



Episode 6 – Retail

[MUSIQUE]

RADIA RAFIL : Il y a une accélération de la digitalisation des entreprises du secteur Retail ces dernières années.

VOIX OFF : Bienvenue sur le podcast de Beyond Data.

Le podcast qui décrypte les dernières tendances en matière de politique de rémunération.

Face aux problématiques d'inflation, d'attraction et de rétention des talents, les entreprises doivent repenser en profondeur leurs politiques de rémunération.

Tout au long de cette série de podcasts, nos experts vous feront découvrir des innovations pour faire face au contexte inflationniste, aux tensions enregistrées sur le marché de l'emploi, et ce, dans les différents secteurs d'activités.

Pour ce 6^{ème} épisode, nous accueillons nos expertes de la practice Rewards Data Intelligence : Radia Rafil, Senior Consultant,

RADIA RAFIL : Bonjour.

VOIX OFF : et Virginie Marie Junior Consultant.

VIRGINIE MARIE : Bonjour.

VOIX OFF : Elles vont nous partager les tendances de rémunération sur le secteur du Retail.

VIRGINIE MARIE : Face à ce contexte inflationniste et les tensions qui ont lieu sur le marché du travail en particulier sur le marché du Retail, notre enquête Retail France 2022 nous permettra de voir comment les entreprises font faces à ce contexte particulier afin d'attirer et de retenir leur talent ?

RADIA RAFIL : Effectivement notre enquête Retail France en croissance cette année avec 103 entreprises participantes et plus de 220 000 collaborateurs.

Au sein de cette enquête, nous retrouverons plusieurs sous-secteurs notamment la grande distribution, le luxe, la cosmétique, la mode, le e-commerce etc....

Et couvre une multitude de métiers clés. Concrètement en quoi consiste les tendances en termes de rémunération pour ce secteur ?

VIRGINIE MARIE : Nous observons une augmentation moyenne de 3% entre 2021 et 2022 tous niveaux confondus, assez en ligne avec les budgets d'augmentations observés en 2022 qui sont aux alentours de 2,8% sur le marché général.

Quant aux structures des rémunérations, on observe que la part variable individuelle qui correspond donc aux bonus individuels et aux commissions est importante pour les managers et plus particulièrement pour les plus hauts niveaux de management ainsi que pour les commerciaux.

Cette part peut aller jusqu'à ¼ du package total de rémunération ce qui permet d'inciter davantage à la performance.

RADIA RAFIL : Comme nous l'avons vu, il y a une accélération de la digitalisation des entreprises du secteur Retail ces dernières années.

Dans ce contexte, aujourd'hui plus que jamais les entreprises se livrent à une véritable guerre des talents des métiers du digital.

Il est donc primordial de savoir se placer en termes de package de rémunération pour attirer et fidéliser ces populations.

VIRGINIE MARIE : En effet, nous avons identifié plusieurs métiers digitaux qui sont en fortes tension depuis quelques années.

En comparant nos enquêtes General Industry (tous secteurs d'activité confondus) et notre enquête Retail, pour les rôles de management, nous avons pu mettre en avant des niveaux de rémunérations globalement plus élevés pour le secteur Retail avec :

+7% pour les Data Science dont les niveaux de rémunération étaient déjà en tension avant la crise du Covid.

+15% concernant le Marketing Digital, ce qui peut s'expliquer par l'importance de ces métiers dans le secteur Retail avec notamment le E-Commerce dont le chiffre d'affaires s'est vu doubler ces dernières années avec la pandémie.

RADIA RAFIL : Notre enquête Digital Transformation Practices, montre qu'effectivement 61% des organisations différencient les politiques de rémunération ou de gestion des talents du digital.

Et 85% des organisations adoptent une approche spécifique pour compenser les compétences considérées comme « critiques » sur le marché.

C'est pour cela que nous aimerions, dans un dernier point, vous parler des facteurs de rétention et d'attraction pour le secteur Retail.

VIRGINIE MARIE : Grâce à notre étude Global Benefits Attitudes Survey – menée au niveau monde en 2022, nous avons pu relever les principaux facteurs d'attraction et de rétention sur le secteur Retail.

Celles-ci rapportent que la sécurité de l'emploi et la rémunération sont les deux raisons principales citées par les salariés pour rester dans la même entreprise.

Afin de répondre à ce besoin de sécurité, nous estimons que les organisations peuvent actionner

plusieurs leviers.

En France 39% des salariés considèrent que la sécurité de l'emploi est une des raisons principales pour rester au sein de la même entreprise.

Cependant, la rémunération reste la principale motivation, tandis que le troisième facteur est la relation avec les collègues et le sentiment d'appartenance, le lien social prend tout son sens ici.

RADIA RAFIL : Et enfin le dernier facteur de rétention est la relation avec le manager, qui est un facteur très important particulièrement sur ce secteur d'activité.

Concernant les facteurs d'attraction, le premier facteur d'attraction sur le secteur Retail tout comme le premier facteur de rétention reste la rémunération, ensuite vient la sécurité de l'emploi, puis la quête de sens qui est une problématique au cœur de tous les secteurs.

Et le dernier facteur est la progression de carrière : Les collaborateurs veulent aller plus vite dans leur parcours, disposer de plus d'opportunités.

De ce fait les organisations doivent travailler sur des parcours de carrière claires et engageants.

VIRGINIE MARIE : Pour conclure, nous avons vu qu'au-delà des augmentations sur le salaire de base et les différentes mesures pour faire face aux tensions économiques et géopolitiques.

Les entreprises ont beaucoup joué avec les différents dispositifs possibles permettant de privilégier l'évolution du package global de leurs talents, sans oublier l'importance des éléments périphériques permettant un meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle.

VOIX OFF : Nous vous remercions pour votre écoute et espérons que cet épisode vous aura apporté des éclairages sur vos différents enjeux.

Pour toute question sur le sujet ou sur nos enquêtes de rémunération, n'hésitez pas à nous contacter.

À bientôt pour un nouvel épisode.

[MUSIQUE]