



©KITCINA/FOFOUA

Directeurs Supply Chain, êtes-vous bien payés ?

La fonction Supply Chain est-elle rémunérée à sa juste valeur ? Une question à laquelle il est bien difficile de répondre tant les situations diffèrent. En effet, la taille de l'entreprise, ses volumes, ses implantations, son secteur d'activité, constituent autant d'éléments d'appréciation. Ceci étant, on constate globalement depuis une dizaine d'années une hausse sensible du niveau de rémunération du Directeur Supply Chain. Un phénomène qui correspond d'une part à un élargissement du périmètre de responsabilités, et d'autre part au renforcement de la fonction, en particulier au sein des grands groupes.



©MINERVA STUDIO/FOFOUA

Monsieur le Directeur Supply Chain, êtes-vous bien payé ? Si cette question avait été posée voici une dizaine d'années, une majorité aurait sans doute répondu par la négative. Aujourd'hui, même si les Managers n'ont pas le sentiment d'être les mieux rémunérés au sein de leurs entreprises, ils n'ont pas non plus l'impression d'être floués. « *J'estime que mon salaire est correct, ce qui n'a pas toujours été le cas, nous a confié l'un d'eux. Je constate qu'à une certaine époque, mon rôle se limitait à des tâches opérationnelles. En tant que Directeur Logistique, j'étais plus dans l'exécution que dans la coordination et le management. Depuis plusieurs années, j'observe que cette fonction a beaucoup évolué et que les niveaux de rémunération sont plus attractifs.* » Un constat que partagent bon nombre de responsables que nous avons interrogés dans le cadre de cette enquête. Ainsi Pauline Lechertier, qui a exercé des responsabilités dans des secteurs d'activités extrêmement variés, note que le Supply Chain Management est devenu un levier de compétitivité dans



les grands groupes et qu'à ce titre ceux qui en ont la charge sont recrutés à des niveaux très corrects : « Mais, s'empresse-t-elle d'ajouter, cela dépend aussi du périmètre du poste. Par exemple le fait qu'il englobe (ou pas) les achats ».

Les secteurs les plus riches sont ceux qui payent le mieux !

« Il existe des secteurs plus attractifs que d'autres et les salaires varient également en fonction du profil de l'employeur », poursuit Pauline Lechertier. En effet pour cette titulaire d'un Mastère Achats et Supply Chain de HEC, il semble que le niveau de salaire soit corrélé à la taille de l'entreprise. Plus elle est grande, plus les prétentions peuvent être élevées. « L'un des paramètres qui conditionne le niveau de rémunération, explique un autre manager, c'est le territoire. Si l'entreprise se limite à un site logistique, le salaire tourne autour de 70 K€ par an. Si elle couvre l'ensemble du pays, on passe facilement la barre des 100 K€. Si elle dispose de plusieurs implantations hors de France, alors on peut espérer entre 120 et 130 K€. Mais s'il s'agit d'une responsabilité au niveau monde avec des sites de production et de

distribution sur tous les continents, le Directeur Supply Chain dépasse très allègrement les 150 – 200 K€ . » Jean-Philippe Mouton de Villaret, qui dirige le pôle Human Resources chez Diagma, partage ce constat en précisant qu'un tel poste ne peut être confié qu'à quelqu'un qui maîtrise plusieurs langues et possède des compétences multiculturelles. Pour autant, la taille de l'entreprise ou son périmètre géographique sont loin d'être les seuls critères. « Il y a des secteurs qui payent plus que d'autres, souligne un Directeur Logistique en poste dans une grande entreprise de produits électroniques. J'observe d'ailleurs que les secteurs les plus riches sont en général ceux qui payent le mieux : le luxe, la pharmacie, la chimie, la cosmétique... sont des domaines particulièrement intéressants. » Les produits de grande consommation (PGC) également : « Rien d'étonnant à cela, relève Jean-Philippe Mouton de Villaret. Les enjeux sont énormes. Pour un groupe qui réalise plusieurs milliards de CA, gagner un point d'Ebit, c'est considérable ! Alors on n'hésite pas à recruter quelqu'un qui a la tête bien faite et ne craint pas de manipuler les chiffres. Autrefois, on faisait appel à des ingénieurs. Aujourd'hui, ce sont plu-



Pauline Lechertier

tôt les grandes Ecoles de Commerce type Essec, ESCP-Europe, HEC... qui ont la cote. » Pour Christine Alibert, Présidente du cabinet de chasseurs de têtes Boyden France, les profils expérimentés, capables de gérer une grande complexité dans un contexte international, avec du pilotage de projet de transformation, SI, voire du manufacturing... sont rares. Ce qui peut aussi faire monter les enchères. « Le gros du marché se situe autour de 200 K€, avec une fourchette allant de 150 K€ pour les « jeunes de 40 ans » à 300 - 350 K€ pour des VP SC et des COO (Directeurs des Operations) de grand groupes internationaux », observe-t-elle.

Les prestataires logistiques seraient-ils radins ?

Face à des interlocuteurs dont le niveau s'est considérablement élevé au cours des dernières années, les prestataires logistiques (en particulier, les grands) ont voulu attirer des responsables en poste dans l'industrie ou la distribution. Mais pour séduire les talents, encore faut-il des arguments de poids. Comprenez, y mettre les moyens. Et c'est là que le bât blesse. Car si les 3PL sont conscients qu'il est nécessaire de bien s'entourer, les salaires pratiqués dans la logistique sont en général plus faibles que dans d'autres métiers. Et il est naturellement délicat, voire même socialement dangereux, d'introduire de trop fortes disparités : « Les prestataires sont face à un dilemme, explique un manager qui vient de repousser l'offre d'un grand nom de la logistique. D'un côté, ils ont bien compris la nécessité de recruter des pointures, et de l'autre ils doivent, pour rester compétitifs, maîtriser les dépenses et donc les salaires. » Un propos que tempère François Raynal, Partenaire Associé du cabinet de ressources humaines Turnpoint : « Il est vrai qu'historiquement les prestataires logistiques proposaient des rémunérations plus faibles que certains autres secteurs. Mais cette différence est en train de se combler et surtout, on observe une grande capacité d'adaptation. En effet, quand ils croisent une personnalité qui connaît parfaitement un secteur cible et en maîtrise les process, les prestataires peuvent trouver des solutions : le fixe proposé reste en dessous de la moyenne du marché mais il peut être très largement compensé par des primes sur résultats et des bonus ».

Des passerelles vers le conseil

Il n'est pas rare qu'un opérationnel de la Supply se voit proposer un poste de consultant en organisation. De la même manière, certains consultants retrouvent, après quelques années de bons et loyaux services dans un cabinet, un poste dans l'industrie ou la distribution. Il arrive même d'ailleurs que ce soit le client chez lequel il a effectué



sa dernière mission qui lui propose cette opportunité. Ces allers-retours entre les opérations et le conseil sont donc monnaie courante, même si les conditions peuvent être très différentes : « Un Supply Chain Manager peut s'installer comme Consultant Indépendant avec un statut d'apporteur d'affaires et atteindre très vite (pour quelqu'un de bon niveau) un salaire de 15.000 euros par mois, confie un responsable qui préfère conserver l'anonymat. Il y a juste un bémol : c'est la sécurité de l'emploi. Quand les affaires rentrent, tout va bien. Mais le jour où il n'y a plus de mission, ce n'est plus la même chose. Je connais des consultants qui ont beaucoup souffert au cours des derniers mois. Une autre solution consiste à rejoindre un cabinet de taille internationale et disposer d'un statut plus protecteur. Là encore les exemples sont nombreux, même si l'on constate qu'après un passage de quelques années dans le conseil, beaucoup de transfuges regrettent les opérations et n'aspirent qu'à une chose : reprendre un poste d'encadrement dans une équipe Supply Chain ».

Des seniors qui redoutent le péril jeune

Globalement les salaires des Directeurs Supply Chain ont connu une progression significative au cours des dernières années. Un phénomène qui s'explique par la conjonction de deux facteurs : d'une part la reconnaissance de la fonction (de plus en plus stratégique) et d'autre part, le niveau de qualification et de responsabilité : « Voici quelque temps le Directeur Logistique était un exécutant. A présent, la définition de poste a complètement changé et le salaire avec, explique Jean-Philippe Mouton de Villaret, qui ajoute : Toutefois certaines entreprises n'ont pas encore réalisé cette évolution. J'ai l'exemple d'une société dans l'agroalimentaire qui avait complètement sous-estimé le poste. Elle proposait 80 K€ et naturellement ne trouvait personne. Il a fallu



Jean-Michel Guarneri,
Directeur
Supply Chain
de Vente-Privée



Jean-Philippe Mouton de Villaret,
Directeur
de Human
Resources
chez Diagma



François Raynal,
Partenaire
Associé
du cabinet
Turnpoint

réévaluer cette proposition à hauteur de... 150 K€ pour trouver le bon candidat. » Néanmoins, la profession n'a pas échappé aux effets dévastateurs de la crise économique. Au sein de l'Agora du SCM, un club qui regroupe environ 150 adhérents de différents univers, les années 2009/2010 ont été difficiles pour bon nombre de managers, contraints de quitter leur entreprise pour diverses raisons (licenciement économique, absence de résultats, restructuration, fusion, fermeture...). « Le marché de l'emploi s'est réellement tendu, confirme un membre du club. Surtout que nous sommes désormais confrontés à la montée d'une nouvelle génération de diplômés. Si bon nombre de responsables ont occupé des fonctions importantes grâce à l'expérience, aujourd'hui ils sont concurrencés par des jeunes bac + 5, qui ont fait de l'alternance et sont très compétitifs. Pour 100 K€, ils vont faire le boulot de quelqu'un qui en gagne 150 ! Et puis, il y a également la concurrence des pays à bas coûts. Pour un poste à dimension internationale, il est parfois plus intéressant d'avoir, à compétence égale, un Supply Chain Manager dans un pays où le salaire sera deux à trois fois moins lourd pour l'entreprise ». Pour Christine Alibert, la crise a eu un fort impact sur la demande du secteur industriel qui ne recrute plus autant, mais la distribution et surtout l'e-commerce sont à présent moteurs, de même que les prestataires logistiques, qui ont besoin de professionnels aguerris de secteurs verticaux (automobile...). Et selon elle, la séniorité est un atout : « On n'aime pas confier sa Supply Chain à ceux qui n'ont pas l'expérience suffisante, c'est

une question de crédibilité. Il faut avoir du leadership pour être entendu par ses pairs en comité de direction ».

Et les femmes dans tout ça ?

Si la logistique se féminise, c'est lentement. Les réunions sont encore très majoritairement masculines, et si l'on excepte des secteurs comme la mode, le luxe, la cosmétique, la chimie/pharmacie et les biens de grande consommation, le nombre de femmes à des postes élevés reste encore très (trop) restreint. Bref, le monde de la Supply Chain a encore des progrès à accomplir pour atteindre, sinon la parité, du moins un meilleur équilibre. Est-ce à dire qu'il existe également des différences importantes entre les salaires des hommes et des femmes du secteur ? On ne voit pas pourquoi la Supply échapperait à cette règle. Pour autant, Pauline Lechertier ne se sent pas particulièrement lésée : « Je ne pense pas que le fait d'être une femme ait un impact négatif sur mon salaire... mais à vrai dire, je n'ai aucune certitude à ce sujet. Ce qui est sûr, en revanche, c'est que la crise n'a rien arrangé. Dans les périodes comme celle que nous connaissons, la pression est particulièrement forte ». Pourtant Pauline Lechertier ne désarme pas. Pour elle, être une femme ne doit pas être un handicap : « Par rapport aux hommes, nous pouvons mettre en avant d'autres qualités : ils sont plus attachés à la visibilité du résultat, les femmes sont d'avantage focalisées sur la mobilisation. Mais dans tous les cas, il faut savoir se faire respecter. Je crois finalement que la place des femmes dans l'entreprise est souvent liée au



Christine Alibert,
Présidente
de Boyden France



caractère du (ou de la) dirigeant(e) ». Quant à évoluer vers une autre fonction dans l'entreprise, elle l'a envisagé : « J'ai touché un peu aux achats, mais j'ai eu peur que cela ne soit trop répétitif. Et puis la Supply Chain c'est usant, mais j'y trouve encore du plaisir. J'aime la transversalité. Et je suis heureuse de contribuer à la promotion de cette fonction dont on n'a pas encore fini d'explorer les apports pour l'entreprise. Pour toutes ces raisons, je n'envisage pas de changer ».

Tous les métiers de la Supply Chain ont été revalorisés

On a souvent dit que la fonction Supply Chain pouvait, de par sa nature, conduire vers une fonction de direction générale. De nombreux exemples, y compris au sein de grands groupes internationaux, corroborent cette hypothèse. Chez Vente-Privée, c'est le contraire. Le célèbre site de vente en ligne a recruté Jean-Michel Guarneri, qui a occupé plusieurs postes de direction générale (notamment chez Savoye et CEPL) pour lui confier la gestion des flux de produits dans le cadre d'un fort développement national mais aussi international. Une évolution de carrière qui finalement n'est pas si surprenante que cela : « Piloter la Supply Chain d'une entreprise comme Vente Privée, c'est être le patron d'une activité qui pèse le poids d'une grosse PME avec toutes les responsabilités sociales, économiques, juridiques... que cela représente, affirme Jean-Michel Guarneri. De plus, le niveau de complexité est très élevé car la Supply Chain touche énormément de domaines. A ce titre, je dirais que je n'ai jamais connu un tel niveau d'exigence et mon implication n'a jamais été aussi forte. » Et sans aucun doute (Jean-Michel Guarneri est resté discret sur ce point), une motivation salariale à la hauteur de cet engagement. Ce qui laisse à penser que les grands e-commerçants sont prêts à mettre beaucoup d'argent sur la table pour recruter des talents. Dans ce type d'entreprises, la logistique

n'est pas accessoire. C'est le cœur du business. On ne peut donc la confier qu'à des professionnels qui ont les qualités requises. Et ce qui est valable pour le Directeur Supply Chain l'est tout autant pour les fonctions logistiques : « Je constate par exemple qu'une plate-forme logistique mécanisée ressemble plus à une usine qu'à un entrepôt. Ce qui entraîne nécessairement des niveaux de qualification et donc de rémunération différents : on ne paye pas un patron d'entrepôt la même chose qu'un directeur d'usine, poursuit Jean-Michel Guarneri. On constate par ailleurs l'émergence de nouvelles fonctions qui exigent, là encore, un haut niveau de technicité. Je pense notamment à ce qui tourne autour de l'ordonnancement des flux. A titre d'exemple le coordinateur logistique reste un emploi relativement méconnu. Pourtant, il est devenu un personnage important dans l'organisation entre les différents sites, et donc très bien payé. » Pour Jean-Michel Guarneri, qui exerce également des responsabilités dans le cadre associatif (Aslog, Agora...), ce sont tous les métiers de la logistique qui ont connu une revalorisation au cours de ces dernières années : « La logistique est devenue un élément clé dans la réussite des entreprises, et toutes les catégories de personnel qui concourent à l'optimisation des flux ont pu bénéficier de formations (ce qui n'a pas toujours été le cas) et ont perçu de meilleurs salaires. En fait, je pense que ce sont tous les métiers de la Supply Chain, du cariste au Supply Chain Manager, qui ont été revalorisés ».

Et demain ?

A entendre les responsables en charge de la Supply Chain, on pourrait se dire que la fonction s'impose progressivement, entraînant des améliorations significatives sur le niveau de rémunération. Pourtant, rien n'est jamais définitivement acquis. S'il est vrai que les grands groupes ont compris la dimension stratégique du SCM, les entreprises de plus petite taille sont parfois moins réceptives : « Dans des périodes difficiles, j'ai pu constater qu'il était possible de supprimer carrément la fonction Supply pour faire des économies et par exemple, relancer une marque. Bien sûr au détriment des opérations, déplore Pauline Lechertier, avant d'ajouter : Il est souvent plus facile de se débarrasser d'un Directeur Supply Chain que d'un Directeur Commercial ». Alors, si la tendance est plutôt bien orientée, il est prématuré de considérer que la bataille est définitivement gagnée. Elle ne le sera que lorsque toutes les entreprises petites ou grandes auront compris le rôle essentiel du Supply Chain Management. A cet égard, le niveau de salaires en sera sans doute le meilleur des indicateurs. ■

CATHY POLGE ET JEAN-PHILIPPE GUILLAUME

Comment va le marché ?

Si les postes de VP SC, Directeurs des Opérations et Directeurs Supply Chain ouverts ou vacants ne sont pas légion, ceux de Responsables SC, Prévisions, Planification, Administration des Ventes et Transport font preuve de beaucoup de dynamisme...

Sécialisé en Interim Expert, Walters People a commencé par travailler sur les métiers financiers. Mais face au potentiel du marché détecté depuis quelques années, une division dédiée aux métiers de la Supply Chain a été créée. « Nous avons des demandes ponctuelles depuis 2007-2008, et la tendance s'est confirmée en 2010-2011. C'est pourquoi nous avons créé une Division Business Support avec des Consultants issus des métiers qu'ils recrutent », indique Selin Argun, Manager de la Division Supply Chain de Walters People. De même, Fed Supply, entité spécialisée dans le recrutement des métiers de la Supply Chain du Groupe Fed, cabinet de recrutement temporaire et permanent, a vu le jour à Paris en septembre 2010. Présent sur six bureaux en France, Fed Supply emploie désormais 20 consultants dédiés aux métiers de l'Administration des Ventes, des Achats et de la Logistique. D'après une étude réalisée par ce cabinet de janvier à avril

de cette année auprès de 434 candidats, « Le marché de l'emploi est favorable aux candidats : 74 % estiment n'avoir aucune difficulté à trouver des offres d'emploi sur ce secteur ». Pour Franck Renaud, Manager Exécutif, Michael Page Achats & Logistique : « Si sur les gros postes (VP Supply, etc.), il y a peu de mouvements, le reste du marché est vraiment dynamique. Nous ressentons une reprise depuis juin sur les postes de Demand Planner, Responsable Approvisionnement, Responsable Transport, Supply Chain Manager... avec des dimensions projets ».

Bien cibler le secteur d'activité et la région

Toutefois, les salaires ne suivent pas forcément le mouvement et les experts que nous avons interrogés n'ont pas noté de hausse significative des rémunérations. « Les salaires sont assez stables depuis trois ans, sauf pour les juniors dont les



Selin Argun,
Manager
de la Division
Supply Chain
de Walters People

©WALTERS PEOPLE



Franck Renaud,
Manager Exécutif,
Michael Page
Achats &
Logistique



Romain Devrièse,
Manager
Fed Supply Paris

prétentions sur certains postes en entrepôt sont plus fortes, compte tenu de leur diplôme, que celles des autodidactes qui occupaient traditionnellement ces postes », observe Romain Devrièse, Manager Fed Supply Paris. « Les secteurs qui recrutent comme le luxe, la cosmétique, l'e-commerce, l'aéronautique et l'oil & gaz attirent beaucoup les candidats, ce qui permet aux recruteurs de faire jouer la concurrence. Par ailleurs, nous sommes dans une année de transition post crise dans laquelle les hausses de salaires restent contenues, de l'ordre de 3 %, sachant que tous n'en ont pas bénéficié ! », note Franck Renaud. D'après nos deux panels (voir encadré page 68), entre 45 % et 71 % de Responsables SC ont en effet été augmentés depuis un an. Quand cela n'a pas été le cas, les causes majeures sont le gel des salaires dans l'entreprise, en raison de la situation économique difficile, ou tout simplement le fait que le répondant soit depuis trop peu de temps dans l'entreprise. Pour ceux qui ont été augmentés, la hausse est de 2,4 à 3,9 % en moyenne. Ces chiffres sont même plus faibles que ceux du Baromètre Expectra sur le salaire des cadres en 2013, établi sur la base de 74.000 fiches de paie de postes (Interim, CDD, CDI) pourvus par le cabinet. Par rapport à une augmentation moyenne de + 0,4 % du salaire des cadres de l'ingénierie et de l'industrie, « les Responsables des achats voient leur salaire augmenter de 4,9 %, quand ceux des Ingénieurs Logistiques progressent de 4,8%. Avec une hausse de 3,2 %, les Responsables Logistiques ne sont pas en reste ». Ce baromètre précise aussi que les régions Rhône-Alpes et Sud-ouest sont les plus généreuses : « Les Ingénieurs Logistiques sont les plus choyés en Rhône-Alpes, avec une hausse de salaire de 6,3 % en 2013 par rapport à 2012 », et sur la région Sud-ouest : « Sans contexte, le dynamisme de l'aéronautique profite aux acheteurs. Il profite également aux Ingénieurs Logistiques (salaire médian de 38.340 € brut annuel, contre 36.780 en province) dont le salaire augmente de 6 % sur un an. La demande du marché progresse dans le même temps de 9 % ».

Une hausse des exigences

D'après Séverine Coussot, Consultante Senior chez Hudson, cabinet de recrutement de cadres et de dirigeants, le niveau de compétences a été revu à la hausse, les autodidactes faisant place aux diplômés de DUT Transport/Logistique jusqu'à Bac + 5 (plus de 60 % des cadres recrutés ayant ce niveau d'étude). Et en plus du diplôme, deux exigences du marché contribuent à rehausser le

niveau théorique des candidats : la maîtrise des SI (ERP, EDI...) et celle des langues étrangères (dont l'anglais). Les profils techniques sont très recherchés par les recruteurs, tout comme les professionnels ayant 5 à 15 ans d'expérience issus de la concurrence, voire de secteurs dits « connexes ». Etant donné le contexte de transformation, la capacité d'adaptation au changement est aussi une qualité très appréciée. « Particulièrement pour les fonctions Supply Chain, nous recherchons des gens capables d'avoir une vision globale de l'entreprise, pour gérer aussi bien les achats, l'administration des ventes, que les commandes clients... », explique Séverine Coussot. Elle conseille aux candidats en poste « d'être attentifs au marché pour rester au top de leur employabilité » et à ceux en recherche « d'accepter d'être mobiles géographiquement et d'utiliser les réseaux sociaux pour être visibles sur le toile ».

Etre mobile, flexible, voire patient !

En termes de mobilité régionale, Romain Devrièse, basé à Paris, relève deux mouvements principaux : « Nous avons de bons échanges avec Lille et la région Nord, de par la proximité et la facilité pour s'y rendre d'un point de vue transport, et dans une moindre mesure, avec Lyon. Par ailleurs, des candidats parisiens peuvent aussi souhaiter s'installer en région Pays de Loire, le plus souvent pour y retrouver leur famille ». Il constate également un allongement du processus de recrutement : « Avec la crise, les entreprises veulent vraiment ne pas se tromper. De ce fait, les décisions sont collégiales et intègrent souvent un ou deux entretiens de plus, d'où un processus plus long. La difficulté, quand nous avons trouvé le bon candidat, est de n'en présenter qu'un. Les recruteurs en veulent généralement un ou deux de plus, pour comparer. Seulement, le temps que ce processus aboutisse, il se peut que ce candidat très convoité soit pris ailleurs ! ». Même remarque pour Selin Argun de Walters People : « Les exigences se sont accrues. Les entreprises recherchent des compétences rares et des candidats rapidement opérationnels avec du vécu. Un diplôme plus une expérience terrain sont très demandés. Et face à une pénurie de candidats qualifiés, les entreprises ont tendance à allonger leur processus de recrutement et à se montrer plus exigeantes sur leurs critères de sélection ». Le marché semble particulièrement tendu sur les postes de Responsable approvisionnement, Logistique d'entrepôt et Supply/Demand Planer. « Ce sont des postes qui tournent vite, les bons candidats ne restent pas longtemps sur le marché », conclut-elle. ■

CATHY POLGE

Grilles de salaires d'après une étude Michael Page réalisée sur une base de 65.000 contacts, sur des chiffres 2009/2010

L'étude présente les rémunérations fixes brutes annuelles, selon la séniorité du candidat et la taille de l'entreprise. Les chiffres présentés sont le minimum/la moyenne/le maximum constatés. Cette étude distingue trois secteurs de recrutement : Industrie, Distribution et Prestataires Logistiques, avec des fiches de poste descriptives pour chaque fonction considérée dont voici un extrait portant sur les rémunérations (d'autres fonctions sont disponibles).

INDUSTRIE

Directeur Supply Chain

Séniorité du candidat ->	2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
- de 250 salariés	-	52/60/72	65/77/89
250 à 1.000 salariés	-	65/77/89	84/120/140
+ de 1.000 salariés	-	90/105/120	103/134/200 et +

Un variable de 20 % ainsi qu'un véhicule de fonction viennent compléter le plus généralement la rémunération fixe.

Directeur Logistique

Séniorité du candidat ->	2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
- de 250 salariés	-	50/52/55	60/65/78
250 à 1.000 salariés	-	66/76/85	70/83/103
+ de 1.000 salariés	-	76/90/98	80/95/130

Un variable de 15 % ainsi qu'un véhicule de fonction viennent compléter le plus généralement la rémunération fixe.

Responsable Supply Chain usine

Séniorité du candidat ->	2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
- de 250 salariés	35/40/43	44/48/57	55/58/72
250 à 1.000 salariés	36/40/49	55/62/80	55/68/90
+ de 1.000 salariés	-	55/64/82	70/75/95

Un variable individuel de 10 % à 15 % vient compléter le plus généralement la rémunération fixe.

Responsable Logistique

Séniorité du candidat ->	2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
- de 250 salariés	32/36/40	44/48/55	50/55/70
250 à 1.000 salariés	34/40/45	52/60/75	60/68/75
+ de 1.000 salariés	-	55/61/75	56/65/78

Un variable individuel de 10 % vient compléter le plus généralement la rémunération fixe.

DISTRIBUTION

Directeur des Opérations

Séniorité du candidat ->	2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
- de 250 salariés	-	70 /75 /80	70 /80 /90
250 à 1.000 salariés	-	80 /90 /100	90 /120 /140
+ de 1.000 salariés	-	100 /115 /130	100 /115 /130

Un variable de 20 % ainsi qu'un véhicule de fonction viennent compléter le plus généralement la rémunération fixe.

Directeur Logistique

Séniorité du candidat ->	2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
- de 250 salariés	-	39 /42 /58	50 /61 /70
250 à 1.000 salariés	-	58 /62 /65	70 /78 /105
+ de 1.000 salariés	-	70 /81 /95	78 /98 /130

Un variable de 10 à 15% ainsi qu'un véhicule de fonction viennent compléter le plus généralement la rémunération fixe.

Pour en savoir plus : http://www.michaelpage.fr/productsApp/etudes_rem/EDR_Logistique_SupplyChain.pdf



Grilles de salaires d'après une étude FED Supply réalisée entre janvier et avril 2013

Fed Supply a mené pour la 1ère fois une étude auprès de 434 candidats de janvier à avril 2013. Elle porte sur les rémunérations brutes annuelles moyennes déclarées (fourchette) et est présentée par région. En voici un extrait (d'autres fonctions sont disponibles).

Rémunération brute annuelle en K€	Directeur des Opérations	Directeur SC	Responsable SC
Ile-de-France	60 à 150	60 à 100	60 à 100
Ouest	60 à 80	70 à 95	55 à 65
Rhône-Alpes	70 à 80	50 à 80	50 à 80
Paca	60 à 80	70 à 90	35 à 50
Nord	60 à 80	60 à 80	50 à 60

Pour en savoir plus : http://www.fedsupply.fr/media/Fed_Supply/FED_S_Fiche_Logistic_web.pdf

Résultats des deux sondages flash menés par SCMAG en septembre 2013 auprès de la population de JobTransport et de celle de l'Agora du SCM Paris

	JobTransport	Agora du SCM Paris
Nombre de répondants	53	15
Rémunération fixe mensuelle mini/ moyenne/ maxi	25/63/142 K€	64/117/182 K€
% de ceux qui ont une part variable dans leur rémunération	66 %	73 %
Variable calculée annuellement	89%	100%
% de ceux qui touchent de l'intéressement	66%	80 %
Moyenne de l'intéressement touché, quand c'est le cas	5 K€	7 K€
% de ceux qui bénéficient d'un abonnement téléphone portable	48 %	100 %
% de ceux qui bénéficient d'un véhicule de fonction	31 %	77 %
% de ceux qui ont des stocks options	8 %	7 %
% de ceux qui ont été augmentés depuis un an	45 %	71 %
Augmentation moyenne, si c'est le cas depuis un an	3,9 %	2,4 %
Globalement, diriez-vous que vous êtes plutôt :		
■ très bien rémunéré ?	2 %	7 %
■ bien rémunéré ?	53 %	67 %
■ pas assez rémunéré ?	38 %	20 %
■ très mal rémunéré ?	8 %	6 %

Sentiment de justesse de rémunération

La majorité des responsables interrogés sont satisfaits de leur rémunération (respectivement 55 % et 74 %). A noter quand même les 46 % et 26 % d'insatisfaits. La différence de niveau de responsabilité et de niveau de rémunération (plus élevés dans le panel Agora) peut expliquer la disparité de ressentis entre les deux panels.

