

ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION DES COMMERCIAUX EN ENTREPRISES DE SERVICES DU NUMÉRIQUE (ESN)

Résultats et analyse

Par PEAK FIFTEEN, cabinet de
recrutement spécialisé sur le numérique



Novembre 2022



Edito de Pierre Ichard

Fondateur de Peak Fifteen

Cette étude a été réalisée en 2022 et présente un état des lieux des rémunérations 2021 sur les métiers commerciaux en ESN.

Elle vise in fine à aider les commerciaux et leurs employeurs à se situer par rapport au marché et à en sentir les dernières évolutions.

Elle est originale : à ce jour, il n'existe aucune étude publique aussi détaillée sur ce sujet.

Pour comprendre facilement cette présentation, ayez en tête que :

- ✓ Sauf mention explicite, les montants présentés sont des salaires en Ile-de-France,
- ✓ Ces salaires s'entendent fixe et variable cumulés,
- ✓ Les salaires affichés excluent les autres éléments de rémunération (voiture, participation, ...),
- ✓ Ils sont exprimés en k€.

Retenez également que cette étude reste une synthèse de données fournies par une partie du marché. Elle a donc ses limites et ne représente pas une vérité absolue. Elle propose avant tout des moyennes, des ordres de grandeur et des tendances.

Vous verrez que ce métier propose de belles rémunérations du début à la fin de carrière et que les commerciaux ESN sont globalement satisfaits de leur poste.

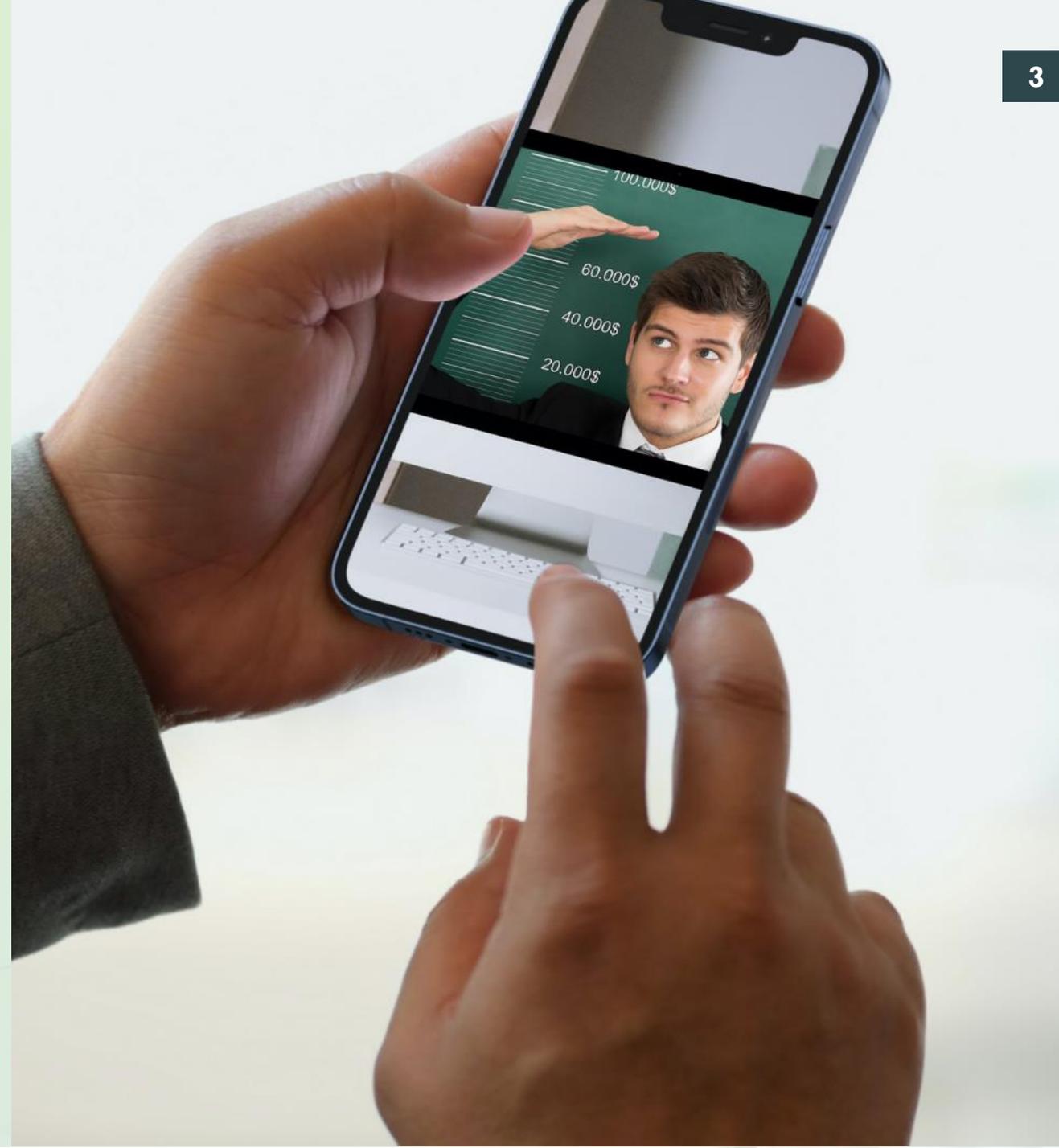
N'hésitez pas à me contacter directement, notamment si vous souhaitez échanger sur ces résultats, ou voulez faire un point sur votre carrière.

pierre.ichard@peakfifteen.fr - 06 32 68 25 01



Introduction

- Cette étude est strictement limitée aux métiers commerciaux en ESN.
- ESN signifie Entreprise de Services du Numérique. C'est le nouveau nom des SSII.
- L'activité d'une ESN consiste à concevoir et mettre en œuvre des systèmes informatiques pour le compte d'entreprises clientes. Pour mener à bien cette mission, les ESN délèguent leurs propres collaborateurs à leurs clients le temps du projet.
- Le commercial en ESN a donc deux rôles essentiels : identifier chez ses clients les projets nécessitant de l'expertise externe puis trouver les personnes qualifiées pour intervenir sur ces projets.
- Les ESN sont une partie importante de la clientèle de Peak Fifteen. Nous avons réalisé cette étude pour elles.
- Nous remercions toutes les personnes qui ont pris le temps d'y participer !



ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE
0	48 k€
1	52 k€
3	70 k€
8	100 k€
8 - 15 ans	100 k€ - 120 k€
15 ans et plus	50% de salaires > 150 k€

Quelques salaires de référence

Un commercial de 3 ans d'expérience touche 70 k€. Le marché a longtemps proposé 65 k€ pour ce niveau d'expérience (2010 – 2020)

La barre des 100 k€ est atteinte

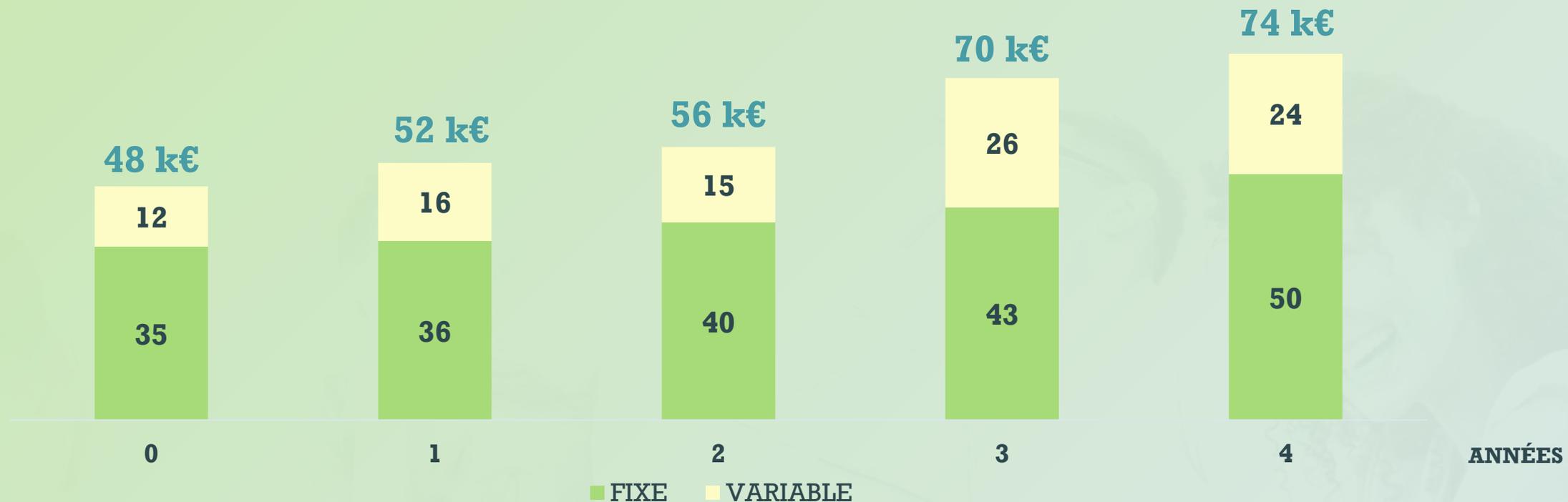
- ✓ Dès 7 ans d'expérience pour les meilleurs
- ✓ À partir de 8 ans d'expérience en général

Il existe un nouveau gap salarial à partir de 15 ans d'expérience

- ✓ Une part significative des salariés (50% des réponses à l'étude) touche alors plus de 150 k€
- ✓ Pour des fonctions très variées : Direction Commerciale, Direction d'Agence, Direction de Compte Stratégique.... voire tout simplement Commercial Senior !



Les salaires de début de carrière



Salaires en Ile-de-France de 0 à 4 ans d'expérience



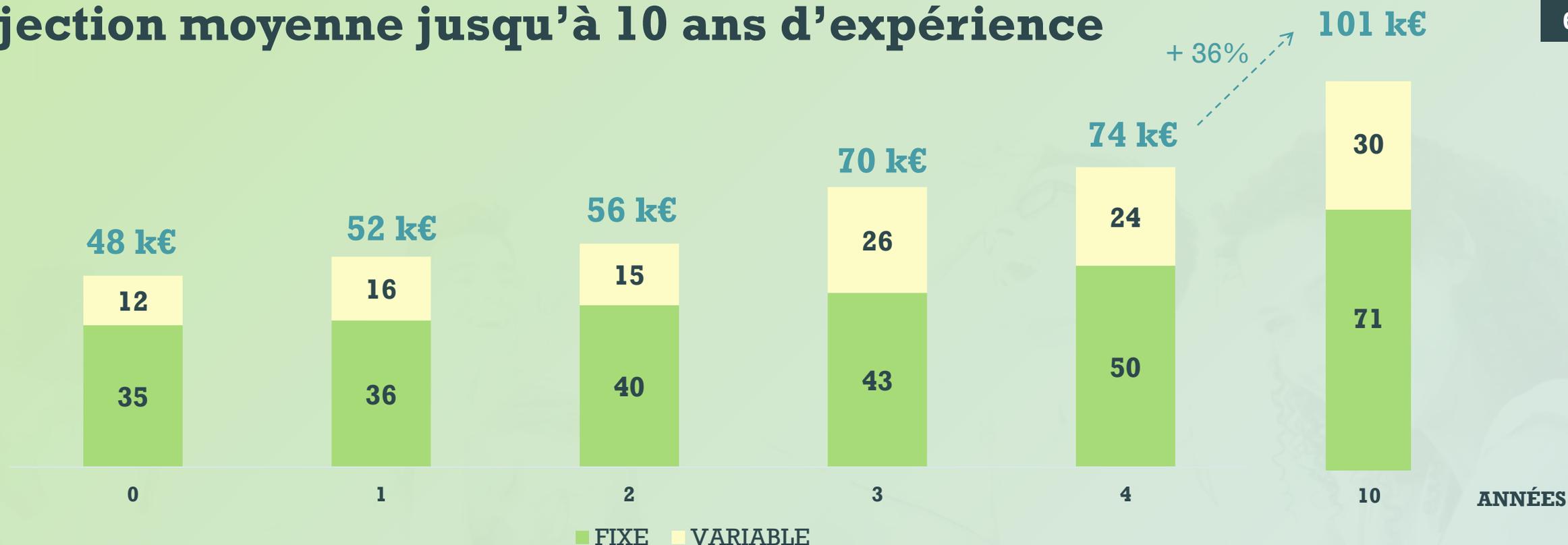
En premier poste, les salaires flirtent déjà avec les 50 k€

A 3 ans d'expérience, nous sommes désormais à 70 k€ contre 65 k€ avant 2020

Les salaires qui ont le plus évolué récemment sont ceux des débutants (0 années d'expérience) et ceux pour 3 ans d'expérience (profils qui peuvent valoriser une solide première expérience)

Il y a globalement une tendance à la hausse des salaires entre 5 et 10 % depuis 2 ans, surtout pour le début de carrière.

Projection moyenne jusqu'à 10 ans d'expérience



Salaires en Ile-de-France de 0 à 10 ans d'expérience

Le salaire progresse très fortement les premières années

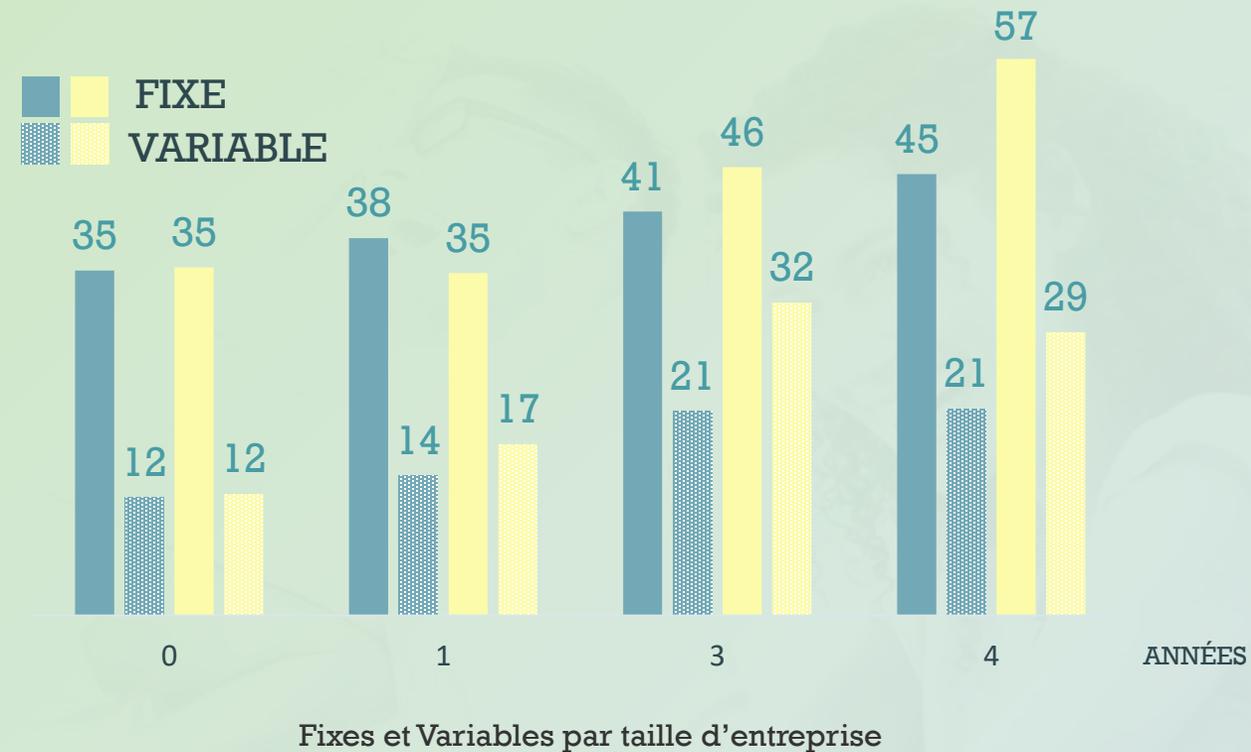
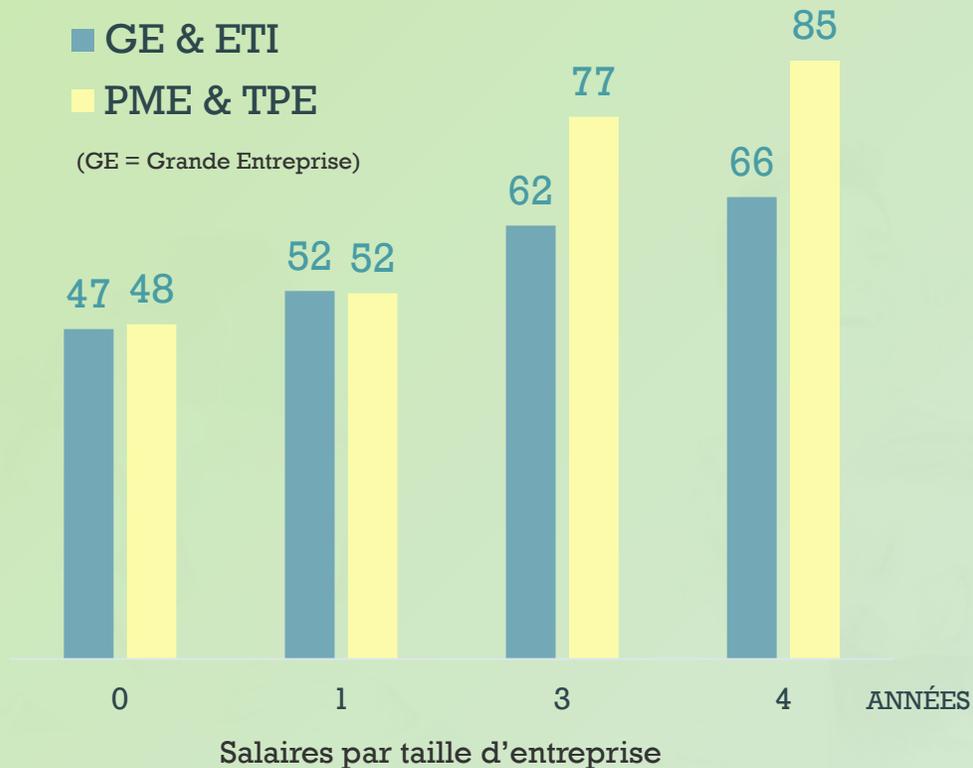
- ✓ + 54% entre 0 et 4 ans
- ✓ + 36% entre 4 et 10 ans

Ils s'établissent en moyenne

- ✓ Au-delà de 80 k€ au bout de 6 ans
- ✓ Puis à 100 k€ dès 8 ans

Enfin, ils se situent très majoritairement entre 100 k€ et 120 k€ entre 8 et 15 ans d'expérience.

Les salaires par taille d'entreprise : comparaison entre grandes et petites entreprises (1/2)



En 1^{ère} partie de carrière (0 – 4/5 ans), les PME rémunèrent mieux :

- ✓ Sur le salaire total
- ✓ Et quasi systématiquement sur le fixe et le variable

Les salaires par taille d'entreprise : comparaison entre grandes et petites entreprises (2/2)

Entre 5 et 30 ans d'expérience	Salaire Min	Salaire Max	Remarques
PME & TPE	70 k€	150 k€	1 seul cas à 150 k€ recensé, pour 20 ans d'expérience
Grande Entreprise & ETI	60 k€	240 k€	Nombreux salaires à 150 k€ et plus, dès 15 ans d'expérience

✓ Vers 10 ans d'expérience, les salaires s'équilibrent en moyenne à 100 k€ entre GE & ETI et PME & TPE, il n'y a plus guère de différence.

Puis, au-delà de 10 ans, les GE & ETI continuent à augmenter les salaires là où ils plafonnent plus facilement en PME.

✓ En PME on atteint plus rapidement les limites de ce que peut proposer la structure : on y plafonne en responsabilités et enjeux traités, donc également en salaire. C'est moins vrai en GE / ETI.

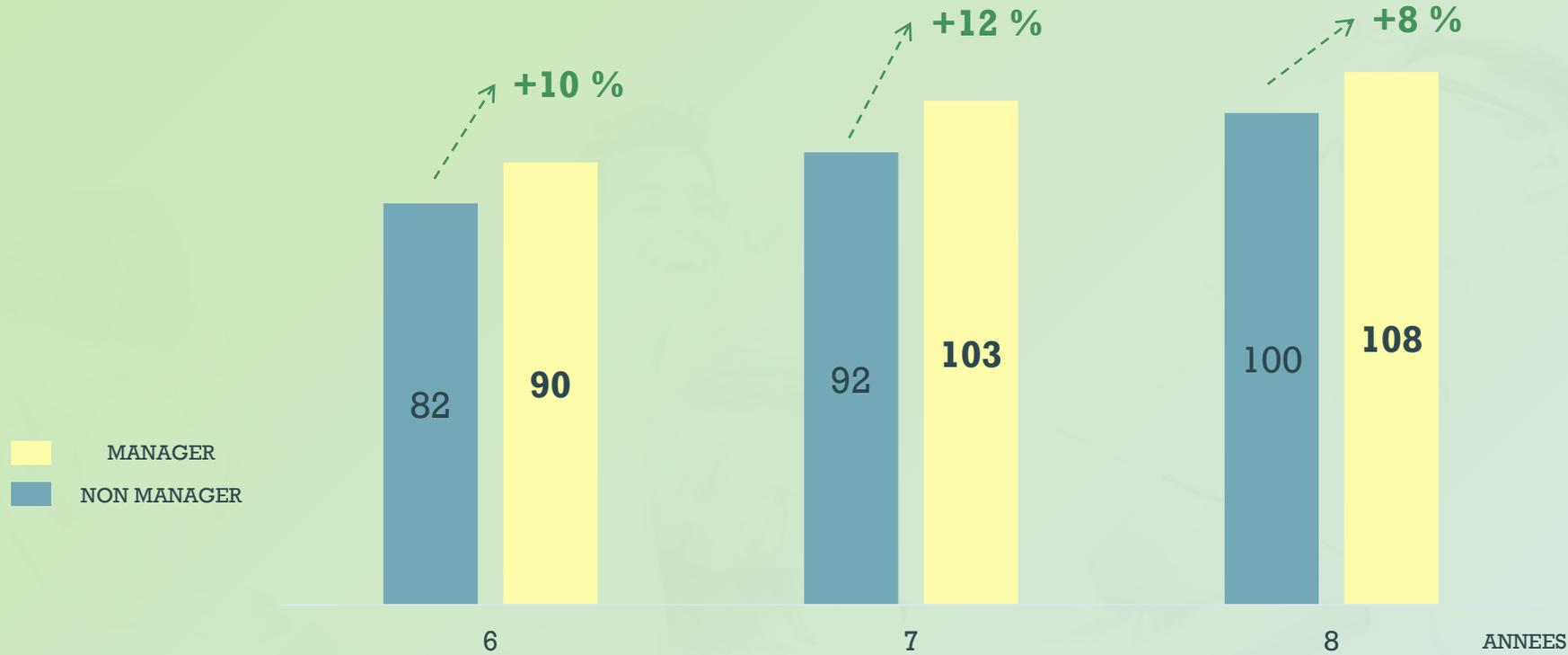
Enfin, dans ce match entre type d'entreprises, ceux qui s'en sortent le mieux restent les gérants et associés de PME (à enjeux « comparables », en termes de tailles d'équipe et/ou de chiffres d'affaires) :

✓ Exemple 1 : 120 k€ pour 5 ans exp, pour le gérant d'une PME

✓ Exemple 2 : 140 k€ pour 10 ans exp, pour un associé co-fondateur d'une PME

=> Le risque et l'entrepreneuriat payent !...

Quel avantage salarial à encadrer une équipe de commerciaux ?



Différences de salaires entre managers et non-managers, selon l'expérience

Pour les jeunes managers (5 – 10 ans d'expérience), il existe une prime moyenne de 10% à l'encadrement de petites équipes commerciales.

Pour les managers plus confirmés, l'effort de gestion d'équipes commerciales (conséquentes) vaut la peine : jusqu'à 50% de salaire en plus !



Assistance Technique (AT) VS Forfait : le match

Nous avons cherché à répondre à une question assez classique dans les ESN. Pour maximiser sa rémunération, vaut-il mieux : vendre de l'AT à 100% et exceller dans ce type de vente ou s'orienter vers la vente de contrats à engagement de résultats ?

Le match est globalement très serré !

- ✓ Jusqu'à 10 ans d'expérience, il y aurait un léger avantage à la vente d'AT pour le package total et à l'engagement de résultats pour le fixe.
- ✓ Au-delà de 10 ans d'expérience, la vente à engagements de résultats peut parfois prendre le dessus. Dans ce cas c'est assez net : nous sommes plusieurs dizaines de k€ au-dessus de la vente d'AT.
NB : c'est la seule tendance nette de ce match.

Au final, sur l'ensemble de la population étudiée les différences entre les salaires théoriques, les salaires réellement perçus, l'écart entre le salaire perçu et le salaire théorique, sont ... insignifiantes.



En termes de stratégie de carrière, s'orienter vers la vente à engagements de résultats peut s'avérer payant si vous ambitionnez de passer chez un éditeur de logiciels, chez qui les salaires sont souvent très attractifs : vous aurez beaucoup plus de chances d'être recruté si vous avez déjà fait vos armes sur les ventes complexes.



Salaires perçus versus salaires théoriques / négociés

57 % des commerciaux ESN sondés ont un salaire perçu **inférieur** au salaire théorique / négocié

42% de ces commerciaux sont des juniors (1 ou 2 ans d'expérience). Perte moyenne : plus de 50% du variable théorique.

58% ayant 3 ans d'expérience ou plus. Perte moyenne : 30% du variable théorique.

43 % des commerciaux ESN sondés ont un salaire perçu **supérieur** au salaire théorique / négocié

 Répartition très uniforme en termes d'expérience de ces commerciaux en dépassement d'objectifs

50% de ces commerciaux perçoit au mieux 20% de variable additionnel.

50% en surperformance notoire : de 50% à 300% de variable additionnel !

Sur la totalité de l'étude, la somme des écarts est quasi nulle (elle est positive de 2%).

Mais attention, ceci ne signifie pas que « tout le monde » touche son variable. Comme le montrent les chiffres ci-dessus, dans le détail, c'est bien différent !

Globalement, les écarts positifs sont en général plus importants en valeur absolue que les écarts négatifs, même s'ils sont un peu moins nombreux (43% vs 57%).

Comparaison salaires Ile-de-France versus province

	1 ^{ère} comparaison	2 ^{ème} comparaison
Typologie de profil	<input type="checkbox"/> profils débutants <input type="checkbox"/> en grande entreprise	<input type="checkbox"/> profils 6 ans d'expérience <input type="checkbox"/> actuellement en ETI <input type="checkbox"/> vente d'AT principalement
Salaire IDF	35 k€ en fixe	85 k€ en package
Salaire province	30 k€ en fixe	53 k€ en package
Ecart IDF / province	+ 14% en IDF vs province	+ 38% en IDF vs province

Comparaisons de rémunérations entre 2 profils identiques, exerçants pour l'un en Ile de France et pour l'autre en province

L'écart habituel Paris / Province (salaire province inférieur de 15% à 20%) est loin d'être systématiquement vérifié.

Les différences peuvent être beaucoup plus importantes : l'Ile-de-France rémunère souvent beaucoup mieux.

Aucun salaire à plus de 100 k€ en province dans l'enquête.

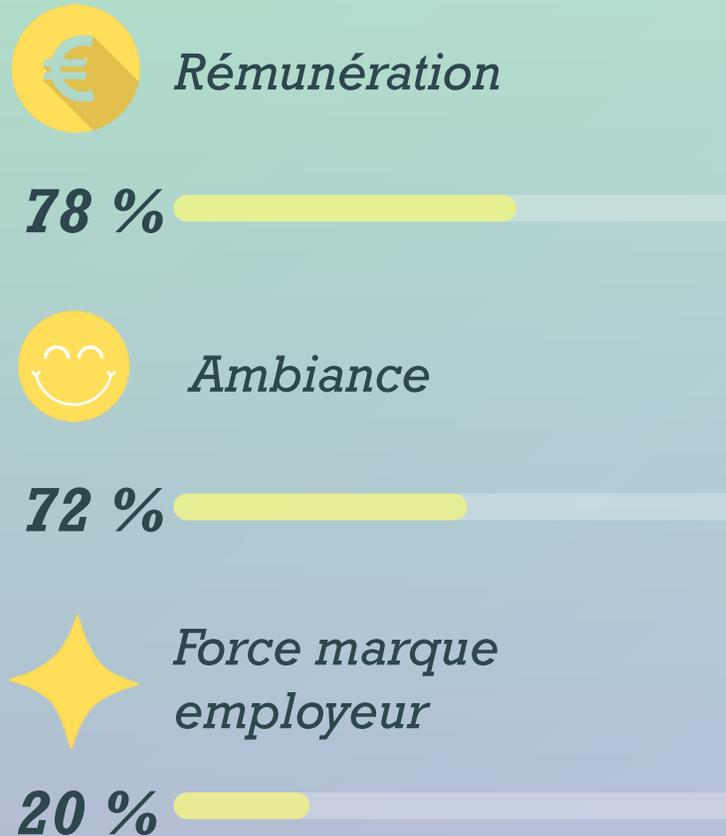
Ceci ne signifie pas que personne ne les touche en province ! Mais c'est néanmoins révélateur d'une tendance, 100 k€ c'est beaucoup plus rare qu'en Ile de France.



Attentes professionnelles

Les commerciaux **restent très attachés à la rémunération** : c'est leur premier critère pour choisir un poste !

Mais au-delà de l'image de mercenaire qui leur colle souvent à la peau, ils sont également sensibles à leur bien-être au travail et à la convivialité. Ils estiment donc que l'ambiance de travail est essentielle.



C'est là une différence notable avec les autres populations de cadres pour qui, après la rémunération, placent la qualité du management et les perspectives de carrière en n°2 et n°3.

Autre surprise de l'étude : les autres critères (qualité du management, perspectives de carrière, reconnaissance, force de la marque employeur...) arrivent loin derrière! Ils sont cités dans un cas sur deux voire nettement moins.

Niveau d'intérêt

71%

accordent un intérêt élevé* à leur poste.

** Élevé : correspond à une note de 7 ou plus sur 10*

19%

y accordent un intérêt très élevé**.

*** Très élevé : correspond à une note de 9 ou 10 (sur 10)*



Les notes de satisfaction sont élevées, montrant qu'en général les commerciaux ESN aiment leur métier !

Part des personnes à l'écoute (active ou passive) d'opportunités

29%

affirment être intéressés par des opportunités d'emploi ou de collaboration



Cette proportion est nettement moins élevée que la moyenne des cadres. En effet, près de la moitié des cadres se déclare en veille sur le marché : 45% ([source APEC](#))

Ce chiffre a priori contrintuitif, démontre que les commerciaux en ESN ne décident de changer de poste qu'après mûre réflexion.

Il démontre également l'intérêt pour les employeurs de choyer leurs commerciaux : s'ils sont bien traités, ils resteront !

% de véhicules de fonction

21 %

des commerciaux ESN
sondés ont un véhicule
de fonction



UN % EN BAISSSE

16

- La tendance est à la baisse **depuis de nombreuses années.**

ACCELERATION DU MOUVEMENT

- La **pression liée aux crises climatique et énergétique** va certainement accélérer le mouvement.

SOUCI D'EXEMPLARITE

- Un grand intégrateur mondial vient d'ailleurs de stopper l'attribution de véhicules de fonction à tous ses employés. Cette décision a été prise **pour une question d'image, par souci d'exemplarité sur la RSE.**

And the winner is

240 000

euros (variable compris)

=

Salaire le plus élevé
noté lors de l'enquête.

Il a été perçu en 2021 par le
responsable
d'un compte stratégique dans
une grande entreprise.



Envie de battre le record ?

Contactez Peak Fifteen 🤝

Périmètre

- Les données traitées dans cette étude ont été récoltées par un formulaire déclaratif en ligne, entre juin et octobre 2022.
- Les salaires présentés sont les salaires théoriques, autrement dit ceux présentés contractuellement par les entreprises à leur salariés.
- Toutes les données ont été revues de façon critique avant d'être définitivement intégrées à l'étude,
 - Sur les 150 réponses reçues, nous en avons finalement exploité une centaine.
 - Seules les données correspondantes exactement au périmètre cible ont été conservées. Ont donc été exclues les réponses de profils :
 - ne travaillant pas en ESN (typiquement les vendeurs de logiciels)
 - et/ou n'ayant pas un poste purement commercial (avant-vendeurs, ...)
 - et/ou ayant une position biaisant les résultats (par exemple les associés / fondateurs / DG d'ESN).

Précisions

- Sauf mention explicite, les montants présentés sont des salaires en Île-de-France.
- Ces salaires s'entendent en package (fixe et variable cumulés).
- Ils sont exprimés en k€.
- Concernant la taille des entreprises, nous avons considéré que
 - Une grande entreprise = 5 000 personnes ou plus
 - Une ETI = 500 à 5000 personnes
 - Une PME = 10 à 500 personnes
 - Une TPE = 1 à 10 personnes

En savoir plus

- Nous n'affichons pas de graphes pour tous les niveaux d'expérience pour les raisons suivantes :
 - Il n'a été possible de présenter des chiffres par années d'expérience que pour les années 0 à 4, car nous avons suffisamment de données pour présenter des conclusions solides. Cette tranche d'expérience cumule 50% des données exploitées.
 - Pour la tranche 5 -10 ans : nous avons assez de données pour établir des moyennes sur des fourchettes d'expérience mais pas assez pour donner des chiffres précis par année.
 - Au-delà de 10 ans d'expérience, les profils deviennent trop disparates, il devient difficile de faire des comparaisons « un pour un ». Il nous aurait fallu un nombre beaucoup plus conséquent de données pour présenter des chiffres comparatifs sérieux entre différentes fonctions (IC senior, Directeur Commercial, Account Executive, Account Manager, Directeur d'Agence, Directeur de BU, ...).
 - De façon générale, nous n'avons affiché que les années d'expérience sur lesquelles nous avons suffisamment de données pertinentes et fiables.
 - Dans tous les cas, nous nous sommes attachés à au moins dégager quelques tendances et ordres de grandeur. Lorsque nous avons les informations nécessaires, nous avons été plus loin dans nos analyses.

PEAK FIFTEEN EST UN CABINET DE RECRUTEMENT, SPECIALISTE DES FONCTIONS COMMERCIALES ET TECHNIQUES, SUR LES NIVEAUX DE MIDDLE ET TOP MANAGEMENT.



N'hésitez pas à diffuser l'étude.

Pour toute question sur l'étude ou sur votre carrière, je suis à votre écoute : pierre.ichard@peakfifteen.fr ou sur [Linkedin](#)

Pour en savoir plus : www.peakfifteen.fr

