avec



Site emploi des professionnels de la mode, du luxe et de la beauté

Solutions de Recrutements Spécialisés [hays.fr](https://hays.fr)

