

Supply Chain  
MAGAZINE

Forum d'été 2008  
Profession Supply Chain Manager

G5

ESCP-EAP

LONDON PARIS BERLIN  
MADRID TORINO

European School of Management

# SUPPLY CHAIN MANAGER

Nos partenaires

---





**Comment sont ils recrutés ?**

**Que recherchent les entreprises ?**

**Compétence / Personnalité -Comportemental**

**Que recherchent les Supply Chain Manager ?**

**Niveau de rémunération**

**Interlocuteurs au niveau Recrutement**

**Constats**

*Nos partenaires*

---





## Comment sont-ils recrutés :

Les entreprises en **Interne** : annonces, relationnel, cooptation,...

Les entreprises en **Externe** :

Les Cabinets de recrutement généralistes ( Divisions spécialisées )

Les Cabinets de recrutement spécialisés

Job Boards généralistes / Job Boards spécialisés

Les entreprises de travail temporaire (Loi de modernisation sociale )

Portage salarial

Management de Transition / Cabinets d'out placement

Réseaux sociaux ( Viadéo, Xing, LinkedIn,...)

Nos partenaires



# QUE RECHERCHENT LES ENTREPRISES ?

Compétence

Personnalité - Comportemental

Nos partenaires





## COMPETENCES

### Formation :

Ecoles de Commerce

Ecoles d'Ingénieur

Formation universitaire supérieure  
3ème cycle

+ Certifications : CPIM de l'APICS,...

+ Maîtrise d'une seconde langue obligatoire

**Expérience :** 5 / 10 années et plus dans le secteur d'activité donné avec pour responsabilités :

Elaboration du plan industriel / Commercial (PIC)

Analyse des process à tous les niveaux de la chaîne (approvisionnement, production, distribution)

Définition de la politique transport / logistique : gestion des stocks consommables, matières premières, produits finis, garant organisation des entrepôts et évolution des SI (EDI, ERP, WMS....)

Nos partenaires





## Missions :

Amélioration du taux service client

Rationalisation des coûts logistiques globaux

**Rôles :** Coordination, Supervision des Opérations, Management Général

## Environnement :

**Vente**

**Marketing**

**Production**

**Logistique**

Nos partenaires



## COMPORTEMENT

Ecoute  
Force de proposition (amélioration et optimisation )  
Diplomatie  
Fermeté  
Empathie  
Capable de compromis  
Capacité à négocier Leader Ship  
Résistance au stress / Pression  
Crédibilité / Expertise  
Adaptabilité Organisation Anticipation

### Les entreprise recherchent au Final :

Un réel « **Savoir Faire** » en Management Général, capacité des candidats dans la mise en œuvre de la vision stratégique Produits / Services.

Un candidat Opérationnel rapidement

Nos partenaires





## Que recherchent les Supply Chain Manager ?

Evolution de Fonction

Nouveau Challenge

Une réelle Stratégie d'Entreprise avec à la clef des moyens ( humains , financiers, décisionnels,...)

Une projection de la fonction à court, moyen terme dans l'entreprise ( 3 à 5 années )

Evolution au niveau rémunération Fixe et Variable

Evolution du périmètre au niveau Supply Chain (usines, ...)

Changement de Secteurs d'Activité

Quitter leur entreprise actuelle

Une culture d'entreprise nouvelle

Nos partenaires





Le changement de secteur d'activité (industriel)

Une entreprise Saine ( CA, rentabilité, ...)

La notoriété d'une entreprise

L'apport de sa valeur ajoutée selon le secteur de l'entreprise : Selon le positionnement de l'entreprise par rapport à la concurrence

( Différence importante entre Marché de Niche ou peu concurrencé / Marché tendu très concurrencé )

Nos partenaires

---



## REMUNERATION

Secteurs Effectif	Automobile	Agroalimentaire	Aéronautique	Electronique	Services
0 750	70 / 90	65 / 90	70 / 100	70 / 90	70 / 90
750 1500	75 / 125	75 / 110	80 / 140	80 / 110	90 / 135
1500 5000	95 / 155	95 / 130	110 / 180	100 / 140	100 / 160
+ 5000	120 / 180	115 / 160	120 / 200	120 / 160	125 / 220

**Hors :** Bonus (rémunération variable 10 / 20 % fixe), stocks options, véhicules de fonction.....



## INTERLOCUTEURS au niveau recrutement

Chargés de recherches / Chargés de Recrutement  
Consultants (Junior / Senior) / RH / DRH  
Directeur Général, Directeur des Opérations, Directeur Industriel

Le nombre d'acteurs au niveau recrutement varie de 3 à 6 personnes par poste à pourvoir :

### Déroulement des entretiens :

Présentation de l'entreprise  
Présentation du poste et des missions  
**Description de l'environnement (fondamentale)**  
Description des points forts et faibles de l'entreprise  
Culture d'entreprise  
Rattachement hiérarchique et comité de Direction  
Périmètre (France et International)  
Actionnariat  
Composition des équipes

#### Nos partenaires





Projets à courts et moyens termes

Climat social

Objectifs fixés et moyens pour les atteindre

**Ces derniers jouent un rôle fondamentaux :**

Il doit y avoir une réelle cohérence entre ces différents acteurs internes et externes de l'entreprise au niveau de la fonction, des missions et rôles, et dans la description de l'environnement de travail ( culture d'entreprise, climat social,...)

*Nos partenaires*

---



## CONSTATS

Marché de l'emploi tendu du au contexte économique des différents acteurs industriels Français (Fusion, acquisition, cession, regroupement,...)

Croissance Organique de plus en plus difficile , très nette augmentation de la croissance externe. Pour quelles raisons les croissances externes explosent , et quel est l'impact sur l'emploi et les salariés ?

**Turn Over** des entreprises important.

Marché de l'**Offre** et de **Demande**

90 % de postes pourvus sont des remplacements pour 10 % de créations.

**Compartmentation** des secteurs Industriels  
Mythe ou Réalité ?

Nos partenaires





**14H15 – Christophe FERRIGNO** – Directeur Général **SUPPLY-CHAIN.FR** : Comment sont recrutés les Supply Chain Managers, profils type, évolution des besoins ?

**14h30 – Olivier DUBOUIS** – Directeur Général de **DIAGMA HUMAN RESSOURCES** : Compétences recherchées par les entreprises, niveau de rémunération

**14h45 – Face à Face animé par Cathy POLGE**

**15h00 – Alexandre DE SUZZONI** – Directeur Général **ALTADIS DISTRIBUTION** : Evolution de carrière et accessibilité des postes de direction générale

**15h30 – Laurence VINIANE** – Directeur Supply Chain **L'OREAL** : les différentes étapes dans la fonction Supply Chain

**15h45 – Laurent GREGOIRE** – Director Demand Management & Customer Requirement **GEORGIA PACIFIC** : l'évolution des métiers de la logistique, d'une logistique globale à une Supply Chain tirée par la demande

**16h30 – Débat avec l'ensemble des participants**

**17h00 – Conclusion et fin de la journée**

Nos partenaires

