

Supply Chain
MAGAZINE

Forum d'été 2008 **G5**
Profession Supply Chain Manager

ESCP-EAP
LONDON PARIS BERLIN
MADRID TORINO
European School of Management

SUPPLY CHAIN MANAGER

Intervenant : Christophe FERRIGNO

Directeur / Fondateur du Portail www.supply-chain.fr

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

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,...)

QUE RECHERCHENT LES ENTREPRISES ?

Compétence

Personnalité - Comportemental

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....)

Missions :

Amélioration du taux service client

Rationalisation des coûts logistiques globaux

Rôles : Coordination, Supervision des Opérations, Management Général

Environnement :

Vente

Marketing

Production

Logistique

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 entreprises 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

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

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)

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

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,...)

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 ?