

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS
MÉTIERS DE LA
SUPPLY CHAIN



Michael Page
Achats & Supply Chain



Sommaire

Éditorial	3
Panorama du marché de l'emploi dans la Supply Chain	4
Quelles politiques de rémunérations en Supply Chain ?	8
Féminisation des métiers de la Supply Chain : où en sommes-nous ?	13
Focus métiers	16
S&OP / Demand Planning	17
Approvisionnements / Supply Planning	20
Exploitation Logistique / Entreposage / Direction de Site	23
Distribution / Logistique Transport / Operations	26
Management Supply Chain	30
Fonctions Transverses : Projet / Excellence Opérationnelle & Conseil	33
Autres fonctions	36
Nouveaux métiers de la Supply Chain	37
A propos de France Supply Chain	38
A propos de Michael Page Achats & Supply Chain	40
Nos bureaux à Paris et en région	41

Les métiers de la Supply Chain ont été singulièrement mis en lumière avec la crise de la COVID et la guerre en Ukraine. Pas de mois sans que l'on parle de problèmes d'approvisionnement. Les causes en sont multiples, notamment, la carence de main-d'œuvre ou de compétences « clés ». Le domaine pâtit d'une image datée ainsi que de la méconnaissance de ses métiers, parfois nouveaux, mais toujours impactants et transverses.

La Supply Chain ne manque pourtant pas de facteurs d'attractivité : les nouvelles technologies y sont omniprésentes, les fonctions se féminisent et la prise en compte des émissions de CO2 et de la consommation des ressources primaires y est fondamentale.

Sur un marché de l'emploi dynamique, mais pénurique, avec un nombre d'offres d'emploi disponibles supérieur à celui des candidats, **les métiers de la Supply Chain n'échappent ni aux tensions dans les recrutements ni aux nouvelles exigences des postulants sur les salaires.**

Pour cette étude France Supply Chain et Michael Page se sont associés afin d'interroger plus de 1 200 professionnels sur leur **package de rémunérations**. Au-delà du salaire fixe, nous avons souhaité voir plus précisément ce qui se pratique en matière de rémunération variable et avantages pour les fonctions cadres de la Supply Chain. Enfin, en cette période d'inflation, de tensions salariales et de pénurie de talents, le sujet des **augmentations** nous a paru pertinent. Les retours obtenus à notre enquête ont été enrichis de toutes les données et enseignements collectés dans le cadre de nos activités respectives.

Nous avons pensé cette étude comme **un référentiel détaillé des rémunérations proposées sur le marché pour vous accompagner dans vos recrutements ou votre recherche d'emploi**. Au-delà d'une photographie des fonctions supérieures en Supply Chain en France et en 2023, vous pourrez observer certaines tendances. Elles témoignent des mutations et de la reconnaissance de la fonction et, bien sûr du chemin qui reste à parcourir, par exemple sur la question des femmes dans ces métiers.

Nous sommes ravis de vous présenter cette étude exhaustive qui vous permettra de répondre aux nouveaux défis du recrutement dans la Supply Chain.

Bonne lecture !



YANN DE FERAUDY

Président de France Supply Chain

Panorama du marché de l'emploi dans la Supply Chain

39 857 offres d'emploi publiées en 2023*



Top 10 des profils cadres les plus recherchés par les entreprises

- 1 Supply Planner / Planner
- 2 Ingénieur Logistique / Supply Chain / Méthodes / Lean
- 3 Directeur / Responsable d'Exploitation Logistique
- 4 Supply Chain Manager
- 5 Directeur / Responsable Transport
- 6 Chef de Projet Supply Chain / Logistique / Transport
- 7 Responsable ADV / Customer Service
- 8 Responsable Ordonnancement / Planification
- 9 Manager Approvisionnements
- 10 Demand Planner

Top 3 des profils les plus en tension sur le marché

- 1 Responsable Exploitation Logistique / Transport Bac+5
- 2 Responsable ADV Service Clients Bac+5
- 3 Consultant Supply Chain



*Source : Page Insights / Jobfeed

Qui sont les cadres de la fonction ?

UNE PROFESSION QUI RESTE (ENCORE) MAJORITAIREMENT MASCULINE



69%
d'hommes

31%
de femmes

UNE PYRAMIDE DES ÂGES ÉQUILIBRÉE

16% ont plus de 50 ans

26% ont entre 41 et 50 ans

26% ont entre 31 et 40 ans

32% ont 30 ans ou moins

DES CADRES TRÈS DIPLÔMÉS AUX CURSUS VARIÉS ...

Doctorat - 2%

Niveau Master - 81%

Niveau Licence / Bachelor - 10%

Niveau Bac - 2%

Autre - 5%



Ils ont obtenu un diplôme

Supply Chain / Logistique / Transports 46%

École d'Ingénieurs 34%

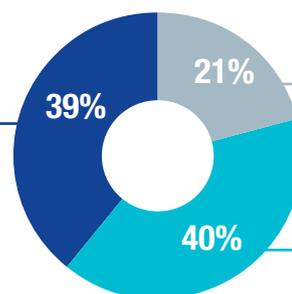
Formation Universitaire 22%

École de Commerce 22%

Autre 8%

... QUI OCCUPENT PRINCIPALEMENT DES POSTES À RESPONSABILITÉS MANAGÉRIALES

Collaborateur

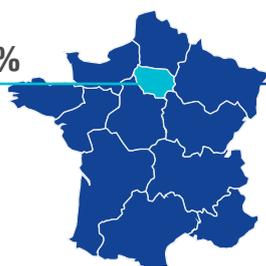


Directeur

Manager ou
Responsable d'équipe

OÙ TRAVAILLENT-ILS ?

Île de France - 53%

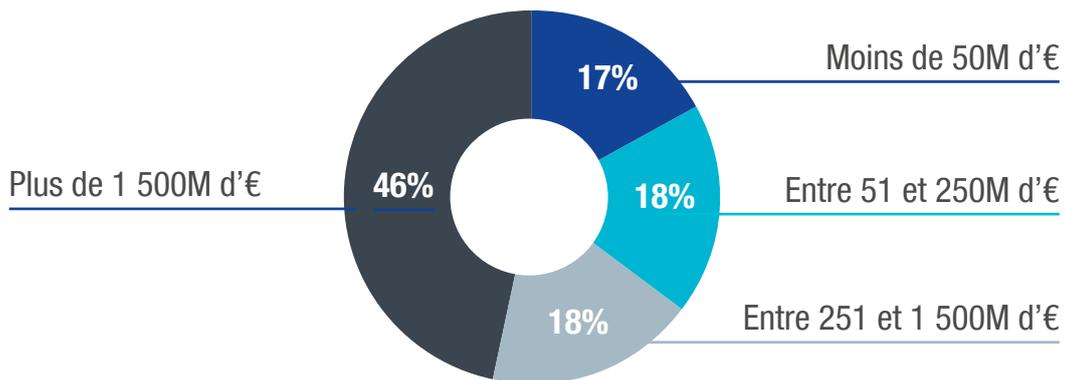


Province - 47%

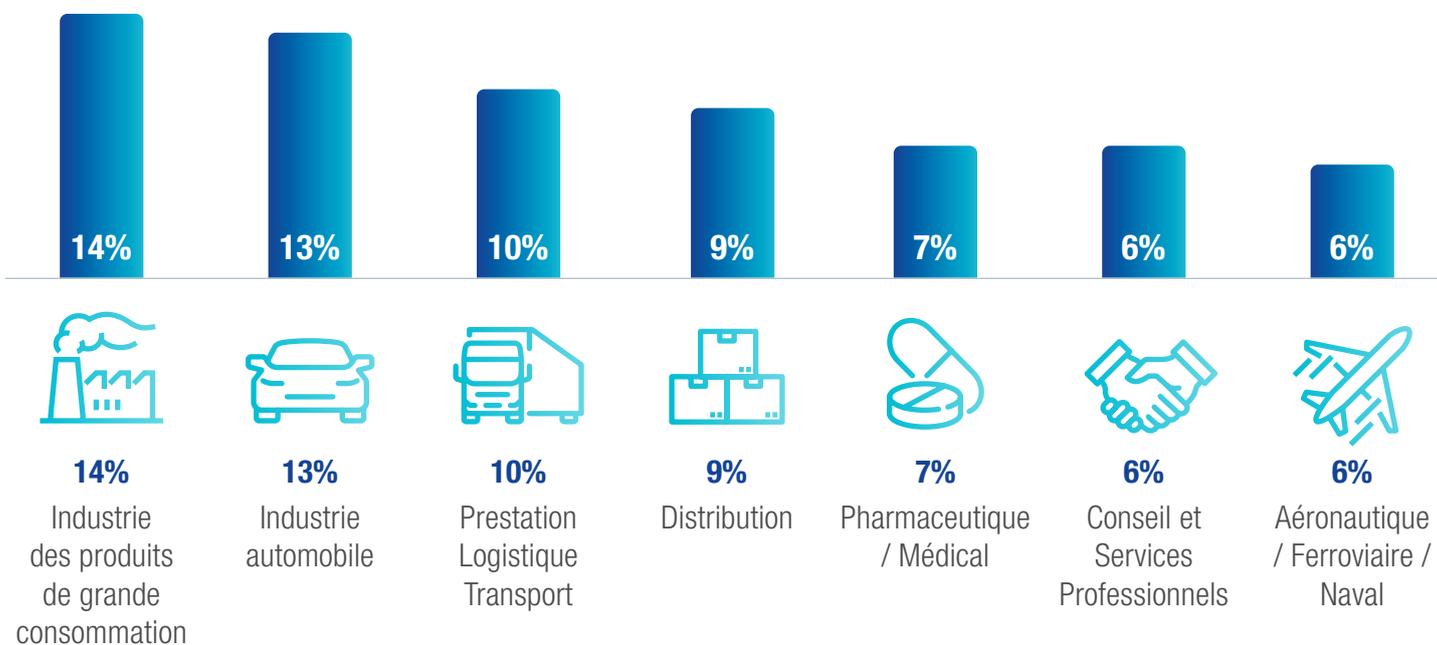
Nouvelle-Aquitaine - 8%

Rhône-Alpes Auvergne - 7%

TAILLE D'ENTREPRISE (CHIFFRE D'AFFAIRES)



PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ



PRÈS D'1 CADRE SUR 3 ÉVOQUE SON ENVIE DE MOBILITÉ





LE DÉCRYPTAGE DE L'EXPERT

Depuis la fin de la crise sanitaire, nous observons un **phénomène nouveau sur le marché du travail post-covid : la volatilité des salariés**. Alors qu'encore récemment, les candidats à l'emploi que nous rencontrions en entretien occupaient souvent le même poste depuis plusieurs années, il n'est pas rare aujourd'hui que nous accompagnions des professionnels en poste depuis seulement un ou deux ans.

Mus par l'envie de nouvelles missions, d'un meilleur équilibre de vie ou le souhait de faire un vrai gap salarial, ils sont dorénavant nombreux à changer de poste fréquemment. A titre d'exemple, dans notre dernière étude **Talent Trends** qui a récemment interrogé un peu plus de 7 500 candidats en France, **40% des personnes en CDI ayant commencé un nouvel emploi en 2022 nous confiaient être déjà en recherche active d'un nouveau poste**. Cette tendance inédite n'est pas propre aux métiers de la Supply, elle transcende les frontières, l'âge, le genre, la fonction ou le statut professionnel. C'est un véritable casse-tête pour les entreprises qui sont obligées de repenser leurs politiques RH si elles veulent rester attractives et éviter la fuite des talents.

A noter, si la majorité des actifs évoque vouloir prioriser leur équilibre de vie (58% des Français se déclarent prêts à refuser une promotion pour préserver leur bien-être), le salaire reste un élément décisif dans le choix d'un nouvel emploi.



Quelles politiques de rémunérations en Supply Chain ?

Pour cette partie, nous avons souhaité donner **un aperçu de la fonction Supply Chain dans son ensemble**. La lecture des données suivantes (salaire, variable, augmentation) est à mettre en relief en fonction de l'expertise métier, du poste occupé, du parcours et du niveau d'expérience du candidat mais aussi du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise, ainsi que dans une moindre mesure, de sa localisation géographique. Un niveau de détail que nous vous proposons de retrouver plus tard dans la partie « focus métier » de notre étude de rémunérations.

Top 3 des métiers avec les meilleurs salaires d'entrée



1 Consultant Supply Chain	43 600€
2 Demand Planner	42 300€
3 Chef de Projets	42 100€

Ces profils de formation Bac+5/6 sont particulièrement recherchés pour leurs compétences analytiques, voire de modélisation et pour la capacité d'évolution qu'ils représentent. Outre le potentiel général de ces candidats, ces niveaux de salaires s'expliquent par une demande forte de l'ensemble des secteurs d'activités. La « guerre des talents » est particulièrement exacerbée entre les acteurs du conseil.



RÉMUNÉRATION VARIABLE

Complément de la rémunération fixe, la rémunération variable, aussi appelée prime ou bonus, consiste en **un pourcentage du salaire annuel brut** (hors intéressement et participation). C'est un levier stratégique pour les entreprises qui souhaitent soutenir la réalisation d'objectifs (collectifs ou individuels), valoriser la performance de ses collaborateurs mais aussi retenir ou attirer les talents.



75%

ont déclaré être éligible
à une part variable



71%

ont réellement touché
une part variable en 2022



9,9%

% moyen du salaire annuel brut
effectivement reçu

Top 3 des secteurs offrant les variables les + importants



- 1 Distribution
- 2 Automobile
- 3 Prestation Logistique Transport

AUGMENTATION ANNUELLE

Alors que l'économie est marquée par un niveau d'inflation record depuis de nombreux mois (+5,2% pour 2022 selon l'INSEE) et par une certaine baisse du pouvoir d'achat des ménages, nous avons souhaité en savoir plus sur les augmentations pratiquées au titre de l'année dernière en Supply.



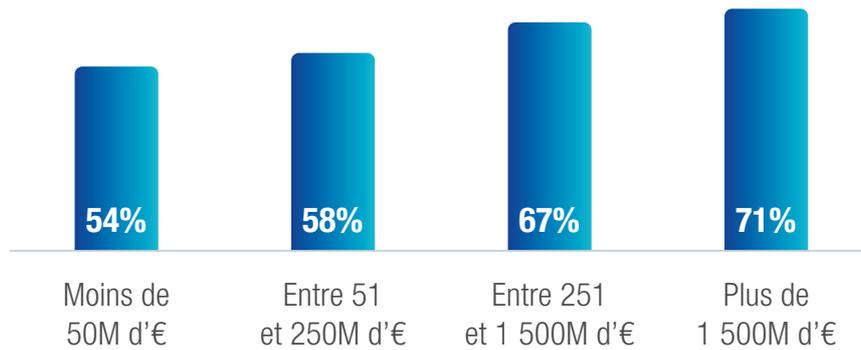
63%

des cadres de la Supply Chain ont reçu
une augmentation au titre de l'année dernière

% MOYEN
D'AUGMENTATION REÇU

9%
à changement de poste

4,4%
à poste constant



LE DÉCRYPTAGE DE L'EXPERT

Lors de notre étude, **63% des professionnels interrogés nous ont confié avoir reçu une augmentation au titre de l'année 2022**. Si à première vue, ce chiffre peut paraître relativement faible au regard du contexte inflationniste, il est, en réalité, supérieur à l'ensemble de la population cadre puisque selon une récente étude de **l'APEC**, 57% des cadres ont été augmentés au titre de 2022 contre 46% pour l'année 2021.

Cependant, **si 66% des professionnels hommes de la Supply ont été augmentés, ce n'est le cas que de 58% des femmes de la fonction**. Une disparité que nous observons malheureusement assez régulièrement et qui ne tend pas à réduire les écarts salariaux persistants entre les hommes et les femmes (4,3% à poste et temps de travail équivalent dans le secteur privé selon les derniers chiffres de **l'INSEE** / 7% chez les cadres selon **l'APEC**). Afin de combler cette différence de traitement, nous ne pouvons qu'inciter les entreprises à mettre en place ou à renforcer les mesures pour réduire les écarts de salaire. En parallèle, en tant que cabinet de recrutement particulièrement investi dans les questions d'égalité des chances, nous encourageons réellement les professionnelles à se renseigner sur les fourchettes salariales pratiquées et à « oser davantage » au moment de négocier leur rémunération. En effet, lors d'un précédent sondage, plus de la moitié des femmes que nous avons interrogées (58%) nous confiaient être stressées par la négociation salariale contre à peine un tiers des hommes (35%), un manque de confiance qui se révèle être un véritable frein lors des échanges avec leur employeur.

En revanche, point positif, nous ne constatons **pas de différence significative au niveau du pourcentage moyen d'augmentation reçu**. Il se situait pour tous autour de **4,4% sur un même poste et 9% pour un changement de poste**. A noter également que pour plus de la moitié des répondants (55%), leur entreprise a procédé à une réévaluation générale des salaires, le plus souvent autour de 3%.

Enfin, si sans surprise, les entreprises avec un chiffre d'affaires plus important sont celles qui ont proposé une augmentation de salaire au plus grand nombre de collaborateurs (71% des salariés dans les entreprises de plus de 1 500M d'€ de chiffre d'affaires vs 54% dans celles de moins de 50M d'€) ; nous notons que ce sont ces dernières qui ont attribué les plus forts pourcentages d'augmentation (45% des personnes augmentées ont reçu une augmentation supérieure à 6% de leur salaire annuel brut vs 32% dans les sociétés les plus importantes). **A noter, à l'exception des postes de Direction, nous ne constatons pas de réels écarts de salaires entre les PME et les grands Groupes.**

Top 3 des expertises avec les % d'augmentation les + importants

MÉTIERS



- 1 Cabinet de Conseil Supply Chain / Logistique
- 2 Pilotage de prestataires Transport / Logistique
- 3 Gestion Industrielle Ordonnancement / Planification

SECTEURS



- 1 Conseil et Services Professionnels
- 2 Technology (IT)
- 3 E-commerce



LE DÉCRYPTAGE DE L'EXPERT

Les 3 métiers et secteurs où nous retrouvons les augmentations de salaire les plus importantes sont d'abord le reflet d'une pénurie de candidats particulièrement importante.

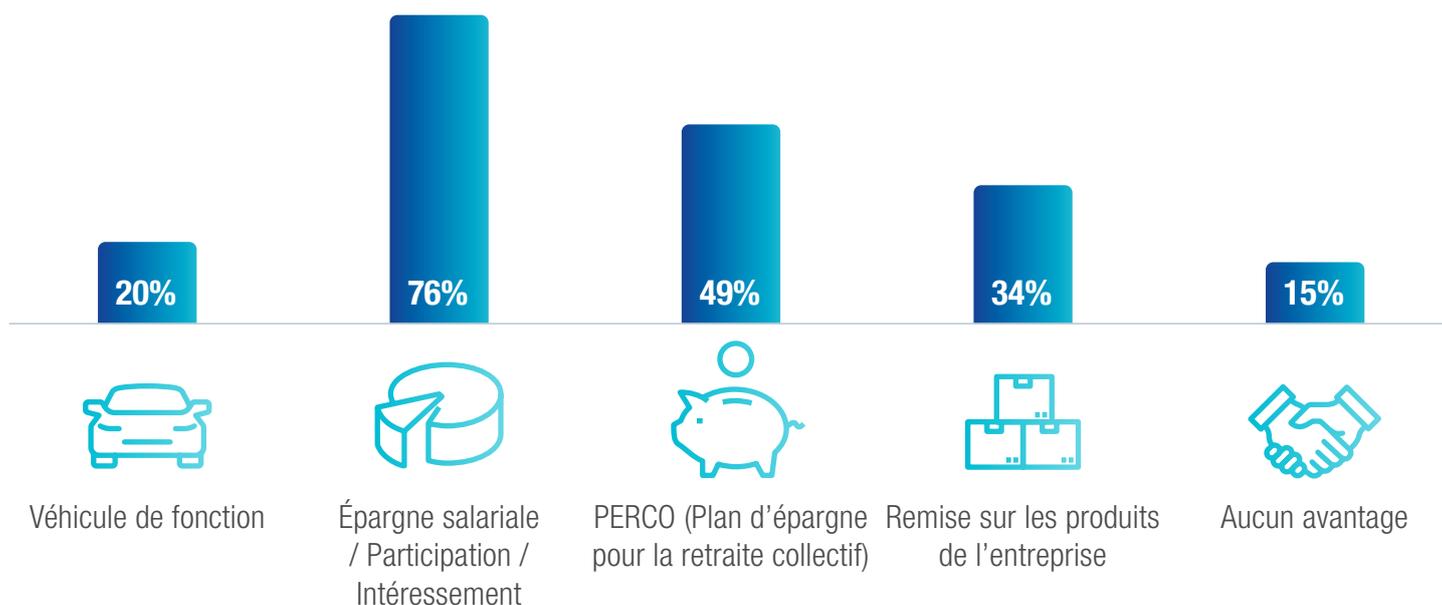
En tête, les activités de conseil qui, malgré des salaires déjà élevés, peinent à conserver leurs talents face aux sollicitations des autres secteurs. **La rémunération reste aussi un argument de poids pour compenser un rythme de travail particulièrement soutenu (intensité, horaires, déplacements...).** Pour le pilotage des prestataires, les augmentations proposées témoignent de l'importance des contrats dans le schéma logistique / transport des entreprises et la recherche croissante de sécurisation de prestataires ainsi que de gains de productivité. Ces postes sont souvent confiés à des profils dits « à potentiel ». Enfin, les postes en gestion industrielle occupent une place de plus en plus stratégique et ils répondent à de forts enjeux à la fois, financiers et de sécurisation des flux.

Côté secteurs, le cas de la tech illustre le besoin croissant de digitalisation et la nécessité de mettre en place une Supply Chain 4.0. Les experts capables d'accompagner cette transformation sont encore rares sur le marché et donc très sollicités. Pour les acteurs de l'e-commerce, en pleine expansion depuis la fin du covid, il est crucial de suivre le mouvement et de rester à la pointe de la technologie, ils doivent aussi attirer les talents en y mettant le prix. Ces politiques de rémunérations sont symptomatiques d'une volonté de retenir des experts rares et très convoités.

AVANTAGES

Derniers composants d'un package de rémunération, les candidats nous interrogent souvent sur les autres avantages pécuniers et en nature proposés par les entreprises. Ils sont assez fréquents pour les fonctions Supply puisque seuls 15% des professionnels intéressés nous ont confié n'en avoir aucun. A l'inverse plus des trois-quarts d'entre eux déclarent recevoir une gratification financière sous forme d'épargne salariale, de participation ou d'intéressement. Attention cependant, ceux-ci sont directement liés à la taille de l'entreprise.

PART DES CADRES SUPPLY CHAIN QUI BÉNÉFICIENT DES AVANTAGES SUIVANTS

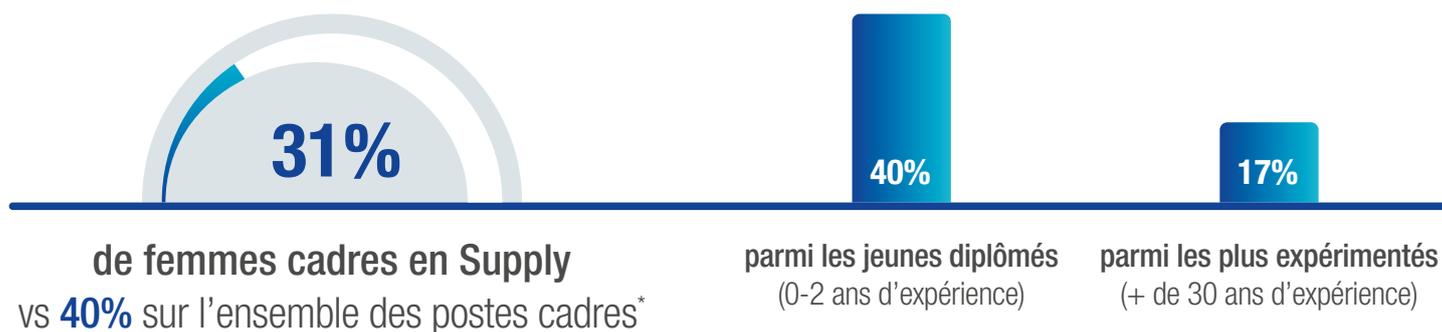


Féminisation des métiers de la Supply Chain : où en sommes-nous ?

La Supply Chain est confrontée à de nombreux défis : digitalisation des pratiques, omnicanalité, décarbonation et enjeux environnementaux pour n'en citer que quelques-uns. En tant qu'observateurs privilégiés du secteur, **nous identifions un autre défi de taille en la nécessité d'accélérer la féminisation de la profession**. Nous sommes en effet convaincus que l'arrivée de plus de femmes sur les métiers de la Supply sera non seulement une source de diversité mais également une vraie réponse à la pénurie de talents aujourd'hui rencontrée sur de nombreux postes.

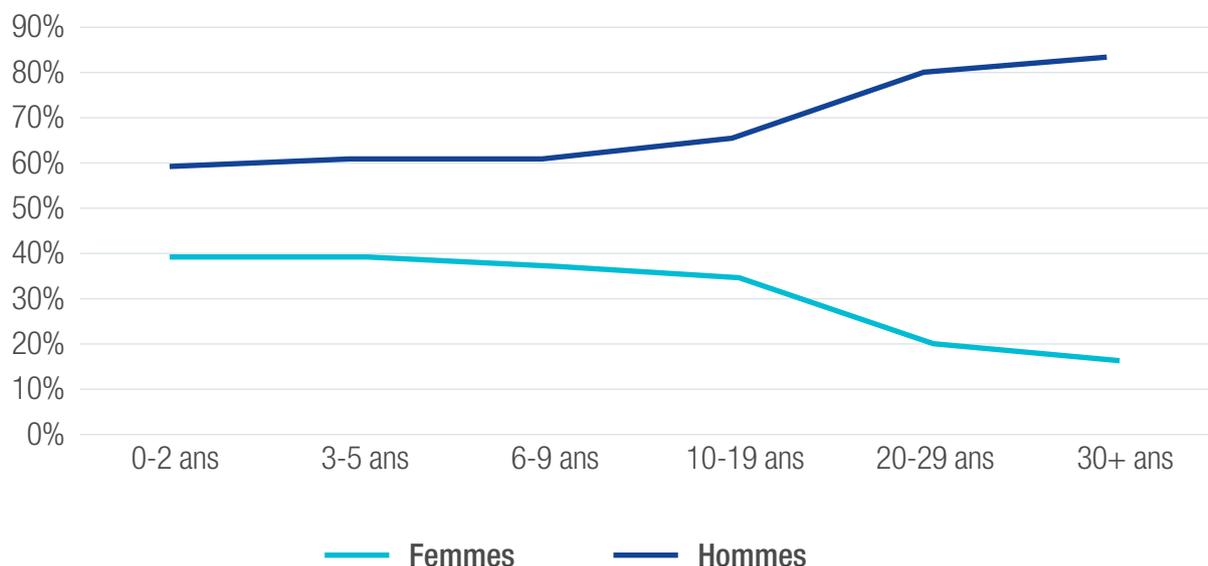
Lors de notre enquête adressée aux professionnels de la Supply Chain, la proportion de femmes à avoir répondu est de 31,3%. Près d'un cadre sur trois en Supply Chain serait donc aujourd'hui une femme. Une donnée très fidèle à la proportion de candidatures féminines que nous recevons sur les offres d'emploi que nous publions.

UNE PROPORTION DE FEMMES EN PROGRESSION ...



*Source : [Apec](#)

PART DES HOMMES ET DES FEMMES EN SUPPLY SELON LES ANNÉES D'EXPÉRIENCE



... MALGRÉ DES DIFFÉRENCES NOTABLES D'UN MÉTIER À UN AUTRE

Ainsi, si les femmes cadres sont très peu nombreuses parmi les professionnels les plus expérimentés (17% parmi les + de 30 ans d'expérience) de la Supply, il est intéressant de noter qu'elles sont déjà de plus en plus présentes parmi les plus jeunes générations (40% sur la fourchette 0-2 ans). **Une féminisation de la profession qui serait donc en marche même si elle n'est pas linéaire d'un métier à l'autre.** Ainsi, l'on retrouve aujourd'hui davantage de femmes sur des métiers de pilotage tels que l'ADV / Service clients (62%), l'Import/Export (52%) et les Approvisionnements (48%) que sur les métiers de l'exploitation logistique et le transport (18%), souvent considérés comme plus rudes et plus opérationnels. Sur les métiers d'encadrement et notamment les fonctions de Supply Chain Management, la part des femmes reste largement inférieure (22%) à celle des hommes (78%).

9%
occupent des
fonctions de direction



51%
n'ont aucune
responsabilité managériale

SALAIRE MOYEN EN FONCTION DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE



Nous vous présentons ici **une photographie des écarts de salaires observés entre hommes et femmes dans les métiers de la Supply Chain. Cette disparité est visible dès le premier emploi (écart de 1,5 K€) et s'amplifie avec les années d'expérience.**

Cet écart de début de parcours posant question, nous avons notamment pu faire les observations suivantes :

- Il semble que les femmes se dirigent moins vers les métiers les plus rémunérateurs : alors qu'elles sont 40% dans la tranche 0-2 ans d'expérience, elles ne sont que 17% sur les métiers du Conseil et 27% sur les Projets.
- En revanche elles sont plus représentées sur les métiers des Appros (+de 50% en l'occurrence) qui sont moins rémunérateurs.

Ces courbes mettent en lumière la différence de traitement et donc de positionnement entre hommes et femmes dans le monde du travail. En effet, si les postes et responsabilités ne sont pas les mêmes, c'est en partie parce que les femmes n'ont pas accès aux mêmes promotions que leurs homologues masculins.

Le constat est d'ailleurs criant pour les postes de direction où les femmes ne représentent que 9%.

Notre experte nous aide à y voir plus clair et à trouver des réponses à ce sujet.



LE DÉCRYPTAGE DE L'EXPERT

Il y a à peu près le même nombre de femmes que d'hommes sur terre.

Pourtant, la proportion de femmes occupant des postes au sein de la Supply Chain reste inférieure à la moyenne nationale des cadres.

Cette disparité devient encore plus marquée lorsque l'on examine les postes à responsabilité.

Le constat est donc clair, les femmes sont sous-représentées dans la Supply Chain alors que ce métier sous tension peine à recruter. C'est **pourquoi il est important de travailler activement à accroître l'attrait de ce secteur auprès des femmes, afin de répondre aux besoins en recrutement à tous les niveaux et stades de carrière.**

En début de carrière et malgré les grilles salariales que certaines grandes entreprises mentionnent appliquer, les femmes gagnent en moyenne 3% de moins que leurs homologues masculins.

Cet écart de rémunération, qui persiste même lorsque l'expérience et les diplômes sont équivalents, ne peut pas être expliqué par des différences de compétences. En approfondissant cette étude, on constate que **les femmes occupent davantage de postes moins bien rémunérés et évoluent dans des secteurs d'activité plus généralistes, où l'expertise technique est moins valorisée.**

Même avec davantage d'expérience, les femmes ne parviennent pas à combler cet écart salarial. Et le manque de représentativité des femmes dans les tranches d'âge plus avancées ne fait qu'aggraver la situation.

Alors si les entreprises veulent pourvoir leurs postes, il va falloir travailler sur plusieurs axes :

1. La rémunération est bien sûr un aspect essentiel, mais il est tout aussi important de **mettre en place des aménagements permettant aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle en milieu de carrière.** Cela peut passer par des horaires flexibles, du télétravail lorsque cela est possible, et l'adaptation des conditions de travail pour répondre à leurs besoins. Les innovations et la digitalisation de la Supply Chain constituent également des pistes afin d'attirer ou de retenir davantage de femmes.

2. Toutefois, l'élément clé réside dans **le soutien au développement des carrières des femmes.** Cela peut se traduire par des **formations spécifiques ou un coaching destiné aux femmes**, ainsi que par leur **inclusion dans des projets transversaux** qui leur permettront de mieux comprendre les différents aspects de l'entreprise et d'accroître leur visibilité.

3. Ce soutien peut également prendre la **forme de réseaux internes d'entreprise dédiés aux femmes**, une approche adoptée par de nombreuses grandes entreprises, ou de réseaux communautaires tels que celui mis en place par France Supply Chain en début 2023.

La communauté des femmes en Supply Chain de France Supply Chain propose des témoignages inspirants de femmes via des webinaires ouverts à tous, ainsi que des échanges réguliers au sein de la communauté, où chacune peut partager ses défis souvent communs à d'autres.

4. Enfin, pour changer l'image du métier auprès des jeunes générations et rendre la Supply Chain plus attractive pour les femmes, **il est essentiel de mettre en avant des modèles féminins dans ce domaine.** Cela contribuera à sensibiliser les jeunes femmes aux opportunités qui existent dans la Supply Chain et à répondre aux besoins croissants en recrutement de ce secteur, dont les entreprises ne peuvent se passer.

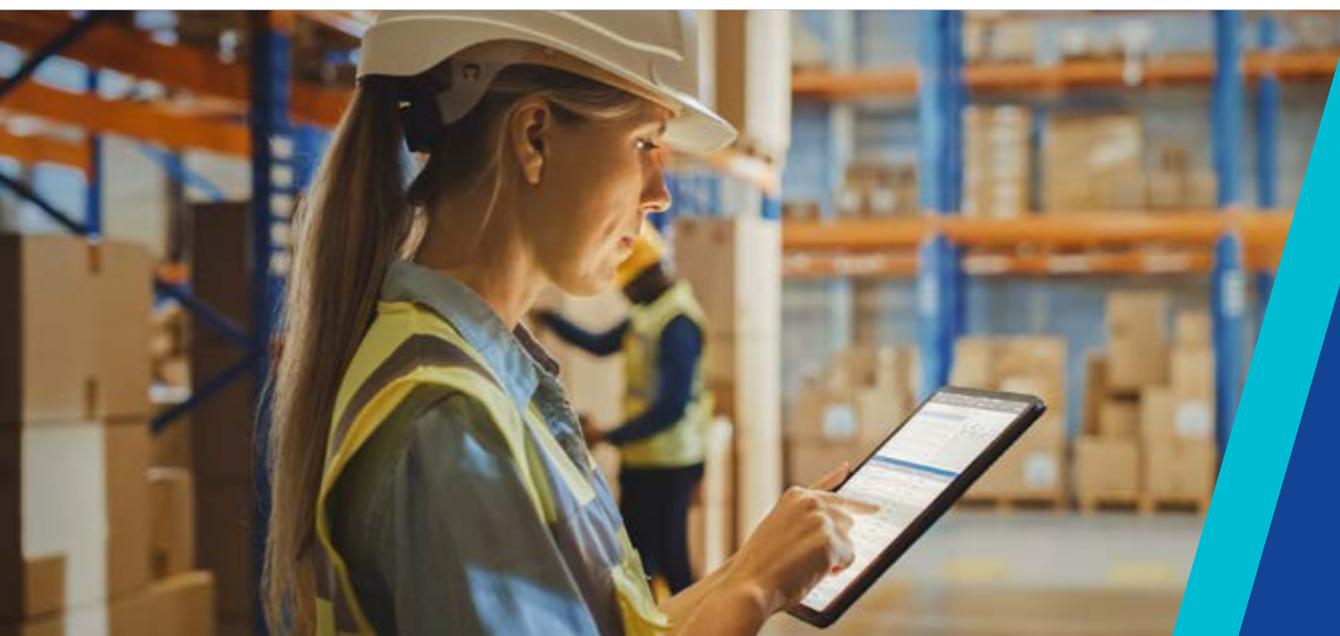
Pour en savoir plus sur le sujet :

- [Témoignages de femmes inspirantes : épisode 1 et épisode 2](#)
- [Paroles de femmes en Supply Chain](#)
- [Femmes et Logistique/Supply Chain, quels enjeux d'attractivité et de santé-sécurité ? | Retour sur la Table Ronde](#)



Marie Laure Furgala
Directrice de l'ISLI – MS/MSc en Global Supply Chain KEDGE BS
Membre du COMEX de France Supply Chain en charge de la communauté des femmes.

Focus métiers



S&OP / Demand Planning

Marché de l'emploi & recrutements : ce qu'il faut retenir

Ces postes sont parfois décrits comme étant « au cœur du réacteur » de la Supply Chain, en raison de leur impact financier, service client et leur dimension stratégique. Leur position dans les sièges accroît leur visibilité et reconnaissance.

C'est d'ailleurs bien souvent une **porte d'entrée pour de nombreux jeunes diplômés**, près d'un cadre sur deux occupant un poste S&OP a moins de 30 ans. Ils offrent d'ailleurs parmi les meilleurs salaires d'entrée en Supply Chain (42.9K€ pour les 0-2 ans d'expérience).

Notons également que ce sont les postes Supply Chain où l'écart de salaire homme/femme est le plus réduit.

Grâce à la diversité des compétences développées et leur exposition auprès des directions commerciales et financières, **ils permettent en général une évolution rapide sur des postes de Supply Chain Manager** (catégorie de produits et/ou un pays) **ou sur d'autres métiers** (finance, marketing, transformation digitale). Les profils les plus expérimentés en S&OP et Demand Planning sont eux particulièrement sollicités dans le cadre de missions de management de transition pour participer au déploiement de process ou d'outils, à la formation des équipes ou pour diffuser une culture de la prévision.

Côté marché de l'emploi, **le volume de postes S&OP et Demand Planning est en progression** en lien avec le déploiement d'outils de prévisions et de planification, d'outils collaboratifs et de data management. Nous notons aussi l'apparition de postes dédiés à la définition et au déploiement de processus S&OP tel que le Business Process Owner, fonction que l'on retrouve également au sein de cabinets de Conseil.



Offres d'emploi
publiées en France
en 2023*

220
Manager S&OP
Demand Manager

1004
Demand Planner

Top 3 des secteurs d'activité les plus rémunérateurs

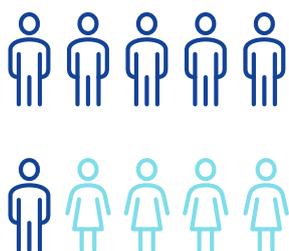
- 1 Industries des FMCG
- 2 Industrie Pharmaceutique
- 3 Industrie Automobile

Les soft skills qui font la différence

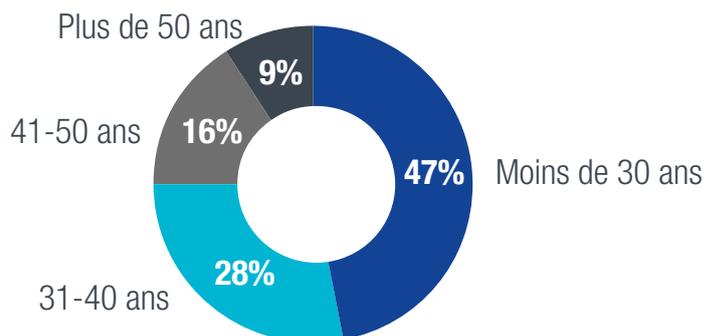
- > Organisation / Rigueur
- > Esprit analytique & critique
- > Synthèse et consensus
- > Résolution de problèmes

*1er janvier / fin septembre

Qui sont les cadres de la fonction ?



59%
sont des hommes



Cursus suivi



91%
possèdent un master

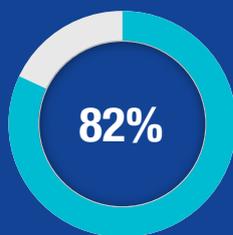
Ils ont obtenu un diplôme

- 46%** Supply Chain / Logistique / Transports
- 36%** École d'Ingénieurs
- 27%** Diplôme universitaire
- 24%** École de Commerce

Rémunération

Salaires annuel brut moyen

57 500€



touchent une part variable

Part variable moyenne reçue en 2022 : **10%**



Salaires annuel brut médian

51 000€

ont reçu une augmentation au titre de 2022



Avantages

Part des collaborateurs en bénéficiant



7%

Véhicule de fonction



88%

Épargne salariale / Participation / Intéressement



54%

PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)



46%

Remise sur les produits de l'entreprise



3%

Aucun avantage

Grilles de rémunérations

Les rémunérations sont exprimées en milliers d'euros et correspondent au salaire brut annuel fixe. Afin de vous aider à évaluer le niveau de salaire au plus juste, nos grilles sont conçues par années d'expérience et indiquent les fourchettes salariales (salaire minimum / salaire moyen / salaire maximum) observées sur chaque métier.

La part variable touchée est signifiée par une fourchette à mettre en relief avec le salaire annuel brut hors intéressement et participation.

La lecture des données présentées ci-dessous doit se faire en lien avec la taille et le secteur d'activité de votre entreprise mais aussi le parcours professionnel.

Head of / Directeur S&OP

Années d'expérience	10-15	16-20	21-25	26-30+
Salaire mini	85 000	90 000	95 000	95 000
Salaire moyen	95 900	105 100	115 200	119 000
Salaire maxi	105 000	120 000	150 000	150 000
Part variable	10-20%	15-20%	5-35%	20-35%

Demand Manager / Responsable S&OP

Années d'expérience	3-5	6-10	10-14	15-24
Salaire mini	45 000	50 000	54 000	60 000
Salaire moyen	50 300	58 200	63 800	70 400
Salaire maxi	57 000	76 000	80 000	82 000
Part variable	5-15%	6-18%	6-20%	7-20%

Demand Planner - Prévisionniste - Pilote Supply Chain

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24
Salaire mini	36 000	37 000	38 000	38 000	55 000
Salaire moyen	42 900	43 900	49 400	51 400	61 000
Salaire maxi	47 000	55 000	60 000	65 000	73 000
Part variable	0-19%	0-15%	0-19%	0-15%	0-20%



Approvisionnement / Supply Planning

Marché de l'emploi & recrutements : ce qu'il faut retenir

Maillons essentiels de la Supply Chain pour assurer le lien entre une entreprise, ses fournisseurs et ses acheteurs, les métiers de l'Approvisionnement et du Supply Planning sont en plein essor. Si cela fait déjà une dizaine d'années que nous constatons la **hausse croissante des offres d'emploi sur ces métiers**, le phénomène s'est encore accentué post-covid jusqu'à créer une **pénurie de candidats sur certains profils cadres et non-cadres**. En effet, ce passage d'une situation où il faut approvisionner "alors que rien ne marche" à une croissance forte, avec ses pénuries associées dont les capacités de transport, a mis en avant les **grands enjeux de ces métiers : sécurisation des approvisionnements, développement des relations avec des fournisseurs et gestion des pénuries**.

A l'instar de la fonction S&OP et du Demand Planning, les métiers de l'Approvisionnement et du Supply Planning recrutent principalement des jeunes diplômés de formation Bac+5 avec entre 0 et 5 ans d'expérience professionnelle. Ainsi, près d'un cadre sur deux (45%) a aujourd'hui moins de 30 ans et 62% d'entre eux occupent leur poste actuel depuis moins de deux ans.

Le fort niveau de tension actuel sur les recrutements s'explique en partie par le déficit d'image de ce métier parfois considéré comme uniquement du "suivi d'activité" avec une faible dimension analytique mais aussi par l'insistance de nombreuses entreprises à exiger des formations Bac+5 là où sur certains postes plus opérationnels des Bac+2/3 pourraient parfaitement convenir.

Preuve de l'enrichissement de ces métiers, nous notons le développement, dans certaines organisations, du poste de Supplier Performance Manager (poste hybride entre les Achats et la Supply Chain, avec une forte orientation approvisionnements).



Offres d'emploi
publiées en France
en 2023*

3 779
Supply Planner
Approvisionneur

989
Directeur / Responsable
Approvisionnements

Top 3 des secteurs d'activité les plus rémunérateurs

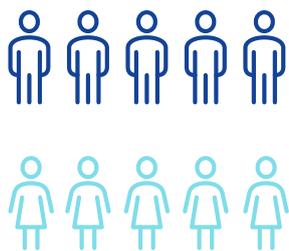
- 1 Cosmétique / Luxe
- 2 Distribution Spécialisée
- 3 Agroalimentaire

Les soft skills qui font la différence

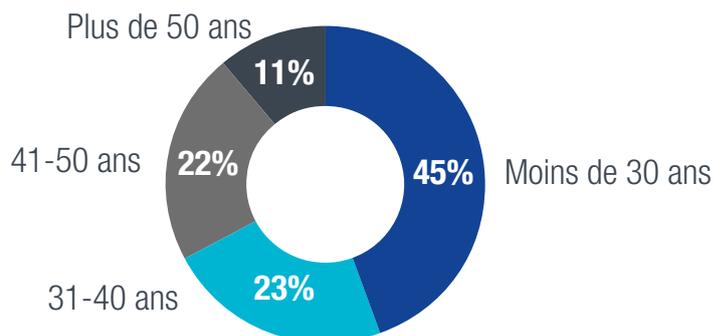
- > Organisation / Anticipation
- > Ténacité / Réactivité
- > Qualités relationnelles internes / externes / Adaptabilité

*1er janvier / fin septembre

Qui sont les cadres de la fonction ?



53%
sont des hommes



Cursus suivi



78%
possèdent un master

Ils ont obtenu un diplôme

- 58%** Supply Chain / Logistique / Transports
- 27%** École de Commerce
- 26%** Diplôme universitaire
- 24%** École d'Ingénieurs

Rémunération

Salaire annuel brut moyen

51 700€



touchent une part variable

Salaire annuel brut médian

45 000€



ont reçu une augmentation au titre de 2022



Part variable moyenne reçue en 2022 : **10%**

Avantages

Part des collaborateurs en bénéficiant



7%

Véhicule de fonction



75%

Épargne salariale / Participation / Intéressement



46%

PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)



41%

Remise sur les produits de l'entreprise



16%

Aucun avantage

Grilles de rémunérations

Les rémunérations sont exprimées en milliers d'euros et correspondent au salaire brut annuel fixe. Afin de vous aider à évaluer le niveau de salaire au plus juste, nos grilles sont conçues par années d'expérience et indiquent les fourchettes salariales (salaire minimum / salaire moyen / salaire maximum) observées sur chaque métier.

La part variable touchée est signifiée par une fourchette à mettre en relief avec le salaire annuel brut hors intéressement et participation.

La lecture des données présentées ci-dessous doit se faire en lien avec la taille et le secteur d'activité de votre entreprise mais aussi le parcours professionnel.

Directeur Approvisionnements - Supply Planning

Années d'expérience	10-15	16-20	21-25	26-30	30+
Salaire mini	63 000	70 000	72 000	75 000	75 000
Salaire moyen	71 000	78 500	87 700	91 000	93 600
Salaire maxi	77 000	90 000	105 000	110 000	134 000
Part variable	1-20%	5-20%	5-30%	5-25%	5-25%

Responsable Approvisionnements - Supply Planning / Procurement Manager

Années d'expérience	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	37 000	43 000	40 000	43 000	45 000
Salaire moyen	44 800	53 000	56 100	68 100	80 400
Salaire maxi	57 000	60 000	79 000	89 000	102 000
Part variable	0-20%	0-20%	0-28%	0-15%	0-20%

Approvisionneur / Supply Planner / Pilote de Flux / Planificateur

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	36 000	36 000	41 000	40 000	38 000	43 000
Salaire moyen	39 300	43 800	45 600	45 800	47 900	49 400
Salaire maxi	42 000	53 000	52 000	52 000	61 000	62 000
Part variable	0-15%	0-15%	0-15%	0-15%	0-20%	0-15%



Exploitation Logistique / Entreposage / Direction de Site

Marché de l'emploi & recrutements : ce qu'il faut retenir

À la fois passionnants et exigeants, les métiers de l'exploitation logistique et de l'entreposage sont **ceux sur lesquels la demande, en volume, est l'une des plus importantes avec plus de 3 100 offres publiées depuis début 2023**. Ces besoins en recrutement sont liés au développement du e-commerce, aux nombreux projets d'automatisation/digitalisation en cours mais également par un fort taux de turnover sur des postes souvent jugés "contraignants".

Ils sont aussi ceux dont le niveau de compétences a le plus augmenté afin de répondre aux attentes en termes de gestion de projets, recherches d'optimisation et bien sûr le management d'équipes, plus exigeantes.

Même si ces métiers restent encore très masculins avec près de 80% des postes occupés par des hommes, la part des femmes de moins de 30 ans est de 42%.

Autre bonne nouvelle en termes de salaires : ils peuvent être élevés dès le premier poste chez certains acteurs du e-commerce (>50K€ fixe). Nous notons cependant que **ce sont des fonctions pour lesquelles les écarts de rémunération sont les plus importants d'une entreprise à une autre**.

Le niveau d'attente de la part des entreprises pour les profils cadres sur les métiers de l'exploitation logistique est d'autant plus fort qu'ils deviennent de plus en plus une étape obligée dans un parcours Supply Chain.

En revanche, **malgré la palette riche et diverse des missions qu'ils proposent, ces postes peinent à attirer les candidats**, véhiculant encore une image de métier difficile, très opérationnel et "masculin".

Parmi les professionnels que nous rencontrons, nombreux sont ceux qui évoquent d'ailleurs à la fois leur passion pour ces postes formateurs mais également les difficultés rencontrées au niveau des conditions de travail (contraintes horaires, relations sociales, moyens limités, pression des clients internes / externes). Près de 37% des cadres interrogés dans notre enquête évoquent d'ailleurs leur intention de changer de poste.

Néanmoins, la tendance semble aller dans le bon sens : nous rencontrons un nombre croissant de candidats, issus notamment d'écoles d'Ingénieurs, intéressés par ces postes exigeants et passionnants, y compris dans le secteur de la distribution.



Offres d'emploi
publiées en France
en 2023*

3 132 postes

Top 3 des secteurs d'activité les plus rémunérateurs

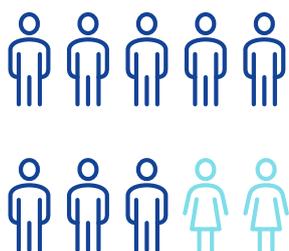
- 1 E-commerce
- 2 Prestation Logistique
- 3 Distribution

Les soft skills qui font la différence

- > Capacité à fédérer
- > Orientation résultats / client
- > Prise de hauteur / pragmatisme

*1er janvier / fin septembre

Qui sont les cadres de la fonction ?



79%
sont des hommes

Plus de 50 ans

25%

26%

Moins de 30 ans

41-50 ans

30%

20%

31-40 ans

Cursus suivi



48%
possèdent un master

Ils ont obtenu un diplôme

58% Supply Chain / Logistique / Transports

26% École d'Ingénieurs

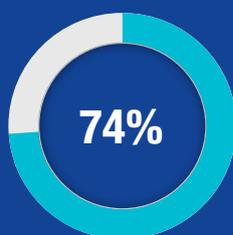
20% Diplôme universitaire

11% École de Commerce

Rémunération

Salaires annuel brut moyen

61 900€



touchent une part variable



Salaires annuel brut médian

56 000€



ont reçu une augmentation au titre de 2022

Part variable moyenne reçue en 2022 : **11%**

Avantages

Part des collaborateurs en bénéficiant



36%

Véhicule de fonction



72%

Épargne salariale / Participation / Intéressement



41%

PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)



34%

Remise sur les produits de l'entreprise



19%

Aucun avantage

Grilles de rémunérations

Les rémunérations sont exprimées en milliers d'euros et correspondent au salaire brut annuel fixe. Afin de vous aider à évaluer le niveau de salaire au plus juste, nos grilles sont conçues par années d'expérience et indiquent les fourchettes salariales (salaire minimum / salaire moyen / salaire maximum) observées sur chaque métier.

La part variable touchée est signifiée par une fourchette à mettre en relief avec le salaire annuel brut hors intéressement et participation.

La lecture des données présentées ci-dessous doit se faire en lien avec la taille et le secteur d'activité de votre entreprise mais aussi le parcours professionnel.

Directeur de Site Logistique - Entrepôt - Exploitation

Années d'expérience	6-10	10-14	15-24	25-30	30+
Salaire mini	50 000	55 000	68 000	62 000	72 000
Salaire moyen	62 000	79 000	85 200	90 600	93 000
Salaire maxi	78 000	126 000	122 000	120 000	180 000
Part variable	5-16%	10-30%	10-30%	10-30%	10-30%

Responsable Exploitation / Responsable Logistique (in Situ)

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	37 500	39 000	40 000	44 000	45 000	45 000
Salaire moyen	42 200	42 800	46 900	51 300	57 800	53 700
Salaire maxi	55 000	61 000	62 000	75 000	86 000	90 000
Part variable	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%	0-20%



Distribution / Logistique Transport / Operations

Marché de l'emploi & recrutements : ce qu'il faut retenir

Les besoins en transport et plus largement sur les opérations logistiques (incluant l'ensemble des activités d'entreposage, de stockage et de transport) ont fortement augmenté ces dernières années si bien que **les tensions de recrutement sur ces métiers sont aujourd'hui réelles**.

A l'origine de cette hausse de la demande, on retrouve de multiples facteurs tels que la raréfaction des capacités de transport liées aux épisodes de crise sanitaire puis de forte croissance mondiale ; la nécessité d'optimisation des plans à des fins d'économie (coûts de transport & logistique, optimisation douanière) ; la réduction d'empreinte CO2 et la décarbonation des modes de transport ; la recherche d'un pilotage de prestataires logistiques & transports plus fin et, plus largement la volonté de sécuriser des chaînes d'approvisionnements.

Notons que **les difficultés de recrutement sont moindres pour les entreprises qui ne s'obligent pas à recruter des Bac+5**. Il existe en effet beaucoup de profils compétents et engagés avec des formations Bac+2, voire autodidactes.

Au sein de la profession, l'attractivité est contrastée : les postes en Transport International / Logistique Import-Export se révèlent plutôt attractifs, exception faite pour les métiers de Déclarants / Responsable Douanes. Il est en revanche beaucoup plus compliqué d'attirer des candidats sur des postes en Transport "National / Route" sauf s'agissant de sujets de logistique urbaine.

Nous notons également que pour faire face à la pénurie de profils disponibles, **les salaires ont particulièrement évolué depuis 3 ans**, les entreprises acceptant peu à peu de faire bouger les lignes salariales. Sur les recherches que nous menons, **nous observons d'ailleurs fréquemment un ajustement du salaire jusqu'à +20% entre le début de la chasse et le salaire proposé au candidat**.



Offres d'emploi
publiées en France
en 2023*

4 150 postes

Top 3 des secteurs d'activité les plus rémunérateurs

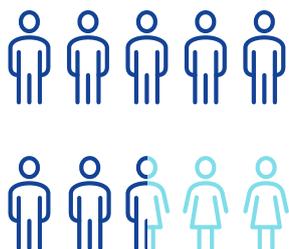
- 1 Distribution spécialisée
- 2 Prestation
- 3 Industriels FMCG

Les soft skills qui font la différence

- > Organisation / Planification
- > Gestion d'urgences / Prise de décision
- > Relationnel / Négociation

*1er janvier / fin septembre

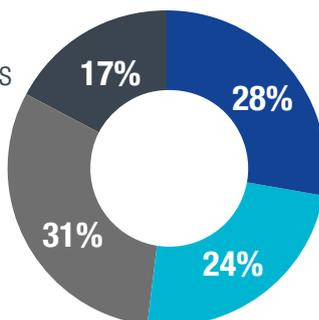
Qui sont les cadres de la fonction ?



75%
sont des hommes

Plus de 50 ans

41-50 ans



Moins de 30 ans

31-40 ans

Cursus suivi



78%
possèdent un master

Ils ont obtenu un diplôme

48% Supply Chain / Logistique / Transports

30% École d'Ingénieurs

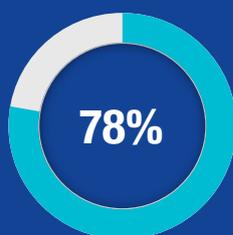
19% Diplôme universitaire

24% École de Commerce

Rémunération

Salaires annuel brut moyen

60 900€



touchent une part variable

Salaires annuel brut médian

51 000€



ont reçu une augmentation au titre de 2022

Part variable moyenne reçue en 2022 : **11%**

Avantages

Part des collaborateurs en bénéficiant



29%

Véhicule de fonction



72%

Épargne salariale / Participation / Intéressement



48%

PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)



34%

Remise sur les produits de l'entreprise



15%

Aucun avantage

Grilles de rémunérations

Les rémunérations sont exprimées en milliers d'euros et correspondent au salaire brut annuel fixe. Afin de vous aider à évaluer le niveau de salaire au plus juste, nos grilles sont conçues par années d'expérience et indiquent les fourchettes salariales (salaire minimum / salaire moyen / salaire maximum) observées sur chaque métier.

La part variable touchée est signifiée par une fourchette à mettre en relief avec le salaire annuel brut hors intéressement et participation.

La lecture des données présentées ci-dessous doit se faire en lien avec la taille et le secteur d'activité de votre entreprise mais aussi le parcours professionnel.

Directeur Logistique & Transport - Opérations / Logistics - Distribution - Operations Director*

Années d'expérience	10-15	16-20	21-25	26-30+
Salaire mini	70 000	75 000	73 000	70 000
Salaire moyen	88 500	94 000	98 400	105 000
Salaire maxi	105 000	117 000	150 000	158 000
Part variable	10-30%	10-30%	10-30%	10-30%

***: ne sont pas intégrés les DG / Directeur de BU / GAM de prestataires**
(PI, pour ces postes, nous avons parfois observé des rémunérations fixes > 200K)

Responsable Logistique & Transport – Distribution / Logistics - Distribution Manager

Années d'expérience	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	38 000	42 000	44 000	45 000	55 000
Salaire moyen	44 500	50 300	63 000	66 600	73 200
Salaire maxi	58 000	70 000	83 000	95 000	100 000
Part variable	0-18%	0-20%	0-20%	0-25%	0-25%

Responsable Transport National

Années d'expérience	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	38 000	38 000	42 000	42 500	47 000
Salaire moyen	42 200	46 900	54 200	57 100	63 000
Salaire maxi	52 000	57 000	95 000	90 000	100 000
Part variable	0-15%	0-15%	0-15%	0-15%	0-20%

Grilles de rémunérations

Responsable Transport Overseas / Responsable Logistique Import-Export

Années d'expérience	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	38 000	45 000	48 000	50 000
Salaire moyen	53 000	61 200	68 700	74 400
Salaire maxi	62 000	80 000	100 000	116 000
Part variable	0-10%	0-10%	0-15%	0-15%

Pilote de Flux / Manager de la Performance Prestataire / Expert – Specialist Transport / Coordinateur Opérations - Supply Chain

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	38 000	38 000	40 000	40000	43 000	45 000
Salaire moyen	41 100	43 400	45 200	47 400	54 300	62 700
Salaire maxi	46 000	58 000	68 000	72 000	91 000	95 000
Part variable	0-5%	0-10%	0-10%	0-15%	0-10%	0-15%



Management Supply Chain

Marché de l'emploi & recrutements : ce qu'il faut retenir

La part des postes de Manager / Directeur Supply Chain que nous traitons a plus que doublé sur les 3 dernières années (ce qui correspond aussi à une évolution du marché notamment sur la période fin 2019/juin 2022 où le nombre d'offres est passé de 50 à 100 par semaine).

C'est pour faire face aux nombreux défis concernant leur Supply Chain (sécurisation de flux, optimisation de stocks et des coûts logistiques/transports, transformation digitale ou enjeux RSE), que les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs cherchent à s'enrichir des compétences nécessaires.

Si l'offre d'experts disponibles sur le marché correspond plutôt au nombre de postes ouverts, **les attentes parfois trop importantes des entreprises quant au profil à recruter complexifient et allongent les processus de recrutement**, ce qui lasse les candidats et les incite à préférer l'entreprise la plus réactive au niveau de la durée du processus. La (sur)exigence des employeurs porte souvent sur un secteur d'activité ou une taille de l'entreprise identique dans le parcours du candidat ainsi qu'une « parfaite » adéquation en termes de personnalité, avec les supérieurs hiérarchiques voire les opérationnels.

Nous identifions une liste non exhaustive des « briques » nécessaires dans le parcours d'un futur Directeur Supply Chain : planification industrielle (pour les industriels en général) ; S&OP (chez les industriels des produits de grande consommation en siège ou en filiales de distribution) ; exploitation logistique et transport (pour les secteurs de la distribution et de la prestation logistique).

L'expérience du management des prestataires logistiques et transports, tous secteurs confondus, devient un prérequis. L'expérience de la conduite d'un projet, quel que soit l'environnement, est déjà attendue depuis longtemps. Notons enfin que l'expérience dans un contexte de mise en place ou de transformation de la Supply Chain nous est de plus en plus demandé.

Enfin, plus récent et de plus en plus attendu, les compétences en finance et gestion du risque.

Tout ceci vient s'ajouter aux nécessaires compétences de leadership sujet pour lequel FSC a réalisé une étude sur les [Leaders Supply Chain de demain](#).



Offres d'emploi
publiées en France
en 2023*

2 380 postes

Top 3 des secteurs d'activité les plus rémunérateurs

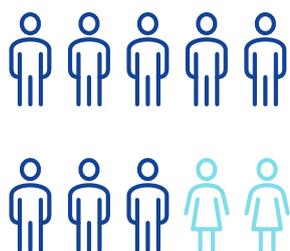
- 1 Cosmétiques / Luxe
- 2 Industrie Pharmaceutique
- 3 Industrie Automobile

*1er janvier / fin septembre

Les soft skills qui font la différence

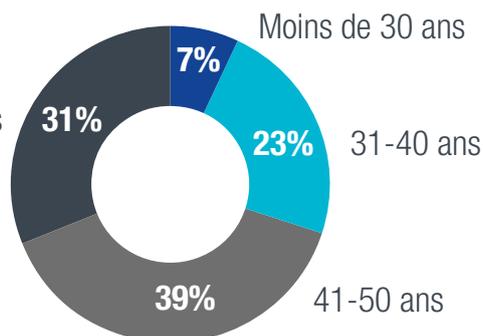
- > Pragmatisme - Orientation résultat / Capacité à exécuter
- > Orientation client interne et externe
- > Capacité à initier et co-construire des solutions innovantes

Qui sont les cadres de la fonction ?



78%
sont des hommes

Plus de 50 ans



Cursus suivi



91%
possèdent un master

Ils ont obtenu un diplôme

48% École d'Ingénieurs

37% Supply Chain / Logistique / Transports

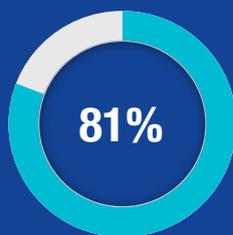
17% Diplôme universitaire

17% École de Commerce

Rémunération

Salaires annuel brut moyen

97 300€



touchent une part variable

Part variable moyenne reçue en 2022 : **15%**



Salaires annuel brut médian

100 000€

ont reçu une augmentation au titre de 2022



Avantages

Part des collaborateurs en bénéficiant



43%

Véhicule de fonction



77%

Épargne salariale / Participation / Intéressement



52%

PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)



33%

Remise sur les produits de l'entreprise



14%

Aucun avantage

Grilles de rémunérations

Les rémunérations sont exprimées en milliers d'euros et correspondent au salaire brut annuel fixe. Afin de vous aider à évaluer le niveau de salaire au plus juste, nos grilles sont conçues par années d'expérience et indiquent les fourchettes salariales (salaire minimum / salaire moyen / salaire maximum) observées sur chaque métier.

La part variable touchée est signifiée par une fourchette à mettre en relief avec le salaire annuel brut hors intéressement et participation.

La lecture des données présentées ci-dessous doit se faire en lien avec la taille et le secteur d'activité de votre entreprise mais aussi le parcours professionnel.

Responsable / Manager Supply Chain

Années d'expérience	3-5	6-9	10-14*	15-24*	25-29+*
Salaire mini	42 000	43 000	55 000	61 000	63000
Salaire moyen	49 000	57 000	69 000	74 000	86 000
Salaire maxi	55 000	69 000	100 000	105 000	110 000
Part variable	0-5%	0-20%	0-25%	0-25%	0-25%

Pilote de Flux / Manager de la Performance Prestataire / Expert – Specialist Transport / Coordinateur Opérations - Supply Chain

Années d'expérience	6-9	10-14	15-19*	20-25*	25-29*	30+*
Salaire mini	58 000	63 000	65 000	67 000	83 000	105 000
Salaire moyen	74 000	78 000	95 000	113 000	119 000	141 000
Salaire maxi	85 000	90 000	200 000+	200 000+	200 000+	200 000+
Part variable	0-20%	0-20%	5-35%	10-35%	10-50%	10-50%

* Pour ces catégories, la taille de l'entreprise a un impact sur le salaire. Les salaires les plus élevés (25% les + hauts) concernent essentiellement des groupes dont le CA est > 1500M€



Fonctions Transverses : Projet / Excellence Opérationnelle & Conseil

Marché de l'emploi & recrutements : ce qu'il faut retenir

Nous réunissons dans une même catégorie Projet & Excellence Opérationnelle, fonctions qualifiées de "transverses", parfois réunies sous un seul poste, et ayant connu une croissance forte depuis plus de 10 ans. Nous y associons les postes en conseil en raison de la proximité des missions et de similarités importantes des profils entre Projets & Conseil.

Si côté Projets, la crise sanitaire avait stoppé de nombreux plans, **les besoins en recrutement sont repartis à la hausse depuis 2021** suite à la réactivation et à l'accélération des programmes de digitalisation, de mécanisation des sites logistiques et, plus largement de toutes les transformations touchant à l'entrepôt (organisation, transfert, mise en place de WMS, automatisation). Nous observons un nombre croissant de postes « hybrides » (Projets + Lean). A noter que dans les PME / ETI et/ou sur sites, ils peuvent aussi intégrer une part de Data Management.

Les tensions en matière d'emploi sont aujourd'hui fortes sur ces profils en première ligne des changements qui s'opèrent en Supply Chain. Ils sont prisés à la fois par l'ensemble des acteurs (industriels, distributeurs, prestataires) mais aussi par les cabinets de conseil.

Les offres sont donc nombreuses mais elles sont aussi attractives. Les métiers intéressent pour l'ampleur des projets, la dimension Techno, la montée en compétences des équipes, et plus largement, la conduite du changement.

Pour les métiers du conseil, l'attractivité devient moins forte après 5 ans d'expérience. Cette difficulté pour ces acteurs vient s'ajouter à un niveau d'exigence en général très élevé en matière de formation.

Côté salaires, ils sont globalement satisfaisants. Les enjeux des projets sont en effet perçus et il y a une relative prise de conscience de la valeur des profils (il s'agit d'ailleurs des postes où les jeunes diplômés sont le mieux rémunérés : 43.6K€). Nous constatons que certaines entreprises peuvent avoir du mal à proposer un salaire cohérent, n'ayant souvent pas de référentiel interne (poste et responsabilité équivalents) et n'ayant pas toujours conscience que ces experts sont également extrêmement convoités par les Directions Digitale / Transformation.



Offres d'emploi
publiées en France
en 2023*

1450

Chef de Projets
Supply Chain / Logistique

882

Consultant Supply Chain
/ Logistique / Transport

Top 3 des secteurs d'activité les plus rémunérateurs

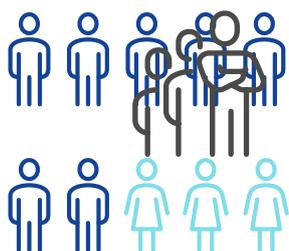
- 1 Distribution
- 2 Prestation Logistique
- 3 Industriels des Produits de Grande Consommation

Les soft skills qui font la différence

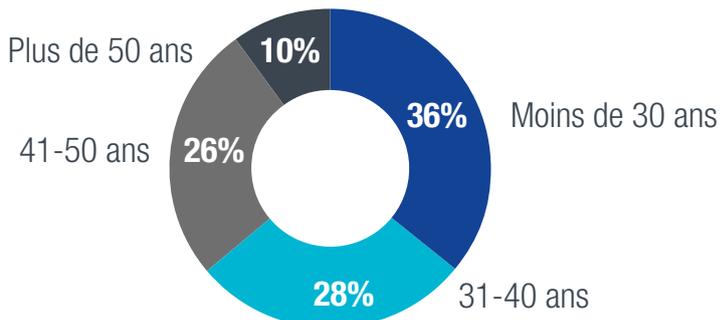
- > Organisation / Cadrage / Anticipation
- > Capacité à fédérer / Pédagogie
- > Curiosité / Sens de l'innovation

*1er janvier / fin septembre

Qui sont les cadres de la fonction ?



69%
sont des hommes



Cursus suivi



81%
possèdent un master

Ils ont obtenu un diplôme

48% Supply Chain / Logistique / Transports

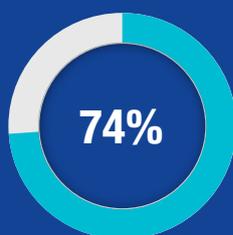
40% École d'Ingénieurs

17% École de Commerce

Rémunération

Salaires annuel brut moyen

61 000€



touchent une part variable

Part variable moyenne reçue en 2022 : **11%**



Salaires annuel brut médian

52 000€

ont reçu une augmentation au titre de 2022



Avantages

Part des collaborateurs en bénéficiant



11%

Véhicule de fonction



76%

Épargne salariale / Participation / Intéressement



54%

PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif)



34%

Remise sur les produits de l'entreprise



13%

Aucun avantage

Grilles de rémunérations

Les rémunérations sont exprimées en milliers d'euros et correspondent au salaire brut annuel fixe. Afin de vous aider à évaluer le niveau de salaire au plus juste, nos grilles sont conçues par années d'expérience et indiquent les fourchettes salariales (salaire minimum / salaire moyen / salaire maximum) observées sur chaque métier.

La part variable touchée est signifiée par une fourchette à mettre en relief avec le salaire annuel brut hors intéressement et participation.

La lecture des données présentées ci-dessous doit se faire en lien avec la taille et le secteur d'activité de votre entreprise mais aussi le parcours professionnel.

Chef de projet Supply Chain / Logistique / Transport – Business Process Owner/Leader

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	36 000	36 000	39 000	40 000	44 000	55 000
Salaire moyen	42 100	43 700	54 500	63 300	65 000	85 000
Salaire maxi	52 000	55 000	71 000	80 000	109 000	130 000
Part variable	0-10%	0-20%	0-20%	0-20%	0-25%	0-23%

Responsable Lean / Excellence opérationnelle / Méthodes Logistique r

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	36 000	37 000	44 000	40 000	45 000	53 000
Salaire moyen	41 400	43 000	49 100	47 000	66 000	81 300
Salaire maxi	52 000	58 000	57 000	60 000	77 000	120 000
Part variable	0-10%	0-10%	0-15%	0-15%	0-20%	0-20%

Conseil

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	41 000	43 000	43 000	45 000	52 000	80 000
Salaire moyen	43 600	55 500	54 500	66 400	87 000	117 000
Salaire maxi	47 000	83 000	77 000	110 000	160 000	190 000
Part variable	0-25%	0-25%	0-25%	0-30%	0-30%	0-30%

Ces rémunérations concernent tous les niveaux du conseil (Consultant/Manager/Directeur). La moyenne des salaires est respectivement, tous niveaux d'expérience confondus, de 50.7K, 66.6K et 111.3K

Autres Fonctions

Vous trouverez ci-après certaines fonctions dont le volume de répondants ne permettait pas de réaliser un focus métier. Néanmoins, nous vous présentons des grilles de salaires à partir des retours de l'enquête et des missions que nous gérons dans le cadre de nos activités de cabinet de recrutement :

Grilles de rémunérations

Les rémunérations sont exprimées en milliers d'euros et correspondent au salaire brut annuel fixe. Afin de vous aider à évaluer le niveau de salaire au plus juste, nos grilles sont conçues par années d'expérience et indiquent les fourchettes salariales (salaire minimum / salaire moyen / salaire maximum) observées sur chaque métier.

La part variable touchée est signifiée par une fourchette à mettre en relief avec le salaire annuel brut hors intéressement et participation.

La lecture des données présentées ci-dessous doit se faire en lien avec la taille et le secteur d'activité de votre entreprise mais aussi le parcours professionnel.

Responsable Planification / Ordonnancement / Logistique Industrielle

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	38 000	38 000	40 000	39 000	43 000	45 000
Salaire moyen	41 100	43 400	45 200	47 400	54 300	62 700
Salaire maxi	46 000	58 000	68 000	72 000	91 000	95 000
Part variable	0-5%	0-10%	0-10%	0-15%	0-15%	0-15%

Responsable ADV / Customer Service

Années d'expérience	0-2	3-5	6-10	10-14	15-24	25+
Salaire mini	38 000	39 000	39 000	39 000	42 000	45 000
Salaire moyen	40 400	41 300	44 000	48 000	51 000	59 500
Salaire maxi	43 000	44 000	52 000	63 000	70 000	110 000
Part variable	0-5%	0-5%	0-10%	0-10%	0-15%	0-15%

Nouveaux métiers de la Supply Chain

Nous présentons lors d'une étude "Tendances et nouveaux métiers de la Supply Chain" les métiers en devenir, voire nouveaux :

- > Architecte SC
- > SC Innovation Leader
- > Data Analyst
- > Sustainable SC Manager

La présente étude permet de confirmer l'apparition de ces postes, néanmoins la volumétrie, par définition très faible, ne nous permet pas de présenter des grilles de salaires et des tendances globales.

Téléchargez l'étude >>>



France SUPPLY CHAIN by Aslog

1^{ère} communauté d'entraide de la Supply Chain

La communauté FRANCE SUPPLY CHAIN BY Aslog s'investit pour renforcer l'impact de la Supply Chain dans la compétitivité des entreprises et en faire un levier pour un monde plus durable. Notre réseau de 4900 membres, professionnels de tous secteurs d'activités, enseignants-chercheurs et étudiants met en commun idées et expériences afin d'apporter des solutions concrètes aux acteurs de la Supply Chain.

Nos **actions et projets sont guidés par 3 lignes de force** que sont la capacité à faire référence, le décuplement de l'intelligence collective via les communautés et l'accroissement de notre capacité d'influence sur les évolutions indispensables.



420
entreprises



4900
membres



30
grandes écoles

LABS ET COMMUNAUTÉS : DES LIEUX DE PARTAGE, D'ACTION ET D'ENTRAIDE

LES LABS ET PROJETS

Les **ateliers** que nous animons sont de formidables lieux de **dialogue** et de **progrès** où le **partage d'expérience** permet de guider, inspirer et faire progresser chacun. L'association s'appuie sur ses **groupes de travail**, constitués de **professionnels et chercheurs passionnés afin** de mettre à disposition de ses membres de nombreuses **productions (livre blanc, guide, outils)**.

LAB Digital & Technologies

Il a pour ambition de traiter différentes problématiques et **cas d'usage** via des workshops autour de l'IOT, RPA, Cybersécurité, IA, Data, etc. Ces cas d'usage permettent de **répondre à des objectifs** de satisfaction client, des enjeux financiers, RSE & de décarbonation.

LAB Richesses Humaines

Aider les équipes en place à progresser et se transformer, adapter les programmes de formations et attirer de nouveaux talents sont parmi les axes de travail majeurs du Lab.

LAB Jeunes

Ce LAB a été créé en 2021 et est animé par les jeunes des écoles adhérentes. Il a pour ambition de faire connaître et rendre attractive la Supply Chain aux futures générations en leur donnant la parole.

LAB SupplyChain4Good

#SupplyChain4Good se donne pour ambition de fédérer les acteurs qui œuvrent pour des Supply Chain qui sont simultanément bonnes pour la Planète, les Personnes et la Performance des entreprises.

LAB ETI/PME

Le Lab a pour mission d'accompagner les ETI et PME en leur fournissant des outils adaptés à leurs problématiques. Les membres ont développé un dispositif spécifique pour les aider à relever les défis de transformation de leur Supply Chain.

LA PUISSANCE DES COMMUNAUTÉS

Les communautés sont des groupes informels qui n'ont rien d'autre à produire que de **l'entraide** et du **partage d'expérience** voire de **situation**. Elles constituent des **espaces privilégiés d'échanges entre professionnels** issus de tous secteurs d'activités.

Femmes en Supply Chain

Experts métiers

- Experts entrepôts
- Experts douanes
- Gestion des risques en Supply Chain

Enjeux sociétaux

- Conditionnement et Emballage
- Camions BEV

Pour aller plus loin :

[Tendances et nouveaux métiers de la supply chain](#)

[Guide des formations supérieures en Supply Chain · ÉDITION 2022-2023](#)

[Réduire la pénibilité dans les entrepôts](#)

[Comment faire face aux besoins recrutements de talents : article et replay webinar](#)

[Les leaders supply chain qui transforment durablement nos entreprises](#)

A propos de Michael Page Achats & Supply Chain

Répondre à vos enjeux Supply Chain grâce à notre expertise multi-sectorielle et nos solutions sur mesure

- Nos équipes expertes dans le recrutement de profils confirmés vous accompagnent dans tous vos recrutements : **CDI, CDD, Consulting, Management de Transition ou Intérim Cadre**.
- Nous vous garantissons un **accompagnement personnalisé** sur vos problématiques de recrutement sur l'ensemble des métiers des Achats, Supply Chain & Opérations.
- Nous sommes convaincus que l'amélioration de la performance et la transformation de votre chaîne logistique globale passe par l'expertise métier de nos équipes et la sélection des meilleurs talents, l'expertise métier de nos équipes.

C'est en s'engageant ainsi, avec les femmes et les hommes de la Supply chain, que nous répondrons à l'urgence de rendre notre monde plus durable pour le consommateur et les nouvelles générations.

NOUS RECRUTONS SUR TOUS LES SEGMENTS DE LA SUPPLY CHAIN

- Achats Directs / Indirects
- Demand & Supply Planning
- Logistique industrielle
- Exploitation logistique
- Distribution - Transport
- Logistique Import / Export - Douanes
- Projet - Excellence Opérationnelle

Jusqu'aux fonctions de direction

NOTRE EXPERTISE :

5840 entretiens réalisés chaque année

270 recrutements finalisés par an

44000 profils dans notre base de données

NOS ATOUTS :

Grâce à notre position de leader et notre expertise métier / marché, vous bénéficiez :

- D'un interlocuteur unique, de la prise de brief au placement et suivi de la mission
- D'une sélection de profils sur la base des hard et soft skills
- D'outils de sourcing innovants et exclusifs sur le marché
- D'une approche de recrutement et conseil bienveillante
- De la puissance de PageGroup avec l'agilité d'une start-up

Notre connaissance approfondie des spécificités locales et proximité auprès de nos clients et des candidats passent par une présence au travers de nos bureaux en France : Lille, Lyon, Marseille, Monaco, Nantes, Neuilly-sur-Seine, Nice, Strasbourg et Toulouse.

La practice Achats Supply Chain est aujourd'hui présente dans 12 pays d'Europe, soit, sur La proximité de nos équipes, notre cellule Grands Comptes Europe (pour les projets de recrutements sur plusieurs pays) sont le gage d'une mise en relation rapide et efficace. Parlez-en à votre interlocuteur France qui sera votre intermédiaire.

Nos bureaux à Paris et en région



ÎLE-DE-FRANCE

Cergy

Immeuble Grand Axe
10, boulevard de l'Oise
95000 Cergy
01 30 75 31 32

Massy

Immeuble Odyssee –
Bâtiment E
2-12, chemin des
Femmes
91300 Massy
01 64 86 47 70

Neuilly-sur-Seine

164, avenue Achille
Peretti
92200 Neuilly-sur-Seine
01 41 92 70 70
01 78 99 48 48

Noisy-le-Grand

16, boulevard du Mont
d'Est
Bâtiment Maille Nord 4
93160 Noisy-le-Grand
01 55 85 12 85

Paris Bercy

Bâtiment Vivacity
151-155, rue de Bercy
75012 Paris
01 44 75 25 97
01 44 75 25 40

Saint-Denis

10 avenue du Stade de
France
93210 Saint-Denis
01 48 17 92 70

Montigny-le- Bretonneux

Immeuble Le Sésame
8, rue Germain-Soufflot
78180 Montigny-le-
Bretonneux
01 30 84 10 84

PROVINCE

Bordeaux

37, allée de Tourny
33000 Bordeaux
05 56 90 26 50

Grenoble

Immeuble « Les Reflets
du Drac »
1^{er} étage du Pavillon B
32-34, rue Gustave Eiffel
38000 Grenoble
04 76 70 94 00

Lille

16-18 Place du Général
de Gaulle
59800 Lille
03 28 04 56 20
03 20 16 10 60

Lyon

Immeuble Silex 2
9 rue des cuirassiers
69003 Lyon
04 78 92 30 00
04 72 77 38 40

Marseille

Immeuble Astrolabe
Place Henri-Verneuil
79, boulevard de
Dunkerque
13002 Marseille
04 86 94 78 50

Monaco

Talaria Business Center
– Le Mercator
7, rue de l'Industrie,
Fontvieille
98000 Monaco
+377 99 99 47 38

Nantes

3, rue Menou
44000 Nantes
02 72 22 98 60
02 72 22 98 80

Nice

Arenas – Immeuble
l'Aéropôle – Hall A
455, Promenade des
Anglais
06200 Nice
04 89 41 01 80
04 86 94 78 50

Orléans

12, rue de la République
45000 Orléans
02 34 59 33 44

Rennes

13 ter, place des Lices
35065 Rennes
02 99 78 00 10

Rouen

43 bis, rue Jeanne d'Arc
76178 Rouen
02 32 10 21 60

Strasbourg

1, place Gutenberg
67000 Strasbourg
03 90 22 70 00
03 88 22 82 30

Toulouse

Immeuble EPOQ
84 voie du Toec
31000 Toulouse
05 34 25 56 25
05 82 74 00 10



Michael Page
Achats & Supply Chain