



© BeeBoys-FOTOLIA

# Salaires

## Où vous situez-vous ?

**Supply Chain Magazine vous dresse un panorama des rémunérations dans la Supply Chain et détaille les principaux critères de leur évolution. A vos calculettes !**

**V**ous savez, l'argent ne fait pas le bonheur », telle est la savoureuse réponse, rapportée par nos confrères de l'Equipe, faite par Philippe Boindrieux, Directeur Général Adjoint du PSG, aux salariés du club parisien en guise de commentaire accompagnant l'annonce de la suppression de leur prime de participation et d'intéressement pour cette année en raison des indemnités de licenciement accordées à Laurent Blanc... De quoi faire bondir n'importe quel salarié ! Et pour cause, le salaire est un sujet sensible et éminemment important (voir encadré page 67). Au-delà de ses bienfaits économiques, il est pour beaucoup de salariés le symbole d'une

reconnaissance au sein des organisations. Conséquence de la montée en puissance de la fonction Supply Chain dans les entreprises, les salaires ont tendance à s'élever. « Depuis 10 ans, ils ont sensiblement augmenté », constate Sébastien Perdereau, Manager Executif Senior chez Michael Page & Michael Page Interim Management.

### **La rémunération, avant-tout dépendante du métier**

Les métiers de la Supply Chain sont très variés. « Ils n'ont cessé de se développer depuis une dizaine d'années », observe Jean-Philippe Mouton de Villaret, Directeur du pôle RH - recrutement chez Diagma, qui distingue 2 grandes familles de postes :

opérationnels et managériaux. « On retrouve parmi les métiers opérationnels : les fonctions achats dans certaines organisations, les approvisionnements, la planification et les prévisions. Le transport est également une fonction connexe. Sans oublier, l'exploitation des entrepôts et même l'administration des ventes », détaille Jean-Philippe Mouton de Villaret. Et de compléter : « Entre ces 2 grandes catégories, une nouvelle fonction émerge depuis quelques années, celle du S&OP. Le responsable S&OP rapporte directement au directeur Supply Chain. D'une manière générale, vous retrouvez souvent une décomposition de la fonction par direction dans les grandes entreprises multination-

nales : logistique, transport, service client, etc. Chacune d'entre-elle est sous la responsabilité d'un directeur également rattaché au directeur Supply Chain ». D'une fonction à une autre, les niveaux de rémunération évoluent sensiblement. Supply Chain Magazine a compilé les résultats de 3 études distinctes, publiées par l'Aslog et Michael Page, le cabinet Fed Supply et le cabinet Hays (voir encadrés pages 70 à 73), pour vous aider à y voir plus clair. L'éventail des rémunérations est particulièrement large et dépend de la fonction précise et du niveau d'expérience du salarié. « La fourchette entre un poste junior et un poste sénior de vice-président oscille entre 50 et 250 K€ », avance prudemment Jean-Philippe Mouton de Villaret. Les postes managériaux sont évidemment mieux rémunérés que les postes opérationnels. Hormis, le graal de directeur Supply Chain, d'autres fonctions bien spécifiques offrent des niveaux de rémunération attractifs. « Les postes de prévisionniste des ventes, de chef de projet Supply Chain et de planificateur sont très bien rémunérés avec respectivement 45-60 K€, 55-65 K€ et 45-55 K€ pour des profils expérimentés en Ile-de-France », énumère Doriane Listrat, Manager et recruteur chez Fed Supply.

### La pénurie gonfle les salaires

Le marché de l'emploi de la Supply Chain est considéré comme fluide par les experts du secteur et les candidats (voir encadré page 66). « On observe une situation de pénurie sur certains métiers que l'on qualifie alors de marché de candidats. Cela signifie qu'il manque des profils bien dimensionnés pour pourvoir les postes vacants. Cette situation est susceptible de tirer les niveaux de rémunération vers le haut. C'est le cas par exemple des directeurs de site dans la prestation logistique, dont les profils qualifiés sont extrêmement recherchés. Idem pour des métiers plus récents tels que les postes d'ingénieur méthode/étude/Lean et amélioration continue », nuance Richard Cantabella, Industry, Supply Chain, Real Estate & Construction - Practice Leader chez Badenoch & Clark France. A propos des postes liés aux

méthodes et à l'amélioration continue, Sébastien Perdereau confirme qu'il s'agit de « profils en tension » : « Ils sont très recherchés quel que soit le secteur d'activité. On observe des progressions salariales lors d'un changement de poste autour de 15 %, avec une forte valorisation des profils issus de l'industrie. Et d'ajouter : Les profils relatifs au S&OP sont également très recherchés. Les sauts salariaux réalisables sont compris entre 10 et 25 %, ce qui est très révélateur de la montée en puissance de cette fonction. Même constat pour les Supply Chain Managers en industrie, spécialement dans les PME industrielles, désireuses d'opérer leur transformation Supply Chain. Elles peuvent proposer des augmentations pouvant aller jusqu'à 20 %. Les profils d'acheteurs transport/logistique, particulièrement sollicités, peuvent percevoir des hausses de rémunération entre 10 et 25 % ». Jean Damiens, Vice-Président de l'Aslog en charge des thématiques Compétences, Métiers, Salaires et Formation et Directeur de l'Ecole Supérieure des Transports, évoque encore d'autres profils en tension : « Il y a une forte demande de responsable logistique import-export dans la distribution. Les prestataires ont également des besoins en recrutement de chef de projets et de quelques profils pointus pour des fonctions de 'contract manager' ». S'agissant des directeurs de site, précédemment évoqués, Jean Damiens pointe du doigt une préoccupation : « Bien qu'il y ait une pénurie de candidats, cette fonction ne profite actuellement pas d'augmentations significatives de salaire. Elle n'est pas assez rémunérée par rapport aux responsabilités et à la charge de travail associées. Certains prestataires opèrent des ajustements, mais souvent sous la forme de variable (de l'ordre de 25 % de la rémunération totale, voire plus) ».

### Les facteurs influençant la rémunération

Une batterie d'éléments peut influencer sur la rémunération (voir encadré page 64). La taille de l'entreprise tout d'abord. Un directeur Supply Chain dans une grande structure aura a priori à sa charge un éventail



**Jean-Philippe Mouton de Villaret**, Directeur du pôle RH - recrutement chez Diagma



**Doriane Listrat**, Manager et recruteur chez Fed Supply



**Jean Damiens**, Vice-Président de l'Aslog en charge des thématiques Compétences, Métiers, Salaires et Formation et Directeur de l'Ecole Supérieure des Transports



**Sébastien Perdereau**, Manager Executif Senior chez Michael Page & Michael Page Interim Management



**Richard Cantabella**, Industry, Supply Chain, Real Estate & Construction - Practice Leader chez Badenoch & Clark France

de responsabilités plus large, sur un périmètre géographique plus étendu, avec une dimension managériale plus importante, que dans une PME. En découle alors un salaire sensiblement plus élevé. « Dans une entreprise de 200 à 1.000 personnes, le salaire peut être inférieur d'environ 20 % à poste égal à celui d'une entreprise de plus de 1.000 personnes », illustre Jean-Philippe Mouton de Villaret. La géographie est également une source de disparité. « Les rémunérations sont plus élevées en Ile-de-France que dans le reste de l'Hexagone. Les régions Nord et Sud-Ouest tirent également leur épingle du jeu », remarque Sébastien Perdereau. Au niveau européen, il semble que les différences de niveau de salaire ne soient pas flagrantes. « Les niveaux de rémunération sont supérieurs dans des pays comme la Suisse, l'Allemagne, les Pays-Bas ou le Luxembourg, mais cela est lié au niveau de vie en général, et non à une valorisation à proprement parler de la Supply Chain », explique Richard Cantabella. Le secteur a également un impact sur la rémunération, bien que trop généraliser puisse être réducteur. Néanmoins, l'industrie affiche des salaires légèrement supérieurs à ceux pratiqués dans la distribution et dans la prestation (voir encadré page 70). « Les secteurs industriels les plus rémunérateurs sont l'industrie pharmaceutique, les cosmétiques, l'agroalimentaire et l'électronique », liste Doriane Listrat. Et l'e-commerce ? La plupart des acteurs du Web disposant de marges de manœuvre limitées, les niveaux de salaire ne se distinguent pas particulièrement. Ces jeunes entreprises conditionnent leur attractivité davantage à leur dynamisme et à leur marque. Néanmoins, il s'agit incontestablement d'un secteur qui recrute massivement et où les salaires ont significativement augmenté chez les plus gros acteurs.

### Comment booster son salaire ?

Le précepte « Travailler plus pour gagner plus » est-il la martingale pour augmenter sa rémunération ? Pas en tant que tel ! « Le meilleur moyen pour faire évoluer sa rémunération est sans conteste d'occuper des fonc-

tions avec plus de responsabilités », martèle Richard Cantabella. Un élargissement de son périmètre (fonctionnel et géographique) est le moyen le plus efficace. A un niveau managérial, il peut s'avérer utile de compléter sa formation par un Master pour des profils autodidactes. Un parcours professionnel constitué d'expériences diversifiées (service client, approvisionnement, logistique, etc.), afin d'élargir au maximum sa palette de compétences, est le sésame pour accéder à des postes de directeur Supply Chain, avec la rémunération correspondante. La mobilité géographique dans la même entreprise ne s'avère pas toujours payante, hormis des compensations de différentiel de niveau de vie d'une région à une autre. Par ailleurs, autant le passage par l'international s'avère extrêmement rémunérateur lors de la durée du contrat, grâce à des « packages » d'expatriation en général avantageux, autant cette valorisation financière ne perdure pas au moment



### Et les femmes dans tout ça ?

Dans l'édition 2016 de son étude portant sur l'évolution des rémunérations des cadres, l'Apec pointe du doigt les écarts entre hommes et femmes, particulièrement marqués chez les cadres. La différence se quantifie en moyenne à hauteur de 19 % à l'avantage des hommes, selon l'Insee : 21 % chez les cadres, 14 % chez les professions intermédiaires, 9 % chez les employés et 17 % chez les ouvriers. Néanmoins, cet écart se réduit à 9,9 %, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, une fois les effets de structures gommés et à caractéristiques égales (secteur d'activité, âge, catégorie socioprofessionnelle, conditions de travail). On aimerait croire que la Supply Chain échappe à cette règle mais rien n'est moins sûr... ■

(Source : Insee - DADS - Insee Première n° 1565)

### Le marché de l'emploi dans la logistique perçu comme très dynamique

Dans une étude publiée en décembre 2015, le cabinet de recrutement Fed Supply révèle les résultats d'une enquête menée auprès de 853 candidats logisticiens en octobre 2015.

Premier enseignement : 76 % des participants jugent le marché de l'emploi « dynamique », contre 58 % en 2013. L'Ile-de-France tire son épingle du jeu avec 81 % de réponses positives, ce qui en fait la région perçue comme offrant les meilleures perspectives. A l'inverse, l'Ouest arrive en queue de peloton avec 68 % de réponses favorables. Les zones Paca, Rhône-Alpes et Nord/Nord-Est obtiennent 75 ou 76 % de réponses positives. « Dans ce secteur, les candidats évoluent donc sur un « marché de candidats », ce sont des profils recherchés par les employeurs », conclut le cabinet. ■ BS

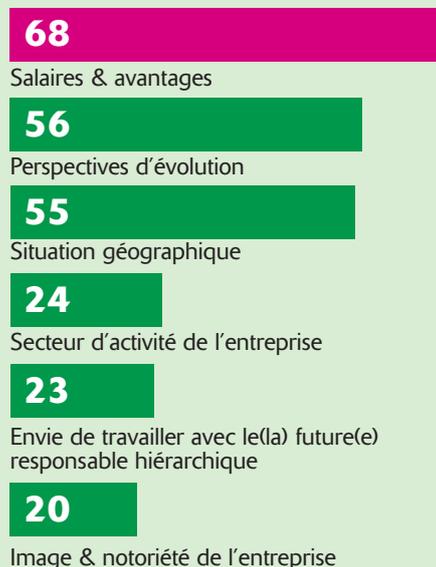
du retour. Une expérience d'expatriation n'est donc pas synonyme d'une augmentation pérenne. A défaut, un poste dans un environnement international (basé en France) est chaudement recommandé pour qui aspire aux plus hautes fonctions de la Supply Chain. Le passage par la case « conseil » peut donner aussi un coup de pouce. « Le conseil apporte des compétences transverses et en matière de gestion de projet particulièrement valorisables en entreprise. Le renforcement du bagage technique d'un candidat lui permettra potentiellement d'évoluer vers des fonctions plus importantes qui impacteront positivement son salaire », développe Richard Cantabella. Et puis, et puis, ... l'absence de prime à la fidélité peut être une bonne raison de changer d'entreprise ! Sans vouloir faire la promotion du « candidat mercenaire », il s'agit de la manière la plus efficace pour réaliser une plus-value significative. « En moyenne, nous constatons des augmentations de 12 % en changeant d'entreprise, pour des candidats en poste », atteste Sébastien Perdereau. Attention néanmoins à ne pas décrédibiliser son parcours en changeant trop souvent. ■ BRUNO SIGUICHE

## Rémunération : le critère prioritaire de choix d'un poste

Cette même enquête nous apprend également que les salaires et avantages (68 %) sont, sans surprise, le principal critère de choix d'un poste. Suivent les perspectives d'évolution (56 %), talonnées par la situation géographique (55 %). Par ailleurs, les participants déclarent que l'intérêt du poste et une bonne ambiance de travail représentent respectivement pour 76 et 68 % d'entre eux les critères prioritaires de fidélité à l'entreprise. L'évolution de la rémunération n'arrive qu'en 4<sup>e</sup> position (50 %), au coude à coude avec les perspectives d'évolution (55 %) et la reconnaissance de la hiérarchie (50 %). ■ BS

### Les critères de choix d'un poste

Entre 2 offres d'embauche pour des postes équivalents, quels critères feraient la différence dans votre choix final ?



Exprimé en %

Les répondants pouvaient choisir sur plusieurs critères

### Les motivations de fidélité à l'entreprise

Lorsque vous êtes en poste, quels critères favorisent en premier lieu votre envie de poursuivre votre collaboration avec l'entreprise ?



## Jean-Philippe Gouin

Associé Capital Humain chez Deloitte

« A défaut d'une augmentation, il est possible de monnayer du temps : un 90 % payé 100 % par exemple »

Le salaire fixe est un maillon essentiel de la rémunération. Pour autant, il existe des alternatives susceptibles de booster vos revenus ou de compenser l'absence d'augmentation.

*Supply Chain Magazine : Au-delà du salaire fixe, quelles peuvent être les moyens d'augmenter sa rémunération ?*

**Jean-Philippe Gouin :** A défaut d'être augmenté, le salarié peut obtenir une prime, non récurrente par définition, qui présente l'avantage pour l'employeur

de variabiliser sa masse salariale. Depuis les années d'après-crise (2008-2009), les budgets d'augmentation de salaire n'ont cessé de baisser en raison de l'incertitude économique et du manque de visibilité sur l'avenir. Ils

étaient de 2,6 % en 2011 contre 1,8 % actuellement. En contrepartie, les entreprises ont développé la rémunération variable en augmentant le nombre de bénéficiaires ainsi que les montants. Les parts variables ont crû en moyenne de 10 % par rapport à l'année dernière. Il y a 20-25 ans, la rémunération variable était réservée aux dirigeants et aux commerciaux. Aujourd'hui, 70 % des cadres en bénéficient. 89 % des sociétés, toutes tailles confondues, ont mis en place ce dispositif pour les cadres.

*SCMag : Qu'en est-il de la participation et de l'intéressement ?*

**J-P.G. :** Un accord de participation est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 personnes. L'intéressement est quant à lui facultatif. 75 % des entreprises ont mis en place des accords d'intéressement. Ce dispositif collectif vise à associer les salariés aux résultats et à la performance de l'entreprise. Il est extrêmement rassurant pour l'entreprise qui ne distribue que lorsque ses résultats le lui permettent. Le salarié peut l'épargner et potentiellement l'exonérer d'impôt

sur le revenu. Auparavant, il n'y avait aucune cotisation sociale. Un forfait de 20 % s'applique actuellement et nous anticipons à nouveau une augmentation de ce taux rendant moins attractif ce dispositif.

*SCMag : Sous quelle forme se présente l'actionariat salarié ?*

**J-P.G. :** Proposé majoritairement dans les grandes entreprises, il existe sous la forme de versement de stock-options ou d'actions gratuites. Il y a 10 ans, il était en général constitué à 80 % de stock-options et à 20 % d'actions gratuites. Aujourd'hui, c'est l'inverse. Le salarié a plus de chances de réaliser une plus-value au moment de la revente d'une action gratuite contrairement aux stock-options dont la valeur peut atteindre zéro. Ces dispositifs peuvent concerner tout ou partie des salariés. De nombreuses grandes sociétés distribuent régulièrement des actions gratuites à l'ensemble de leurs collaborateurs dont le niveau d'implication et de responsabilité au sein de la société est alors renforcé. Au bout d'une dizaine d'années, les salariés peuvent disposer de montants très significatifs, permettant par exemple le financement de l'apport d'une résidence principale. Nous constatons que les PME en général réservent ce type de rémunération aux dirigeants et aux hauts potentiels.

*SCMag : Y a-t-il d'autres systèmes de rémunération plus indirecte ?*

**J-P.G. :** Oui. Des dispositifs collectifs liés à la prévoyance et à la santé pour donner de la sécurité au salarié, par exemple. Idem pour la retraite avec des systèmes comme le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif). Les sommes versées par le salarié proviennent de son intéressement, de sa participation ou de versements volontaires. Elles sont en général abondées par l'entreprise. Cette épargne est accessible au moment de la retraite. L'impact de ce dispositif est relativement variable selon l'âge du salarié. Un jeune collaborateur préfère en général percevoir une rémunération immédiatement

disponible. Néanmoins, il s'agit d'une véritable démarche citoyenne engagée par les entreprises dont la vocation est de « forcer » les collaborateurs à constituer une épargne. Enfin, l'attribution d'un véhicule est également un dispositif susceptible d'être proposé à titre individuel. Si son utilisation est aussi personnelle, il doit être déclaré comme avantage en nature. En général, ce privilège est statutaire ou lié au métier et se négocie difficilement.

*SCMag : Est-il possible de négocier un aménagement de son temps de travail comme alternative à une augmentation de salaire ?*

**J-P.G. :** Nous accompagnons de nombreux clients sur des sujets visant à personnaliser au maximum la politique de rémunération. A défaut d'une augmentation, il est possible de monnayer du temps. Un 90 % payé 100 % par exemple. Nous constatons l'émergence de cette pratique, d'autant plus que la plupart du temps, la charge de travail reste identique. On constate que les salariés sont en mesure même à 90 % de réaliser 100 % de leur travail grâce aux nouvelles technologies et au gain de temps lié aux transports. En général, nous l'observons pour des salariés souhaitant disposer du mercredi avec leurs enfants et qui étaient pénalisés en étant rémunérés à 80 ou 90 % tout en réalisant 100 % de leur travail. Cette alternative à la rémunération est simple à mettre en œuvre mais doit cependant être bien encadrée, notamment lorsque le salarié demande à repasser à 100 %. Par ailleurs, le télétravail se développe fortement, en particulier pour les salariés soumis à des temps de transport importants. Aujourd'hui, la technologie permet de travailler de chez soi. Les salariés sont plus autonomes et plus performants. De nombreuses études révèlent une perméabilité très marquée entre vie professionnelle et personnelle chez les jeunes générations. L'organisation du temps de travail ne peut plus être comme avant et doit s'adapter aux nouvelles pratiques. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR BRUNO SIGUICHE



### L'industrie, plus rémunératrice que la distribution et la prestation logistique

Le cabinet en recrutement Hays a publié une étude de rémunération en 2016. Les grilles de rémunération indiquent des fourchettes de salaires (en K€ annuels bruts en 2015) selon la fonction exercée, le nombre d'années d'expérience acquises au poste concerné et le secteur : industrie, distribution et prestation (logistique & transport). On observe qu'à fonction et expérience égales, les rémunérations sont plus élevées dans l'industrie. A titre d'exemple, un directeur/responsable Supply Chain/des opérations avec plus de 8 années d'expérience acquises à ce poste perçoit 110-160+ dans l'industrie, 90-140+ dans la distribution et 90/120+ dans la prestation. La rémunération d'un chef de projet dans l'industrie au-delà de 8 ans d'expérience est de l'ordre de 65/90+ contre 50/70 dans la prestation. En revanche, toute chose égale par ailleurs, les salaires pratiqués dans la distribution et dans la prestation sont très similaires. C'est le cas par exemple pour un directeur de site, pour un responsable d'exploitation ou pour un gestionnaire de stocks. « Après une période marquée par une stagnation des salaires dans les fonctions Supply Chain, l'année 2016 est placée sous l'égide de la reprise économique, tirée par un marché Automobile qui connaît une reprise des investissements et des projets d'innovation », observe le cabinet Hays qui anticipe une reprise de l'évolution salariale sur ces métiers. Le pourcentage dans la colonne « régions » donne une indication du différentiel entre les salaires observés dans les régions par rapport à Paris, nul dans le secteur de la prestation. ■ BS

Les grilles de rémunération publiées par Hays

	0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS	REGIONS
<b>SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE &amp; TRANSPORT - INDUSTRIE</b>					
Directeur / Responsable supply chain	65 / 75	70 / 90	85 / 120	110 / 160+	-10%
Responsable S&OP - Responsable planning	50 / 60	60 / 70	70 / 80	75 / 85	
Responsable supply chain usine	45 / 50	55 / 65	70 / 80	75 / 85	
Responsable distribution et transport	45 / 50	55 / 65	70 / 80	75 / 85	
Responsable approvisionnement	40 / 45	45 / 50	50 / 60	60 / 70	
Prévisionniste des ventes - demand planning	35 / 40	38 / 47	45 / 50	50 / 55	
Planificateur de production - supply planning	35 / 40	38 / 47	45 / 55	50 / 60	
Approvisionneur	27 / 33	32 / 36	34 / 38	36 / 40	
Coordinateur logistique et transport	27 / 35	34 / 36	35 / 39	37 / 41	
Chef de projets	34 / 39	38 / 50	45 / 70	65 / 90+	
<b>SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE &amp; TRANSPORT - DISTRIBUTION</b>					
Directeur supply chain	60 / 70	65 / 80	75 / 95	90 / 140+	-10%
Directeur / Resp. approvisionnement et allocation	42 / 46	45 / 55	50 / 75	70 / 85	
Responsable distribution et transport	42 / 46	45 / 55	50 / 75	70 / 85	
Directeur de site ou plateforme	48 / 52	50 / 55	55 / 65	60 / 90	
Responsable exploitation	36 / 40	39 / 45	44 / 48	48 / 60	
Pilote de flux	33 / 37	36 / 40	39 / 45	43 / 50	
Approvisionneur	26 / 29	28 / 33	31 / 36	34 / 38	
Gestionnaire de stocks	23 / 25	25 / 27	27 / 30	29 / 34	
Chef d'équipe	24 / 27	26 / 30	29 / 35	34 / 38	
<b>SUPPLY CHAIN, LOGISTIQUE &amp; TRANSPORT - PRESTATION LOGISTIQUE &amp; TRANSPORT</b>					
Directeur / Responsable des opérations	50 / 60	60 / 75	75 / 100	90 / 120+	=
Directeur de site ou plateforme	48 / 52	50 / 55	55 / 65	60 / 90	
Directeur d'agence transport	40 / 42	42 / 48	48 / 55	50 / 70	
Responsable exploitation	36 / 40	39 / 45	44 / 48	48 / 60	
Responsable transport	34 / 38	37 / 42	40 / 45	45 / 55	
Resp. de service (réception, préparation, expédition)	31 / 34	33 / 36	35 / 38	38 / 41	
Chef d'équipe	24 / 27	26 / 30	29 / 35	34 / 38	
Gestionnaire de stocks	23 / 25	25 / 27	27 / 30	29 / 34	
Chef de projets / Ingénieur méthodes	33 / 40	38 / 45	45 / 60	50 / 70	
Commercial transport	27 / 32	32 / 40	40 / 50	50 / 70	
Affrèteur	26 / 28	28 / 35	35 / 40	40 / 45	
Agent de transit	22 / 25	25 / 29	29 / 33	33 / 36	

### Des disparités de salaires en fonction de la taille, du secteur et de la localisation de l'entreprise

A l'occasion du forum d'été organisé le 12 juillet dernier par Supply Chain Magazine en collaboration avec l'ESCP Paris, Bruno Coste, PDG du cabinet de conseil Adameo, a mis en évidence plusieurs facteurs influant significativement le niveau de rémunération. ■ BS

Les disparités de rémunération liées à plusieurs facteurs			
La taille de l'entreprise	X = rémunération en K€ pour une entreprise de 200 personnes et moins	- X+10 % à X+15 % pour une entreprise de 200 à 1.000 personnes - X+10 % à X+100 % pour une entreprise de plus de 1.000 personnes	
La formation d'origine impacte en début de carrière	X = rémunération en K€	- X+10 % en moyenne pour les écoles d'ingénieur - X+5 % en moyenne pour les écoles de commerce - X-10 % en moyenne pour les universitaires - X-5 % en moyenne pour les autres	
Les secteurs d'activité influent mais de façon disparate selon les profils	Directeur Supply Chain (H/F)	- 60/140+ K€ pour le secteur de la distribution - 70/180+ K€ pour le secteur de l'industrie	
	Directeur Transport (H/F)	- 40/90+ pour le secteur de la distribution - 40/90+ pour le secteur de l'industrie	
La zone géographique	X = rémunération en K€ pour une base 100 en région IdF	- X-30 % à X+10 % pour la région PACA - X-20 % à X+10 % dans le Grand Ouest - X-20 % à X+10 % en Rhône-Alpes - X-20 % à X dans le Nord	

## Etude de rémunération des métiers de la logistique réalisée par Fed Supply (2015-2016)

### FONCTIONS CENTRALES

	Approvisionneur (H/F)		Gestionnaire logistique/ stocks/flux (H/F)		Prévisionniste des ventes/ Demand planner (H/F)		Planificateur/Supply & Demand planner (H/F)		Chef de projet Supply Chain (H/F)		Responsable approvisionnement (H/F)	Directeur/Responsable Supply Chain (H/F)		Directeur des opérations (H/F)
	Débutant	Expérimenté	Débutant	Expérimenté	Débutant	Expérimenté	Débutant	Expérimenté	Débutant	Expérimenté		Responsable	Directeur	
Île-de-France	26 > 30	35 > 45	25 > 30	30 > 40	28 > 35	45 > 50	30 > 40	50 > 60	35 > 45	55 > 65	45 > 60	60 > 100		60 > 150
Ouest	22 > 25	25 > 29	22 > 26	26 > 35	28 > 32	32 > 45	30 > 35	35 > 45	28 > 32	32 > 40	35 > 45	55 > 65	70 > 95	60 > 80
Rhône-Alpes	24 > 28	30 > 35	25 > 28	28 > 32	28 > 32	32 > 45	25 > 30	30 > 40	28 > 32	35 > 45	35 > 40	50 > 80		70 > 80
PACA	22 > 24	25 > 30	22 > 26	28 > 35	22 > 24	25 > 30	22 > 24	30 > 35	25 > 35	35 > 45	30 > 40	35 > 50	70 > 90	60 > 80
Nord	22 > 26	28 > 34	22 > 28	28 > 32	28 > 32	32 > 45	22 > 30	30 > 40	30 > 40	40 > 50	35 > 45	50 > 60	60 > 80	60 > 80

Rémunération en K€ bruts annuels (source : Fed Supply - Etude Métiers Logistique 2015)

### FONCTIONS LIEES AU TRANSPORT

	Gestionnaire transport/ douanes (H/F)		Chef de projet Supply Chain (H/F)
	Débutant	Expérimenté	
Île-de-France	24 > 28	28 > 32	55 > 70
Ouest	24 > 28	28 > 30	40 > 50
Rhône-Alpes	20 > 25	25 > 28	50 > 60
PACA	18 > 25	25 > 30	45 > 55
Nord	22 > 28	28 > 30	40 > 60

### FONCTIONS LIEES A L'EXPLOITATION LOGISTIQUE

	Chef de quai/ d'équipe (H/F)	Responsable d'entrepôt (H/F)	Directeur/Responsable Supply Chain (H/F)	
			Responsable	Directeur
Île-de-France	28 > 35	40 > 60	45 > 80	
Ouest	25 > 30	35 > 45	35 > 50	40 > 60
Rhône-Alpes	25 > 28	30 > 40	45 > 55	
PACA	25 > 30	35 > 45	40 > 65	65 > 80
Nord	25 > 30	35 > 45	40 > 50	45 > 55

### Michael Page et l'Aslog publient une étude détaillée des rémunérations

Le cabinet de recrutement Michael Page et l'Aslog ont mené conjointement une étude de rémunération dans le secteur de la Supply Chain. L'édition 2015 s'appuie sur des informations collectées en 2013 et en 2014. « Les salaires de 33 fonctions, sous-divisées en 3 grands secteurs (industrie, distribution et prestation), y sont détaillés selon la taille de la structure et la séniorité des candidats », explique Jean Damiens, Vice-Président de l'Aslog en charge des thématiques Compétences, Métiers, Salaires et Formation et Directeur de l'École Supérieure des Transports. Les rémunérations sont exprimées en K€ et correspondent au brut annuel fixe. Les 3 valeurs présentées indiquent : le minimum, la moyenne et le maximum constatés. ■ BS

#### Compilation des rémunérations publiées dans l'édition 2015 de l'étude de fonctions & rémunérations logistique & Supply Chain réalisée par Michael Page et l'Aslog

INDUSTRIE		2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
DIRECTEUR/TRICE SUPPLY CHAIN	- de 250 salariés		58 / 68 / 88	62 / 75 / 95
	250 à 1.000 salariés		65 / 78 / 95	80 / 105 / 140
	+ de 1.000 salariés			105 / 135 / 180+
DIRECTEUR/TRICE LOGISTIQUE	- de 250 salariés		50 / 62 / 75	52 / 65 / 85
	250 à 1.000 salariés		50 / 65 / 78	62 / 83 / 105
	+ de 1.000 salariés		55 / 72 / 85	75 / 98 / 125
RESPONSABLE SUPPLY CHAIN	- de 250 salariés		55 / 65 / 85	58 / 68 / 88
	250 à 1.000 salariés		58 / 72 / 88	65 / 75 / 92
	+ de 1.000 salariés		62 / 75 / 85	70 / 85 / 95
RESPONSABLE LOGISTIQUE	- de 250 salariés		44 / 51 / 62	52 / 60 / 72
	250 à 1.000 salariés		45 / 54 / 70	58 / 63 / 72
	+ de 1.000 salariés		45 / 57 / 70	58 / 65 / 75
RESPONSABLE S&OP	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés	37 / 44 / 52	44 / 58 / 70	60 / 67 / 72
	+ de 1.000 salariés	38 / 45 / 54	45 / 62 / 75	60 / 68 / 75
RESPONSABLE PRÉVISIONS DES VENTES	- de 250 salariés	35 / 37 / 40	37 / 42 / 48	42 / 47 / 55
	250 à 1.000 salariés	37 / 42 / 48	40 / 48 / 60	50 / 60 / 68
	+ de 1.000 salariés	40 / 45 / 52	43 / 52 / 65	53 / 63 / 70
RESPONSABLE PLANIFICATION	- de 250 salariés	33 / 38 / 43	38 / 45 / 55	42 / 48 / 57
	250 à 1.000 salariés	35 / 40 / 45	40 / 48 / 55	43 / 50 / 62
	+ de 1.000 salariés	35 / 43 / 52	43 / 52 / 65	47 / 55 / 65
RESPONSABLE APPROVISIONNEMENTS	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés	33 / 43 / 50	40 / 52 / 57	45 / 55 / 62
	+ de 1.000 salariés	35 / 45 / 52	43 / 54 / 62	53 / 58 / 65
DIRECTEUR/TRICE - RESPONSABLE TRANSPORT	- de 250 salariés	32 / 37 / 43	38 / 42 / 47	40 / 47 / 53
	250 à 1.000 salariés	33 / 39 / 44	38 / 44 / 55	42 / 51 / 60
	+ de 1.000 salariés	35 / 42 / 48	43 / 53 / 63	55 / 65 / 85
COORDINATEUR/TRICE LOGISTIQUE - LOGISTIC MANAGER	- de 250 salariés	34 / 39 / 45	37 / 47 / 60	42 / 49 / 63
	250 à 1.000 salariés	34 / 40 / 48	37 / 48 / 60	44 / 54 / 65
	+ de 1.000 salariés	35 / 42 / 50	40 / 57 / 70	53 / 68 / 85
ACHETEUR/SE TRANSPORT	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés			
	+ de 1.000 salariés	35 / 40 / 52	38 / 58 / 75	45 / 67 / 85
RESPONSABLE ADV/SERVICE CLIENT	- de 250 salariés	32 / 37 / 42	35 / 40 / 45	40 / 45 / 55
	250 à 1.000 salariés	34 / 38 / 42	38 / 43 / 50	43 / 53 / 65
	+ de 1.000 salariés	37 / 40 / 45	40 / 45 / 53	45 / 55 / 70
INGÉNIEUR MÉTHODES LOGISTIQUE	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés	33 / 39 / 47	42 / 50 / 60	48 / 55 / 65
	+ de 1.000 salariés	35 / 40 / 50	43 / 53 / 62	48 / 55 / 65
CHEF DE PROJET SYSTEMES D'INFORMATION/SUPPLY CHAIN	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés		43 / 54 / 65	55 / 63 / 75
	+ de 1.000 salariés		48 / 57 / 70	60 / 67 / 75

© Michael Page & Aslog



© Anshu Prasad/Forvia

## DISTRIBUTION

		2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
DIRECTEUR/TRICE OPÉRATIONS SUPPLY CHAIN	- de 250 salariés			75 / 83 / 95
	250 à 1.000 salariés			85 / 115 / 140
	+ de 1.000 salariés			110 / 140 / 180
DIRECTEUR/TRICE LOGISTIQUE	- de 250 salariés		53 / 58 / 65	57 / 63 / 75
	250 à 1.000 salariés		57 / 63 / 68	60 / 65 / 75
	+ de 1.000 salariés		63 / 70 / 90	75 / 90 / 110
DIRECTEUR/TRICE - RESPONSABLE PLATEFORME LOGISTIQUE	- de 250 salariés		47 / 53 / 63	53 / 59 / 65
	250 à 1.000 salariés		47 / 57 / 65	53 / 63 / 75
	+ de 1.000 salariés		48 / 61 / 75	57 / 68 / 85
RESPONSABLE EXPLOITATION	- de 250 salariés		34 / 40 / 45	38 / 44 / 50
	250 à 1.000 salariés		35 / 43 / 48	38 / 46 / 55
	+ de 1.000 salariés		37 / 45 / 53	41 / 48 / 62
RESPONSABLE APPROVISIONNEMENTS	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés	30 / 35 / 38	38 / 47 / 60	45 / 55 / 65
	+ de 1.000 salariés	32 / 36 / 38	40 / 51 / 65	52 / 58 / 70
DIRECTEUR/TRICE - RESPONSABLE TRANSPORT	- de 250 salariés		35 / 45 / 57	38 / 48 / 65
	250 à 1.000 salariés	30 / 35 / 38	38 / 48 / 60	45 / 55 / 65
	+ de 1.000 salariés	30 / 35 / 40	38 / 52 / 65	55 / 68 / 90
CHEF DE PROJET MÉTHODES ORGANISATION	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés		45 / 53 / 65	58 / 65 / 72
	+ de 1.000 salariés		48 / 58 / 70	60 / 68 / 80
DIRECTEUR/TRICE SERVICE CLIENTS	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés		58 / 63 / 70	60 / 72 / 85
	+ de 1.000 salariés		60 / 67 / 80	70 / 90 / 130
RESPONSABLE LOGISTIQUE IMPORT/EXPORT	- de 250 salariés	34 / 39 / 45	37 / 47 / 60	42 / 49 / 63
	250 à 1.000 salariés	34 / 40 / 48	37 / 53 / 60	44 / 54 / 65
	+ de 1.000 salariés	35 / 42 / 50	40 / 57 / 65	52 / 58 / 70
RESPONSABLE ADMINISTRATION DES VENTES	- de 250 salariés		33 / 38 / 47	37 / 45 / 55
	250 à 1.000 salariés	30 / 34 / 37	35 / 43 / 52	45 / 53 / 65
	+ de 1.000 salariés	34 / 38 / 42	38 / 47 / 57	47 / 60 / 75

© MICHAEL PAGE & ASLOG



© BUSINESSWOMAN HOLDING MONEY - FOTOLIA

## PRESTATION

		2 à 5 ans	5 à 15 ans	+ de 15 ans
DIRECTEUR/TRICE D'ACTIVITÉ/DIVISION	- de 250 salariés			60 / 72 / 85
	250 à 1.000 salariés			80 / 93 / 105
	+ de 1.000 salariés			90 / 105 / 130+
DIRECTEUR/TRICE DE RÉGION	- de 250 salariés			X
	250 à 1.000 salariés			70 / 85 / 100
	+ de 1.000 salariés			85 / 98 / 130
DIRECTEUR/TRICE - RESPONSABLE DE SITE	- de 250 salariés		50 / 55 / 62	55 / 62 / 75
	250 à 1.000 salariés		53 / 58 / 65	60 / 68 / 80
	+ de 1.000 salariés		55 / 60 / 68	60 / 70 / 90
RESPONSABLE EXPLOITATION	- de 250 salariés		35 / 42 / 48	37 / 44 / 53
	250 à 1.000 salariés		38 / 46 / 53	40 / 52 / 65
	+ de 1.000 salariés		38 / 48 / 60	40 / 53 / 70
DIRECTEUR/TRICE TRANSPORT - RESPONSABLE D'AGENCE	- de 250 salariés		37 / 44 / 52	43 / 52 / 60
	250 à 1.000 salariés		44 / 49 / 55	44 / 55 / 65
	+ de 1.000 salariés		44 / 50 / 57	47 / 62 / 75
RESPONSABLE EXPLOITATION TRANSPORT	- de 250 salariés		36 / 41 / 45	40 / 43 / 49
	250 à 1.000 salariés		37 / 45 / 50	43 / 46 / 53
	+ de 1.000 salariés	33 / 37 / 42	37 / 45 / 52	45 / 52 / 60
INGENIEUR RESPONSABLE MÉTHODES	- de 250 salariés	33 / 37 / 40	38 / 44 / 52	43 / 48 / 57
	250 à 1.000 salariés	32 / 36 / 38	37 / 45 / 53	44 / 49 / 58
	+ de 1.000 salariés	33 / 37 / 42	38 / 48 / 57	44 / 53 / 65
CHEF DE PROJET INGÉNIERIE ET DÉPLOIEMENT	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés		48 / 62 / 70	53 / 63 / 70
	+ de 1.000 salariés		55 / 64 / 75	58 / 67 / 80
RESPONSABLE OPÉRATIONNEL GRANDS COMPTES - CONTRACT MANAGER	- de 250 salariés			
	250 à 1.000 salariés			
	+ de 1.000 salariés		48 / 58 / 70	57 / 68 / 80

© MICHAEL PAGE & ASLOG