



**Jeudi 29 août**

**avec**



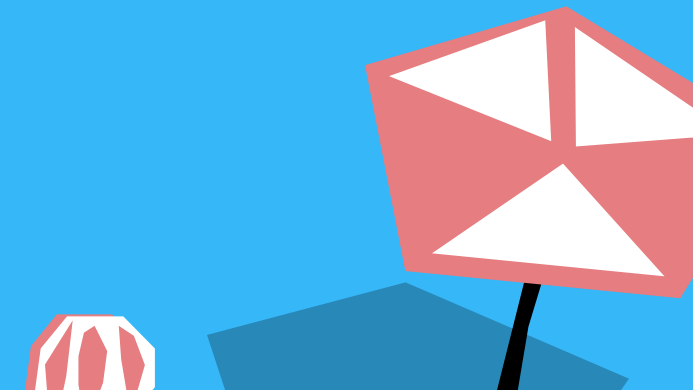
**Jessica COURTIAL**  
Directrice & Associée  
UNLCK



**Jean-Marc MOREL**  
Associé  
RSM France

# La rémunération dans la Tech :

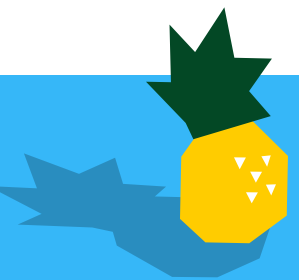
## Stratégies et tendances pour attirer et fidéliser les talents





## Introduction & problématique

- Comment sont fixés les salaires ?
- La rémunération est un sujet pour attirer et retenir les talents mais est-ce suffisant ?

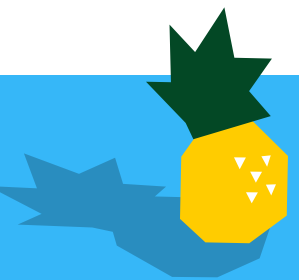




## Salaire VS leviers de rémunération

Comment embellir son package salarial :

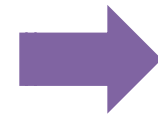
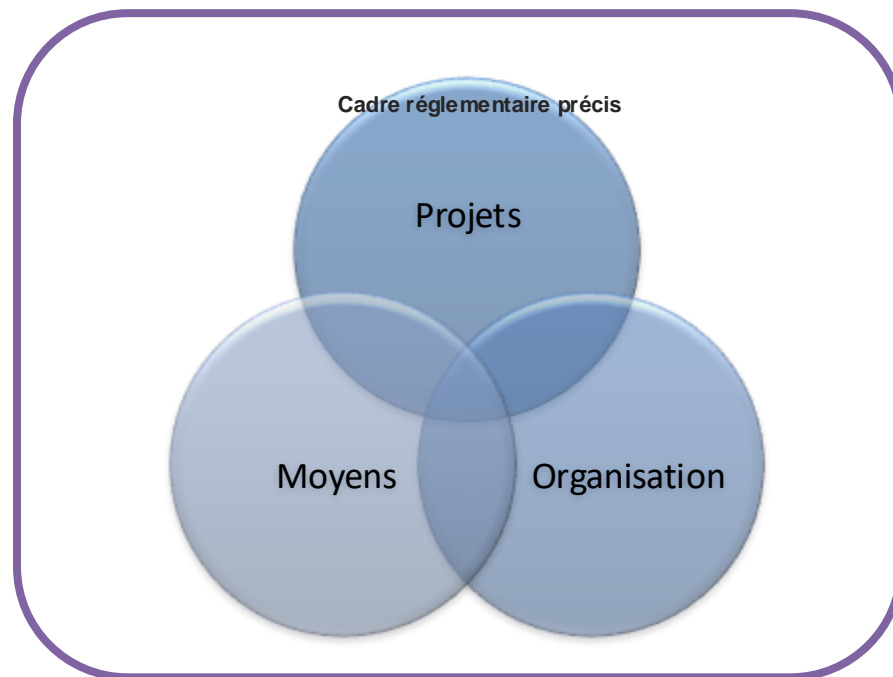
Les classiques	Les +
Tickets restaurants	Programme bien être
Transport en commun	Aide au logement
Mutuelle	Séminaire, évènements
RTT	Carte cadeau
Intéressement / participation / primes	Véhicule de fonction
CE	Solution de garde d'enfant
Télétravail	La semaine de 4 jours



## Le Bilan Social Individuel (BSI)

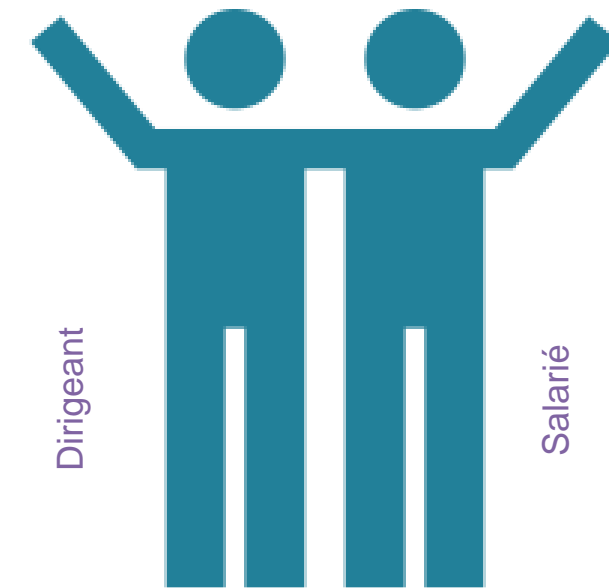
Pour **attirer, motiver, fidéliser et récompenser** ses collaborateurs la structure de rémunération est un élément central

Construire l'architecture de rémunération de ses salariés permet de donner « **une empreinte RH à son Entreprise** »

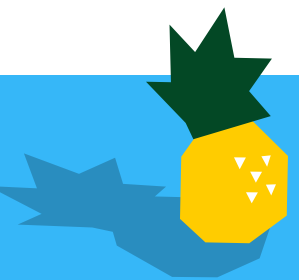


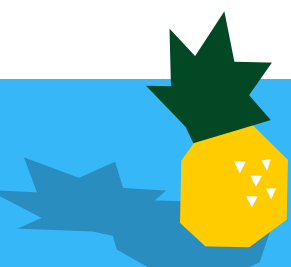
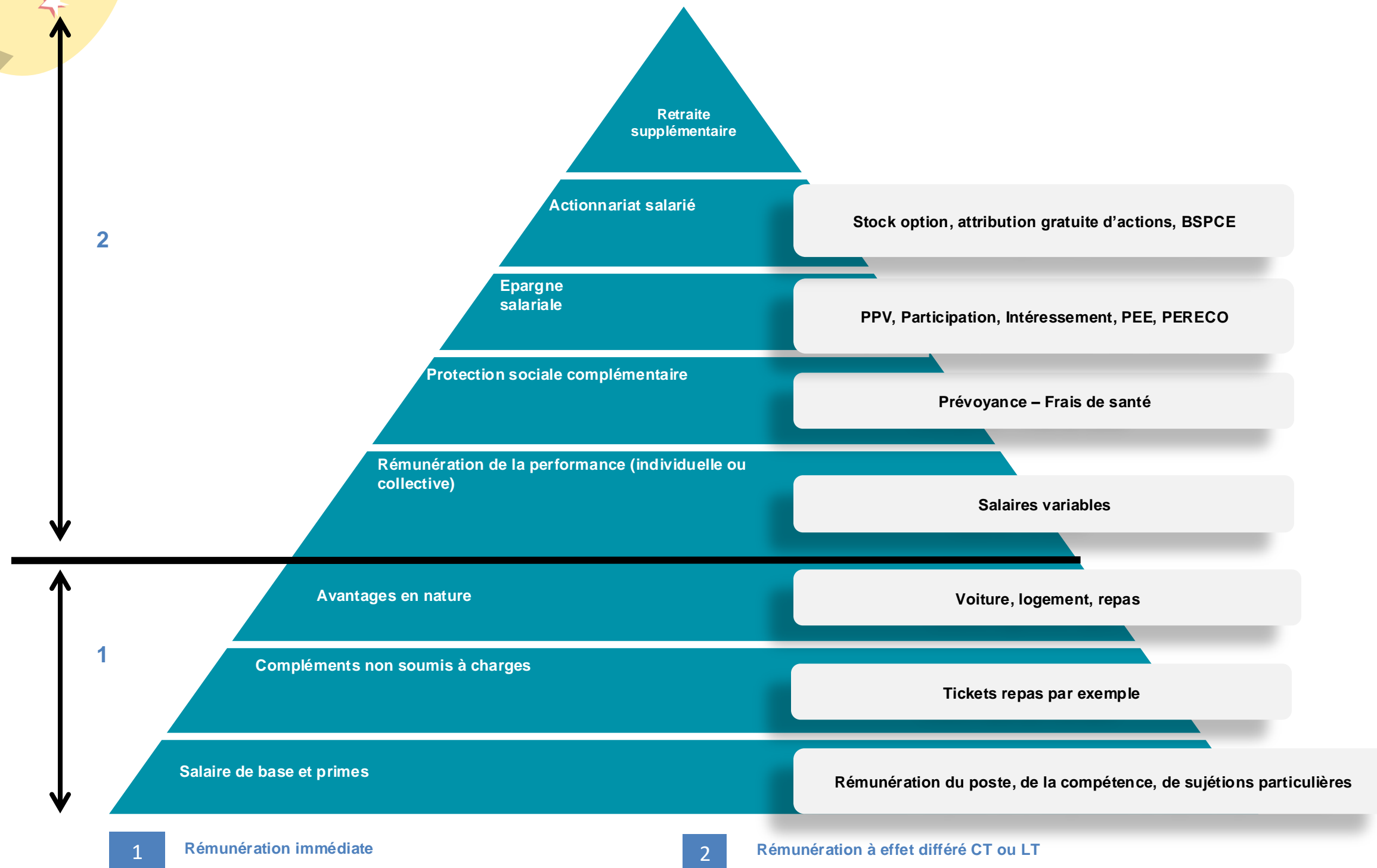
*Une rémunération :*

- *Efficace*
- *Cohérente*
- *Souple*



... et gagnant-gagnant



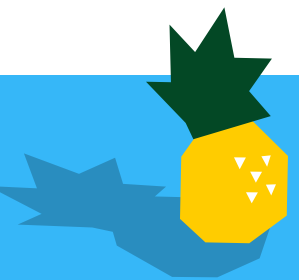




## Évolution de la PPV en 2024

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 et le décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 font évoluer la prime de partage de la valeur (PPV) :

- Les salariés bénéficiaires pourront soit percevoir la PPV, soit l'investir dans un plan d'épargne salariale ;
- Deux primes de partage de la valeur pourront être versées par année ;
- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent désormais négocier une formule dérogatoire de participation ;
- À titre expérimental, les entreprises ayant de 11 à 50 salariés, lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs, devront à partir du 1er janvier 2025 mettre en place un régime de participation, un plan d'épargne salariale ou verser la prime de partage de la valeur.
- **Création d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise ;**
- En fonction de leur situation, certaines entreprises de plus de 50 salariés avaient jusqu'au 30 juin 2024 pour négocier la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.





## Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

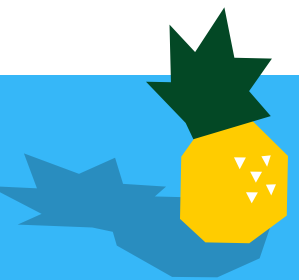
**Ce nouveau dispositif permet aux salariés de recevoir une prime lorsque la valeur de leur entreprise a augmenté sur 3 ans.**

*Cette prime ne peut pas dépasser les trois quarts du montant annuel de la Sécurité sociale.*

**Le montant perçu par le salarié correspond à un montant de référence auquel on applique le taux de variation de l'entreprise, lorsque celui-ci est positif.**

*Le montant de référence est fixé pour chaque salarié en application de l'accord mettant en place le plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Ce montant peut différer selon la rémunération du salarié, son niveau de classification ou la durée de travail prévue dans son contrat de travail.*

**Seuls les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de ce plan. Néanmoins, il est possible de prévoir dans l'accord une durée d'ancienneté inférieure.**



## Plan de partage de la valorisation de l'entreprise

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE DISTRIBUÉE À CHAQUE SALARIÉ EST ÉGALE AU PRODUIT ENTRE :

- Un montant de référence attribué au salarié au titre de l'accord et,
- le taux de variation de la valeur de l'entreprise, lorsqu'il est positif sur la période de 3 ans.



PPVE =  
montant  
de référence x  
taux de variation







## Analyse des salaires dans la région

Pour la partie tech :

Expérience	Dev web, logiciel & QA	Infra	Data
Junior (0-2)	33K€	40K€	34K€
Confirmé (3-5)	43K€	50K€	42K€
Senior (5-7)	48K€	60K€	50K€
Lead (7-10)	55K€	70K€	57K€





## Analyse des salaires dans la région

Pour la partie Sales :

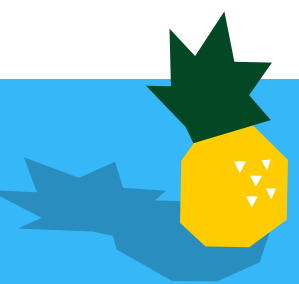
Expérience	Business developer	Account Manager	Ingénieur d'affaires	Directeur commercial
0 à 2 ans	34K€ + 10K€ variable	37K€ + 11K€	34K€ + 10K€	/
2 à 5 ans	43K€ + 13K€ variable	48K€ + 14K€	41K€ + 12K€	/
5 à 10 ans	/	57K€ + 17K€	50K€ + 15K€	65K€ + 16K€
+ 10 ans	/	70K€ + 21K€	60K€ + 18K€	81K€ + 20K€





## Bonnes & Mauvaises pratiques de recrutement

✔	✘
Définir clairement votre besoin	Pas assez d'échange en interne sur le besoin et le poste
Avoir un process efficace	Un process trop long
Soigner votre marque employeur	Une évaluation biaisée des candidats
Garder en tête l'expérience candidat	Être dans l'urgence



Pour ne rien oublier ...

## **vosre anti-sèche !**

## Les 5 choses à retenir du talk : La Rémunération dans la Tech

### 1. Prendre en compte les leviers de recrutement autre que le salaire fixe

Tous les à côté compte autant (voir plus) que le salaire en lui-même.

### 2. Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise

L'utilisation d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise peut être motivant pour garder les salariés dans la durée.

### 3. Il y a des grandes tendances de salaire mais elles évoluent rapidement

Les salaires affichés aujourd'hui ne seront pas ceux de demain & dépendent notamment de l'évolution du marché.

### 4. Encouragez la mobilité interne ou les évolutions de salaire pour limiter votre turnover

Fidéliser vos collaborateurs vous coûtera moins cher que d'en recruter de nouveaux.