

SALAIRE DE LA TECH EN 2023

LA GRANDE ENQUÊTE



#SHARING IS CARING

Introduction

Le secteur de la Tech a énormément changé ces dernières années.

Le contexte de crise sanitaire a accéléré de nombreuses carrières et créé de nouvelles opportunités mais ces derniers temps, on observe également une crise de l'investissement dans le secteur, qui inquiète talents comme recruteurs.

Cette étude est née avec l'envie de donner un aperçu de la situation actuelle afin de:

- permettre aux talents de la Tech de mieux se positionner
- donner aux recruteurs une source fiable afin de s'adapter.

Cette enquête a une couverture essentiellement nationale de +2000 talents du **Design** (29%), **Product** (42%), de la **Data** (6,5%) et de **l'Engineering** (16,6%).

Pour vous donner un petit aperçu de la situation actuelle: contrairement à ce qu'on entend la tendance est toujours au **salariat**. 1 participant sur 2 évolue dans une scale-up ou startup et 73% des participants travaillent dans des entreprises de -500 salariés. Le **télétravail** n'est plus un "choix" pour la majorité des entreprises et devient l'une des conditions principales à l'embauche d'un candidat; 94% des répondants ont au moins 1 jour de télétravail par semaine et 19% sont en full remote.

La **parité H/F** est loin d'être atteinte en termes de représentativité; 60% de nos participants sont des hommes. En termes de rémunération, une femme gagne en moyenne 6k€ (bruts) de moins qu'un homme à l'année.

La différence de salaire entre Paris et la province est moins importante qu'anticipée. Les grands écarts s'opèrent davantage lorsque l'on compare les salaires français aux **salaires européens voire internationaux**.

Enfin, 64% des talents envisagent de **changer d'emploi en 2023** et 54% ont vu leur salaire être **revalorisé** à la hausse au cours des 12 derniers mois.

Chez The Product Crew, nous pensons que l'amélioration continue et le partage d'informations sont au cœur de l'environnement Tech alors, la réalisation de ce projet nous tenait vraiment à cœur.

C'est notre première édition, n'hésitez pas à nous faire vos retours :)

Mehdi Ayouché & Mathias Frachon, co-fondateurs de The Product Crew, Avril 2023

Communauté à l'initiative du projet

🇫🇷 Communauté sélective de +10 000 membres Product, Design, Engineering et Data people de la scène Tech en France.

⚡ +400 entreprises Tech partenaires

Notre mission:

- 🎯 Libérer le potentiel des membres grâce au partage de connaissances.
- 🎯 Offrir les meilleures opportunités de job à la communauté, au sein des plus belles startups
- 🎯 Accompagner nos +400 startups pour recruter des top talents et faire émerger les champions européens de la Tech.

Vous pouvez [Rejoindre le Crew](#) ou [Recruter avec TPC](#)



Sommaire

I- Tendances de la Tech en 2023

Marché de l'emploi dans la Tech- levées de fond

Marché de l'emploi dans la Tech- tendances de l'emploi

Marché de l'emploi dans la Tech- revalorisation et tendances

Revalorisation des salaires

Intention de changer d'emploi

Top skills recherchés: Product / Design

Top skills recherchés: Engineering / Data

II- Profil des participants

Répartition H/F - Métiers principaux

Niveau d'expérience - Lieu d'exercice

Temps de travail en présentiel- Niveau managérial

Type d'entreprise - Taille d'entreprise

Principaux secteurs d'activité

L'avis des participants: le marché de l'emploi

III- La Rémunération dans le secteur de la Tech

Par rapport au nombre d'années d'expérience

Par rapport au sexe

Par rapport au type d'entreprise

Par rapport au niveau managérial

Par rapport au secteur d'activité

Par rapport à la localisation

Par rapport au temps estimé en présentiel

L'avis des participants: satisfaction vis à vis du salaire

IV- La Rémunération par métiers

Salaire moyen (fixe)

Variable moyen

Part moyenne

Salaire moyen (fixe) par rapport au nombre d'années d'expérience

Salaire moyen (fixe) par rapport à la Localisation

Salaire moyen (fixe) par rapport au type d'entreprise

Salaire moyen par rapport au sexe

Salaire moyen (fixe) par rapport au niveau managérial

L'avis des participants : satisfaction vis à vis de la situation professionnelle

V- Les conseils @TheProductCrew

Tips TPC- Candidats

Tips TPC- Recruteurs tech

Le Marché de l'emploi dans la Tech

Levées de fond: une tendance à la baisse

JANVIER 2022 : 2,7 Mds €

JANVIER 2023: 765,5 M€

Top 5 des levées de fonds en 2023 en France (au 1er Avril)

1- Amolyt Pharma- secteur de la BioTech : 130 000 000 €

2- Pasqal- secteur de la DeepTech : 100 000 000 €

3- Ledger- secteur de la Crypto : 100 000 000 €

4- Exotrail- secteur de l'Espace : 54 000 000 €

5- Welcome To The Jungle- secteur de l'HRTech : 50 000 000 €

Des secteurs en plein essor

IA, Cybersécurité, Greentech, Edtech, HRTech, Quantum Computing, Consulting, Digital factory des grands groupes

Le Marché de l'emploi dans la Tech

Payfit, Backmarket, Contentsquare...

se séparent respectivement de 20%, 13% et 4% de leurs effectifs.

Tendances de l'emploi: un marché toujours en pénurie

La pandémie de COVID-19, la situation géopolitique en Europe, l'inflation, la raréfaction des méga-levées de fonds peuvent expliquer en partie ces licenciements.

=> impact net sur les effectifs et salaires dans le secteur, avec un réajustement dans certains postes.

Le Marché de l'emploi dans la Tech

Tendances de l'emploi

Les entreprises tech cherchent maintenant de la **stabilité** et de la **rentabilité** plutôt que de l'hyper-croissance.

Le **recrutement** reste un défi important pour l'écosystème (attractivité et fidélisation)

Les contrats **freelance** se multiplient ⇒ les entreprises sont plus frileuses à embaucher sur le long terme.

Certains profils se démarquent

Prédominance du recrutement de Devs: Pas de ralentissement des offres mais évolution dans les secteurs les plus actifs.

⇒ beaucoup d'offres dans les domaines de la finance, l'assurance, de l'industrie manufacturière, en passant par les soins de santé et l'aérospatiale/défense...

L'IOT et la Cybersécurité sont les secteurs qui recrutent le plus en 2023.

*"Le marché s'est complètement retourné, raconte Adrien Fenech, Président d'Estimeo. Si les entrepreneurs cherchaient auparavant à créer des plateformes scalables pour lever des fonds et s'internationaliser rapidement, ce sont maintenant les nouveaux enjeux autour de l'**impact (financier, social, environnemental)** qui poussent les startups à investir en R&D.»*

Le Marché de l'emploi dans la Tech

1/2 participant

a connu une revalorisation salariale entre 2022 et 2023 comprise entre 1 et 10%.

2/3 participants

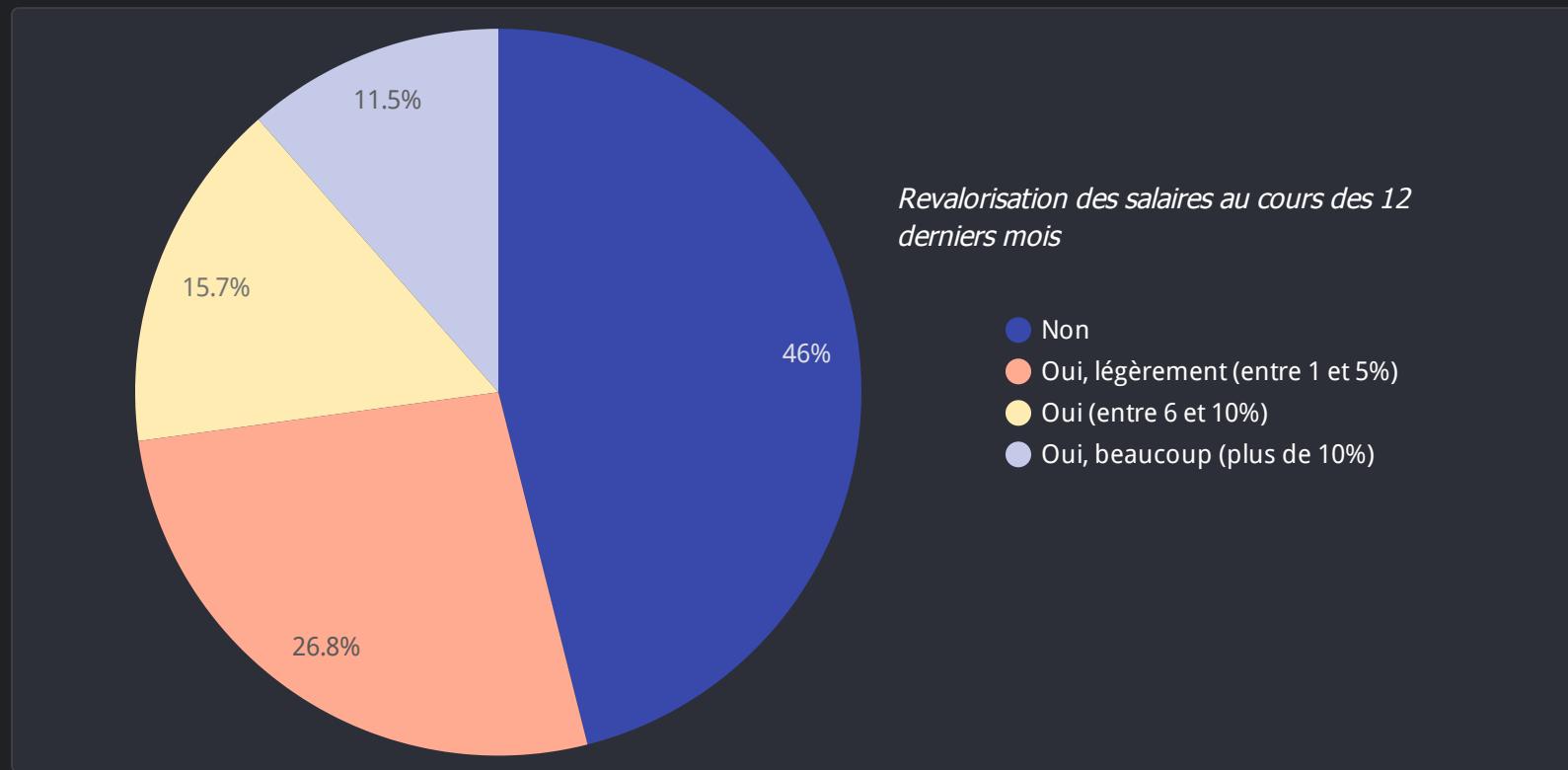
envisagent de changer d'emploi au cours des 12 prochains mois.

Tendances de la Tech en 2023

- 1- La demande croissante pour la **cybersécurité**
- 2- La transition vers le **cloud computing**
- 3- La montée en puissance de **l'intelligence artificielle**
- 4- L'essor du **metaverse**
- 5- Les "**Superapps**" (wechat, meta, google, microsoft..) ⇒ L'émergence des géants qui proposent plusieurs services via une seule interface.

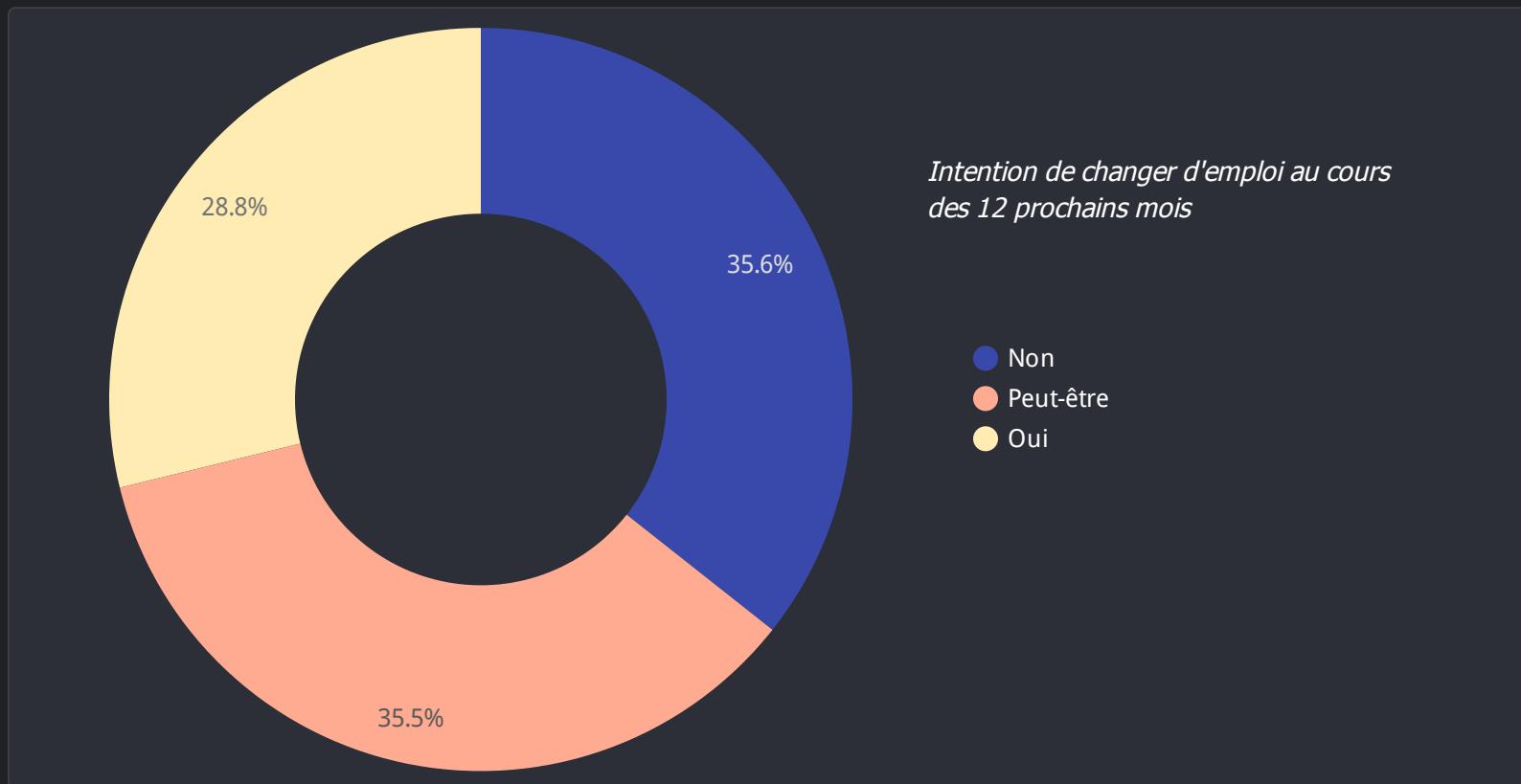
Les entreprises Tech internationales (TikTok, Google...) vont devoir s'adapter à la **réglementation européenne** (⇒ respect de la concurrence et de la vie privée...)

Revalorisation des salaires



1 participant sur 2 a eu une augmentation de salaire au cours des 12 derniers mois !

Intention de changer d'emploi



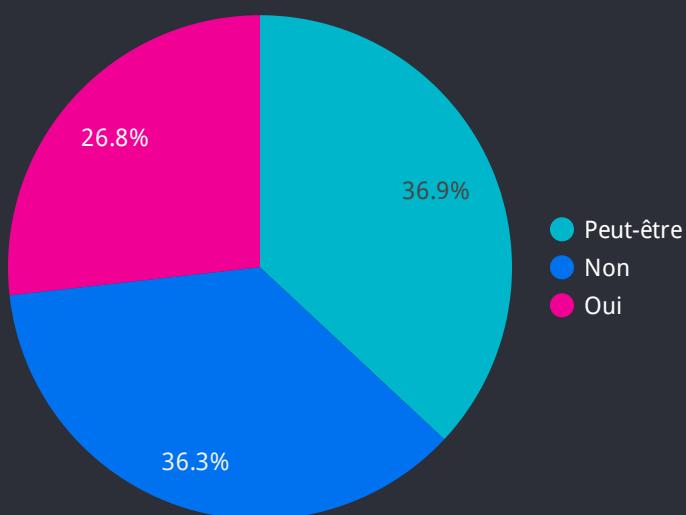
64% des répondants envisagent de changer d'emploi en 2023.

La durée moyenne d'un emploi en startup reste faible comparé aux autres types d'entreprises : **18 mois**

Les **raisons** qui reviennent le plus : salaire trop faible, besoin d'un nouveau défi, mauvais management, déménagement, besoin d'impact, difficultés économiques, besoin d'indépendance.

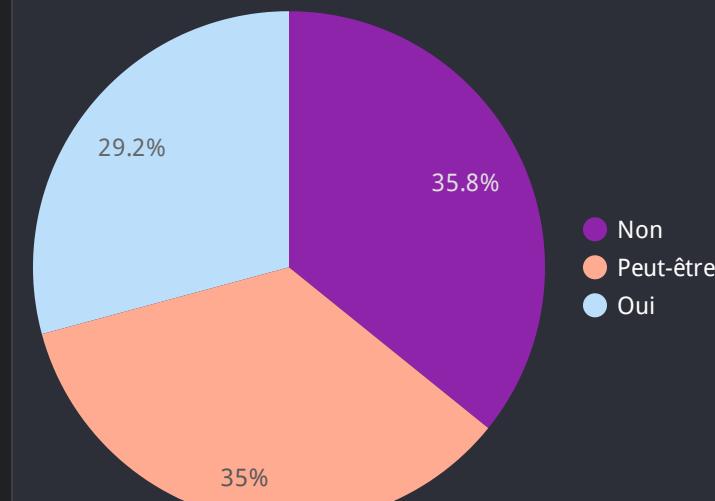
Intention de changer d'emploi

Intention de changer d'emploi des Designers



2/3 Designers envisagent de changer d'emploi en 2023.

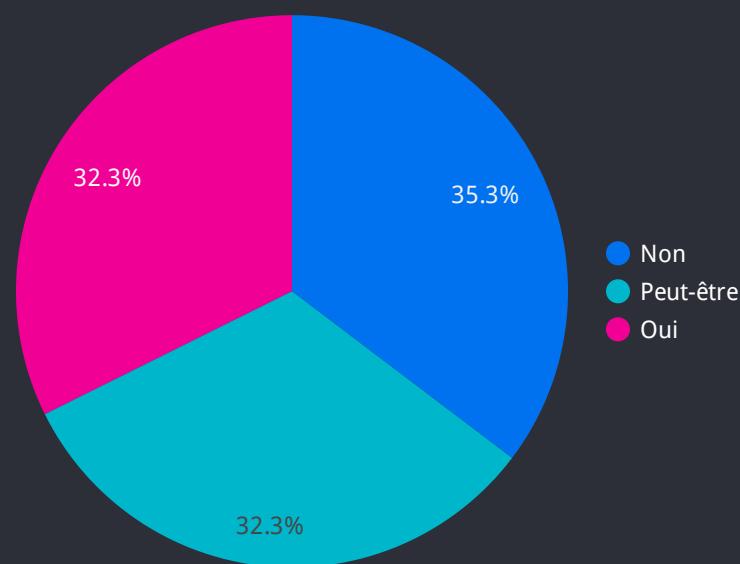
Intention de changer d'emploi des Product



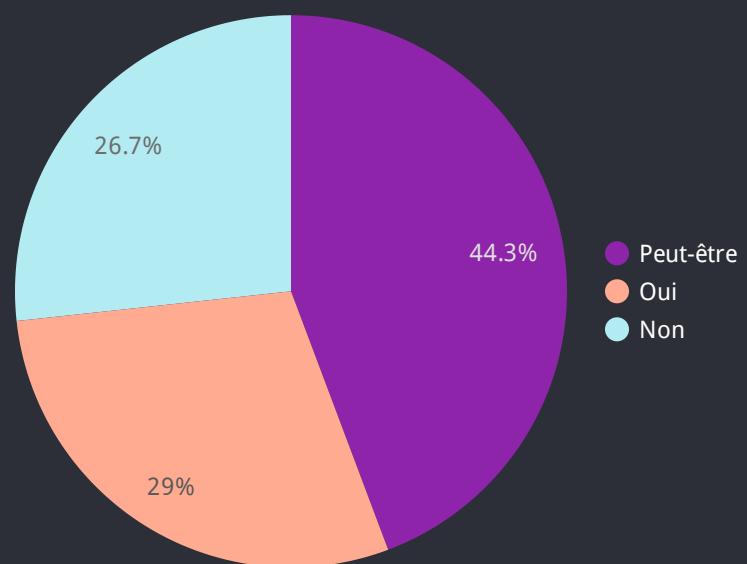
2/3 Product envisagent de changer d'emploi en 2023.

Intention de changer d'emploi

Intention de changer d'emploi des Développeurs



Intention de changer d'emploi des Data



2/3 développeurs envisagent de changer d'emploi en 2023.

Presque 3/4 Data envisagent de changer d'emploi en 2023.

Top skills Product / Design

Les plus recherchés en 2023

Product

👉 Top Skills en **Product Management** :

- 1- Compréhension des problématiques Tech
- 2- Discovery et Impact Business
- 3- Connaissance sectorielle
(Fintech/Cybersécurité...)
- 4- Data Analysis
- 5- UX Design

Design

👉 Top Skills en **Product Design** :

- 1- Compréhension des problématiques Tech
- 2- Discovery et Impact Business
- 3- UX Design
- 4- UI Design (Figma)
- 5- Design Systems

Top skills **Engineering / Data**

Les plus recherchés en 2023

Engineering Data

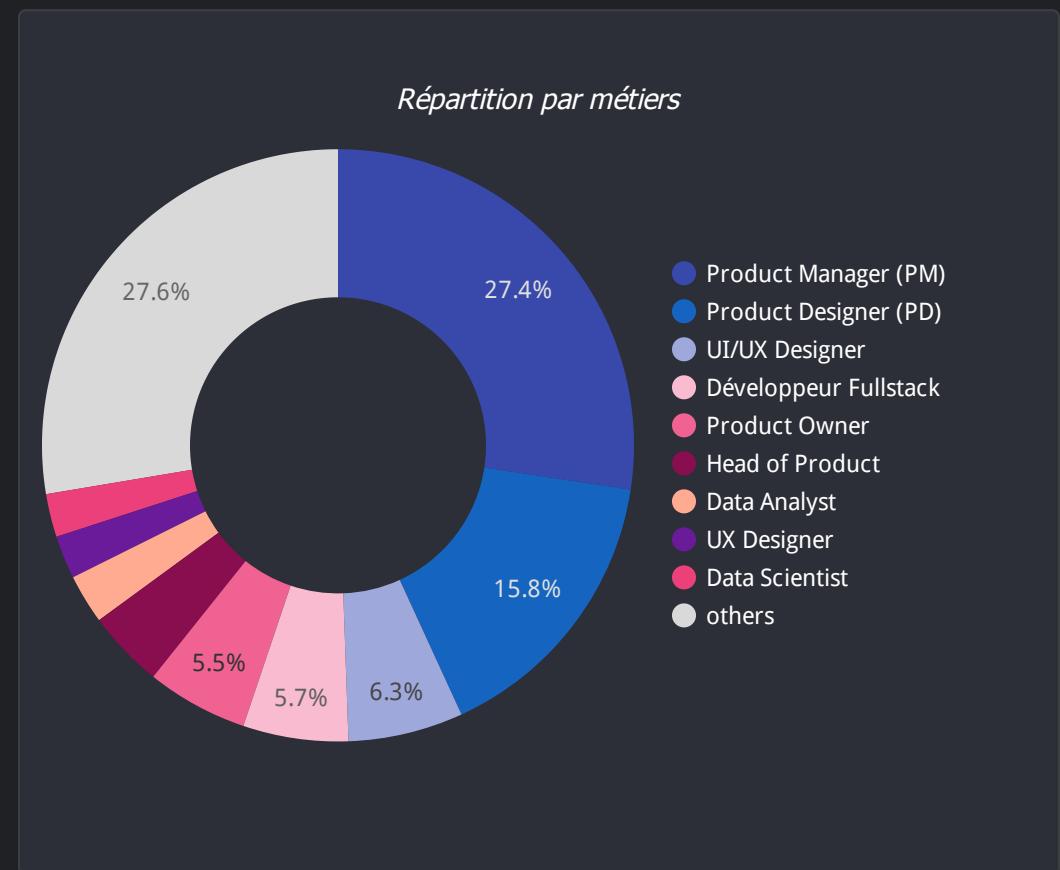
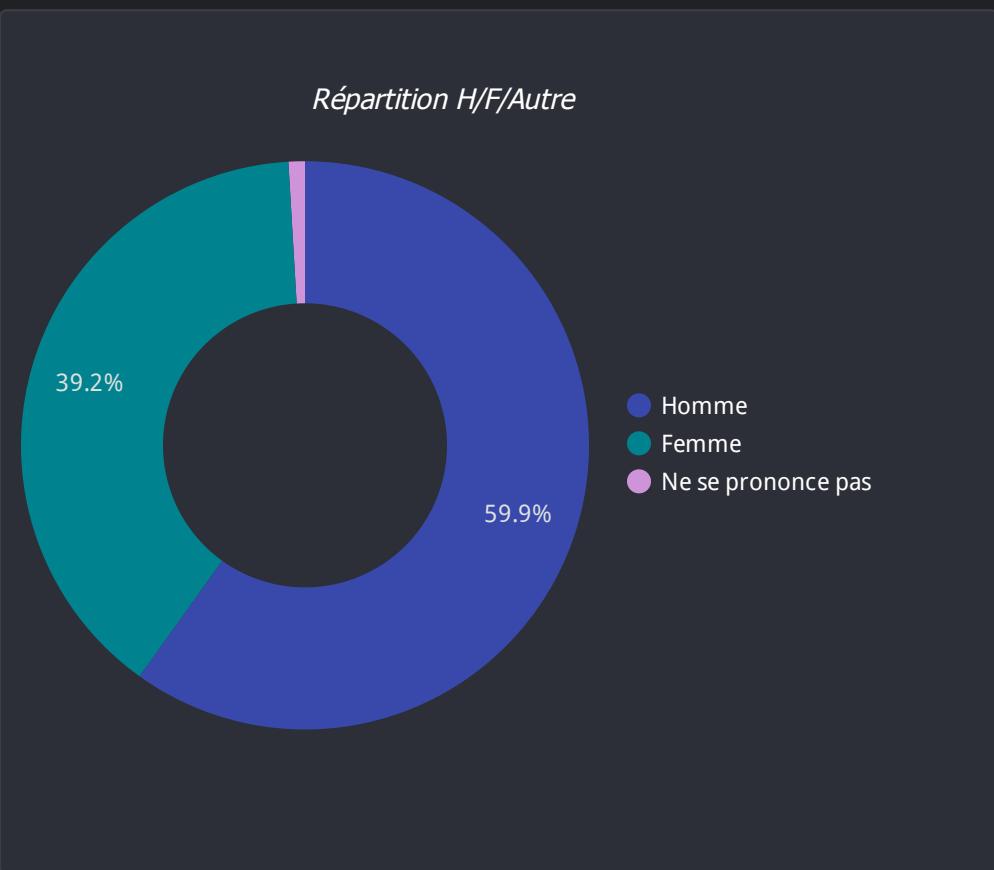
👉 Top skills en **Software Engineering** :

- 1- Code et Programmation
- 2- Bases de Données et Architecture
- 3- CI/CD
- 4- Testing / Debugging
- 5- Discovery et Impact Business

👉 Top skills en **Data Science** :

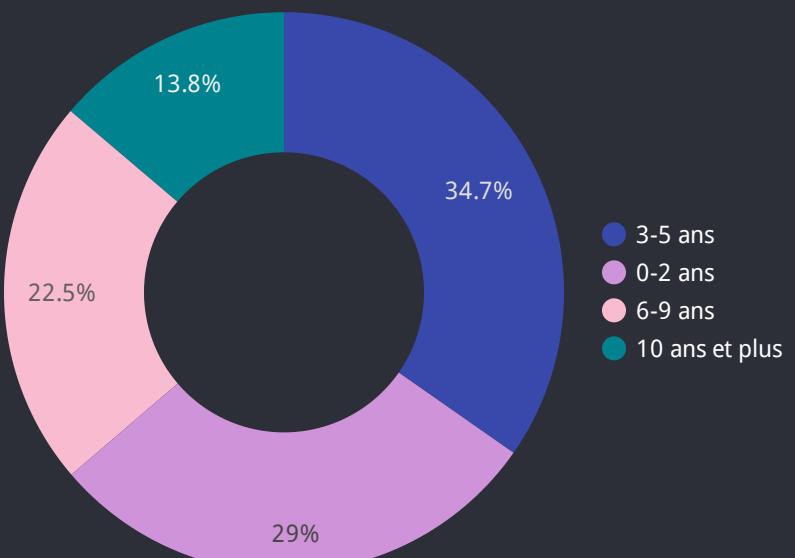
- 1- Code et Programmation
- 2- Bases de Données et Architecture
- 3- NLP/ML
- 4- Data Visualization
- 5- Discovery et Impact Business

Profil des participants

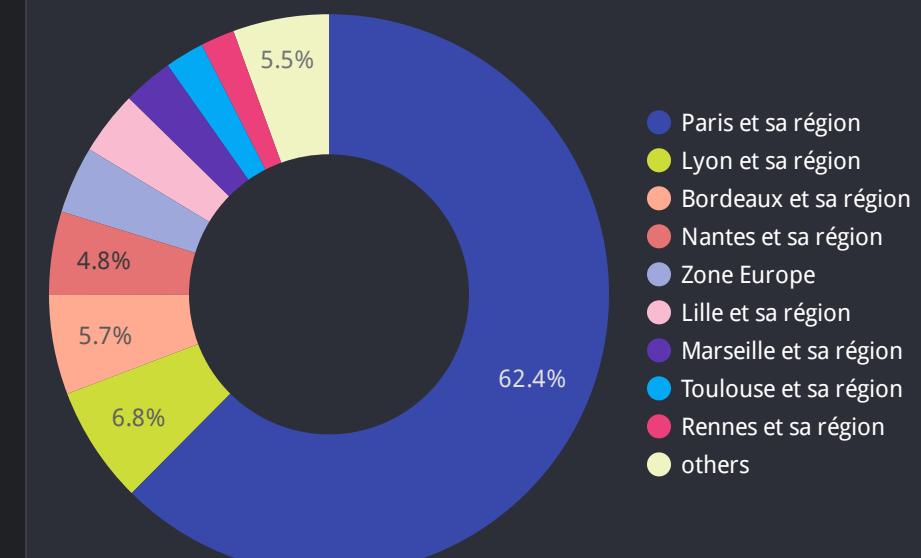


Profil des participants

Niveau de séniorité

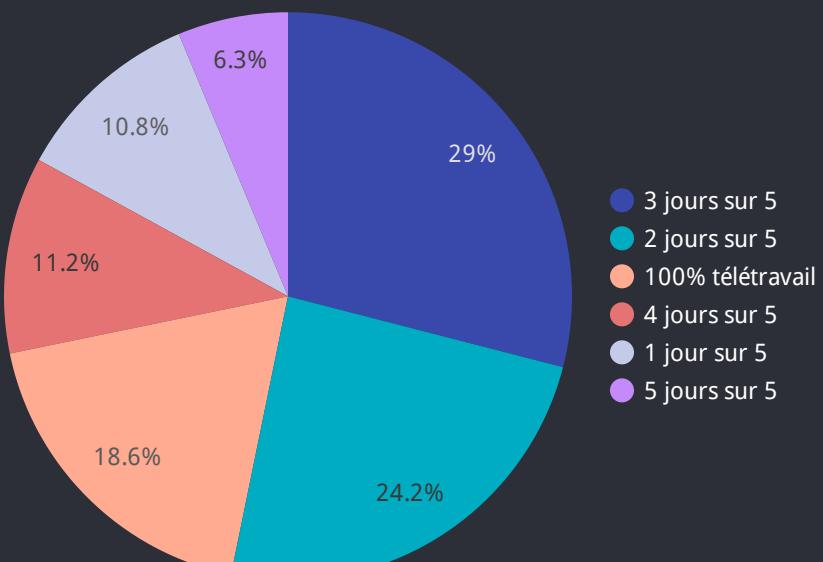


Lieu d'exercice

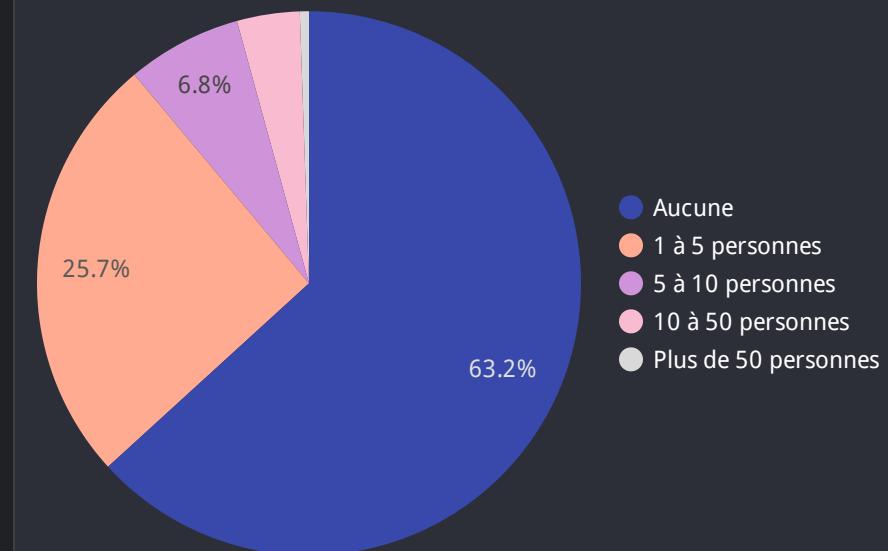


Profil des participants

Temps de travail en présentiel

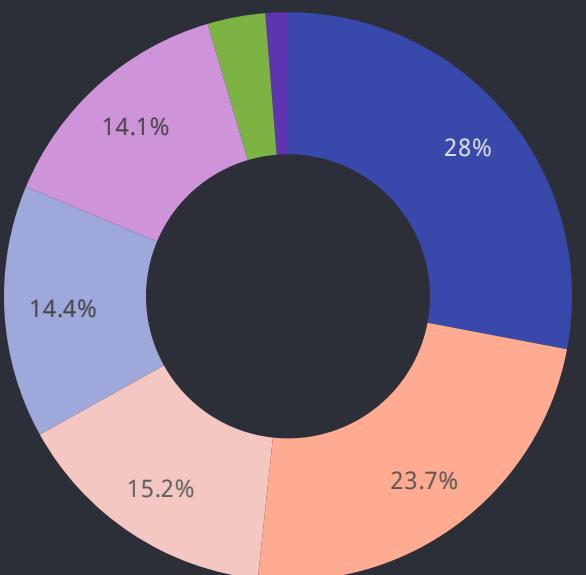


Niveau de management

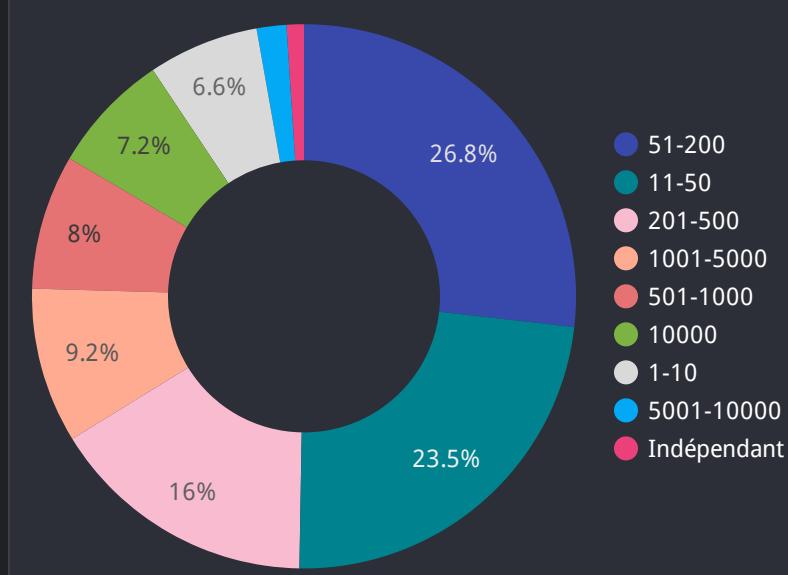


Profil des participants

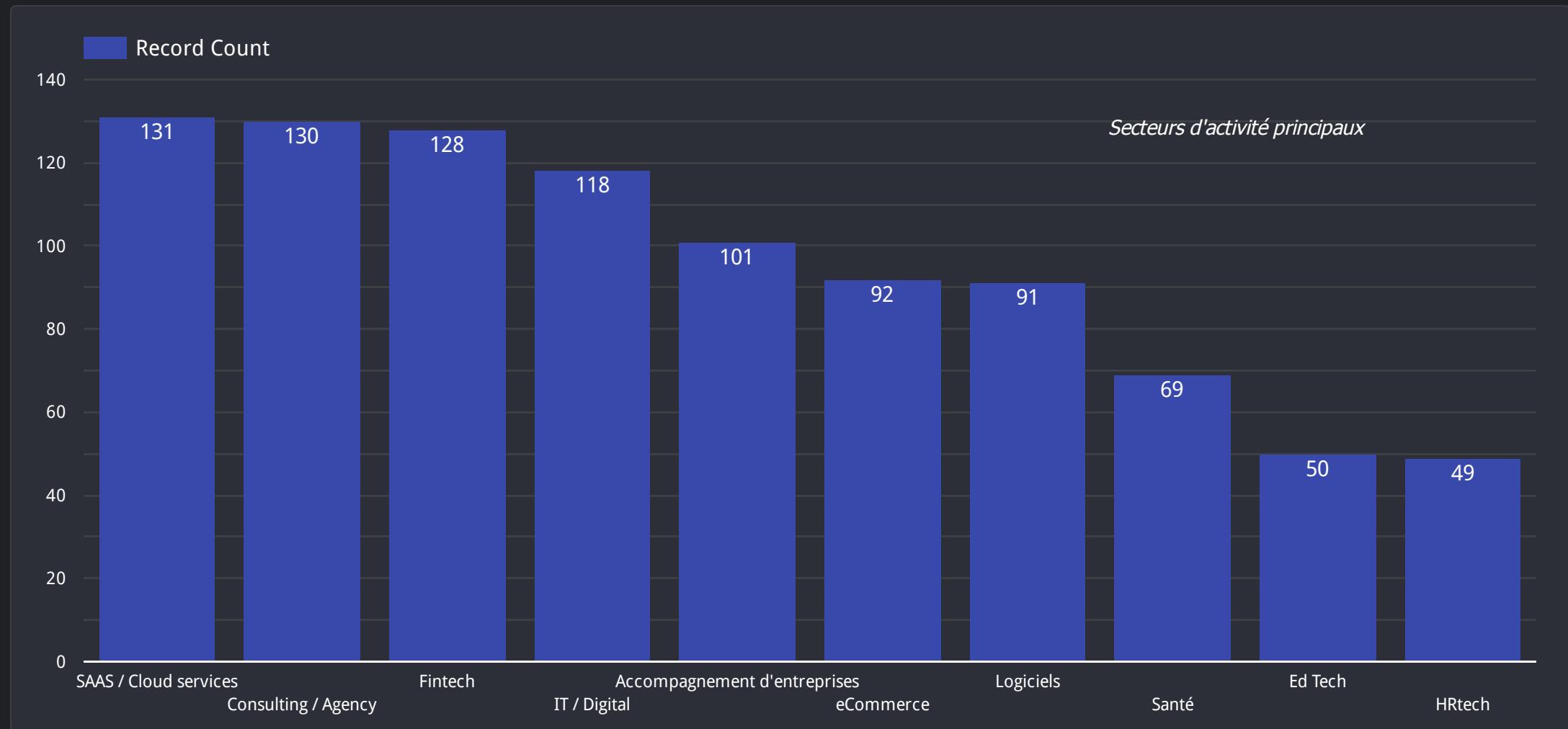
Type d'entreprise



Taille d'entreprise



Profil des participants



Le SAAS / Cloud services, les agences de conseil et la Fintech sont les secteurs favoris des participants.

Le mot des participants

Marché de l'emploi

" Marché un peu morose pour l'ensemble du secteur de la Tech.

On entend tous les jours parler de licenciements autour de nous. Il reste des offres d'emploi néanmoins mais moins de choix sur la qualité des projets et des sociétés. À priori, les gens vont devoir faire des compromis ce qui n'était pas le cas avant. Juste retour des choses peut être après des années fastes (et quelques dérives)." - (*Chief Technical Officer senior en start-up*)

"Ralentissement fort sur les postes en Data Science mais une demande toujours très forte sur la partie Data Engineering.

Globalement j'ai l'impression qu'on revient sur des postes plus "simples", le management s'aligne sur ce qu'ils comprennent (moins de priorité sur le ML)"- (*Data Analyst confirmé en start-up*)

" Le marché de l'emploi va revenir à quelque chose de plus normal, surtout sur les junior/mid, je pense que les seniors seront toujours bien valorisés car ils sont plus rares et au final ce sont eux qui coutent le moins cher à la boîte..."

Je vois beaucoup « d'anomalies » dans les CV que je reçois, qu'il s'agisse de PO ou PrD... Le sourcing est vraiment quelque chose de clé, qu'il faut faire en continu, via les meetups, LK, etc."- (*Head of Design expert en scale-up*)

Le mot des participants

Marché de l'emploi

" Le marché de l'emploi semble un peu sensible et incertain en ce début d'année. En effet, j'ai effectué une recherche tant côté CDI qu'en tant qu'indépendant, et d'un côté comme de l'autre, il y a des offres, mais peu de réponses. De plus, j'ai eu beaucoup de retour en arrière de la part d'entreprises qui n'avaient d'un coup plus de budget ou des propositions en dessous du marché.

Le marché semble donc s'être tassé. Mais je pense que ce n'est que temporaire. En fait, il y a du boulot, seulement, les entreprises ont du mal à accepter de payer "le juste prix". Avec la crise inflationniste, et le fait que les "talents" soient rares, ils n'hésitent pas à répercuter cette inflation sur ce qu'ils demandent." - *(Développeur Fullstack expert freelance)*

"Le marché de l'emploi dans la tech me fait penser à une grosse bulle spéculative qui n'a pas encore explosé... Sur mon poste en data analyse en particulier, je me rends compte que plein de gens se sentent compétents mais que la plupart ne font pas le taf car ils n'ont pas les bases de la data.

Du coup, ça donne plus de compétition, des entretiens tech soit trop poussés qui découragent, soit inexistant et on finit par se retrouver sur un poste qui n'est pas en adéquation avec l'offre pour laquelle on a postulé." - *(Data Analyst confirmé freelance)*

" Les annonces de gel des embauches et plans de licenciement partout dans la Tech ne sont pas rassurantes. Ce n'est plus l'heure de poser sa démission pour aller chercher des augmentations de salaire..." - *(Développeur Frontend senior en scale-up)*

La Rémunération en 2023

Points clés

Les early stage start-ups et les scale-ups proposent les salaires les plus élevés.

Le salaire moyen en early stage startup (62,09k €) est supérieur de 12k€ au salaire moyen en agence / entreprise de conseil.

Les scale-ups se positionnent juste derrière avec un salaire moyen de 62,05k.

L'expérience influe fortement sur le salaire.

33 000€ bruts.

C'est l'écart qu'on observe entre le salaire fixe moyen d'un profil junior et le salaire moyen d'un profil expert.

Cet écart se retrouve sur la partie variable de la rém (+4k€ pour un profil expert vs junior) et la partie actions d'entreprises (bspce pour la plupart).

Le genre joue un rôle primordial.

Le salaire moyen des femmes demeure inférieur à celui des hommes de 6K euros en moyenne.

Au niveau des bspce, les hommes arrivent à 0,64% en moyenne contre 0,27% pour les femmes.

Les secteurs qui rémunèrent le mieux.

Sans surprise sont les entreprises dans le eCommerce, la Fintech et le SAAS qui rémunèrent le mieux.

Le Télétravail: un avantage lié à la seniorité et au type de poste.

Les profils en full remote sont sensiblement plus seniors et gagnent en moyenne 10k€ bruts de plus que les profils qui travaillent exclusivement en présentiel.

Les postes les plus concernés par le full remote sont dans le software engineering, le product design et le freelancing.

La Rémunération en 2023

Points clés

Les C-Level sont les mieux rémunérés dans la Jungle

Sur les postes C-Level, les profils Product sont ceux qui sont le mieux rémunérés. Viennent ensuite les CTO, puis Head of Design et CDO.

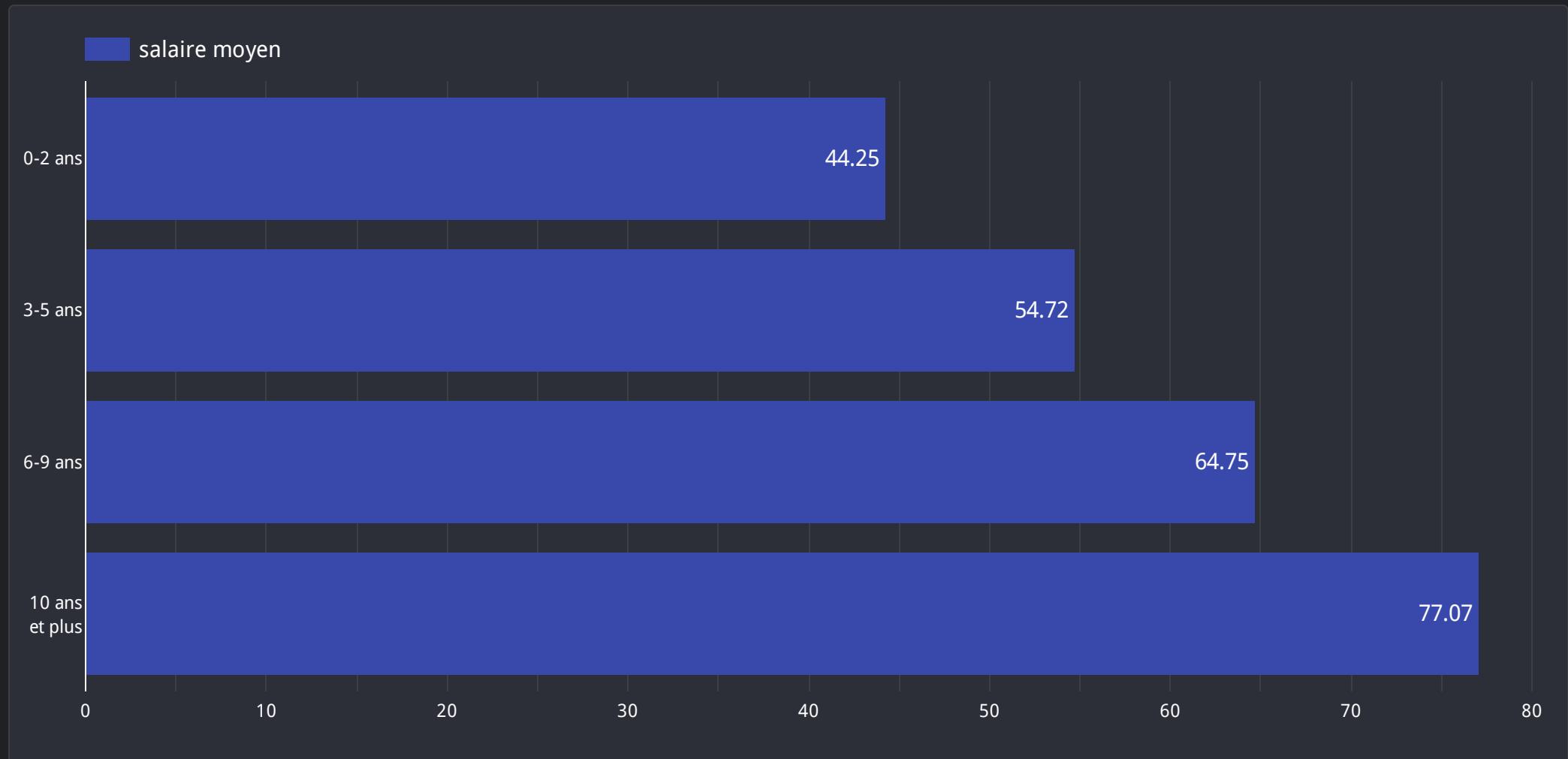
La région compte également beaucoup !

Globalement, les salaires sont plus élevés en dehors de la France (US, UK) et dans la Zone Europe (Amsterdam, Zurich, Luxembourg, Bruxelles) pour tous les métiers. En France, ce sont Nice, Paris et Grenoble qui proposent généralement les salaires les plus élevés en 2023.

Les facteurs qui font le plus varier la rémunération sont l'expérience, la spécialisation, la tension sur le métier, la localisation, le sexe, le secteur et le type d'entreprise.

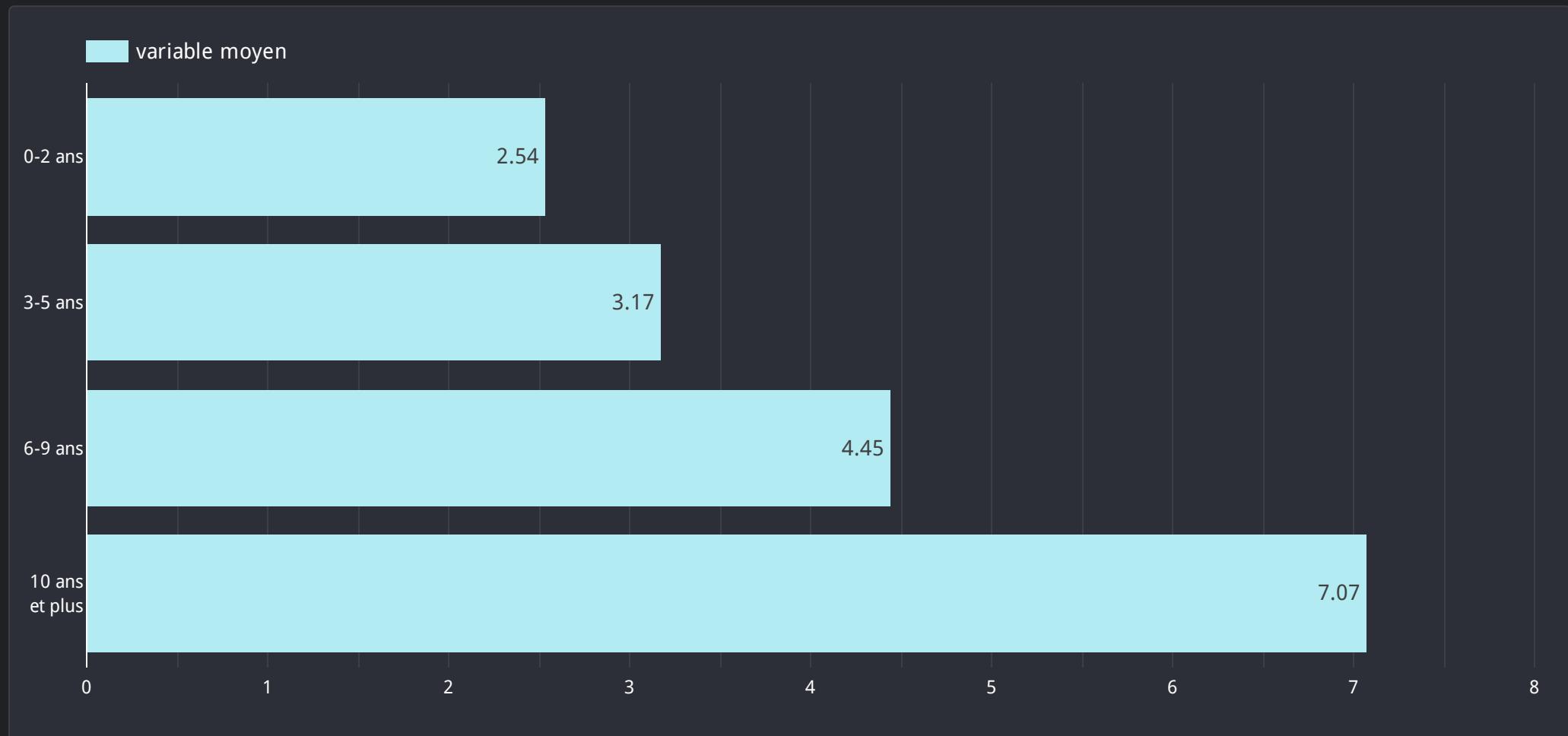
La Rémunération en 2023

Salaire fixe brut annuel (en K€) par rapport au nombre d'années d'expérience



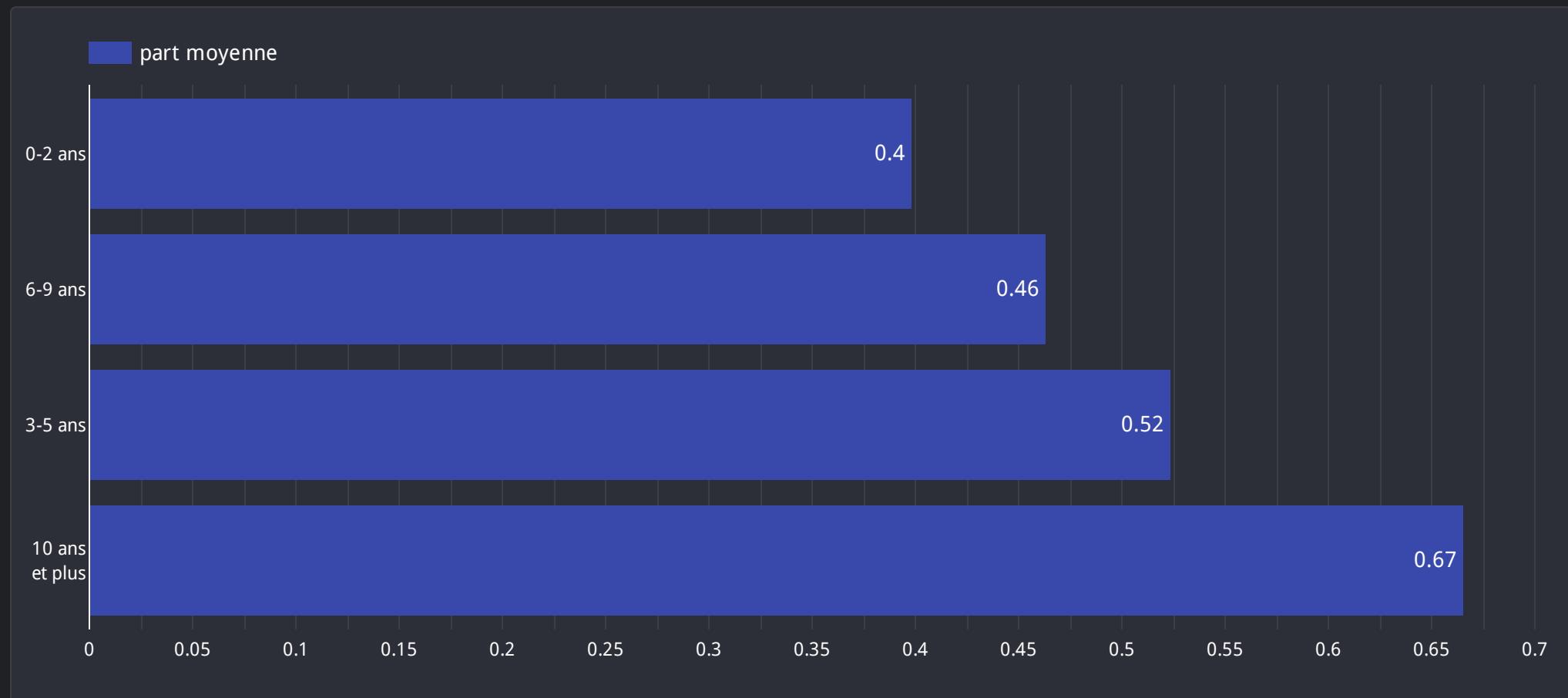
La Rémunération en 2023

Salaire variable moyen des 12 derniers mois (en K€- incluant bonus, intéressement, participation...) par rapport au nombre d'années d'expérience



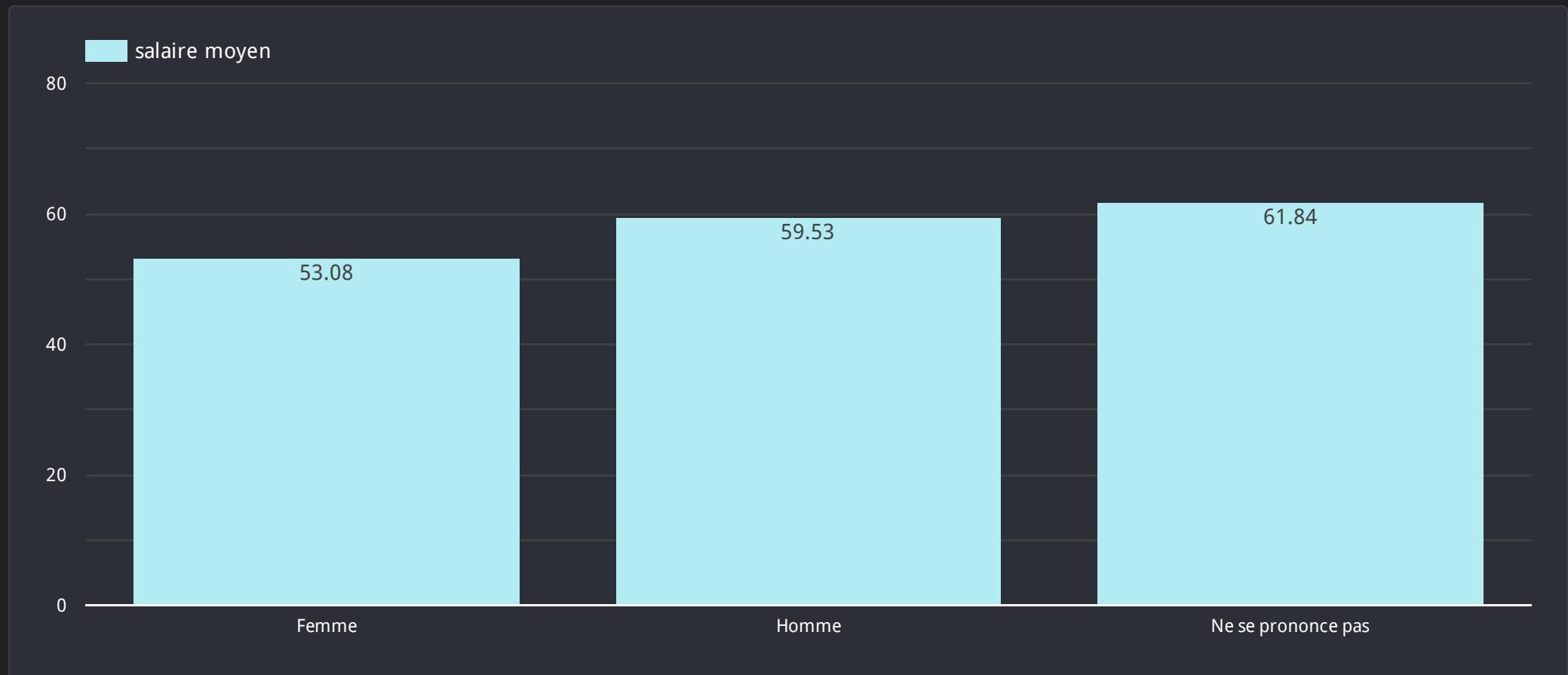
La Rémunération en 2023

Parts d'action dans l'entreprise en % par rapport au nombre d'années d'expérience



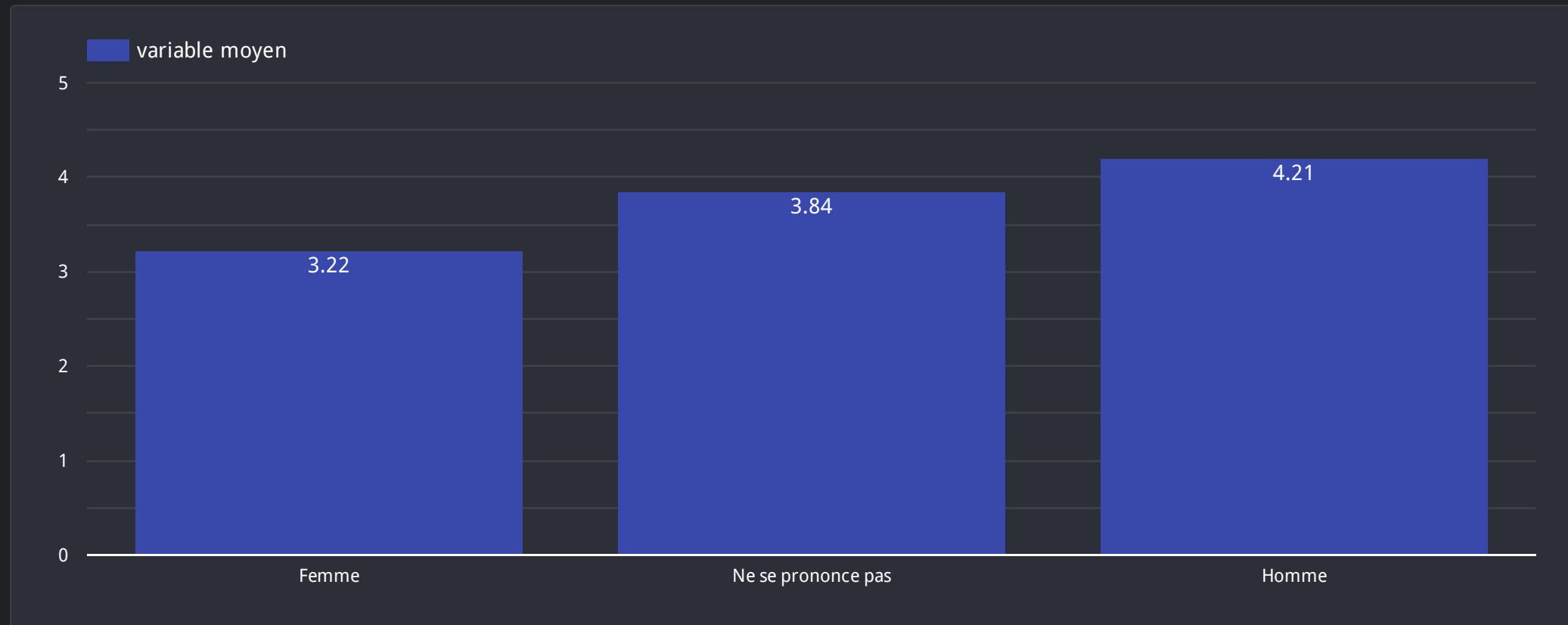
La Rémunération en 2023

Salaire fixe brut annuel (en K€) par rapport au sexe



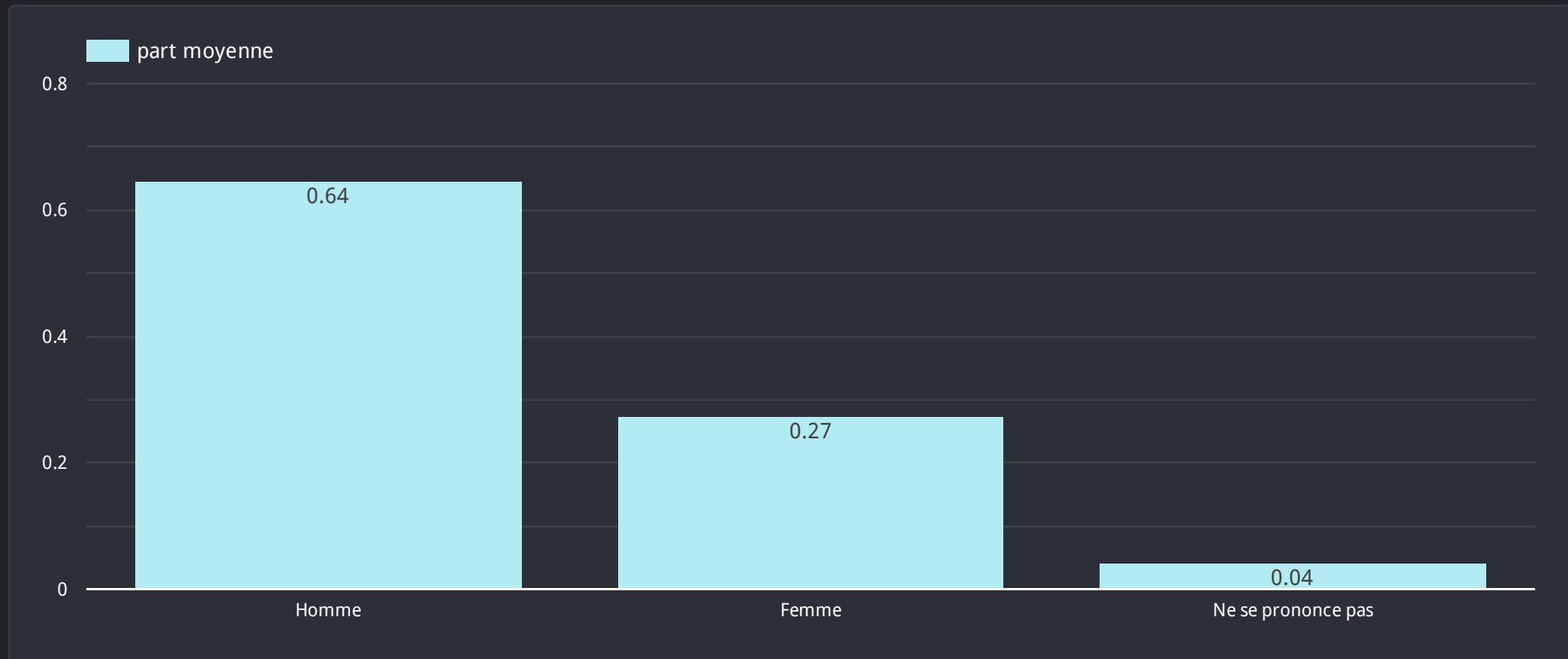
La Rémunération en 2023

Variable effectif des 12 derniers mois (en K€- incluant bonus, intéressement, participation...) par rapport au sexe



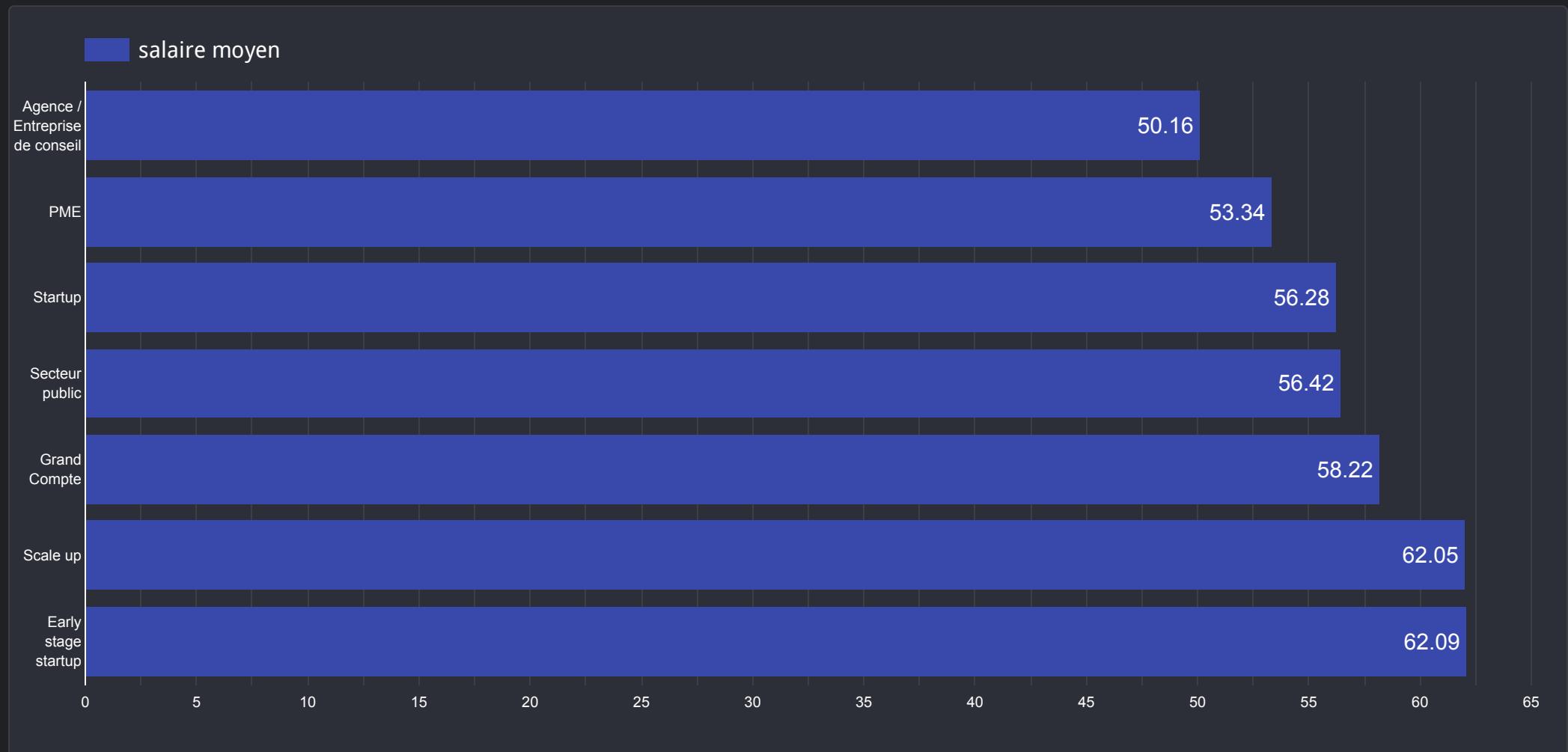
La Rémunération en 2023

Parts d'action dans l'entreprise en % par rapport au sexe



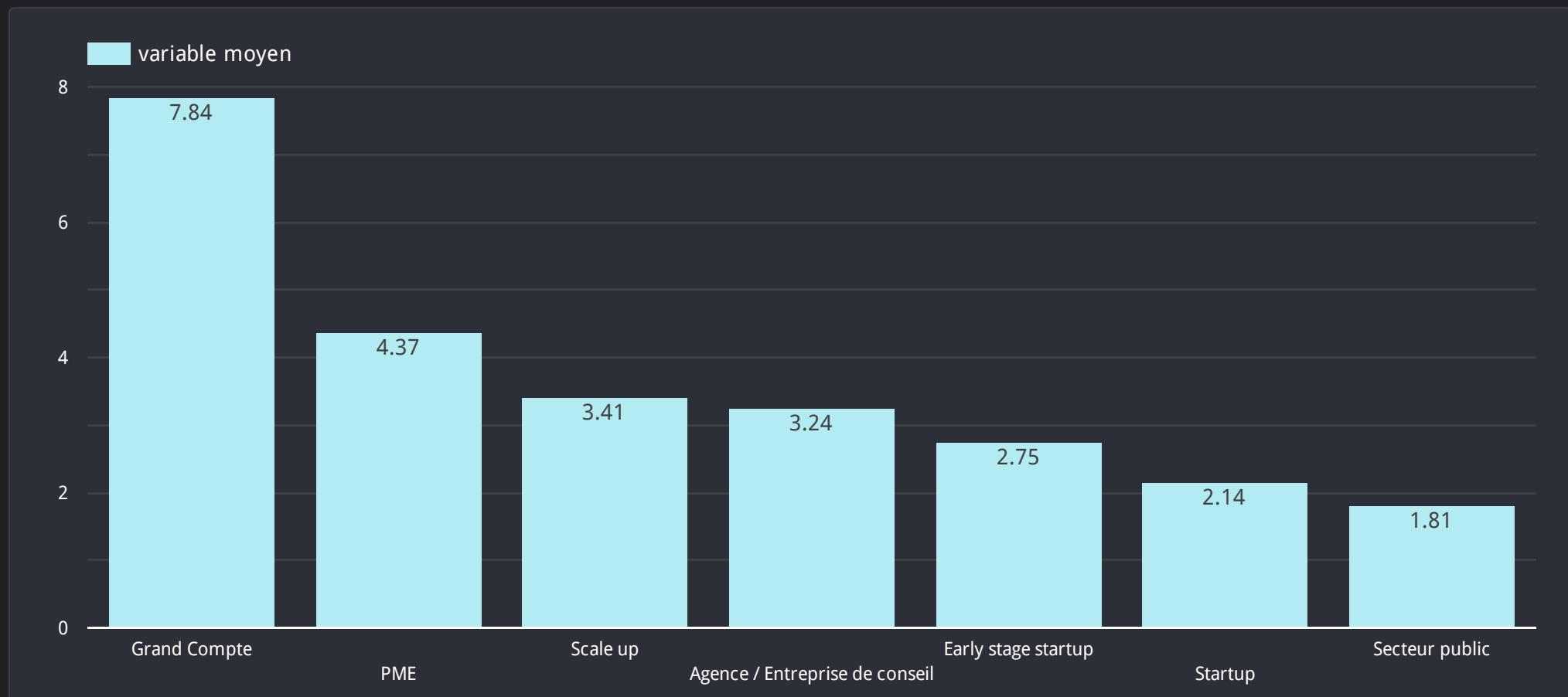
La Rémunération en 2023

Salaire fixe brut annuel (en K€) par rapport au type d'entreprise



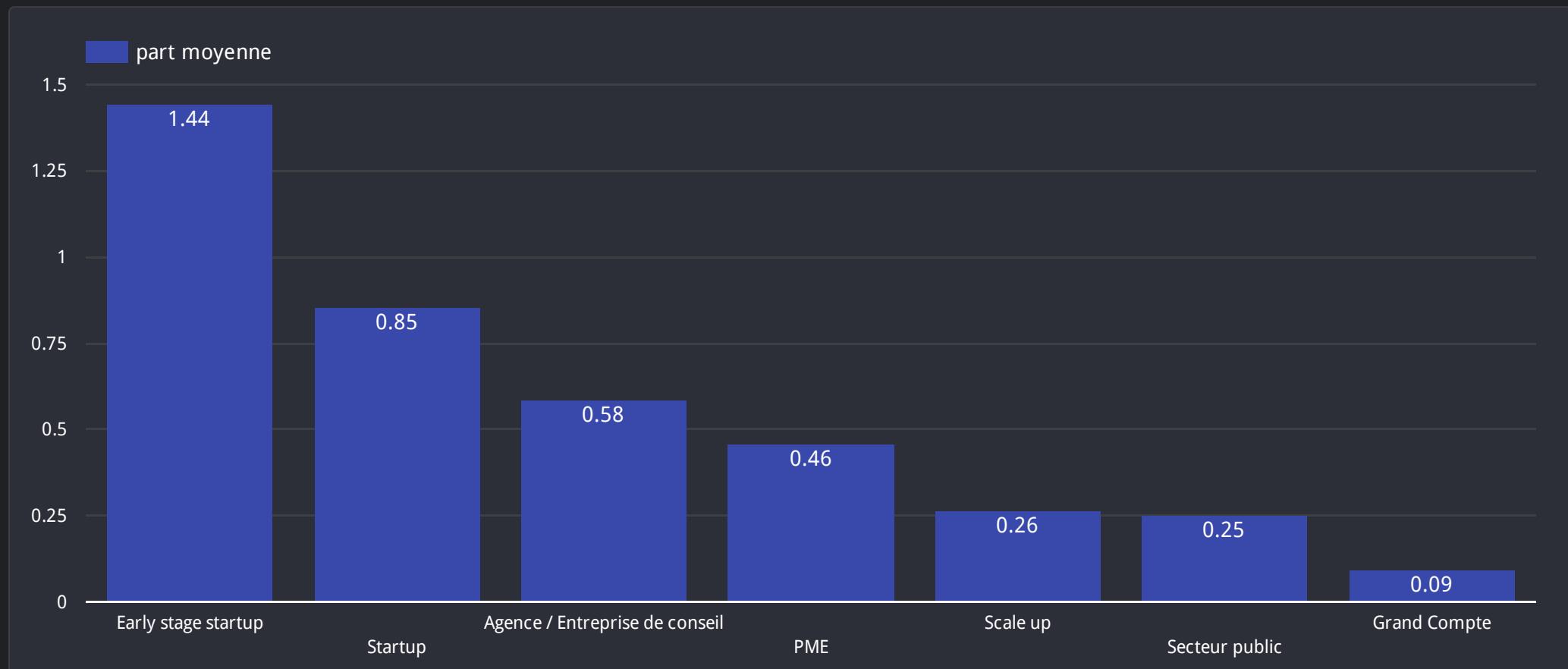
La Rémunération en 2023

Variable effectif des 12 derniers mois (en K€- incluant bonus, intéressement, participation...) par rapport au niveau managérial



La Rémunération en 2023

Parts d'action dans l'entreprise en % par rapport au type d'entreprise



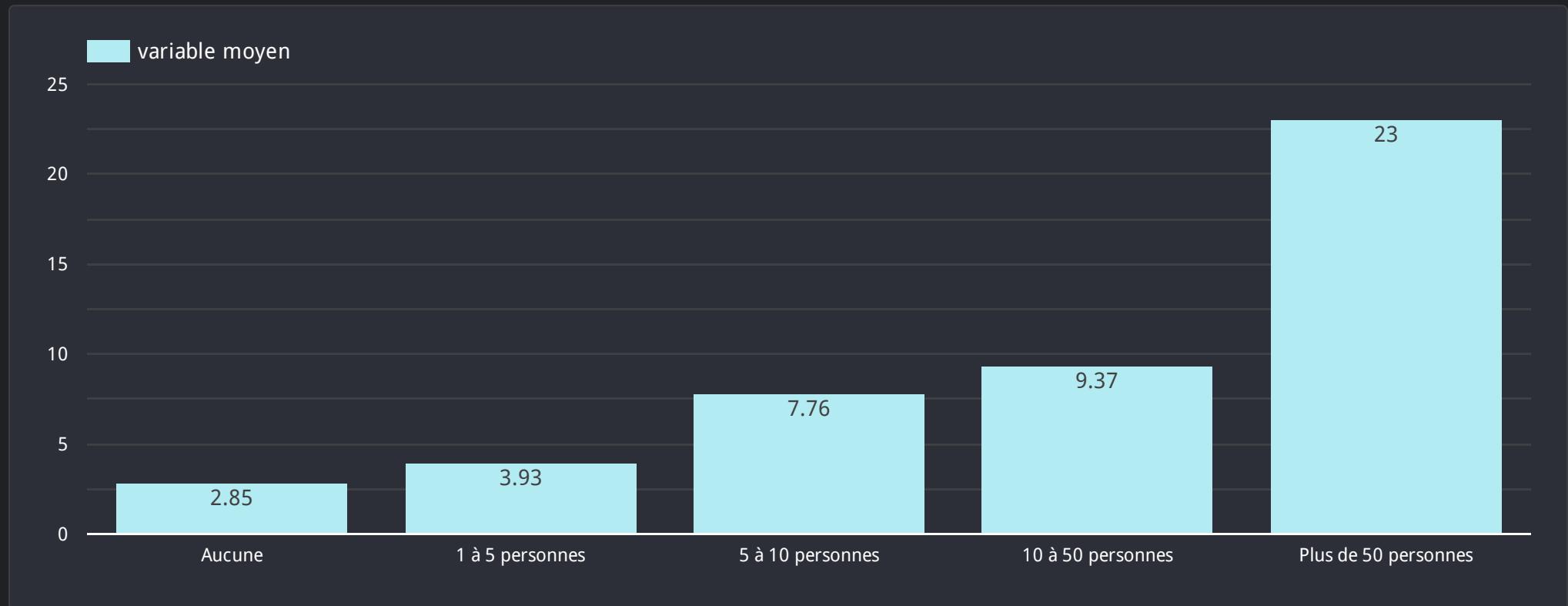
La Rémunération en 2023

Salaire fixe brut annuel (en K€) par rapport au niveau managérial



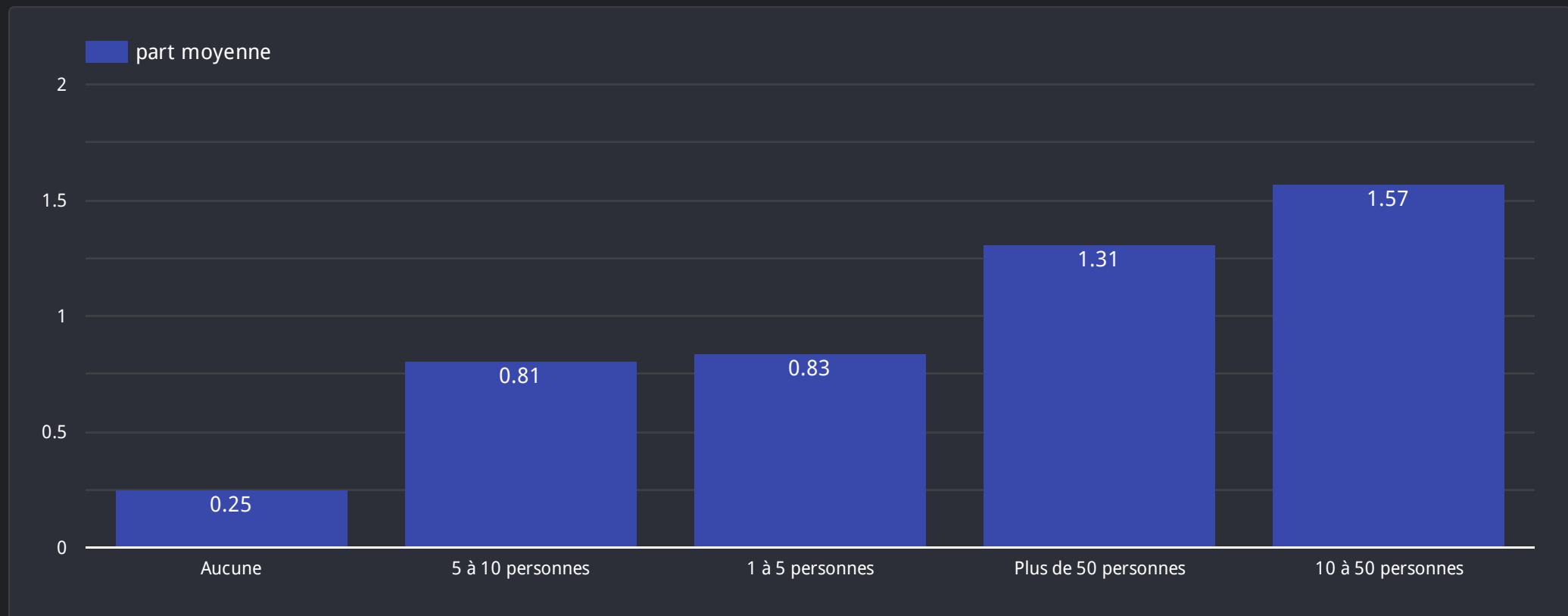
La Rémunération en 2023

Variable effectif des 12 derniers mois (en K€- incluant bonus, intéressement, participation...) par rapport au niveau managérial



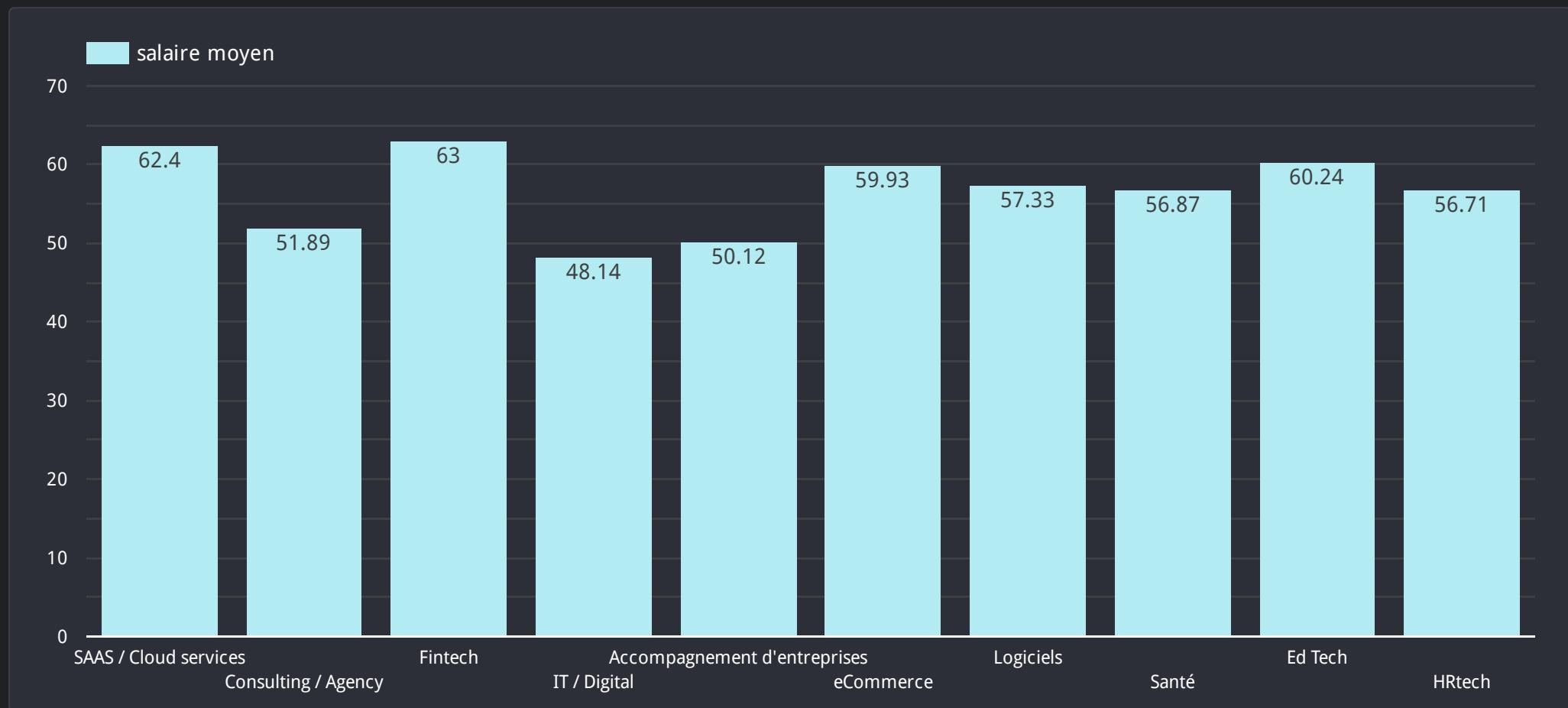
La Rémunération en 2023

Parts d'action dans l'entreprise en % par rapport au niveau managérial



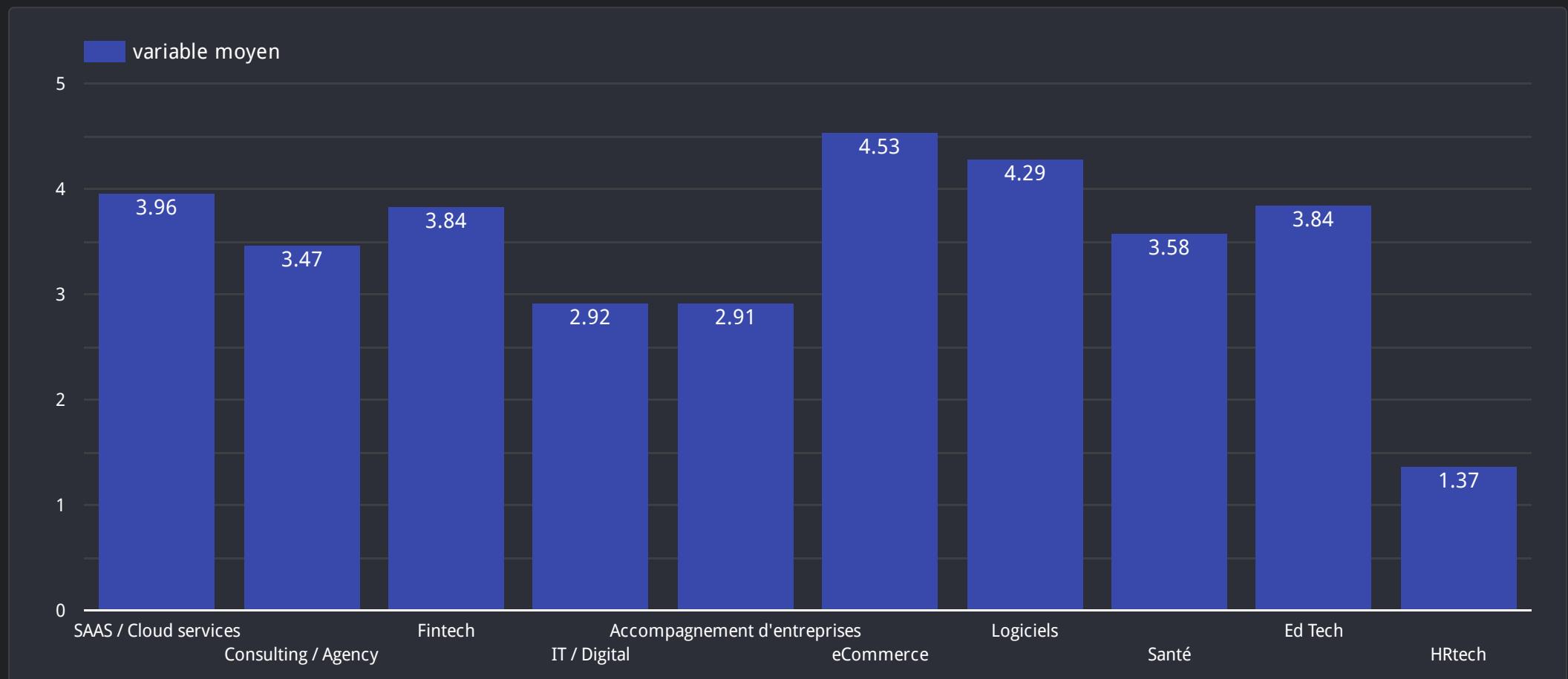
La Rémunération en 2023

Salaire fixe brut annuel (en K€) par rapport au secteur d'activité



La Rémunération en 2023

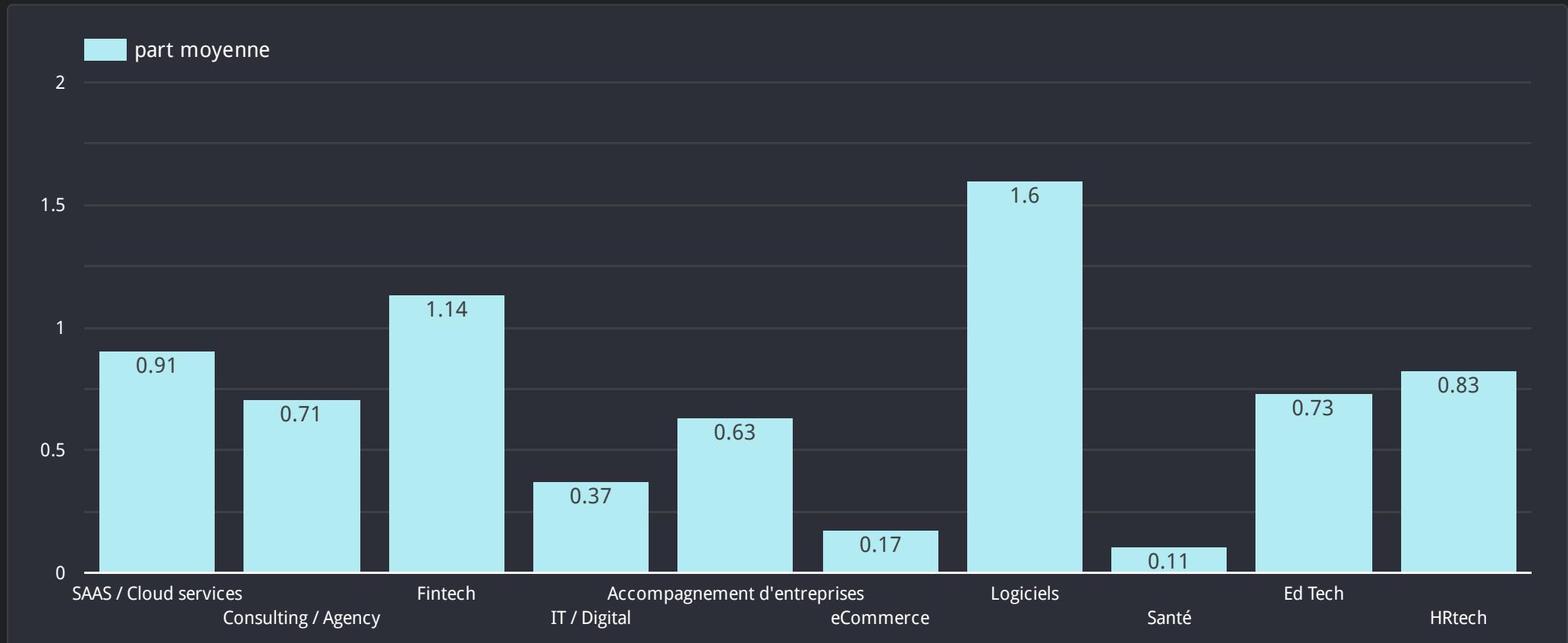
Variable effectif des 12 derniers mois (en K€ incluant bonus, intéressement, participation...) par rapport au secteur d'activité



Les répondants ont de meilleures variables dans les secteurs de l'E-commerce, des Logiciels et du SAAS / Cloud Services.

La Rémunération en 2023

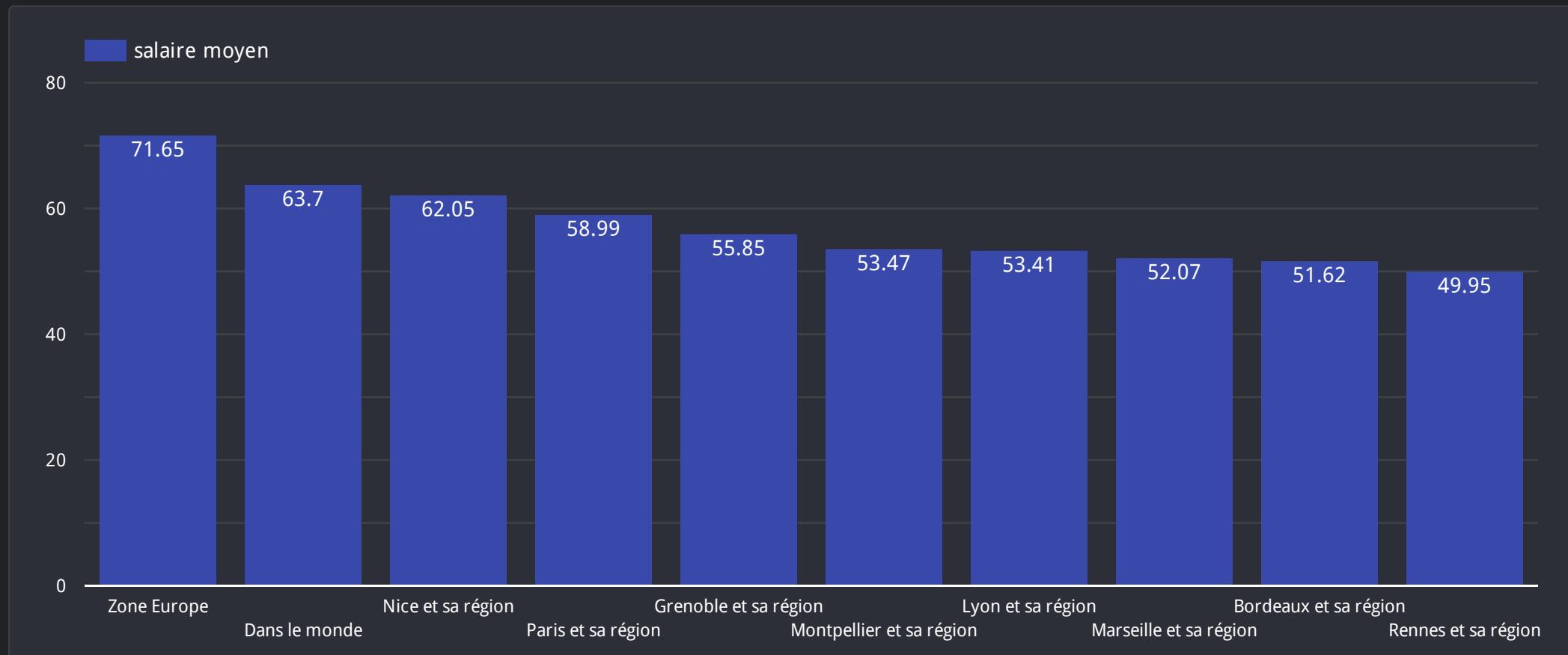
Parts d'action dans l'entreprise en % par rapport au secteur d'activité



Les secteur des "Logiciels" et de la "Fintech" proposent des parts bien supérieures aux autres.

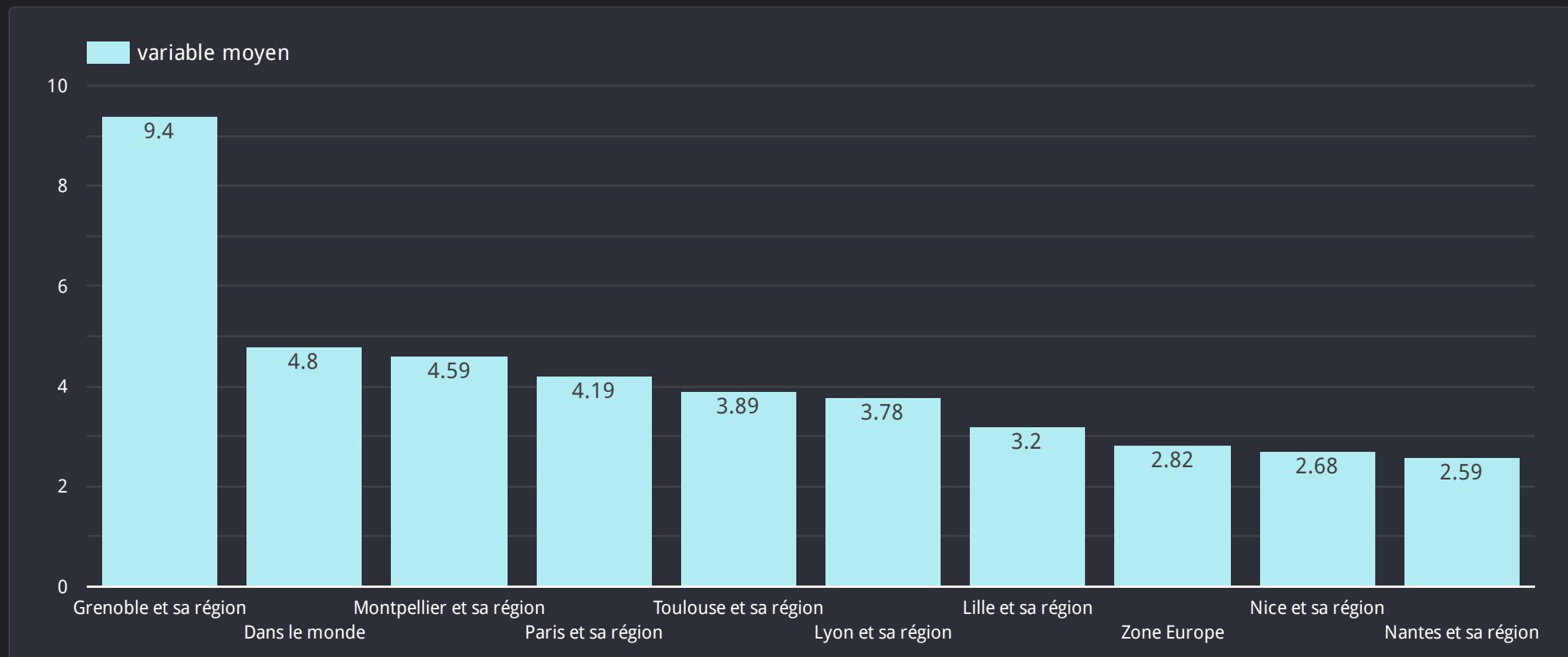
La Rémunération en 2023

Salaire fixe brut annuel (en K€) par rapport à la localisation



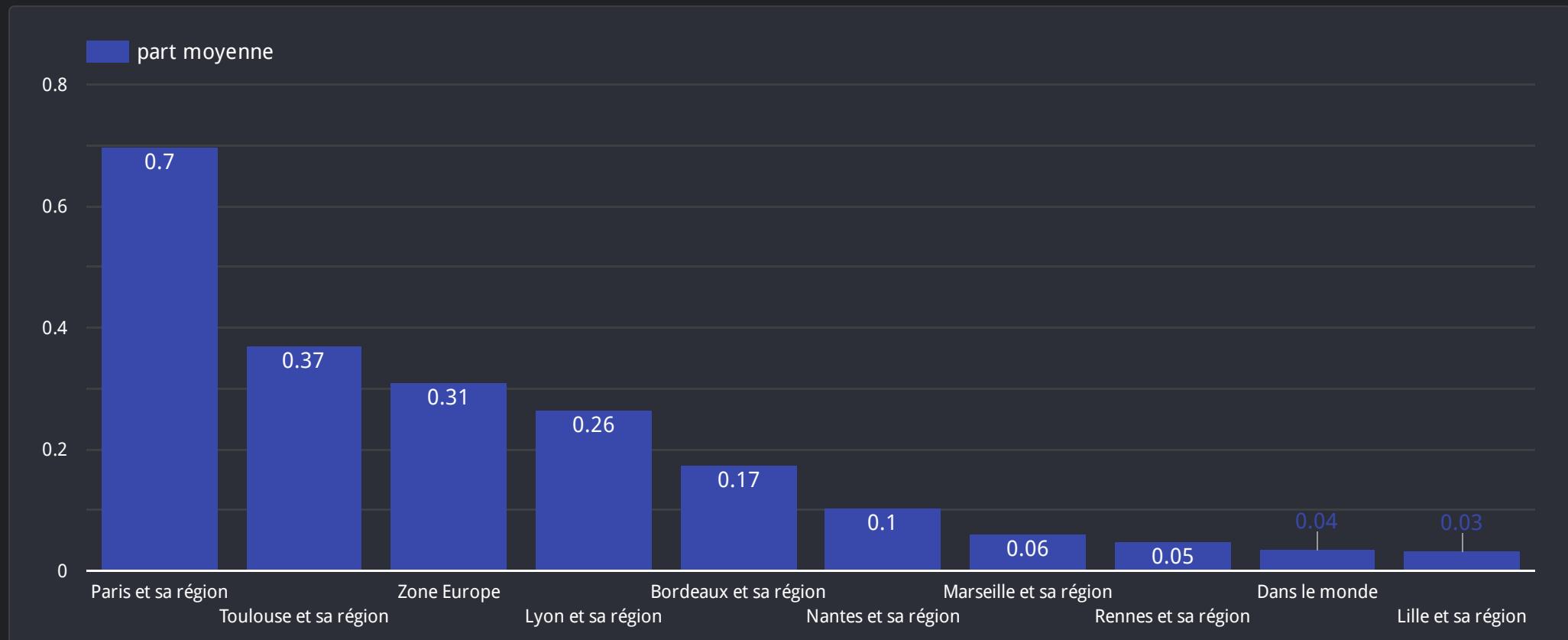
La Rémunération en 2023

Variable effectif des 12 derniers mois (en K€ incluant bonus, intéressement, participation...) par rapport à la localisation



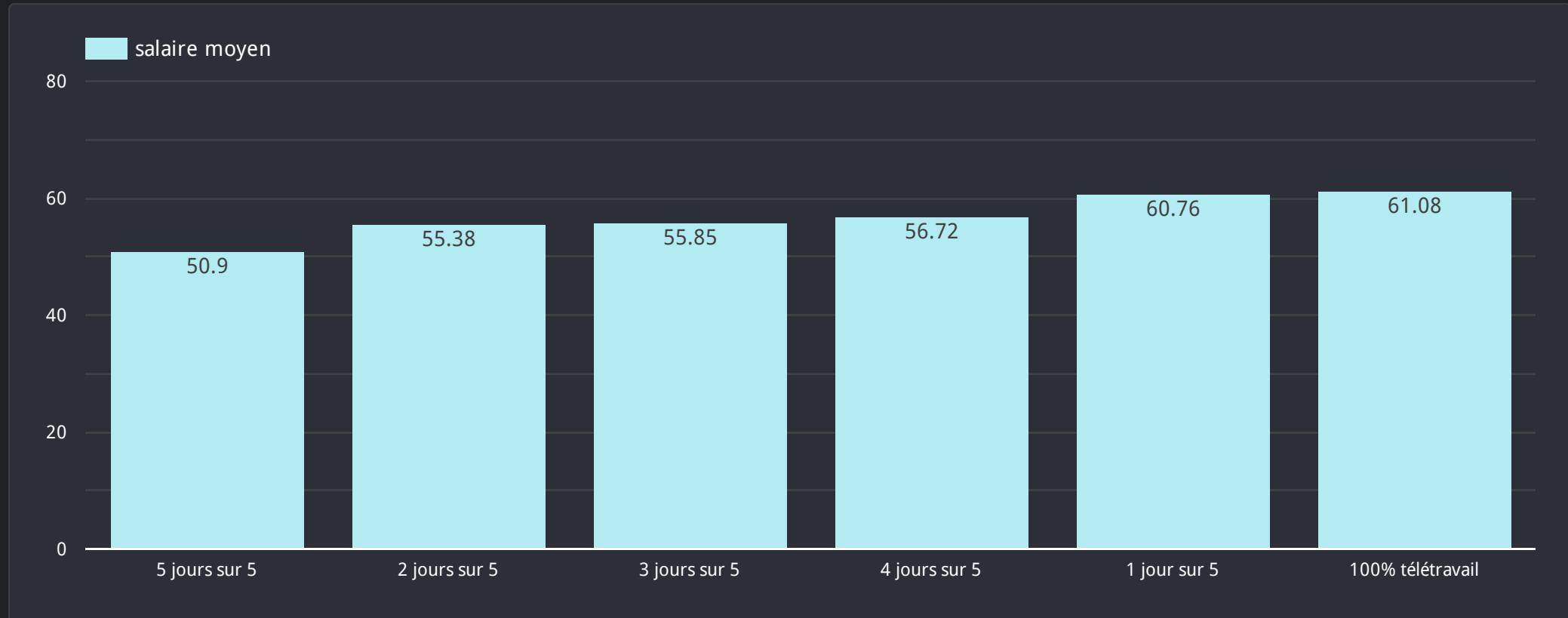
La Rémunération en 2023

Parts d'action dans l'entreprise en % par rapport à la localisation



La Rémunération en 2023

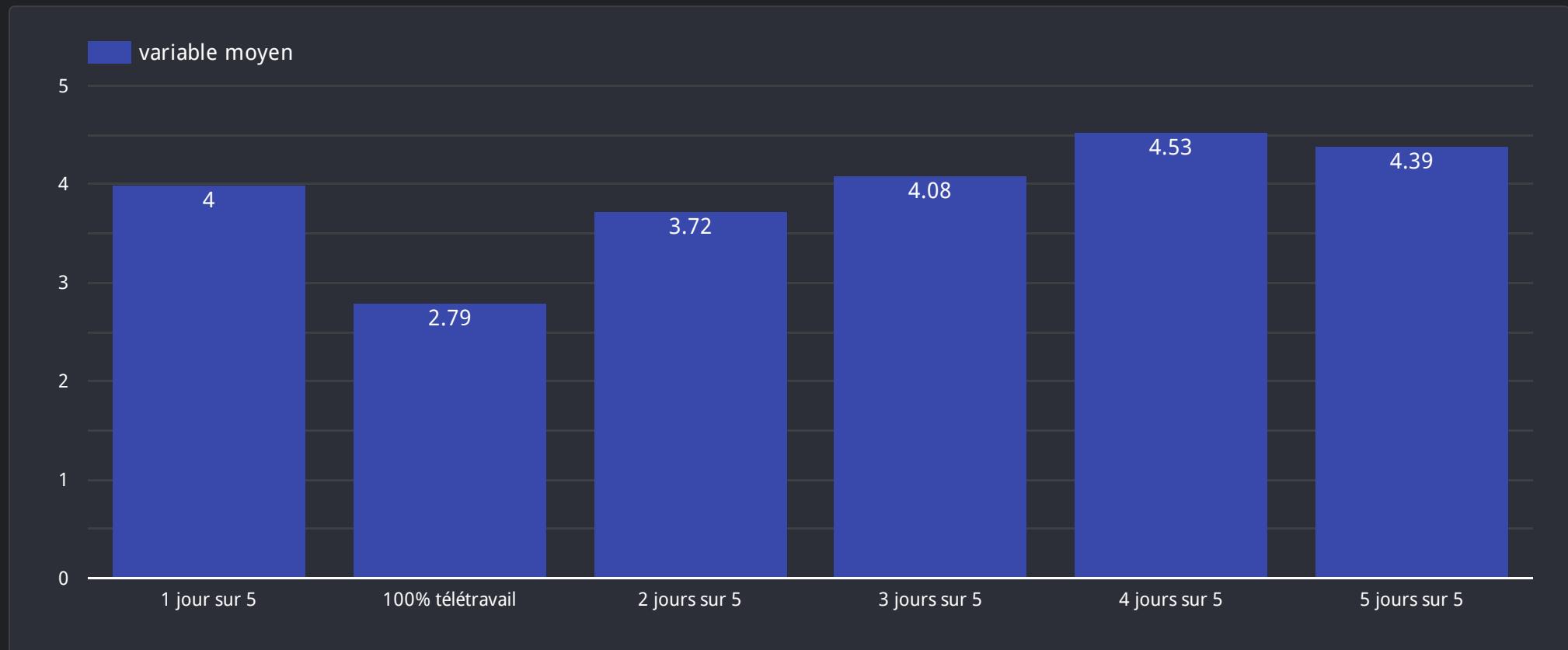
Salaire fixe brut annuel (en K€) par rapport au temps estimé en présentiel



Un profil en full remote gagne en moyenne 11 000€ de plus qu'un profil n'ayant aucun jour de télétravail par semaine.

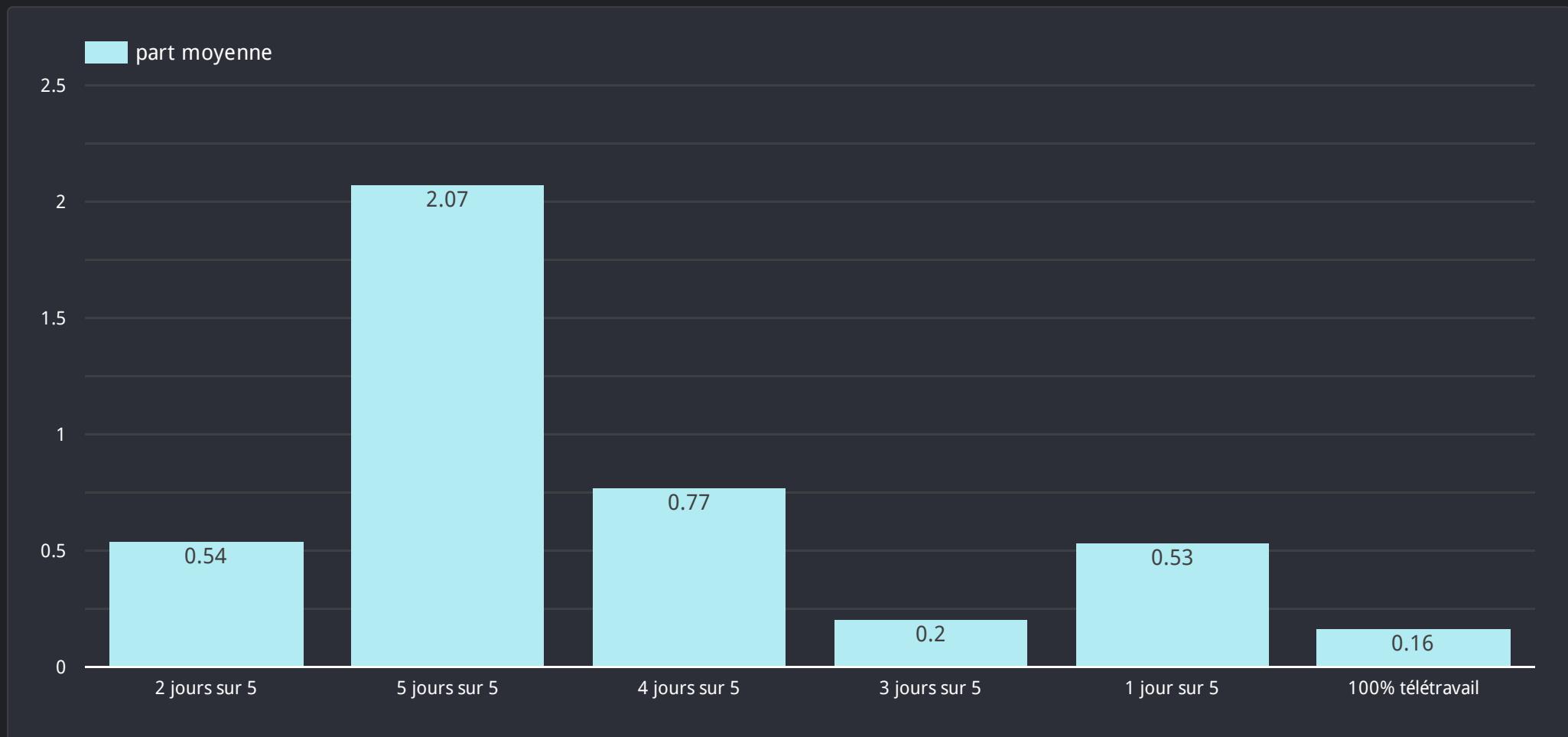
La Rémunération en 2023

Variable effectif des 12 derniers mois (en K€- incluant bonus, intéressement, participation...) par rapport au temps estimé en présentiel



La Rémunération en 2023

Parts d'action dans l'entreprise en % par rapport au temps estimé en présentiel



L'avis des participants

Satisfaction du salaire actuel

"Je ne suis pas satisfaite actuellement. J'ai baissé mes prétentions, et je n'aurais pas dû. A un certain niveau de responsabilité, si le salaire est trop "faible", on perd en légitimité et on n'est pas pris au sérieux..." - (*Head of Product expert en Start-up*)

"Je pense que mon salaire est bas par rapport à mon rôle, mes responsabilités et mon impact, mais il est compensé par des actions dont le montant est vraiment élevé, donc ça compense, je suppose... Après, je suis en province, dans un coin incroyable, je bosse dans un cadre incroyable..." - (*Head of Design expert en scale-up*)

"Non, dans mon entreprise je suis lead dev mais je fais aussi un travail de CTO, RH, scrum, PO, chef de projet parfois, DPO, admin système, responsable informatique et développeur. Et j'ai le salaire d'une dev senior..." - (*Lead Developer expert en agence de conseil*)

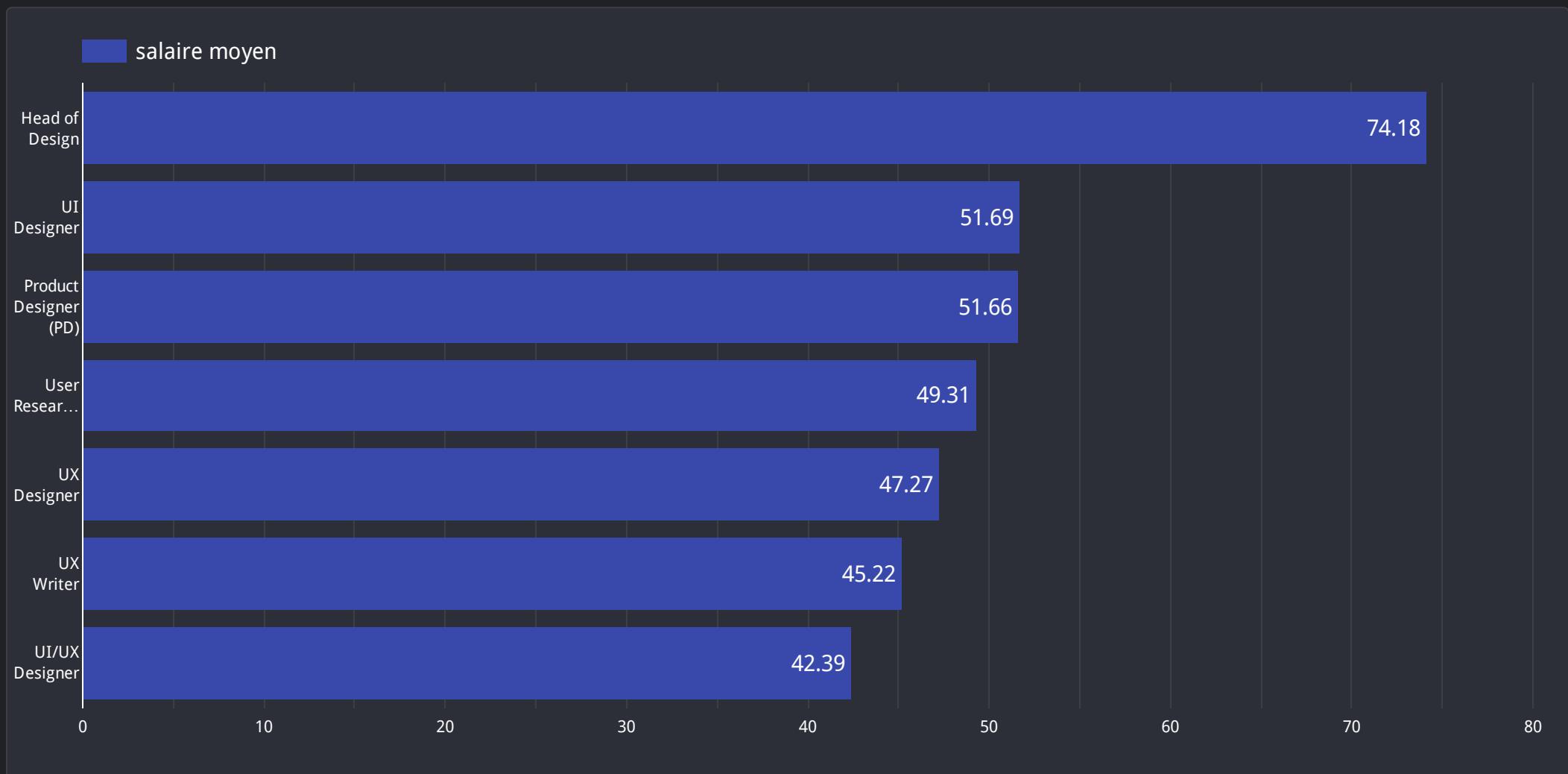
"En tant que freelance, je facture 750€ / jour donc cela est plus que confortable. Difficile de comparer avec un salaire, mais j'ai la sensation que la notion de variable pour les PM est trop souvent oubliée dans les packages.

J'aime l'idée d'un intéressement à la réussite business et financière d'un produit, et je parle d'aligner le variable sur une part du CA généré. Cela est aussi applicable à d'autres rôles, mais je pense que cela peut être un facteur de réussite des projets." - (*Head of Product expert en Freelance*)

"Non, malheureusement j'ai le rôle de Lead designer sur le papier alors que j'ai les responsabilités d'un head of design en plus de faire de la prod'. L'entreprise est en évolution et je l'accompagne mais cette situation ne pourra pas durer..." - (*Lead Designer expert en scale-up*)

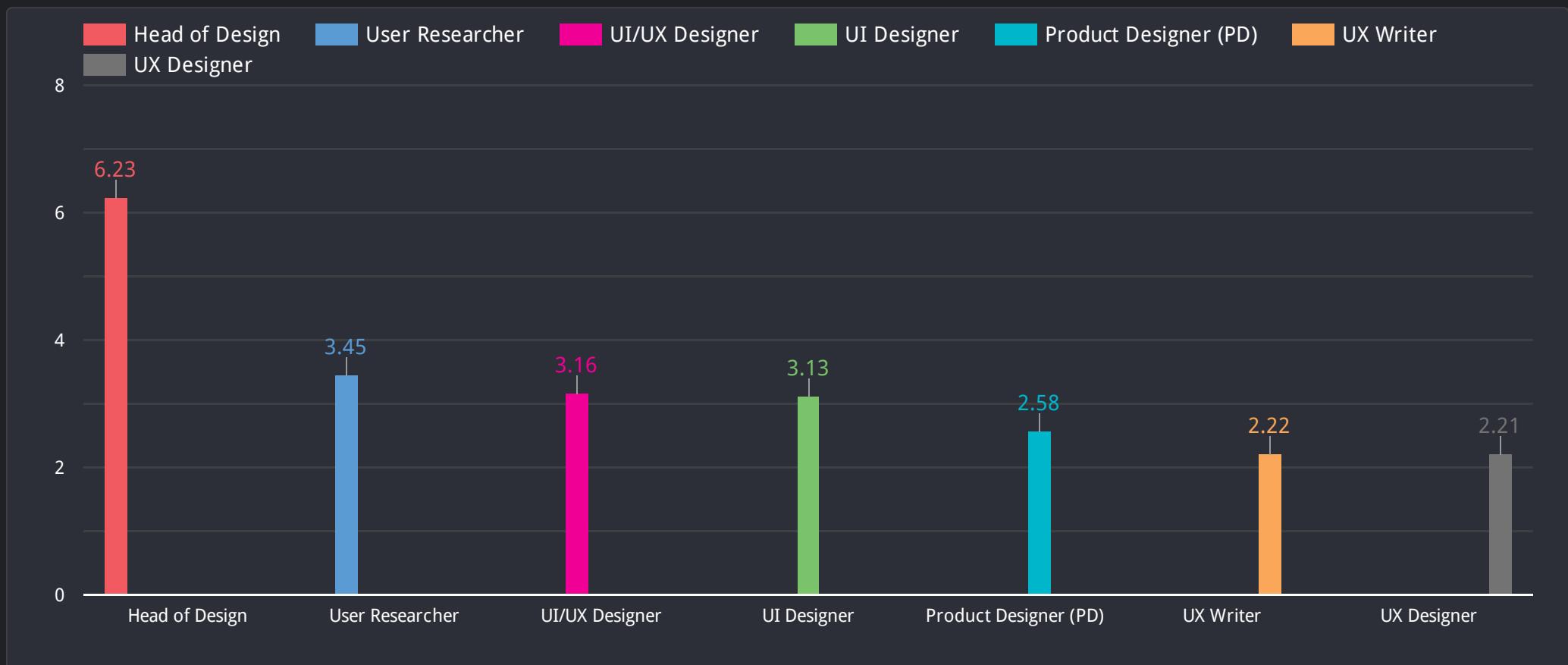
La Rémunération en 2023- Design

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Design



La Rémunération en 2023- Design

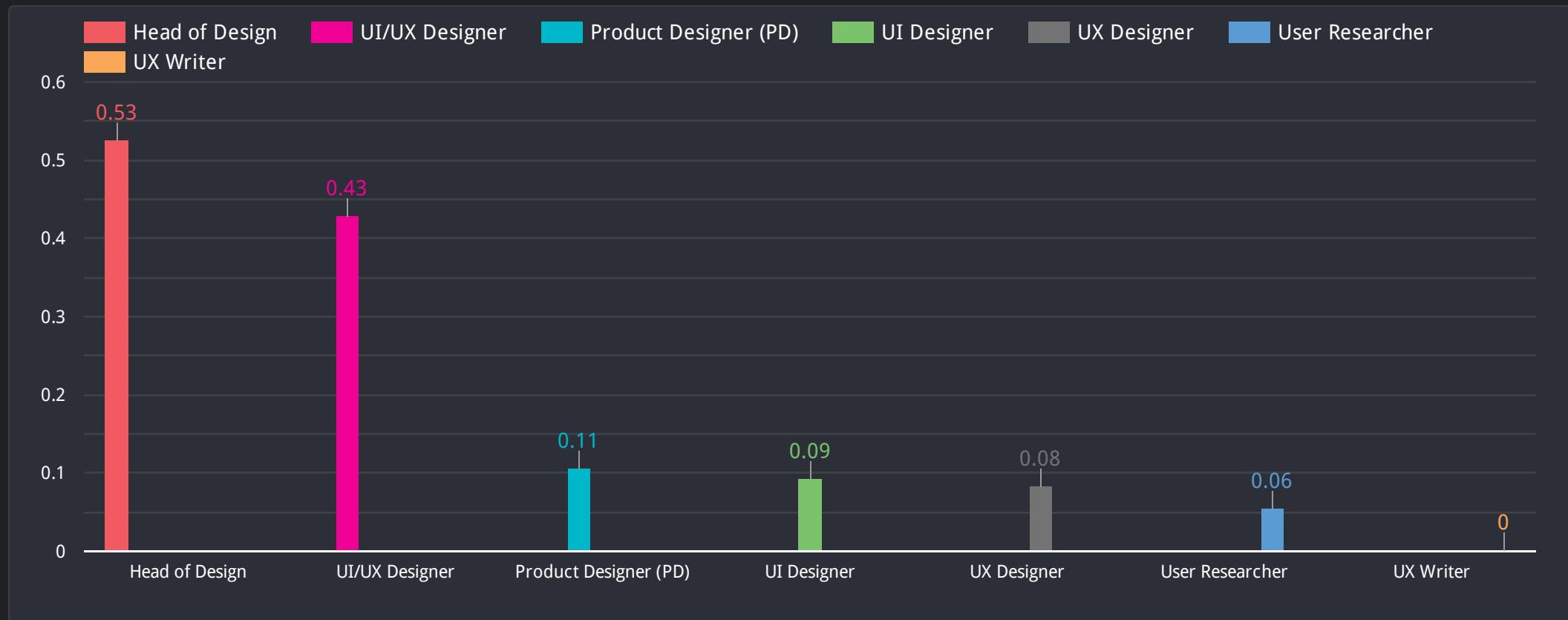
Variable effectif des 12 derniers mois (en K€ incluant bonus, intéressement, participation...) des métiers du Design



Un profil Design a un variable effectif de 3,28k € en moyenne; le Head of Design ayant le variable le plus élevé avec 6,23k€.

La Rémunération en 2023- Design

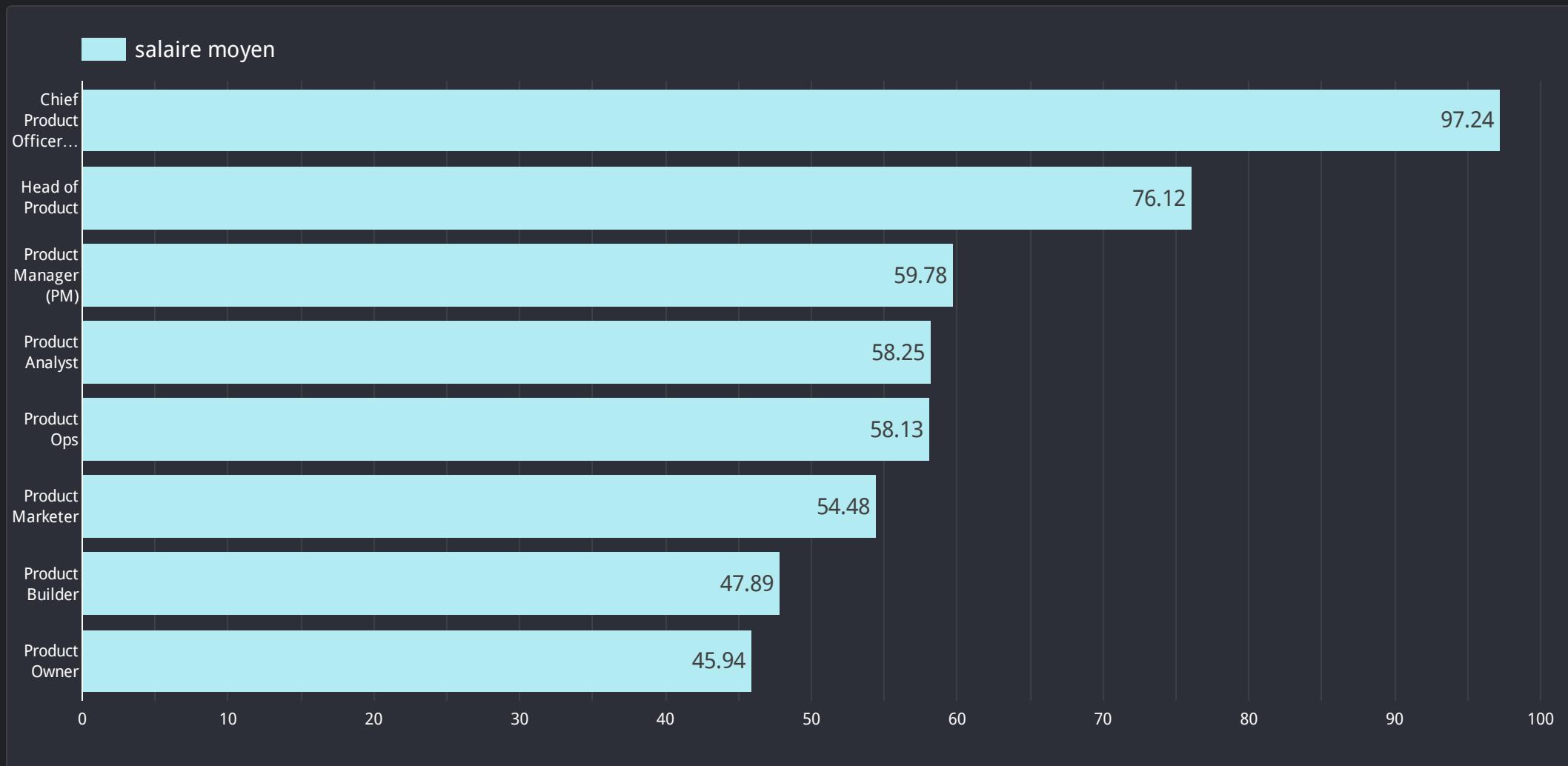
Parts dans l'entreprise en % des métiers du Design



Un profil Design a en moyenne 0,18% de parts d'actions d'entreprise.

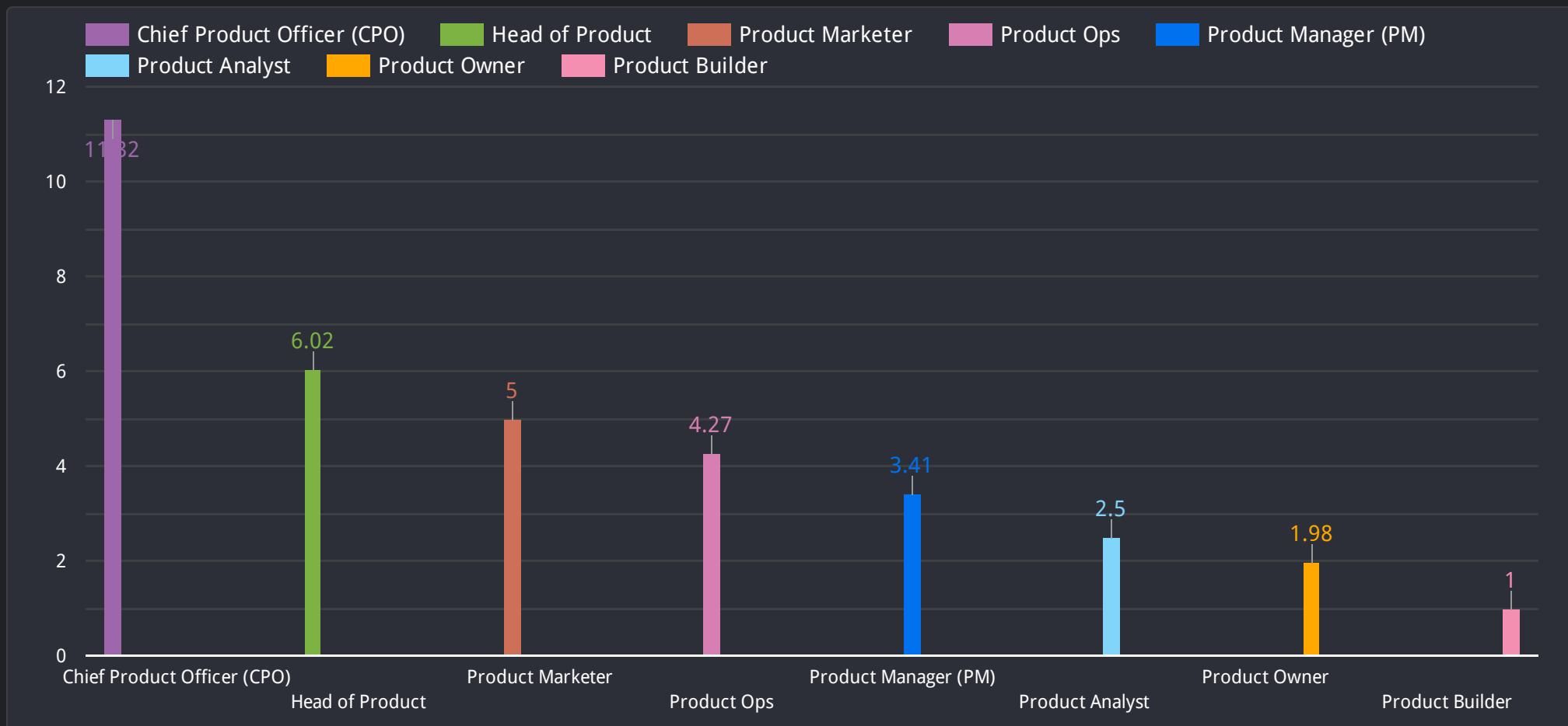
La Rémunération en 2023- Product

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Product



La Rémunération en 2023- Product

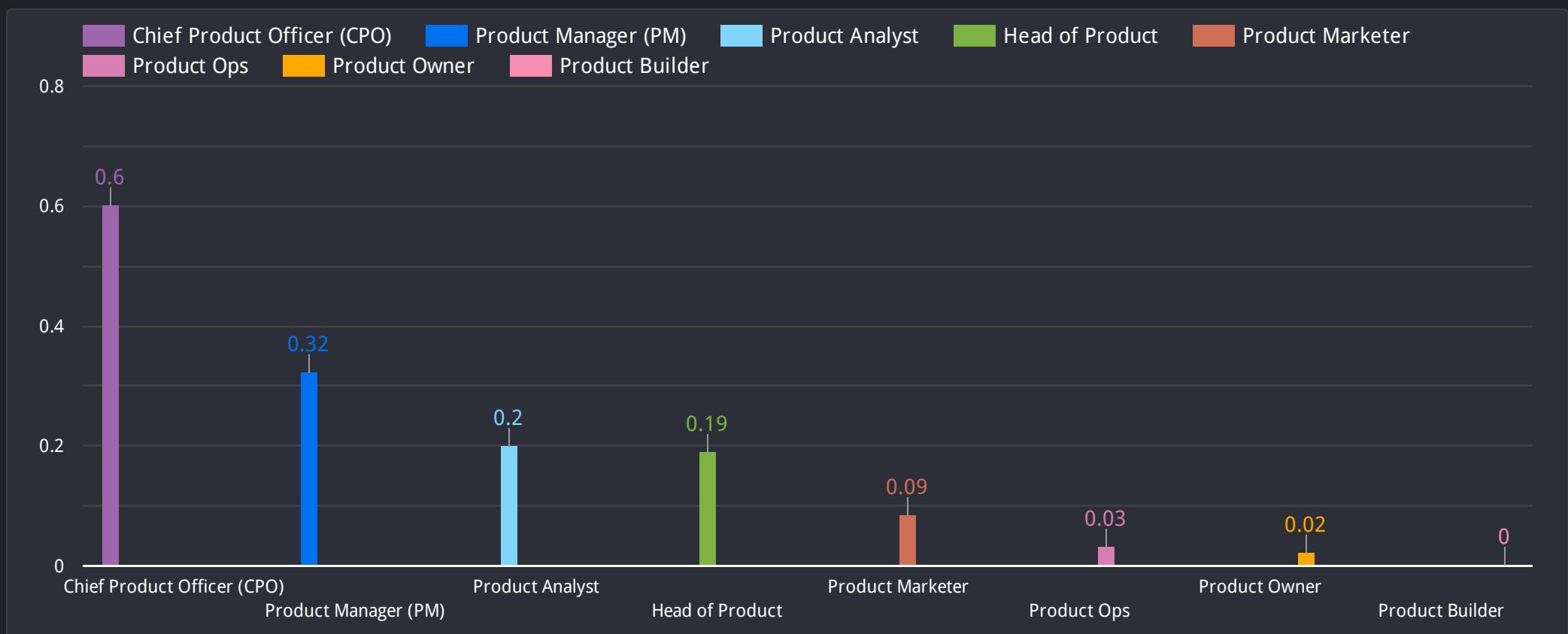
Variable effectif des 12 derniers mois (en K€ incluant bonus, intéressement, participation...) des métiers du Product



Un profil Product a un variable effectif de 4,44k € en moyenne; le Chief Product Officer ayant le variable le plus élevé avec 11,32k€.

La Rémunération en 2023- Product

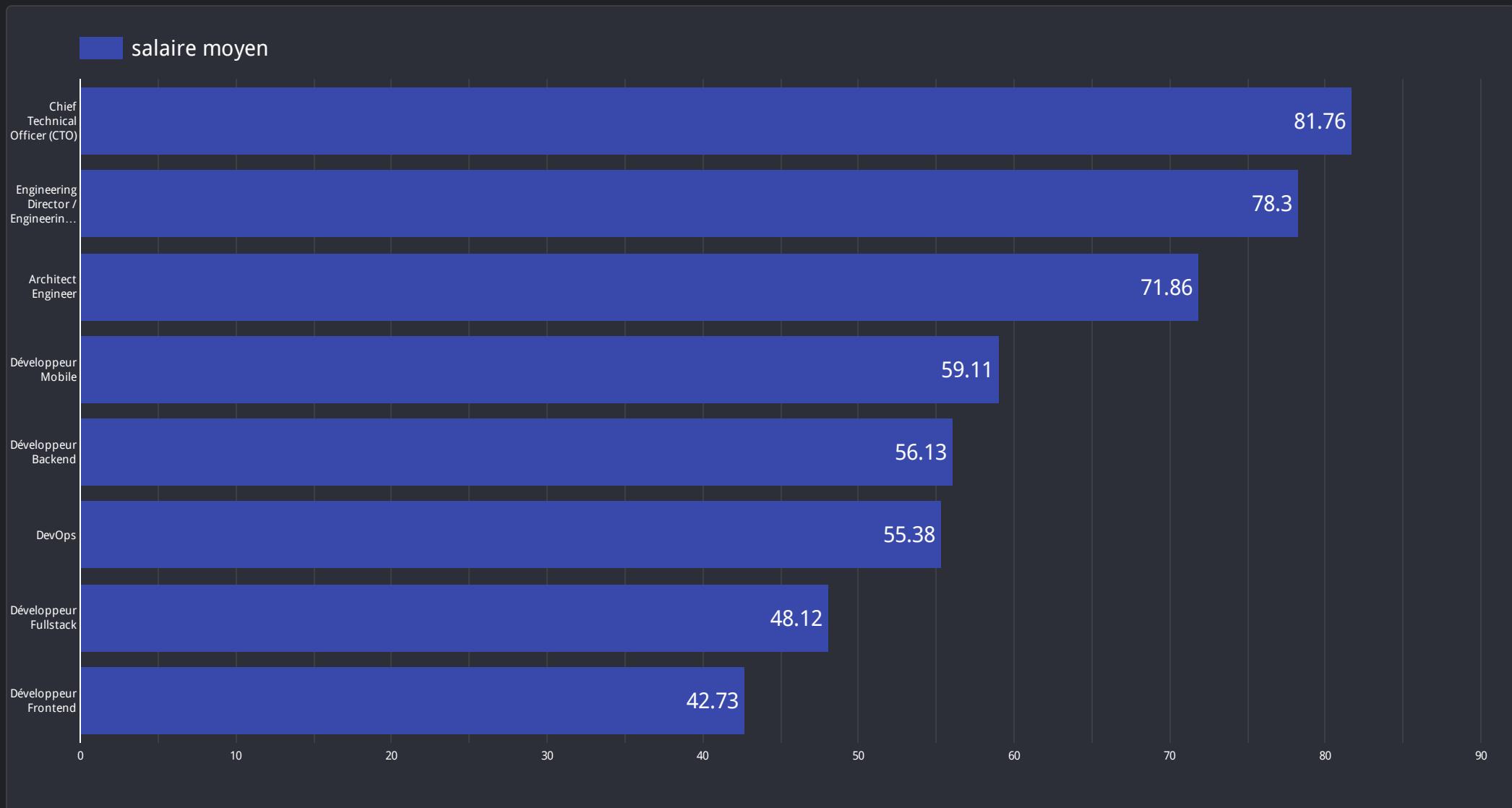
Parts dans l'entreprise en % des métiers du Product



Un profil Product a en moyenne 0,18% de parts d'actions d'entreprise.

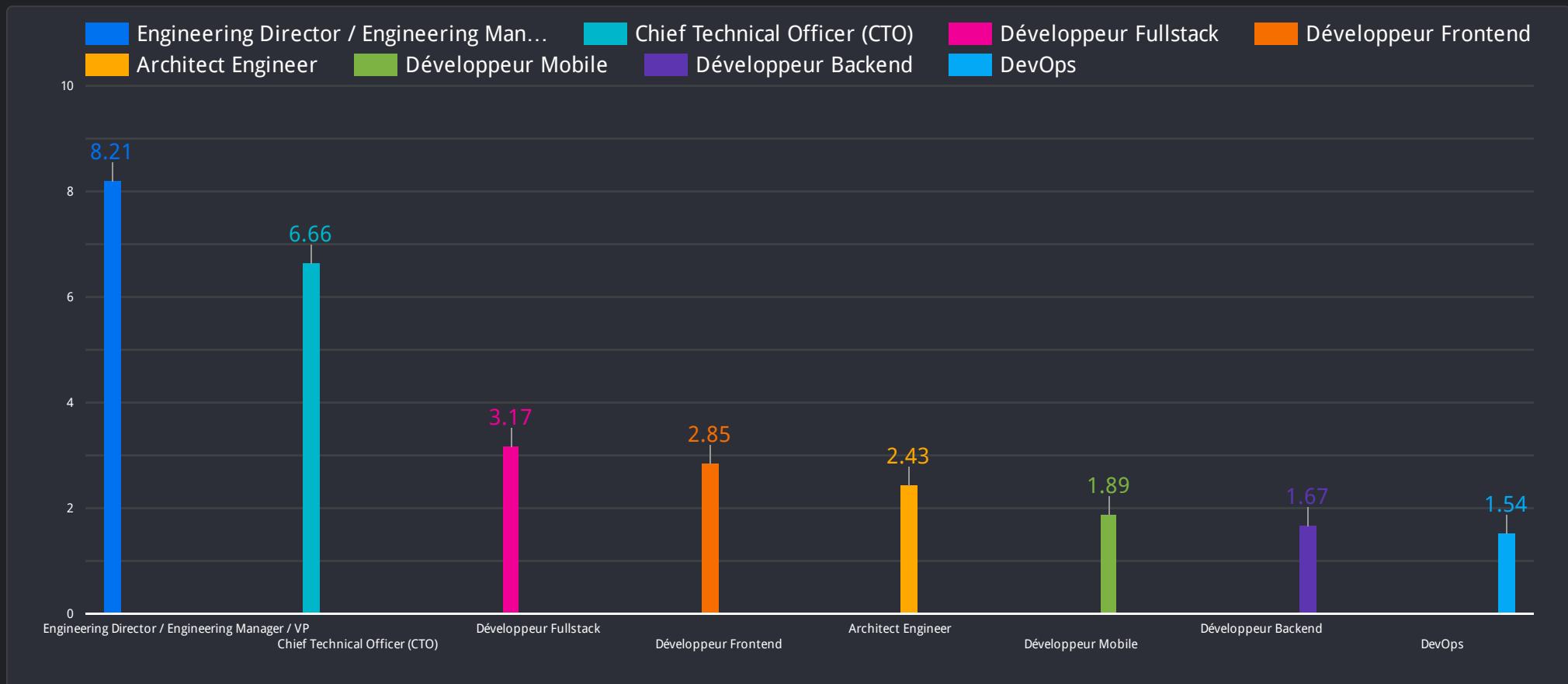
La Rémunération en 2023- Engineering

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de l'Engineering



La Rémunération en 2023- Engineering

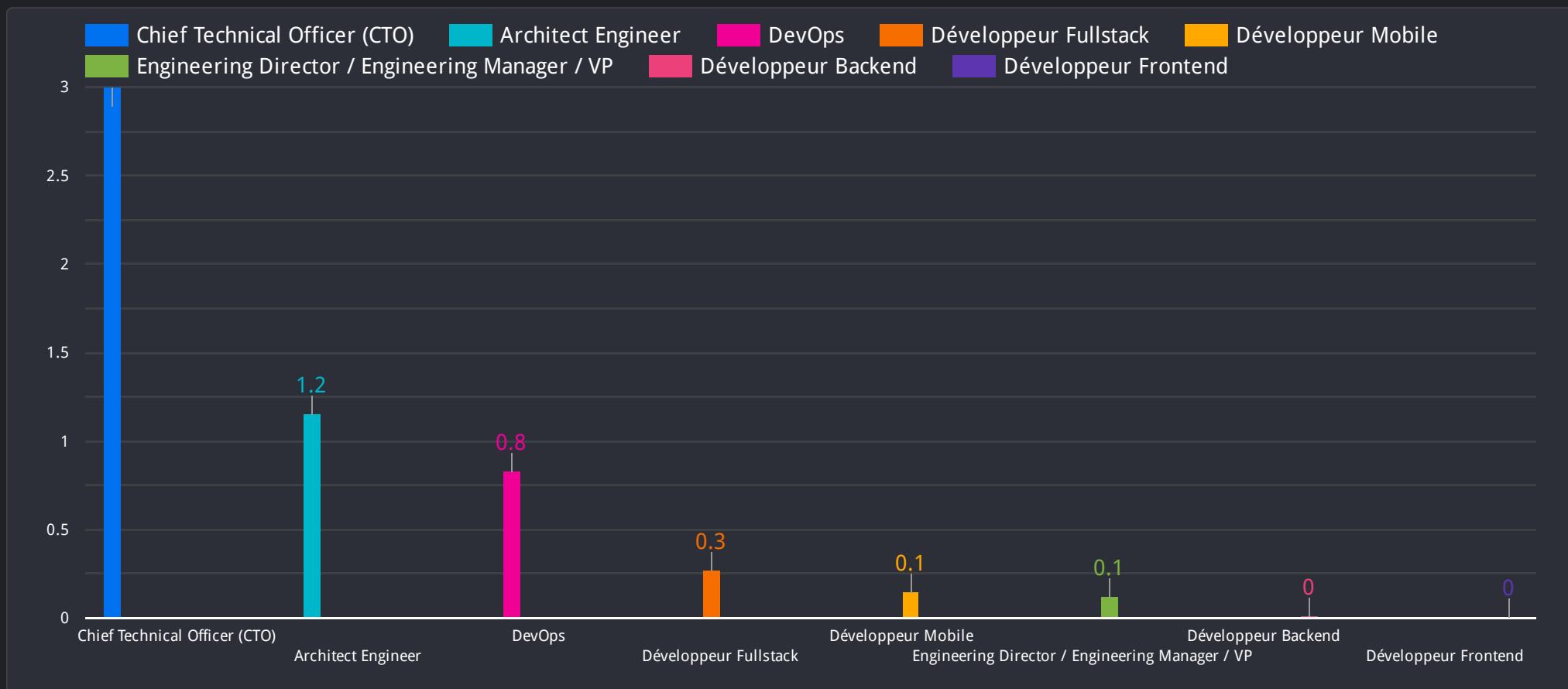
Variable effectif des 12 derniers mois (en K€ incluant bonus, intéressement, participation...) des métiers de l'Engineering



Un profil Engineering a un variable effectif de 3,55k € en moyenne; l'Engineering Manager ayant le variable le plus élevé avec 8,21k€.

La Rémunération en 2023- Engineering

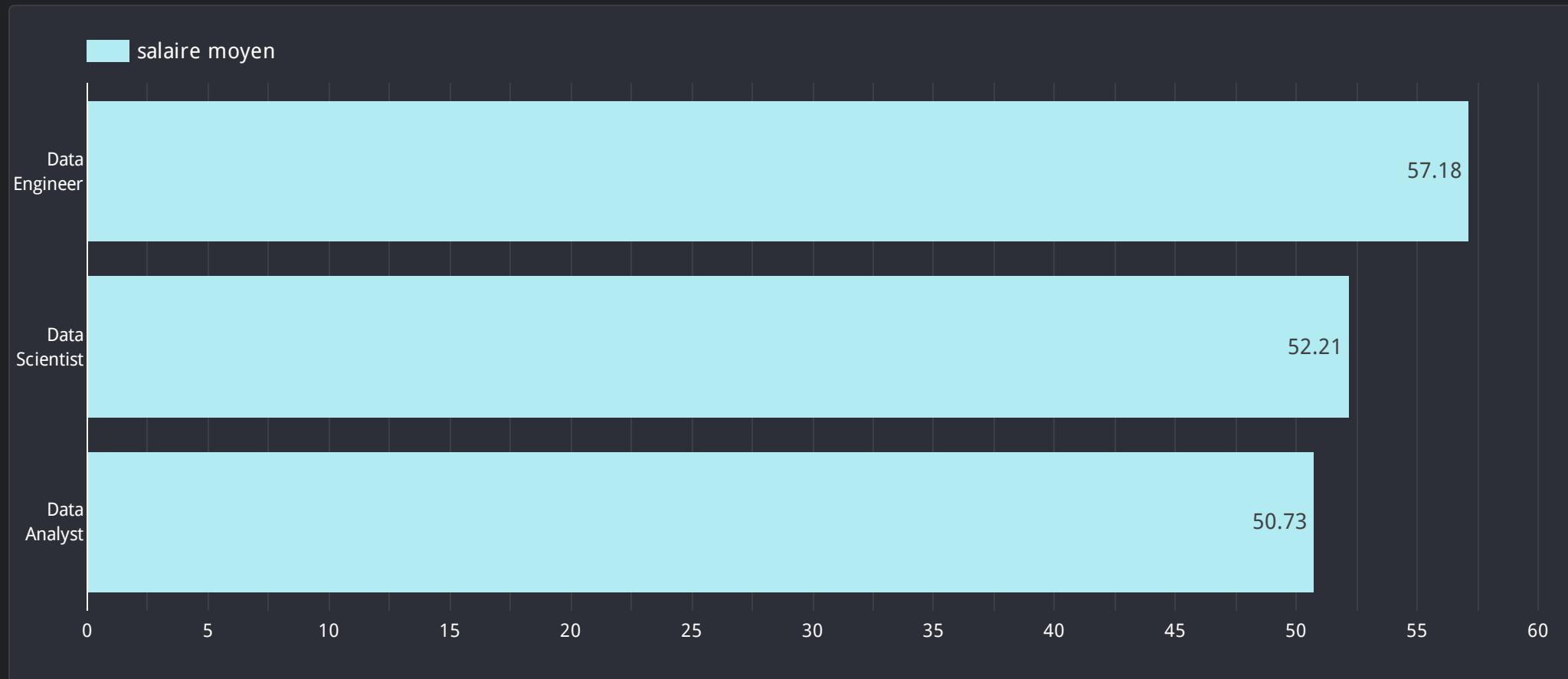
Parts dans l'entreprise en % des métiers de l'Engineering



Un profil Engineering a en moyenne 0,68% de parts d'actions d'entreprise.

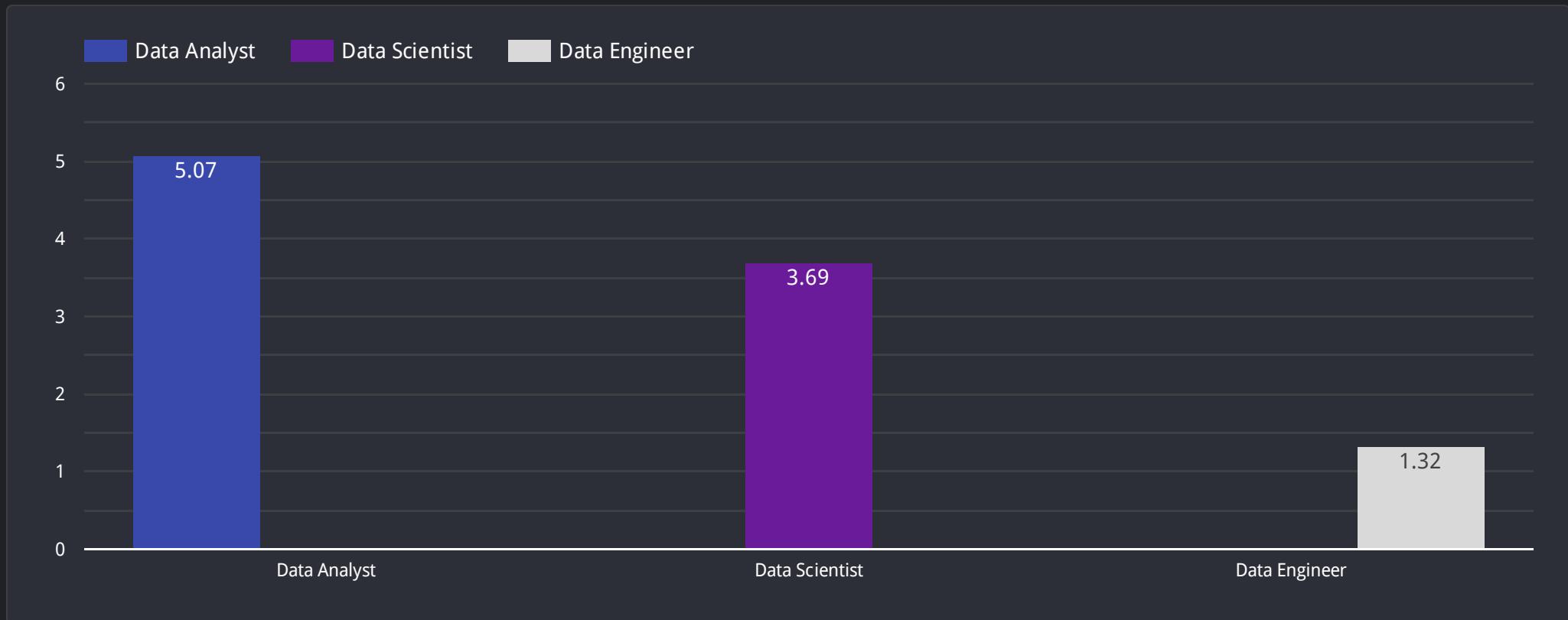
La Rémunération en 2023- Data

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de la Data



La Rémunération en 2023- Data

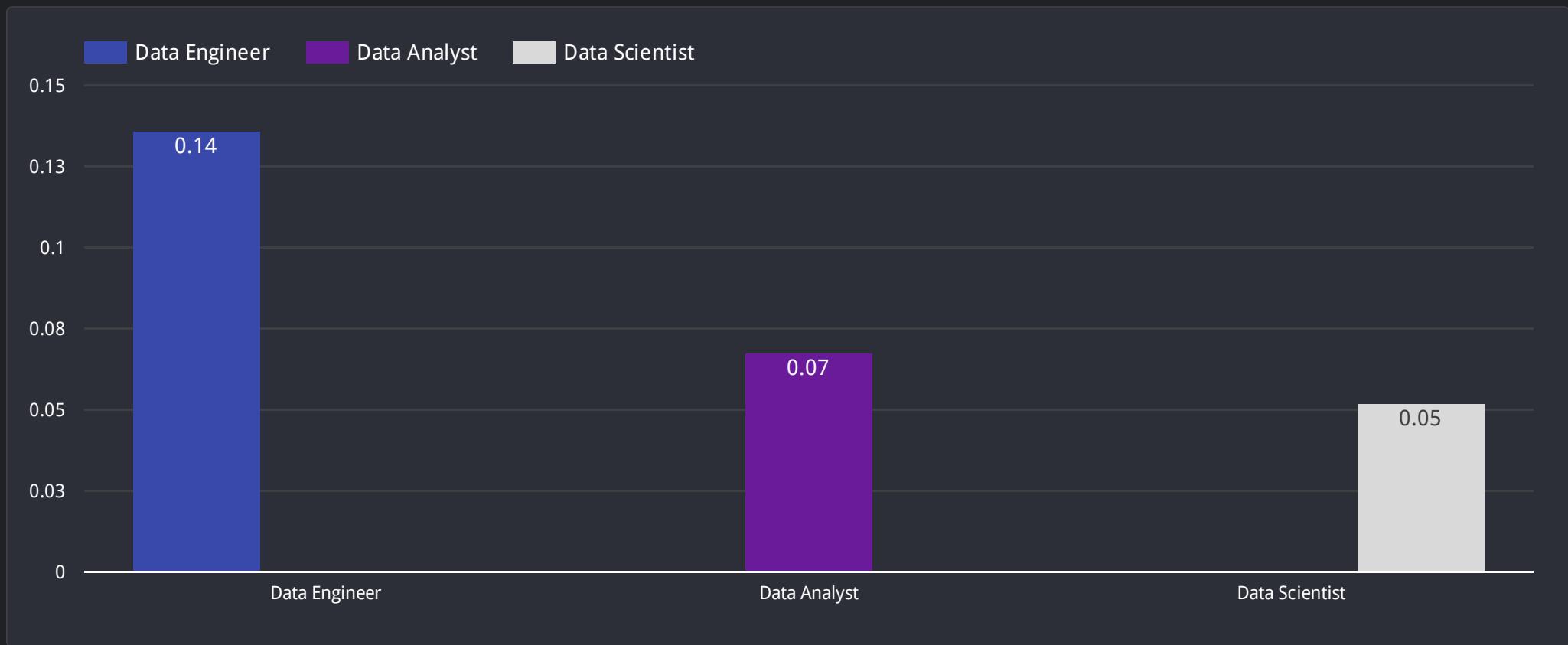
Variable effectif des 12 derniers mois (en K€ incluant bonus, intéressement, participation...) des métiers de la Data



Un profil Data a un variable effectif de 3,36k € en moyenne; le Data Analyst ayant le variable le plus élevé avec 5,07k€.

La Rémunération en 2023- Data

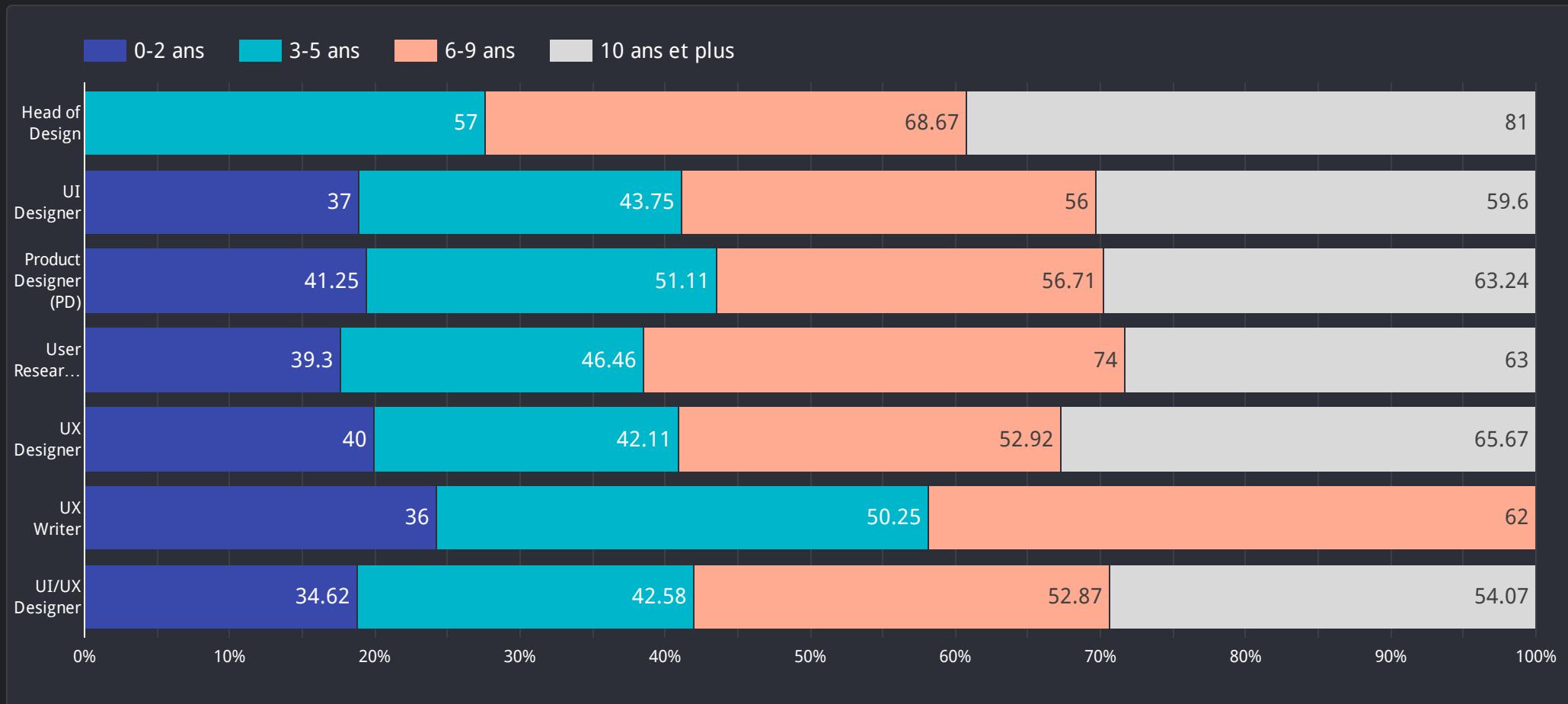
Parts dans l'entreprise en % des métiers de la Data



Un profil Data a en moyenne 0,08% de parts d'actions d'entreprise.

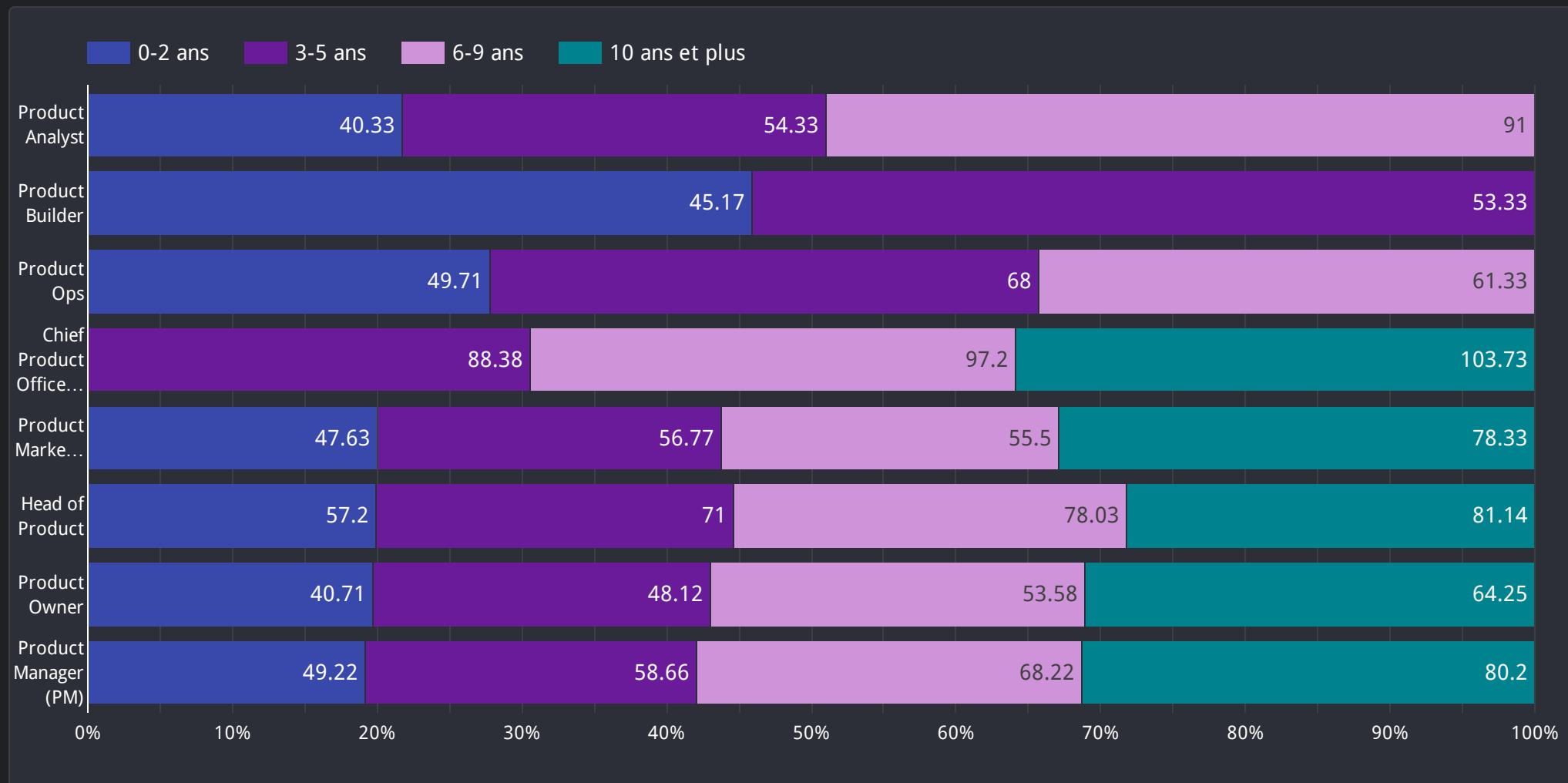
La Rémunération en 2023- Design

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Design par rapport au nombre d'années d'expérience



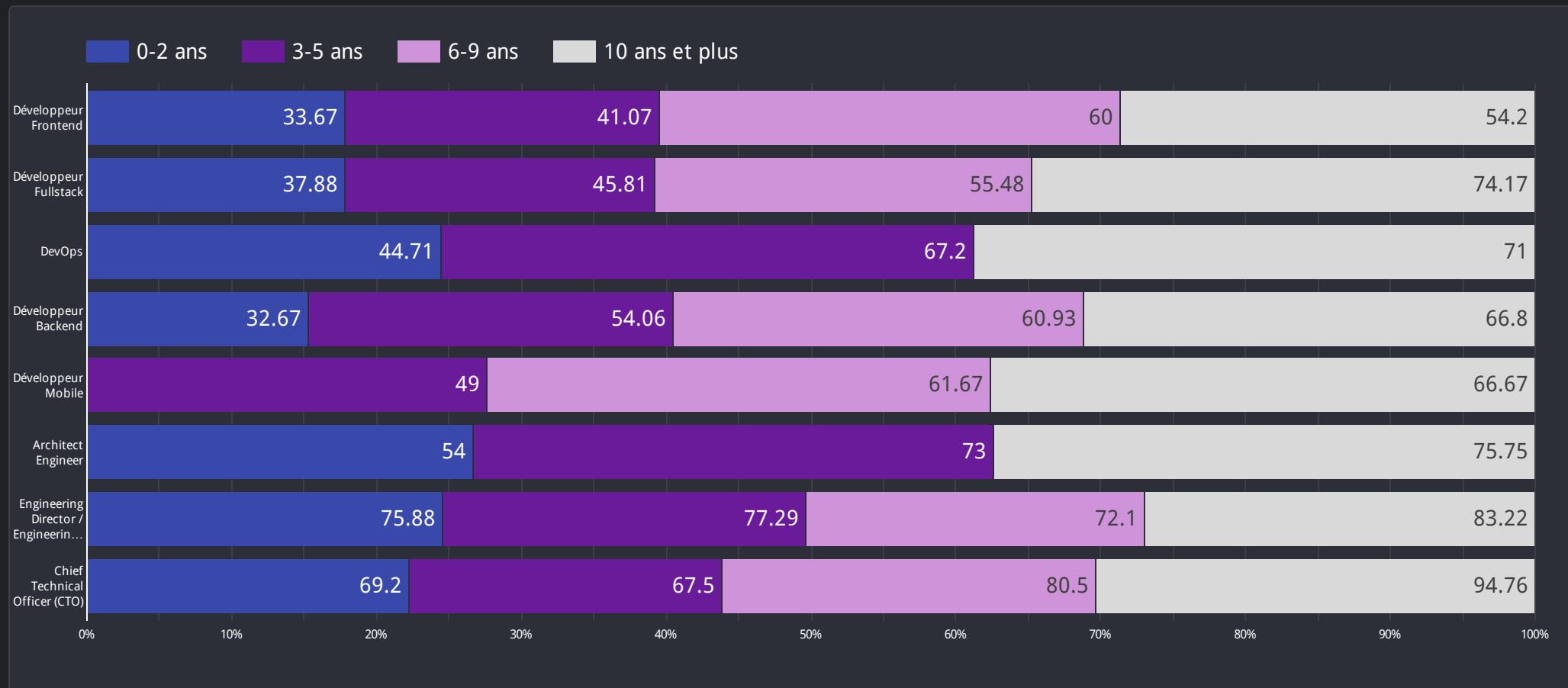
La Rémunération en 2023- Product

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Product par rapport au nombre d'années d'expérience



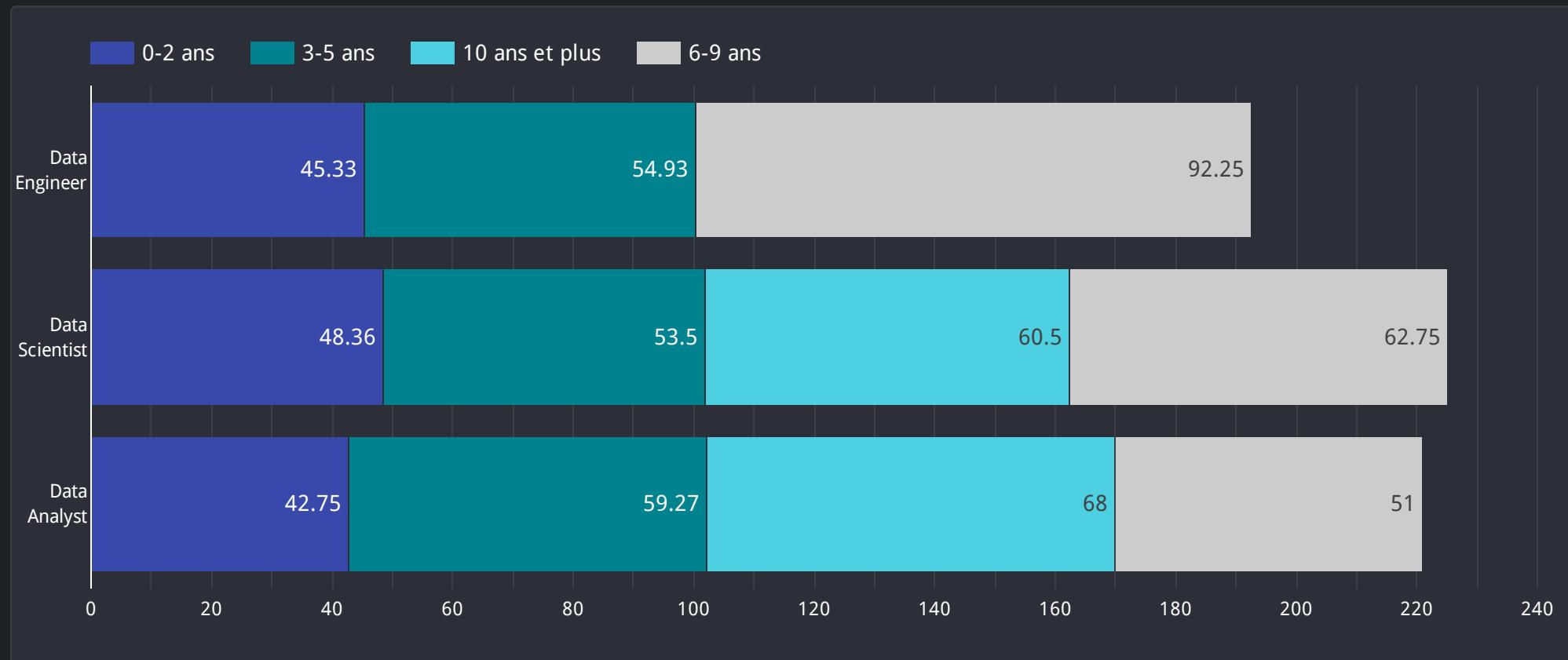
La Rémunération en 2023- Engineering

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de l'Engineering par rapport au nombre d'années d'expérience



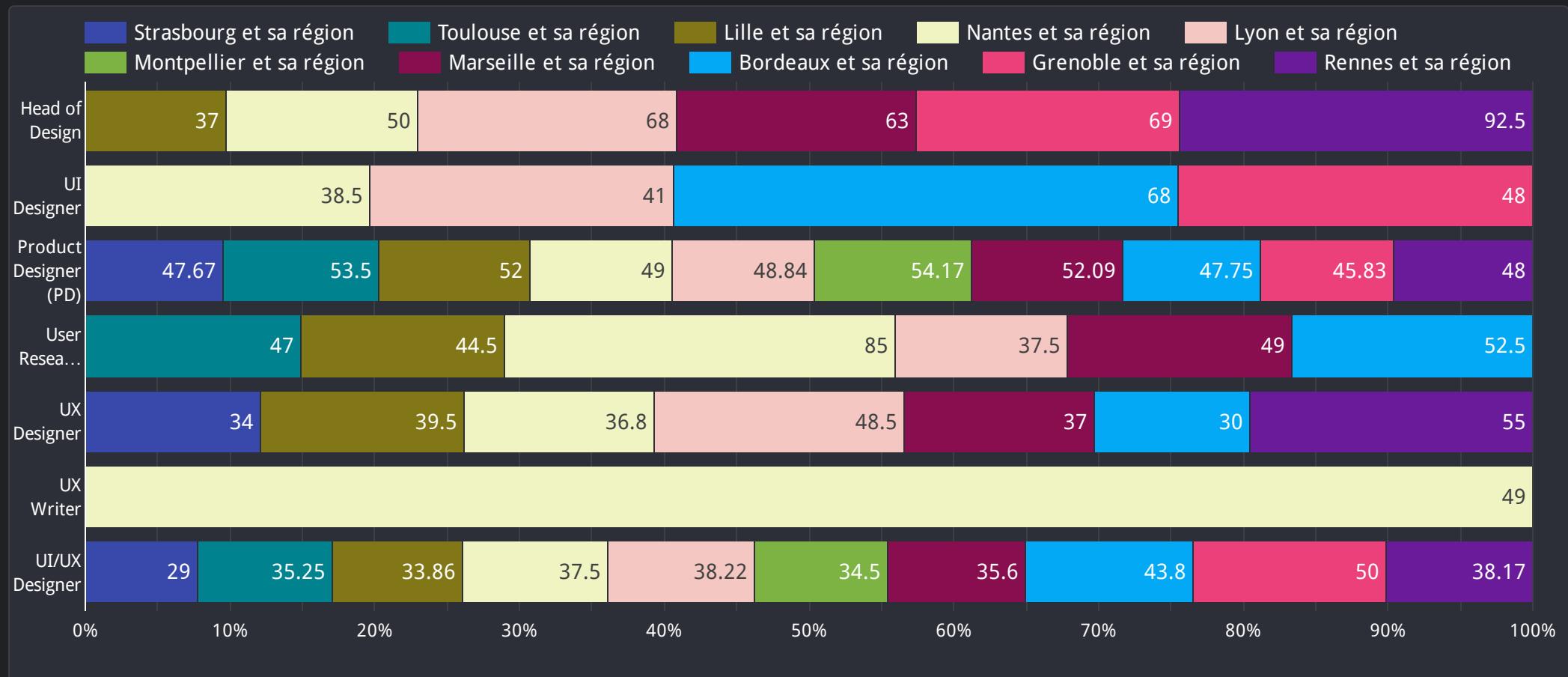
La Rémunération en 2023- Data

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de la Data par rapport au nombre d'années d'expérience



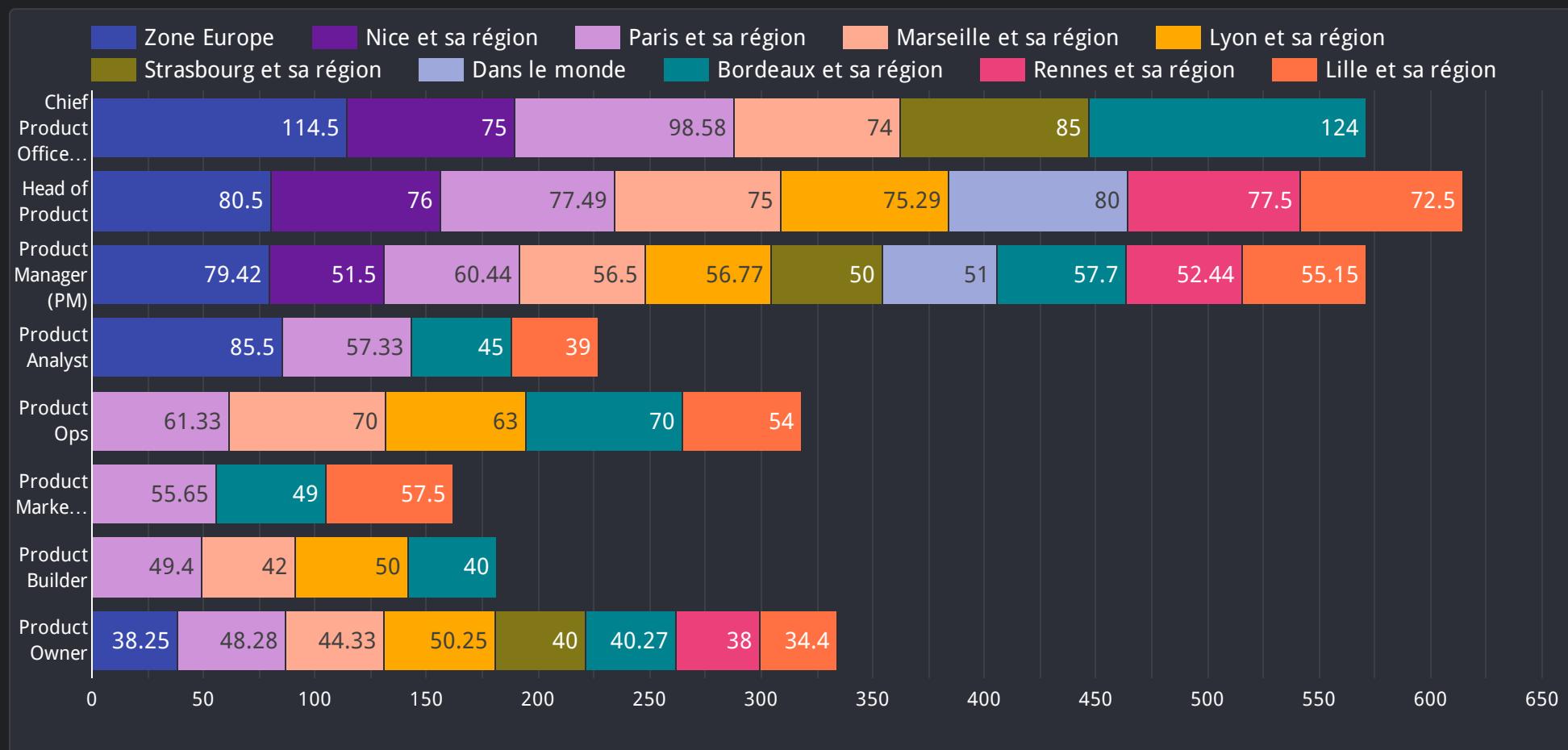
La Rémunération en 2023- Design

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Design par rapport à la Localisation



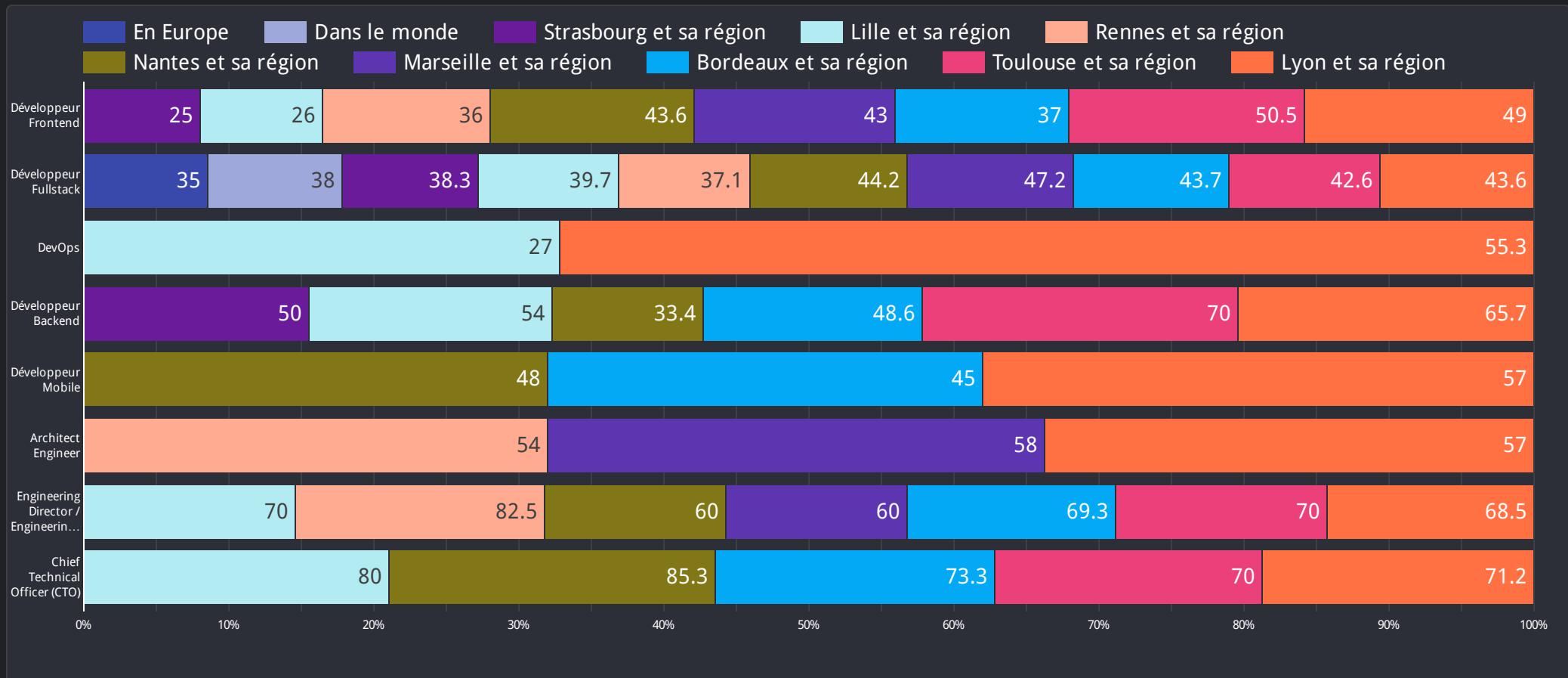
La Rémunération en 2023- Product

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Product par rapport à la Localisation



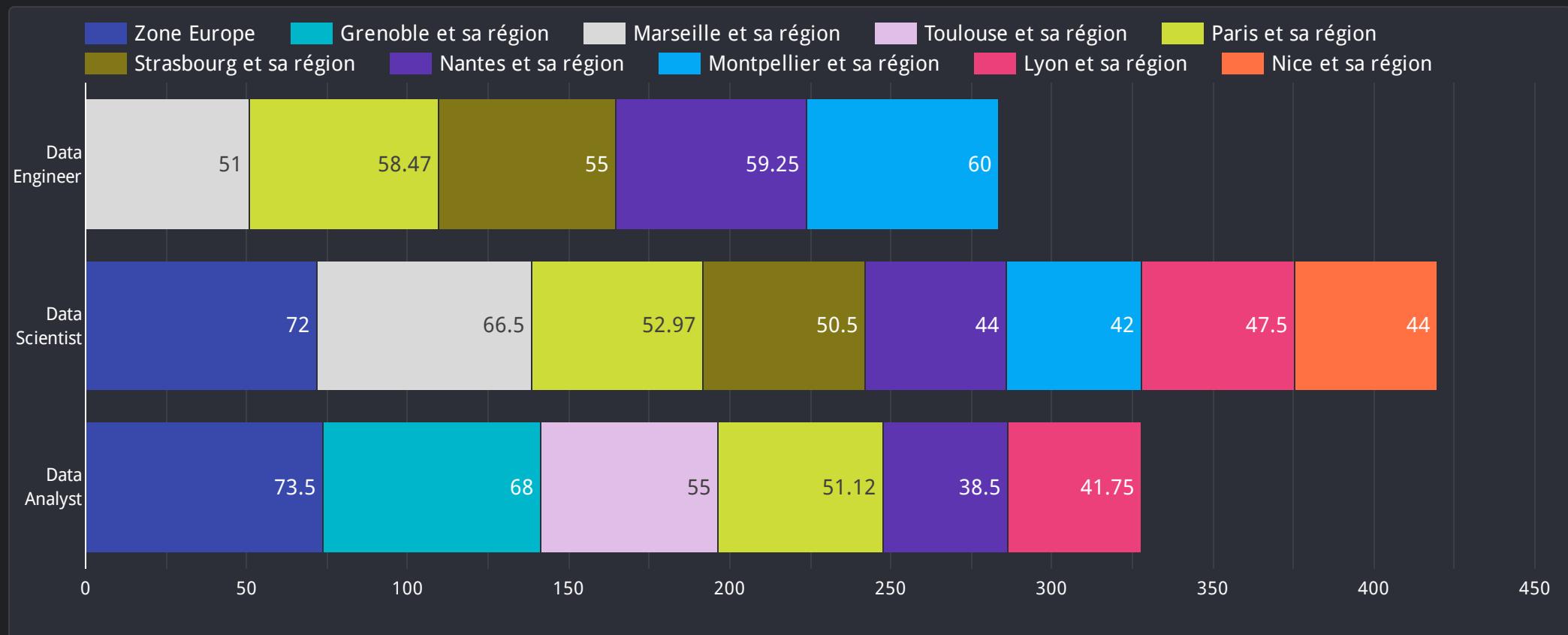
La Rémunération en 2023- Engineering

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de l'Engineering par rapport à la Localisation



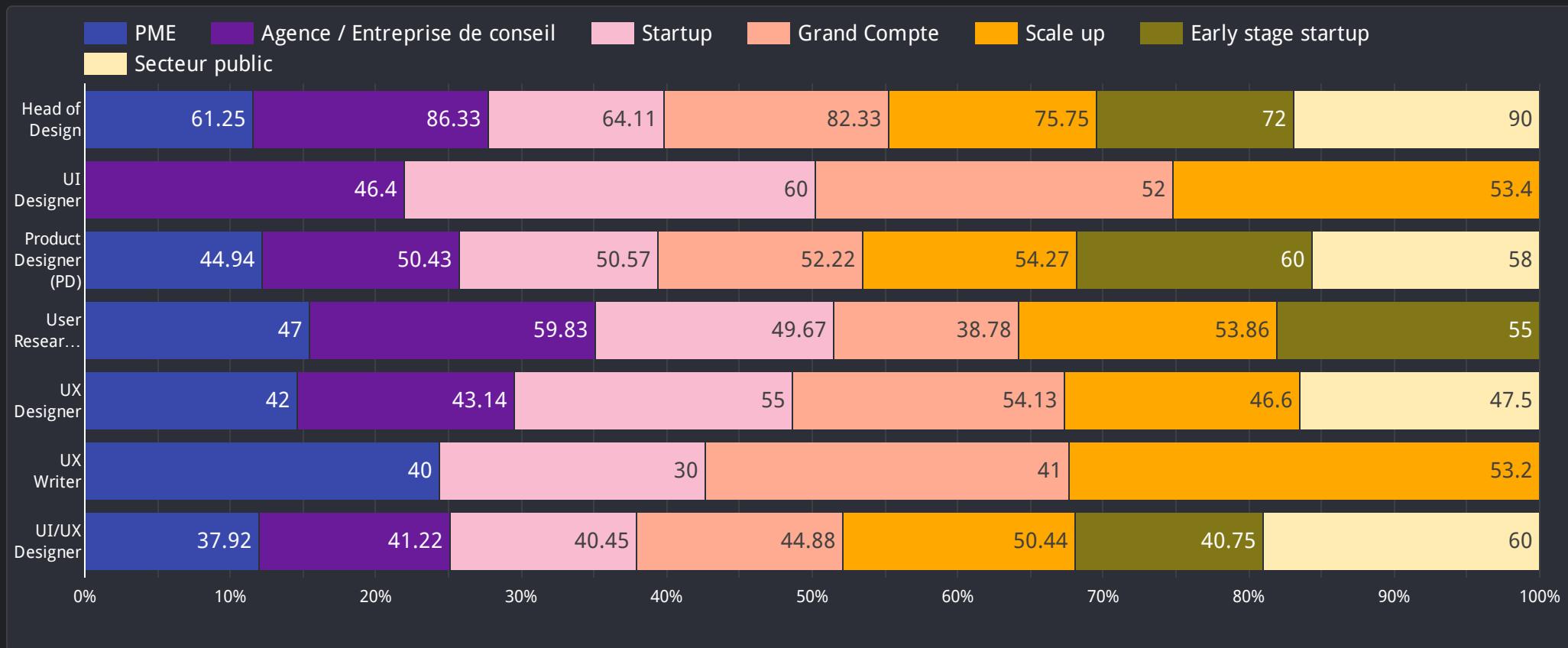
La Rémunération en 2023- Data

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de la Data par rapport à la Localisation



La Rémunération en 2023- Design

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Design par rapport au type d'entreprise

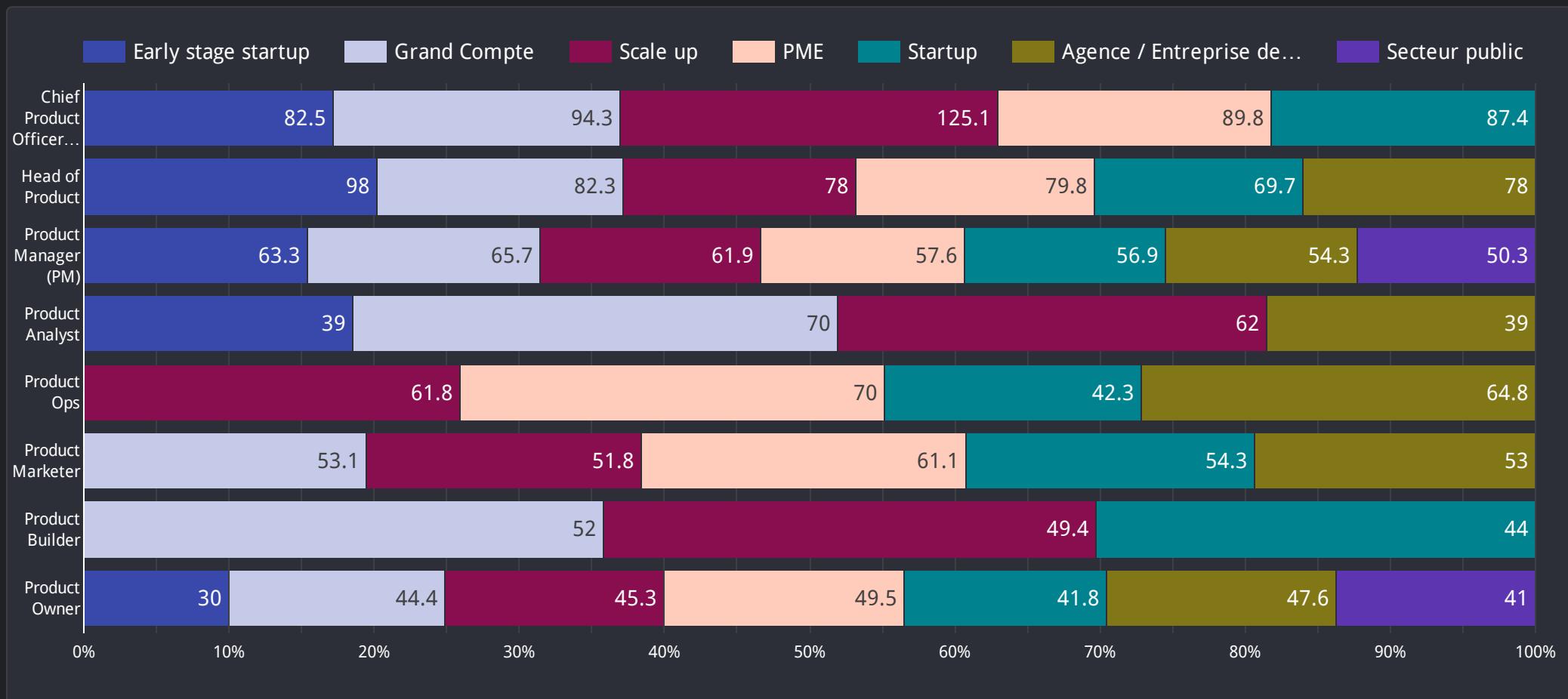


Quelles entreprises rémunèrent le mieux les profils Design ?

- Head of Design: le secteur public et les entreprises de conseil.
- UI Designer: les start-ups et scale-ups.
- Product Designer: les early stage startups et le secteur public !
- User researcher: les agences de conseil et les early stage start-ups.

La Rémunération en 2023- Product

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Product par rapport au type d'entreprise

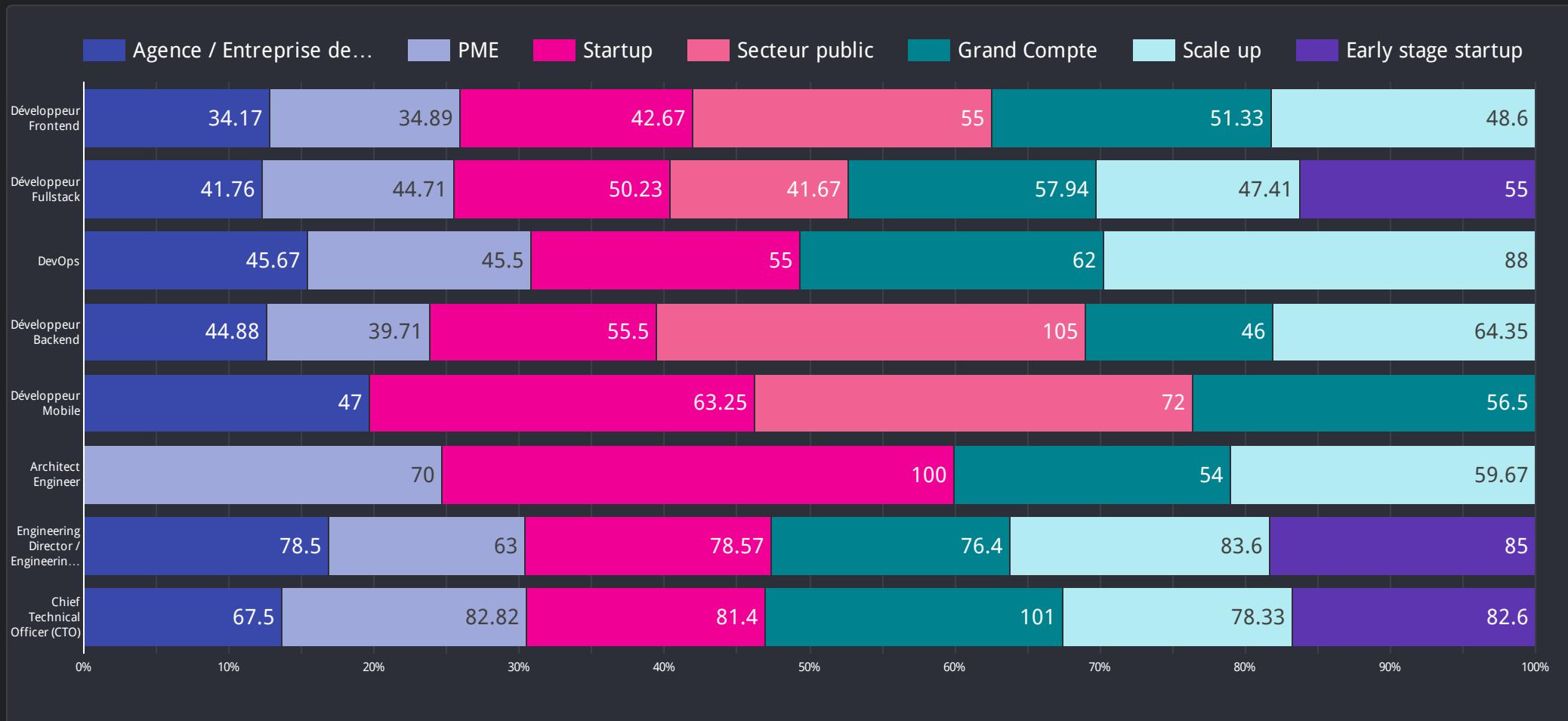


Quelles entreprises rémunèrent le mieux les profils Product ?

- Chief Product Officer = les scale-ups et les Grands Comptes.
- Head of Product= les early stage startup et les Grands Comptes.
- Product Manager= les Grands Comptes et les early stage start-ups.
- Product Marketer= les PME et les Start-ups.

La Rémunération en 2023- Engineering

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de l'Engineering par rapport au type d'entreprise

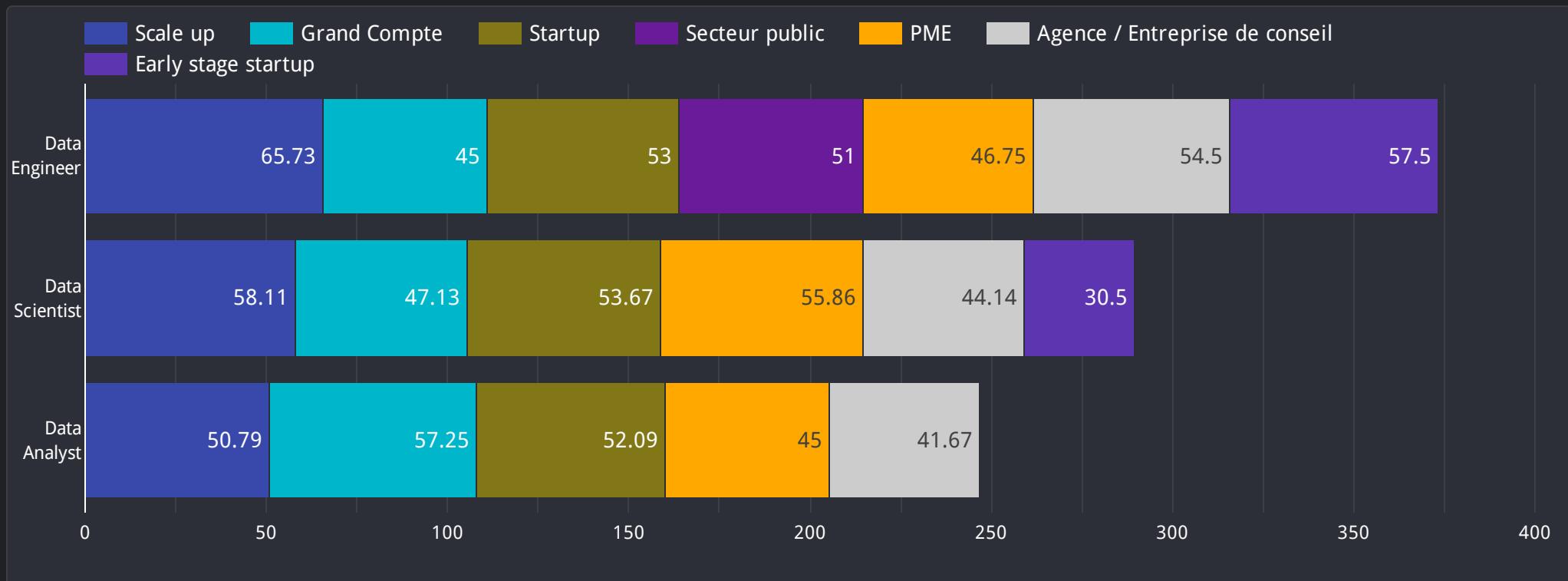


Quelles entreprises rémunèrent le mieux les profils Engineering ?

- Développeur Frontend: les entreprises du secteur public et les Grands Comptes.
- Développeur Fullstack: les Grands Comptes et les Early Stage start-ups.
- DevOps: les scale-ups et les Grands Comptes.
- Développeur Backend: le secteur public et les scale-ups.
- Chief Technical Officer: les Grands Comptes et les PME.

La Rémunération en 2023- Data

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de la Data par rapport au type d'entreprise

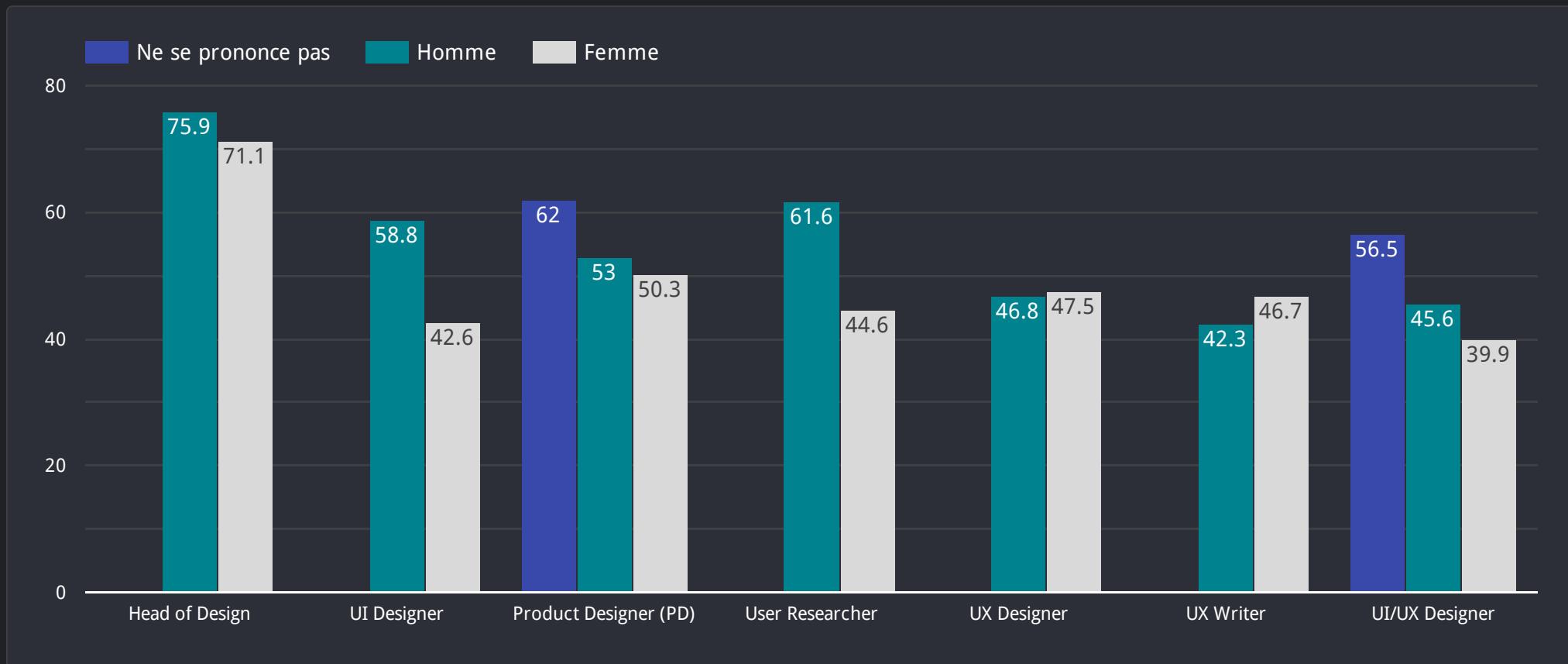


Quelles entreprises rémunèrent le mieux les profils Data?

- Data Engineer: les Scale-ups et les early stage start-ups.
- Data Scientist: les Scale-ups et les PME.
- Data Analyst: les Grands Comptes et les startups.

La Rémunération en 2023- Design

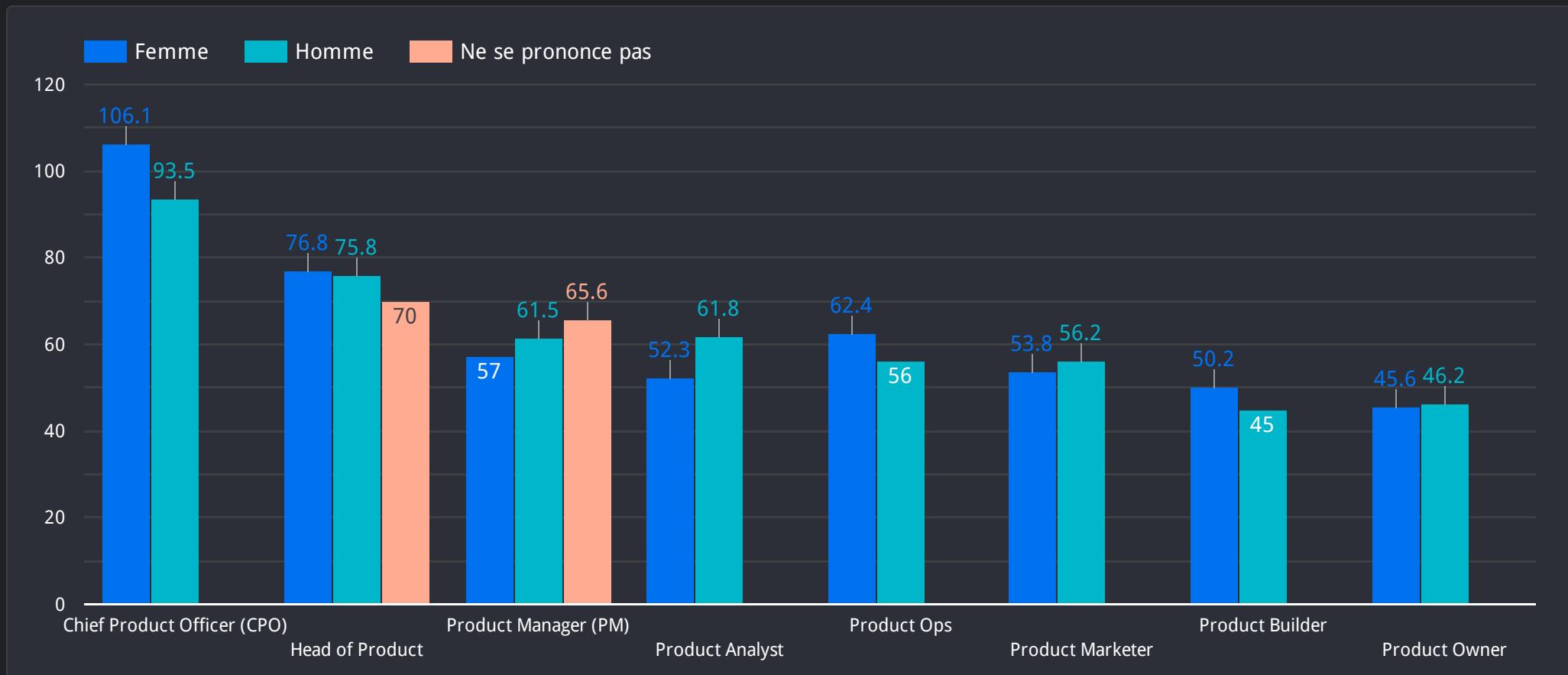
Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Design par rapport au sexe



On observe des disparités salariales au détriment des femmes, sauf pour les UX Designers et UX writers où le salaire des femmes est légèrement supérieur.

La Rémunération en 2023- Product

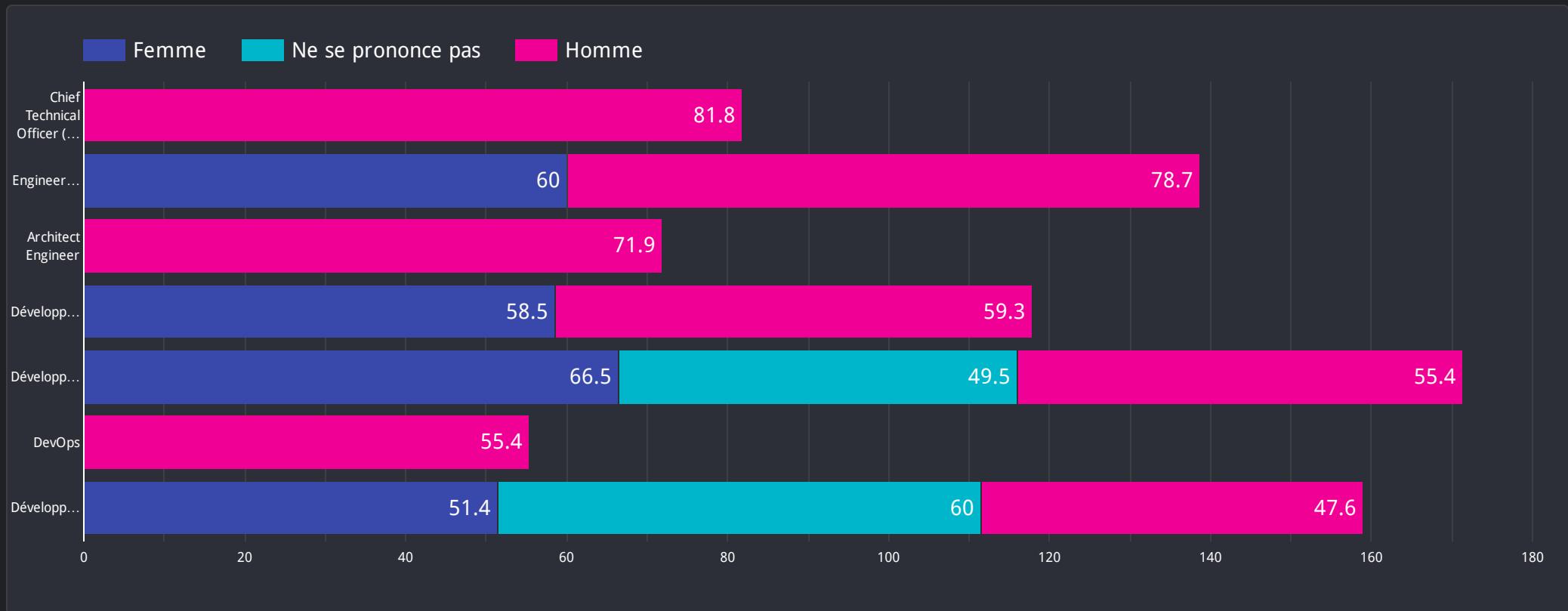
Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Product par rapport au sexe



On observe une différence à souligner pour les CPO femmes, qui gagnent davantage que les CPO hommes en moyenne.

La Rémunération en 2023- Engineering

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de l'Engineering par rapport au sexe



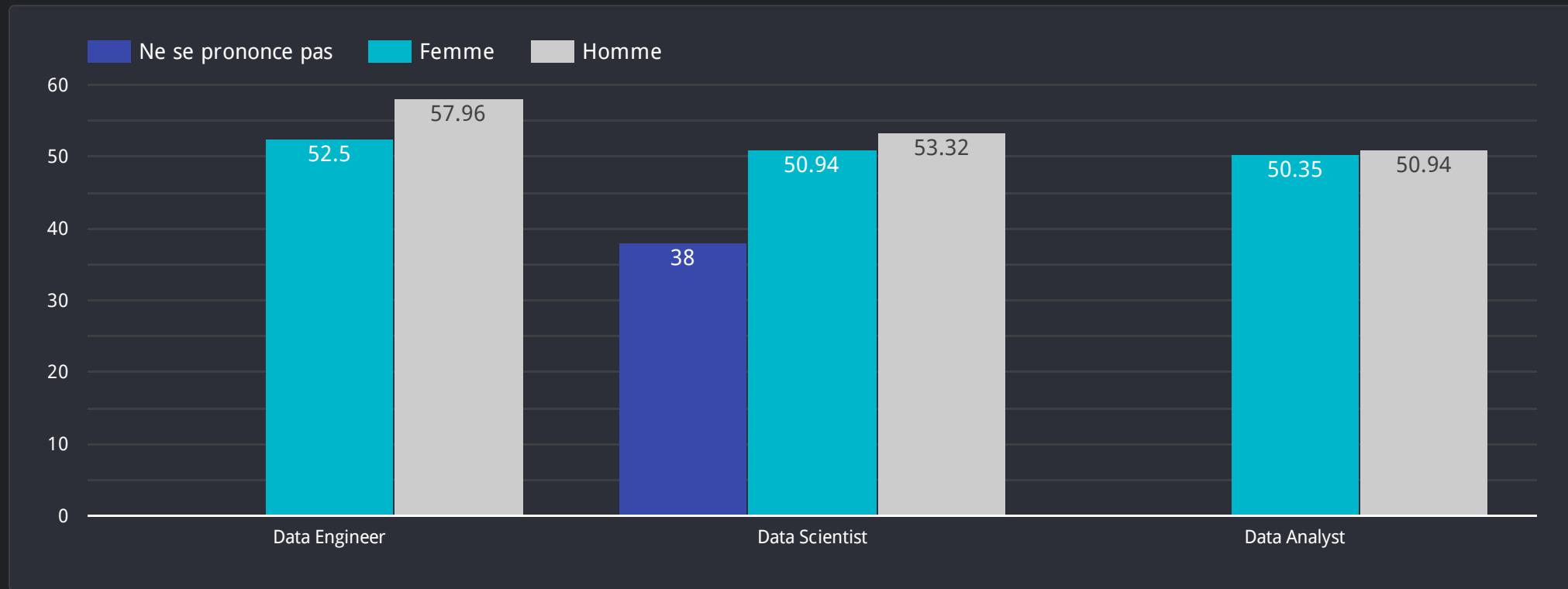
Les CTO femmes sont absentes de l'enquête et les salaires des Engineering Managers ou VP femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes.

Sur les métiers davantage "mid-level", les disparités salariales sont moins importantes et peuvent varier légèrement d'un côté ou de l'autre selon le métier.

Par exemple, une développeuse Backend gagne plus qu'un développeur Backend mais un Développeur Frontend gagne davantage qu'une développeuse.

La Rémunération en 2023- Data

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Data par rapport au sexe

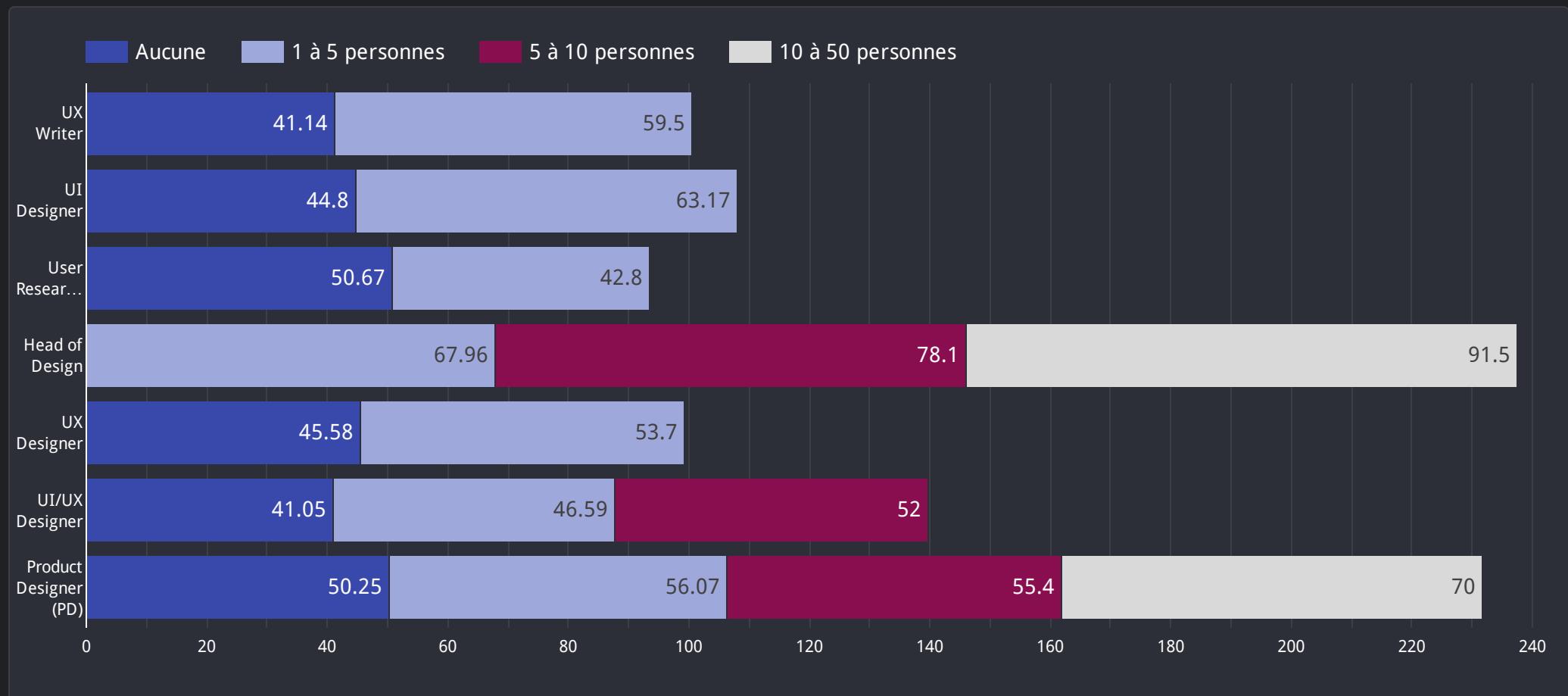


Dans le domaine de la Data, les salaires sont plutôt équilibrés et le sexe n'influe pas énormément.

On peut tout de même observer que le salaire des femmes est légèrement inférieur que celui des hommes sur ces trois métiers.

La Rémunération en 2023- Design

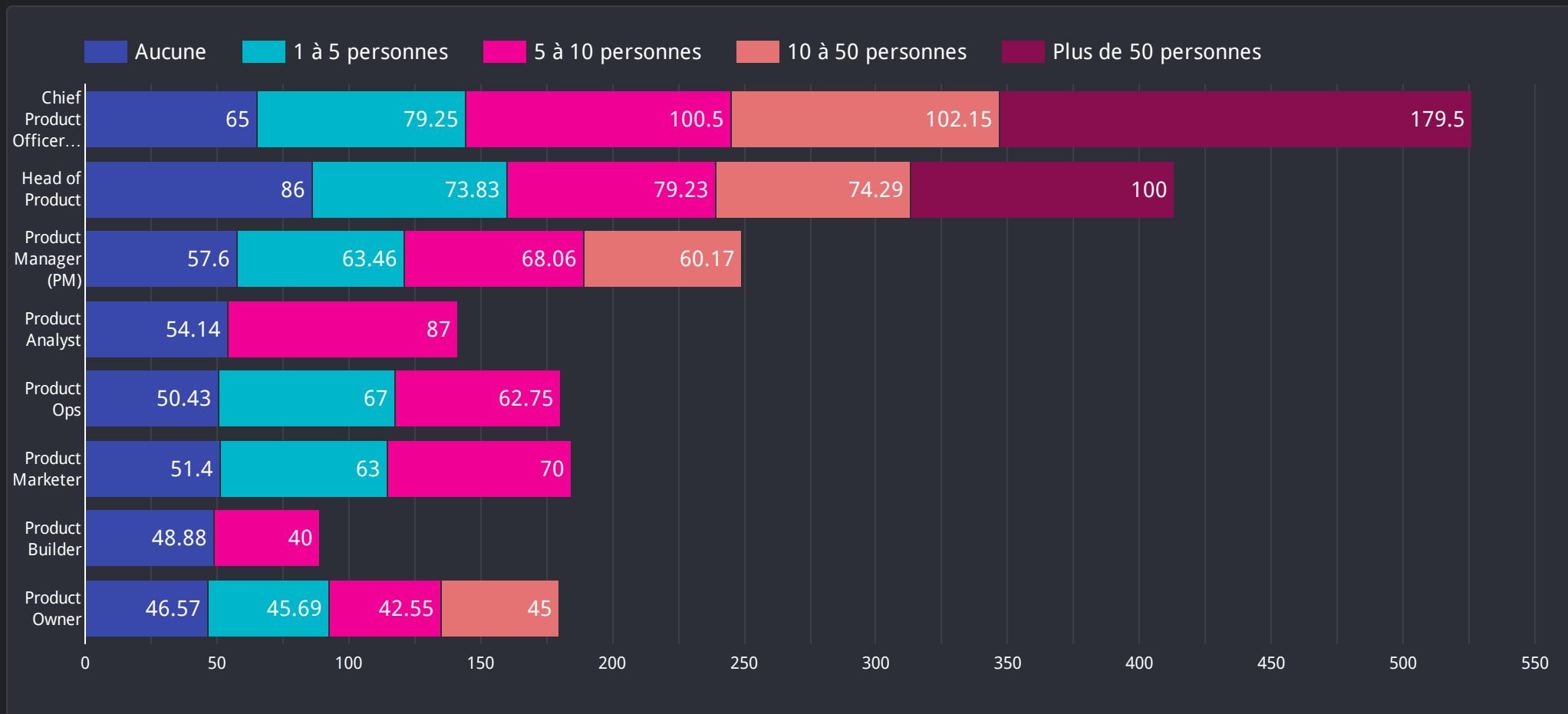
Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Design par rapport au niveau managérial



Le nombre de personnes managées a une influence sur le salaire des profils Design notamment pour les profils "Head of" qui peuvent gagner +20k-30k€ entre un quelqu'un sans fonctions managériales et quelqu'un qui manage plus de 10 personnes.

La Rémunération en 2023- Product

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers du Product par rapport au niveau managérial



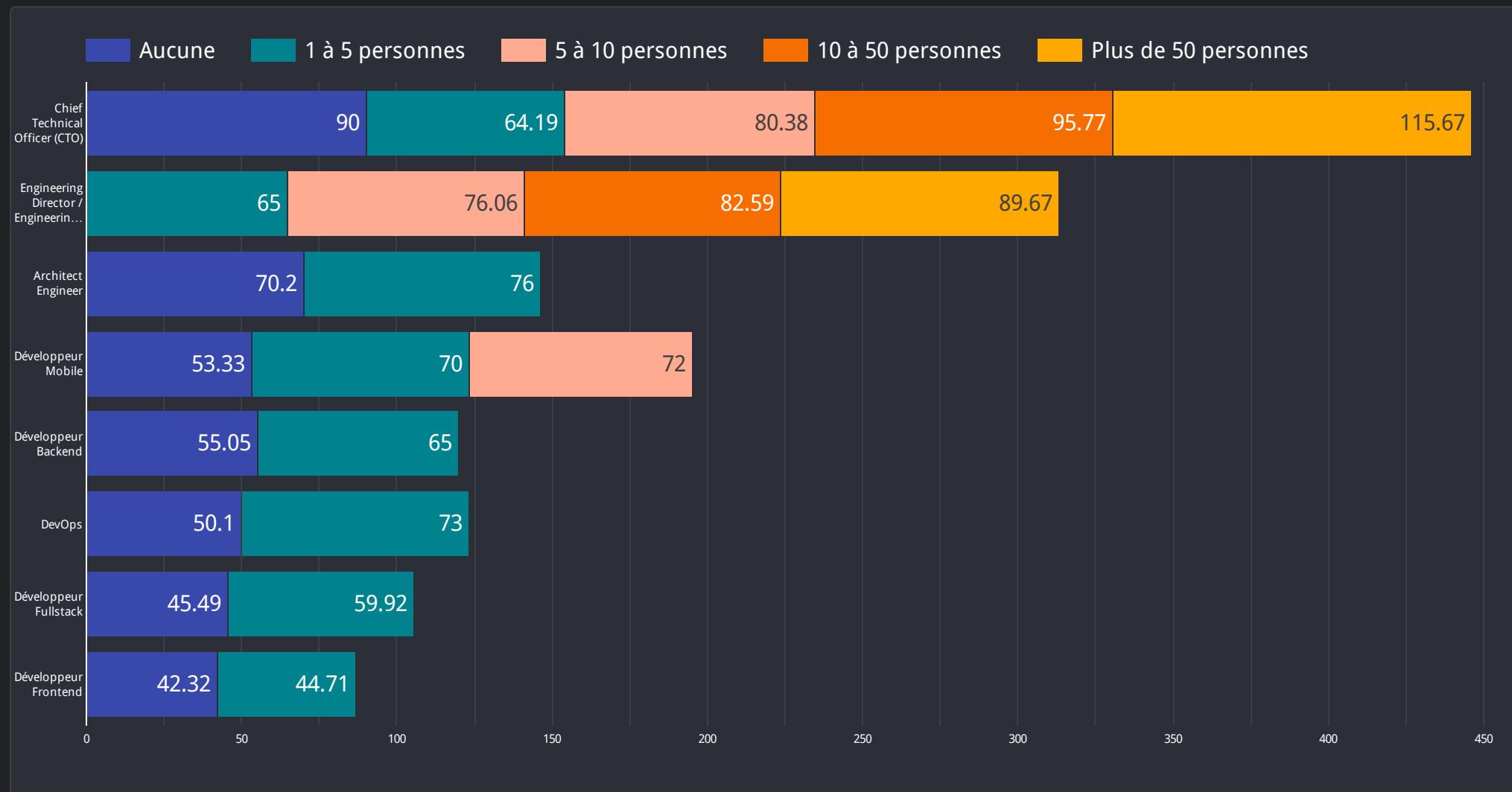
Les postes C-level ont un salaire qui varie fortement selon le nombre de personnes qu'ils gèrent.

Par exemple, un Chief Product Officer qui ne gère personne gagne 114,5 k de moins qu'un CPO qui gère +50 personnes. Un Head of Product, 14K de moins s'il ne gère personne.

Sur les postes mid-level, cependant, le niveau managérial n'est pas positivement corrélé à l'augmentation du salaire.

La Rémunération en 2023- Engineering

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de l'Engineering par rapport au niveau managérial



La Rémunération en 2023- Data

Salaire fixe brut annuel (en K€) des métiers de la Data par rapport au niveau managérial



Les profils Data n'échappent pas à la règle.

Par exemple, un Data Analyst qui manage 5 à 10 personnes gagne en moyenne 24k€ de plus qu'un Data Analyst qui ne manage personne.

L'avis des participants

Satisfaction vis à vis de la situation professionnelle

"Je suis très satisfaite de mon job. Nos métiers dans la tech sont valorisés, rémunérateurs, et en général plutôt intéressants. Je pense sincèrement qu'on est bien lotis." - (*Product Manager senior en scale-up*)

"Mon rôle est intéressant mais je pense que le plus gros challenge va être d'observer comment la data va s'imposer en entreprise (intelligence collective > technique) alors que beaucoup de profils data sont obnubilés par la technique, l'enjeu est pour moi davantage centré sur la façon dont on crée une organisation en data-driven.

Non risque pour les profils Data de passer en nice to have plutôt que must have." - (*Data Analyst confirmé en start-up*)

"Absolument pas satisfaite, je compte changer asap.

Pas de télétravail (même pendant le covid, sauf confinement), salaires bas, pas de process, toujours coupé par des urgences clients etc.. Toujours dans la réaction au lieu d'être dans l'action."

- (*Chief Technical Officer expert en agence de conseil*)

"Actuellement, je suis satisfaite de ma situation professionnelle parce que j'ai un très bon équilibre vie pro/ vie perso.

Mon salaire et le télétravail me permettent de prendre du temps pour mes projets, et c'est le plus important pour moi. Il y a toujours des petites choses à améliorer, mais globalement, je suis satisfaite." - (*Data Analyst confirmé en freelance*)

L'avis des participants

Satisfaction vis à vis de la situation professionnelle

"Ma situation professionnelle est bonne, très variée. Des sujets intéressants, pas limité à un produit, équipe internationale. Seul problème le salaire n'est pas à la hauteur et le nouveau management n'est pas compétent. Mon ressenti global: trop de bullshit jobs, des rémunérations qui ont l'air d'augmenter. Trop de bureaucratie dans les métiers du design, pas assez de «builder»." -
(Product Designer expert en Grand Compte)

" Étant donné que j'ai réussi à me lancer en tant qu'indépendant sur une mission sympa, en full-remote, avec un bon TJM, ma situation au global, est très bonne. De plus, je vais enfin pouvoir aller faire des cours ! Chose que j'attendais depuis... 10 ans !" -
(Développeur Fullstack expert en Freelance)

"Il faut encore beaucoup faire bouger les choses avant que le coaching produit soit répandu et que cela se ressente dans les propositions d'emploi. Je reste donc en freelance et je ne fais pas que du coaching, je continue à produire (en no-code ou en faisant du pur PM).

Donc je reste globalement satisfait de ma situation pro même si cela reste difficile de trouver des missions épanouissantes."-
(Head of Product expert en freelance)

Les tips candidats by TPC

Talents du Design

"À vos portfolios !

Mon conseil principal est de ne surtout pas les négliger.

Véritable faire-valoir quel que soit votre niveau d'expérience, les recruteurs passent un temps considérable à fouiller dedans. :)

Au niveau de la quantité d'offres proposées en Design, on note une diminution ces derniers mois.

Il y a moins de recrutements ouverts mais toujours du besoin et pas mal de start-ups early stage internalisent le rôle de first Product Designer, alors foncez ! C'est l'occasion de découvrir un produit en forte croissance et de scaler avec le reste de la team.

De plus en plus de profils valorisent le full remote alors que peu d'entreprises le mettent en avant.

Amis recruteurs, pensez à vous adapter :) "



Pierre-Jean, Coach et
Recruteur DESIGN @TPC

Les tips candidats by TPC

Talents du Product

"Les profils couteaux suisses ont la cote, surtout dans un contexte de réduction des effectifs dans lequel il faut savoir faire beaucoup avec peu.

Malgré ça, on constate que ces profils atteignent vite un plafond de verre en terme de rémunération.

Pour avancer dans ta carrière, outre le management, pense à te spécialiser !

Aussi bien en termes de hard skills : Product Analytics, discovery méthodique, no code, design etc... que d'expertise : sectorielle, B2B/B2C, produits deep tech, marketplace, etc..."



Pierre, Coach et Recruteur
PRODUCT @TPC

Les tips candidats by TPC

Talents de l'Engineering

"Les entreprises sont devenues plus sélectives en termes de salaires et de compétences attendues. Les budgets d'embauche sont en baisse tandis que les prétentions salariales des candidats augmentent, créant un décalage. Cependant, le côté coup de coeur entre un candidat et une entreprise permettra l'ajustement entre les deux parties.

La demande de profils fullstack est en hausse, avec une prédominance front ou back. Les compétences en API, en gestion du state et la maîtrise de frameworks populaires (React, Vue, Angular) sont essentielles pour les développeurs front-end. Pour les développeurs back-end, la connaissance basique de JS/TS et des frameworks front est également importante. L'approche T-shape est encouragée.

Les entreprises sont sensibles à l'approche craft pour la qualité des logiciels, ce qui permet de réduire les coûts à long terme. La sensibilité produit est également essentielle chez les développeurs, et les entreprises qui incluent les devs dès la conception attirent ces profils.

Enfin, les entreprises cherchent des illustrations de ces compétences chez les candidats, telles que des profils LinkedIn à jour ou des projets sur GitHub reflétant des expérimentations"



Stan, Coach et Recruteur
ENGINEERING/DATA @TPC

Les tips candidats by TPC

Talents de la Data

"Les entreprises attendent des data analysts de plus en plus de technicité. En plus de produire des dashboards pertinents et d'en faire l'analyse, il faut être capable de faire des requêtes SQL, voire de manipuler un peu de python pour de l'écriture de scripts simples. Investir sur ces technos est payant.

La demande côté data scientist est en légère baisse, tandis que côté data engineer elle augmente significativement et les salaires avec. Les profils seniors en particulier sont très demandés (car plus rares aussi), et peuvent plus facilement que côté dev prétendre à des hausses significatives de leur salaire.

Les entreprises apprécient les data engineers à la sensibilité ops forte, c'est à dire qui maîtrisent toute la chaîne de valeur de l'ingestion, stockage et production de donnée, en particulier via les produits des cloud publics (Big Query, Redshift, Synapse)."



Stan, Coach et Recruteur
ENGINEERING/DATA @TPC

Les tips recruteurs Tech by TPC

2023 est une année d'évolution rapide dans l'histoire de l'écosystème tech.

De l'exigence de rentabilité de la part des investisseurs à l'émergence de l'IA en passant par les nouvelles exigences d'impact chez les candidats, le contexte évolue. Et vous avec !

Nos conversations avec les recruteurs/ses ces derniers mois chez TPC nous ont marqué dans ce sens.

Les talents en product et engineering sont toujours aussi rares. Et leur impact, toujours aussi important. Quant au besoin de leadership et de vision, il est devenu crucial. D'où l'émergence de profils Head of et C level stratégiques pour les scale ups.

Au niveau des entreprises tech, l'enjeu exprimé est clair : faire mieux avec un budget limité. Au niveau du sourcing, de l'expérience candidat, de la marque employeur, de la diversité, de l'inclusion et de la parité.

Vous aurez donc besoin de faire évoluer rapidement vos compétences en automatisation et utilisation de nouveaux outils avec l'utilisation de l'Intelligence Artificielle par exemple. Vous devrez également développer votre capacité à plonger dans la culture tech/produit des startups et ainsi connaître les spécificités de ces métiers. Et enfin, accompagner les entreprises tech dans leur besoin d'impact et de résultats.

Vous aurez également besoin de choisir avec soin vos partenaires, en misant sur la qualité et le ROI. Et nous serons bien sûr là avec The Product Crew pour vous accompagner de la façon la plus adaptée qu'il soit, à vos enjeux.



Mehdi, Co-founder @TPC