HAYS Recruiting experts in Supply Chain

Supply Chain, Achats & Logistique

DES METIERS DEVENUS INCONTOURNABLES

Maîtriser ou diminuer les coûts, garantir la qualité, optimiser les délais et le taux de service clients : des points essentiels pour toute entreprise dans un marché concurrentiel aux multiples changements, où la bonne maîtrise de ses opérations au sens large est primordiale.

Evolution du marché

Dans une conjoncture économique en position délicate et imprévisible en cette fin 2011, le marché de l'emploi sur les fonctions Supply Chain, Achats & Logistique résiste. Après une année 2009 difficile, où moins de 5 % des cadres ont changé d'entreprise, les recrutements sur ces métiers se sont dynamisés à partir du second semestre 2010, pour atteindre en 2011 un niveau quasiment similaire à celui de 2008. Ce marché est donc porteur. Il est même tendu dans le cadre de recherche de profils immédiatement opérationnels ayant 4 à 10 ans d'expérience.

Pour comprendre la croissance des recrutements en 2011 et son maintien actuel, il suffit de revenir à la définition de base des métiers Supply Chain, Achats & Logistique : maîtriser ou diminuer les coûts, garantir la qualité, optimiser les délais et le taux de service clients. Des points essentiels pour toute entreprise dans un marché concurrentiel aux multiples changements où la bonne maîtrise des opérations au sens large est primordiale. Il y a encore quelques années, la fonction de Directeur Supply Chain était quasiment inexistante ; aujourd'hui elle est devenue incontournable. L'arrêt brutal des recrutements sur ces fonctions en 2009 ne fut que temporaire. La dynamique de croissance, constatée depuis le début des années 2000 au sein des entreprises, a repris son cours. Certains secteurs se montrent particulièrement dynamiques dans leurs recrutements en Supply Chain, Achats & Logistique. Malgré une situation compliquée, les acteurs de l'Automobile connaissent un turnover sur leurs effectifs Achats, offrant de belles opportunités. La raison est simple : ce secteur est considéré comme le plus formateur, en particulier pour les profils Ingénieurs-Acheteurs. Par ailleurs, ses experts sont très ciblés par d'autres secteurs dynamiques de la grande industrie comme l'aéronautique, le ferroviaire, l'énergie - et à un moindre degré dans l'agroalimentaire ou la chimie. Le secteur du BTP, emporté par des mauvaises perspectives, cherche à faire émerger de nouveaux relais de gestion et d'organisation interne ; dans ce contexte, les fonctions Supply Chain, Achats & Logistique sont clairement prisées.

Les prestataires de services comme les Logisticiens et les Transporteurs ont retrouvé le moral, après avoir traversé une période orageuse. Des secteurs émergents comme le e-commerce ou des activités plus matures comme le Luxe et le Textile se montrent quant à eux clairement dynamiques ; ils continuent de croître à un rythme soutenu. La politique de gel des recrutements opérée sur ces métiers dès les premiers mois de 2009 a eu pour effet de limiter les effectifs spécialisés en interne durant un temps. Les Managers en place ont su faire preuve d'habileté et de persuasion pour convaincre leurs dirigeants de la valeur ajoutée de ces fonctions pour les entreprises. Ils optent maintenant pour des profils d'experts afin d'étoffer leurs équipes. Ils se concentrent sur la maîtrise des risques et des coûts, la recherche de nouvelles collaborations, voire de mutualisation, afin d'améliorer la qualité du service rendu aux clients et d'augmenter leurs profits. Les profils Supply Chain & Logistique correspondant à ces objectifs sont des candidats à fort potentiel analytique, stratégique et opérationnel. Ils contribuent à la constante évolution et professionnalisation du métier. Leur vision à 360° de l'environnement de l'entreprise permet d'offrir aux dirigeants aussi bien un état des lieux des forces et faiblesses actuelles, qu'une anticipation des enjeux futurs. Les cellules Achats se restructurent et développent la spécialisation de leurs équipes sur des pratiques d'achats pérennes. Celles-ci ne sont plus seulement dictées par une vision à court terme de réduction des coûts. Ainsi, les directions Achats acquièrent un regain de reconnaissance en interne et poursuivent leur internationalisation.

Toutefois, ces évolutions sont à nuancer en fonction de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité. Le degré de maturité des fonctions Achats et Supply Chain est plus que jamais à prendre en considération quand il s'agit d'aborder un recrutement, ce dernier ayant un impact au niveau de la stratégie de l'entreprise et représentant un investissement pour le client. Les candidats actuellement en poste, à nouveau confiants, se sont repositionnés sur le marché, à l'écoute d'éventuelles propositions. Toutefois, ils réfléchissent à deux fois avant de franchir le pas ; nous avons constaté un nombre important de refus de propositions d'embauche. Les employeurs ont tout à fait conscience de cette tendance et s'engagent activement pour conserver leur personnel de qualité. Un salaire plus attractif n'est pas l'unique facteur de motivation des candidats. Ces derniers nous parlent unanimement d'une recherche de nouveaux challenges dans des organisations capables de leur apporter des moyens techniques et humains adéquats - conscientes de ce que leur expertise peut apporter en termes de valeur ajoutée. Ils mettent également souvent en avant une forme de blocage d'évolution en interne vers des responsabilités hiérarchiques plus larges.

Les changements sur les pratiques de recrutement

L'allongement des processus de recrutement est devenu récurrent depuis la récession économique. La situation du marché de niches que représentent les fonctions Supply Chain, Achats & Logistique, est relativement paradoxale. D'un côté, les entreprises qui recrutent ne disposent pas d'une vision très nette de leur avenir et de leurs besoins.

Par conséquent, elles ont tendance à fonctionner au coup par coup dans les demandes de nouveaux profils. Elles ont de grandes difficultés à anticiper leurs besoins et encore plus de mal à mesurer la difficulté d'y répondre. D'un autre coté, les meilleurs candidats ont tendance à se raréfier, en fonction des spécialités. Le chômage sur des profils d'experts de 4 à 8 ans en Supply Chain & Achats n'existe pas.

L'importance de ces faits de marché a visiblement été minimisée dans le cadre des processus de recrutement et de sélection. La conjoncture économique, observée depuis fin 2008, a de vraies répercussions psychologiques, aussi bien sur les candidats que sur les recruteurs. Malheureusement, le candidat parfait et disponible immédiatement, tout comme l'entreprise offrant toutes les garanties de moyens et de résultats, relèvent du mythe. Nous recommandons toutefois aux recruteurs de s'adapter, au risque de perdre les candidats identifiés et sélectionnés et de recourir à un processus de recrutement moins long. La pénurie de candidats se fait sentir dans certains domaines, particulièrement pour les profils alliant expertise et encadrement (transport, exploitation logistique, management d'équipes achats, profils confirmés et seniors en Demand et Supply Planning). Nous conseillons aux employeurs de tenir compte des candidats disposant de compétences transversales pouvant s'adapter soit à un nouveau secteur d'activité, soit à une nouvelle spécialisation au sein de leur métier. Les candidats sont friands de cette démarche afin d'étendre leur panel de compétences.

Evolution des politiques de rémunération

La situation sur le marché de l'emploi des fonctions Supply Chain, Achats & Logistique n'étant pas encore perçue comme réellement tendue en termes d'offres de candidats, les entreprises qui recrutent n'ont pas eu tendance à augmenter les salaires proposés. Cependant, les négociations finales sur le salaire sont moins conflictuelles par rapport à la période 2009-2010. En 2011, les recruteurs ont donc gagné une certaine marge de manœuvre. Les salaires proposés sont équivalents à ceux connus avant la crise, ce qui est un très bon indicateur. La reconnaissance de la valeur de ces métiers au sein des entreprises a contrebalancé le resserrement des budgets. Nous retrouvons des packages salariaux attractifs (fixe + bonus + participation) afin d'assurer le recrutement du candidat « idéal ».

Les candidats en poste ne tiennent pas compte de la situation économique dans leur négociation, souhaitant obtenir des garanties financières, afin de pallier le risque d'une période d'essai réalisée ailleurs. Les candidats en recherche active, principalement les juniors à la recherche d'une première opportunité, ou les seniors, se montrent plus flexibles quant aux salaires, mais aussi concernant le type de contrat. Pour ces profils, un pas en arrière aujourd'hui en termes de salaire peut leur permettre d'être tout à fait gagnants à moyen terme. Nous leur conseillons de tenir compte en priorité de l'entreprise et des évolutions potentielles liées à l'opportunité offerte, plutôt que de mener des négociations serrées et risquer de passer à côté d'une possibilité d'évolution appréciable. A l'heure où les meilleurs profils se montrent à nouveau optimistes et où nous constatons une pénurie de certaines compétences, les employeurs ne peuvent plus tirer avantage d'une situation économique incertaine. Ils doivent au contraire retourner aux standards de leur secteurs, afin d'attirer et de conserver les meilleurs profils. Cette notion deviendra d'autant plus importante que les entreprises concurrentes proposeront des salaires attractifs.

Quelle vision pour l'avenir ?

2011 a été une excellente année sur notre marché suite à la reprise constatée en 2010. L'importance de cette dernière diffère en fonction des secteurs. Malgré ce contexte, nous pouvons envisager un maintien du niveau de recrutement actuel en 2012. Bien entendu, nous ne nous attendons pas à un décollage. Les dirigeants ont de plus en plus conscience de l'apport d'une maîtrise performante de leur Supply Chain globale. Ces métiers représentent la colonne vertébrale des entreprises et sont générateurs de profits. Aussi, les fonctions Supply Chain, Achats & Logistique sont des métiers qui continuent leur expansion au sein des entreprises ; leurs acteurs se sentent mieux considérés. La volonté des entreprises d'être mieux armées face aux nouveaux challenges de la reprise offrent de belles perspectives à nos candidats.

Profils les plus recherchés

La relance des projets et des investissements dans différents secteurs d'activité induit des recherches de profils capables de les piloter. Nous constatons un fort accroissement des recrutements d'Acheteurs projet. Ce profil allie une grande polyvalence technique (intégration de l'ensemble des segments composant un projet), une vision transversale au sein de l'entreprise ainsi qu'un management fonctionnel et international (coordination de l'ensemble des parties prenantes). Quelles que soient leurs spécificités techniques, électroniques, mécaniques ou encore chimiques, les candidats ciblés disposent d'un background d'Ingénieur (ou équivalent sur cette spécificité), complété par un 3e cycle en Achats. Ils doivent obligatoirement avoir un vécu dans des entreprises d'envergure internationale et une expérience du sourcing dans les pays émergents. Les Acheteurs hors production, spécialisés en prestations de service, marketing ou encore moyens généraux, représentent des demandes toujours plus nombreuses, avec des exigences de candidats toujours plus spécialisés. Ce portefeuille, autrefois parent pauvre des achats, continue sa professionnalisation et gagne en légitimité. Les profils sont moins techniques mais doivent faire preuve d'une excellente maîtrise des outils et des processus, afin de fédérer leurs clients internes autour des bonnes pratiques. Concernant les recherches en Supply Chain, les demandes se font sentir sur l'ensemble des segments de la chaîne d'approvisionnement. Maillons forts entre la vision business et la vision opérationnelle des entreprises, les Prévisionnistes et Planificateurs seniors sont des profils rares et ciblés. Les entreprises qui recrutent manifestent des exigences très précises - secteurs d'activités, circuits de distribution, systèmes d'information - et se montrent peu flexibles dans leurs recrutements.

Concernant les fonctions liées aux opérations de distribution, les recherches de profils expérimentés de Responsables exploitation, Responsables transport, de Chefs d'équipe, se révèlent ardues car les bons profils sont rares. Les entreprises s'arrachent les meilleurs talents - excellente nouvelle pour ces acteurs, sévèrement touchés durant la crise.

Formations, compétences et critères

Les formations supérieures à Bac +5 ou Bac +6 en Supply Chain, Achats & Logistique se sont largement développées et sont devenues la norme dans les recrutements. Les cursus « historiques » que sont DESMA, MAI pour les achats et l'ISLI en logistique, sont aujourd'hui accompagnés de spécialisations dans les principales écoles d'Ingénieurs, universités et écoles de commerce, reconnues dans le secteur. Aussi, les employeurs attendent de plus en plus de leurs agents de maîtrise un niveau d'études élevé et spécialisé d'un Bac +4 minimum. Les problématiques sont de plus en plus complexes et multi-métiers, les outils sont très sophistiqués et les compétences requises sont d'une richesse que peu d'autres métiers peuvent revendiquer. Les profils seniors, avec un bagage initial différent, mais dotés d'une grande expérience dans l'exercice de leur métier, occupent encore une place importante. La cohabitation des deux générations devient un enjeu pour la cohésion de la politique des Ressources Humaines. Les qualités attendues sont autant des qualités de gestionnaire et de concepteur que de maîtrise opérationnelle. Cela nécessite de voir juste, d'anticiper et de savoir réagir face à l'imprévu. Dans

SUPPLY CHAIN, ACHATS & LOGISTIQUE

	1 à 4 ans		4 à 10 ans		+ 10 ans	
	effectif < 500	effectifs > 500	effectif < 500	effectif > 500	effectif < 500	effectif > 500
ACHATS						
Directeur achats	NS	NS	57 / 70	NS	65 / 120	110 / 175 et +
Responsable achats	36 / 47	NS	40 / 55	53 / 75	58 / 85	75 / 110
Acheteur leader ou Coordinateur achats	NS	NS	NS	48 / 70	NS	60 / 80
Acheteur famille ou commodité	33 / 42	36 / 47	37 / 48	45 / 60	NS	NS
Acheteur projet	35 / 45	40 / 50	40 / 55	48 / 70	52 / 75	65 / 90
SUPPLY CHAIN & LOGISTIQUE						
INDUSTRIE						
Directeur / Responsable Supply Chain	NS	NS	50 / 70	65 / 85	80 / 100	95 / 140 et +
Directeur / Responsable logistique	NS	NS	40 / 60	50 / 75	70 / 90	80 / 100 et +
Responsable / Prévisionniste des ventes - Demand planning	30 / 35	33 / 45	40 / 50	50 / 70	NS	NS
Responsable / Planificateur de production	30 / 40	35 / 45	45 / 50	50 / 70	52 / 67	65 / 80
Responsable approvisionnements	35 / 40	40 / 45	40 / 45	50 / 65	50 / 65	NS
Responsable distribution et transports	32 / 40	35 / 45	40 / 45	55 / 70	NS	65 / 75
Approvisionneur	27 / 29	27 / 33	29 / 33	33 / 38	NS	NS
Coordinateur logistique et transports	27 / 28	28 / 33	30 / 34	34 / 38	35 et +	40 et +
DISTRIBUTION ET DISTRIBUTION SPECIALISEE						
Directeur / Responsable Supply Chain	NS	NS	45 / 65	60 / 80	70 / 90	90 / 135 et +
Directeur / Responsable logistique	NS	NS	35 / 55	45 / 70	60 / 80	75 / 100 et +
Responsable approvisionnements et allocations	35 / 40	40 / 45	40 / 45	55 / 70	50 / 65	65 / 75
Responsable distribution et transport	32 / 40	35 / 45	40 / 45	55 / 70	NS	65 / 75
Responsable exploitation	35 / 38	38 / 42	42 / 45	45 / 50	NS	NS
Pilote de flux	NS	34 / 39	NS	37 / 45	NS	NS
Approvisionneur	26 / 28	26 / 33	29 / 33	33 / 38	NS	NS
Gestionnaire de stocks	25 / 27	26 / 28	27 / 30	29 / 35	NS	NS
Chef d'équipe	24 / 27	26 / 28	26 / 29	29 / 35	NS	NS
Ingénieur - Chef de projet logistique	33 / 35	35 / 45	38 / 50	45 / 65	NS	60 / 80
PRESTATION LOGISTIQUE & TRANSPORT						
Directeur / Responsable des opérations	NS	NS	55 / 65	65 / 80	75 / 100	85 / 115 et +
Directeur de site ou plateforme	NS	NS	50 / 55	55 / 60	65 / 75	75 / 100
Directeur d'agence transport	NS	NS	45 / 50	50 / 55	50 / 55	60 / 70
Responsable exploitation	33 / 36	NS	42 / 45	45 / 50	45 / 50	50 / 55
Responsable transport	33 / 36	NS	40 / 45	45 / 50	45 / 50	60 / 70
Responsable de service (réception, préparation, expédition)	NS	NS	30 / 34	33 / 39	32 / 36	35 / 42
Gestionnaire de stocks	25 / 27	26 / 28	27 / 30	29 / 32	NS	NS
Chef d'équipe	24 / 27	26 / 28	26 / 29	29 / 35	NS	NS
Chef de projet	33 / 35	35 / 45	38 / 50	45 / 65	NS	60 / 80
Ingénieur méthodes	32 / 34	34 / 40	35 / 45	40 / 60	NS	NS

Chiffres clés

6
ans d'expertise en France sur les fonctions Supply Chain, Achats & Logistique

8 600
candidats dans notre base de données

70 %
d'augmentation des missions confiées en 2011