



ADAMEO

THE HUMAN SUPPLY CHAIN SOLUTION

# CONSEIL EN SUPPLY-CHAIN MANAGEMENT

Vous accompagner dans l'amélioration de la  
**Performance Opérationnelle**, RH et SI de votre Supply-  
Chain

Bruno COSTE  
bruno.coste@

ADAMEO.COM

# Une alliance de compétences

**CONSEIL**  
Consulting Supply-Chain

- Stratégie Opérationnelle
- Vision-Ambition
- Performance des Organisations
- Schéma Directeur
- Externalisation / Internalisation
- Diagnostic
- Optimisation de Process
- Réduction des coûts
- Lean Manufacturing

**PROJET**  
Project Management & Intégration SI

- Direction de Projets
- Design de solution
- Assistance opérationnelle
- Conception
- Choix de Process
- Choix de SI
- Assistance à maîtrise d'ouvrage
- Construction d'entrepôt

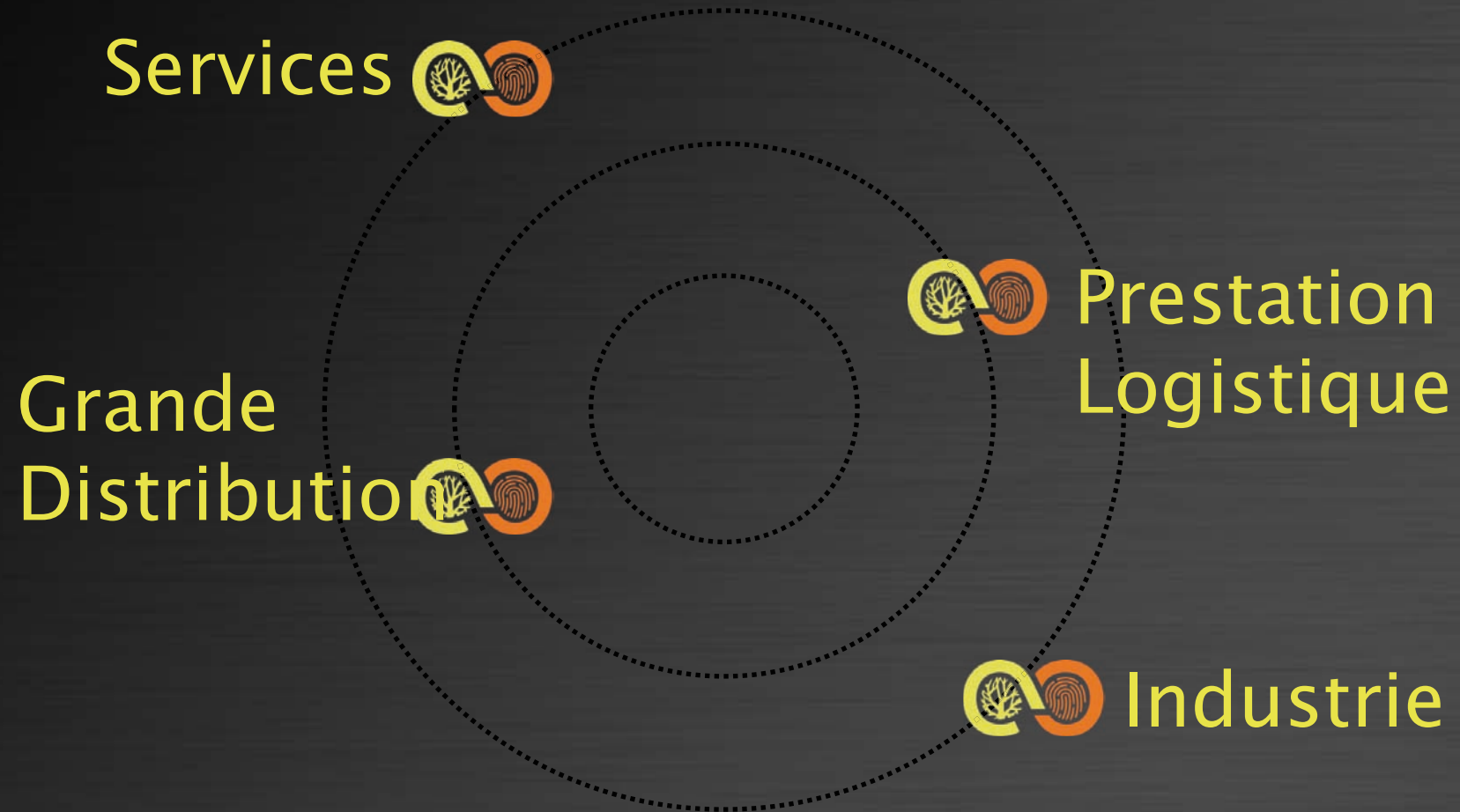
**RH**  
FIL, Human Resources

- Executive Search
- Approche directe
- Recrutement
- Formation
- Coaching personnel
- Conduite du changement
- Interim management

INNOVATION



# Une diversité de clients



QUI VEUT GAGNER DES MILLIONS...

EN SUPPLY-CHAIN...

*« Le talent est un don qui facilite l'apprentissage et la performance. »*

# La mobilité...

28%

En 2007, taux  
de mobilité

22%

En 2015, taux  
de mobilité

3,4 ans

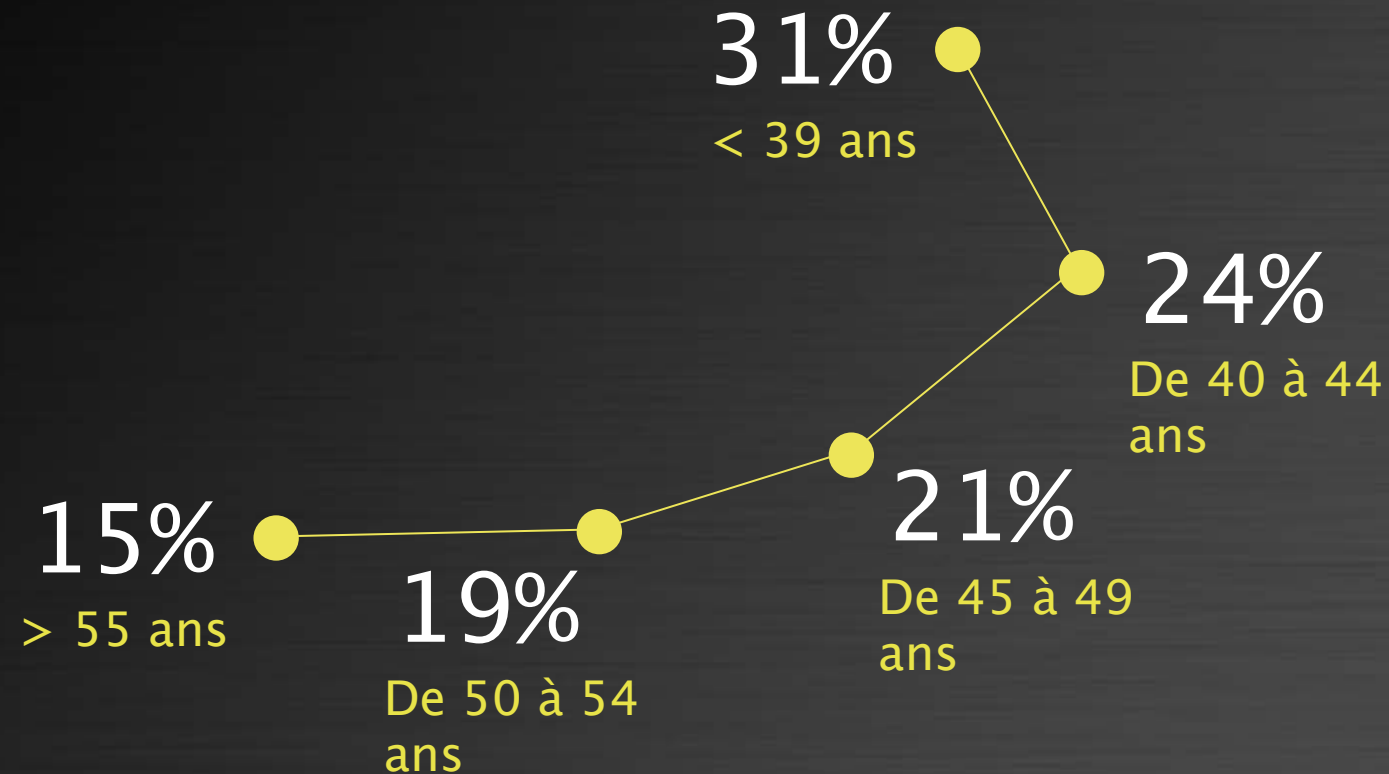
En 2008,  
durée au  
poste  
précédent

4,2 ans

En 2015,  
durée au  
poste  
précédent

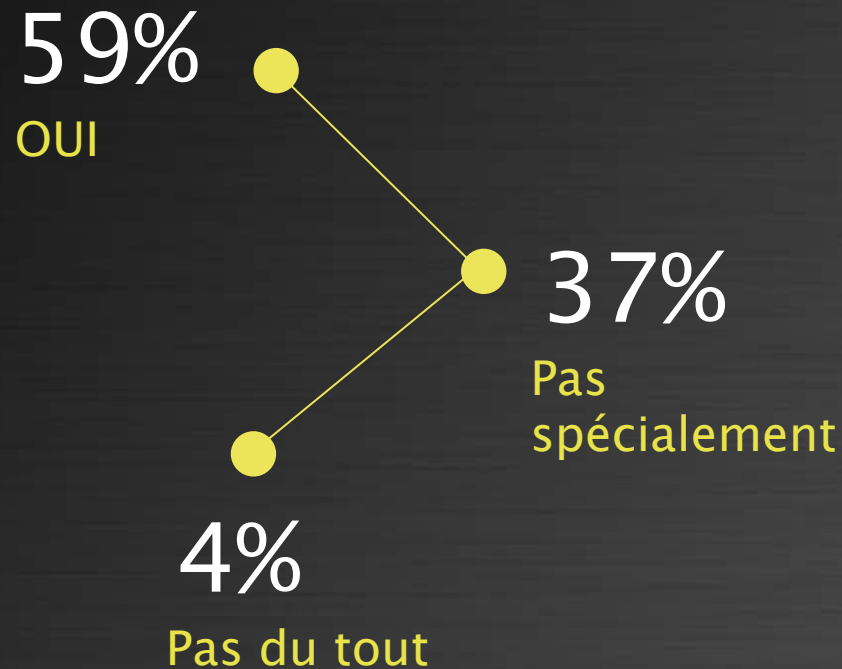
Depuis 2008, le début de la **crise financière**, les cadres restent de plus en plus **longtemps** dans leur poste.

# La mobilité...



La **mobilité décroît avec l'âge** : plus on est jeune, plus on bouge aisément.

# Cherchiez-vous à changer de poste ?



Les **cabinets d'approche directe** jouent un rôle essentiel dans la mobilité des cadres ; les nouveaux **outils digitaux** sont **précieux**.

# Vers quel(s) bassin(s) d'emploi ?

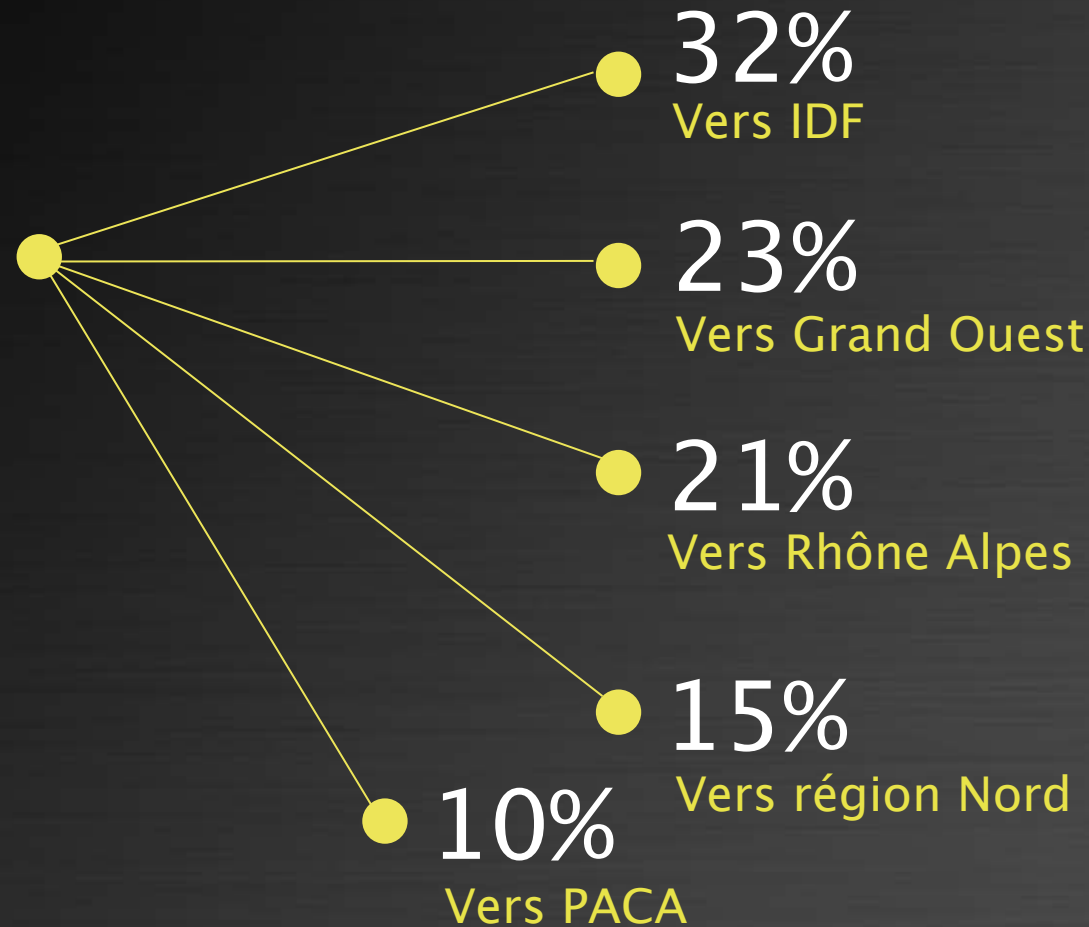
| <u>Destination</u> | <u>Provenance</u> |     |          |
|--------------------|-------------------|-----|----------|
|                    | Etranger          | IDF | Province |
| Etranger           | 38%               | 3%  | 6%       |
| IDF                | 45%               | 87% | 17%      |
| Province           | 17%               | 9%  | 77%      |

Peu de cadres changent d'affectation géographique ; l'IDF reste privilégiée pour son attractivité professionnelle plus développée.



# Vers quel(s) bassin(s) d'emploi ?

## Recherches Candidats



Marché des grandes agglomérations et centres urbains importants **dynamiques** sur les plans **démographiques** et **économique** vs implantations « **régionales** » plus isolées.

# Pour quelles raisons ?



Un **équilibre** entre la vie **personnelle** et la vie **professionnelle** est de plus en plus souhaité ; la génération **Y** et les modèles startup y sont pour beaucoup !

Le marché du recrutement en SC est **Dynamique**

**Tonique**

**En développement continu**

**Au beau fixe**

**A faire pâlir de nombreux  
secteurs...**

**Avec de nouveaux  
besoins...**

**SC = Maitrise des Coûts + Satisfaction Client**

Structuration de la fonction + Développement du e-commerce + Enjeu plus fort sur les délais...

# Mais, il est difficile de trouver le bon profil...

1

Pénurie de  
certains

profils  
**Surenchère sur  
les salaires  
limitée**

Stigmatisés de la crise  
2008 (embauche à  
salaire bas) : conserver  
une **équité sociale** et  
**contenir le turnover.**

2

Recherche de profils  
fortement hybrides

**Rémunération  
bien plus  
attractive**

On demande aux candidats  
de nouvelles compétences,  
d'être **pluridisciplinaires** et  
à l'aise avec leur  
environnement  
**technologique.**

3

De nombreux profils  
fortement sollicités

**Rémunération  
« raisonnable »**

« Les clients ont besoin  
**d'embaucher** »... Les  
recrutements sont liés au  
**surcroît d'activité** et au  
**remplacement** des départs  
à la **retraite.**

# Profils en pénurie..

1

Demand Planner /  
Planificateur (H/F)



Approvisionnement (H/  
F)



Chef de projet (H/F)



(\*) Un véhicule de fonction est souvent associé

# Profils hybrides...

2

Data Scientist  
Logistique (H/F)



Directeur de Site  
Logistique (H/F)



(\*) Un véhicule de fonction est souvent associé

Profils fortement...

3

sollicités...

Ingénieur  
Méthodes (H/F)

Affréteur (H/  
F)

Commercial (H/  
F)



(\*) Un véhicule de fonction est souvent associé

Profils fortement...

3

sollicités...

Responsable  
d'Exploitation (H/  
F)



Consultant (H/  
F)



Gestionnaire de  
stock (H/F)



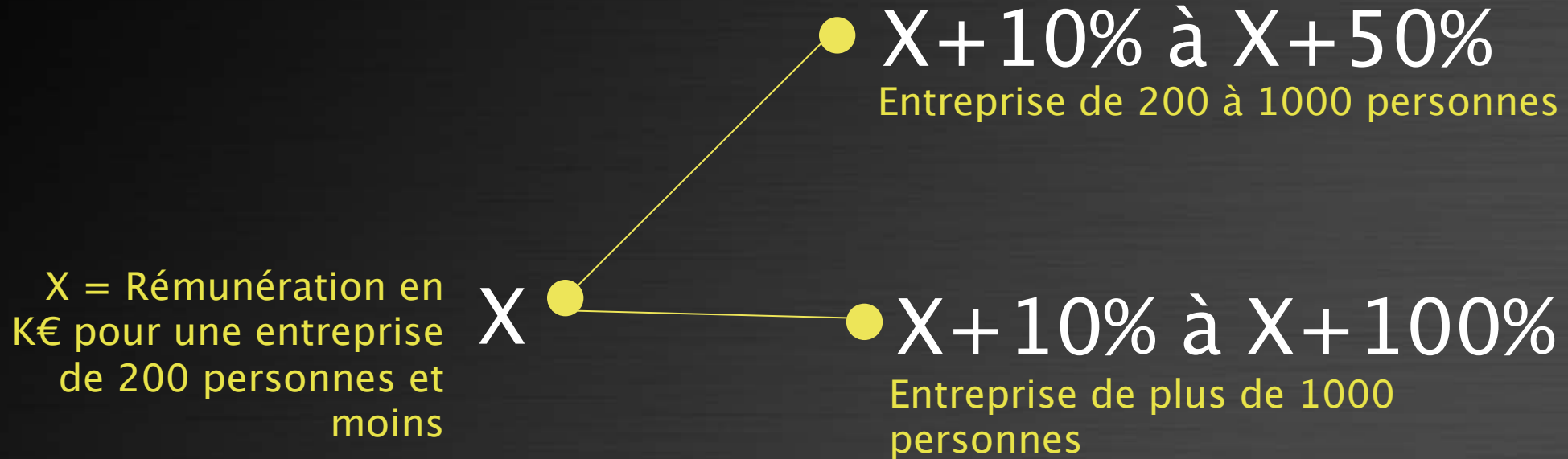
(\*) Un véhicule de fonction est souvent associé



DE NOMBREUSES...

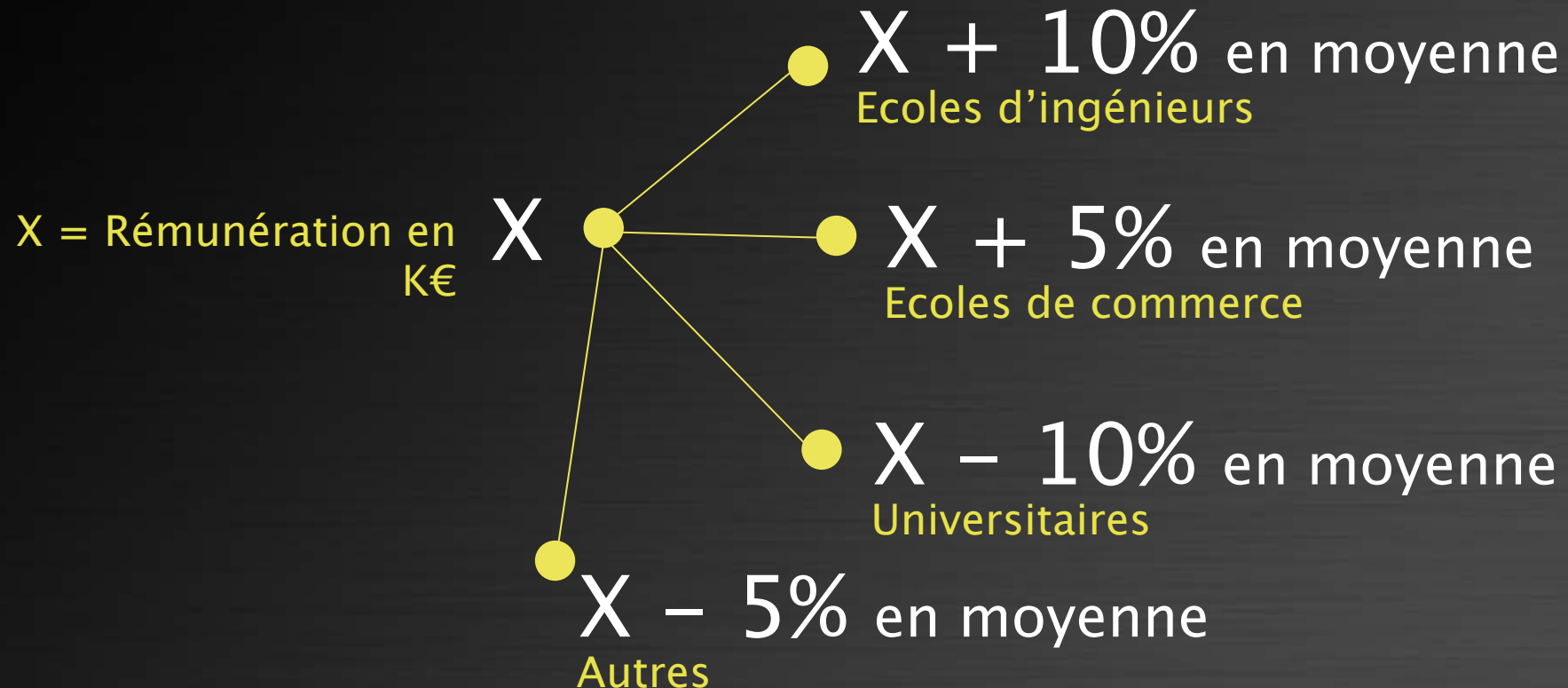
DISPARITÉS...

# Les disparités « Taille entreprise »



La **taille** de l'entreprise continue **d'influencer** le niveau de **rémunération**.

# Les disparités « Formation »



La **formation** d'origine **impacte** le niveau de **rémunération** en début de carrière.

# Les disparités « Sectorielles »

Les secteurs d'activité influent sur le niveau de rémunération mais de façon disparate selon les profils.

Directeur SC (H/F)

● 60/140+  
K€

Selon expérience et zone géo pour le secteur de la distribution

● 70/180+K€

Selon expérience et zone géo pour le secteur de l'industrie

Directeur Transport (H/F)

● 40/90+K  
€

Selon expérience et zone géo pour le secteur de la distribution

● 40/90+K€

Selon expérience et zone géo pour le secteur de l'industrie

# Les disparités « Géographique »

X = Rémunération en  
K€ pour une base 100  
en région IDF

X

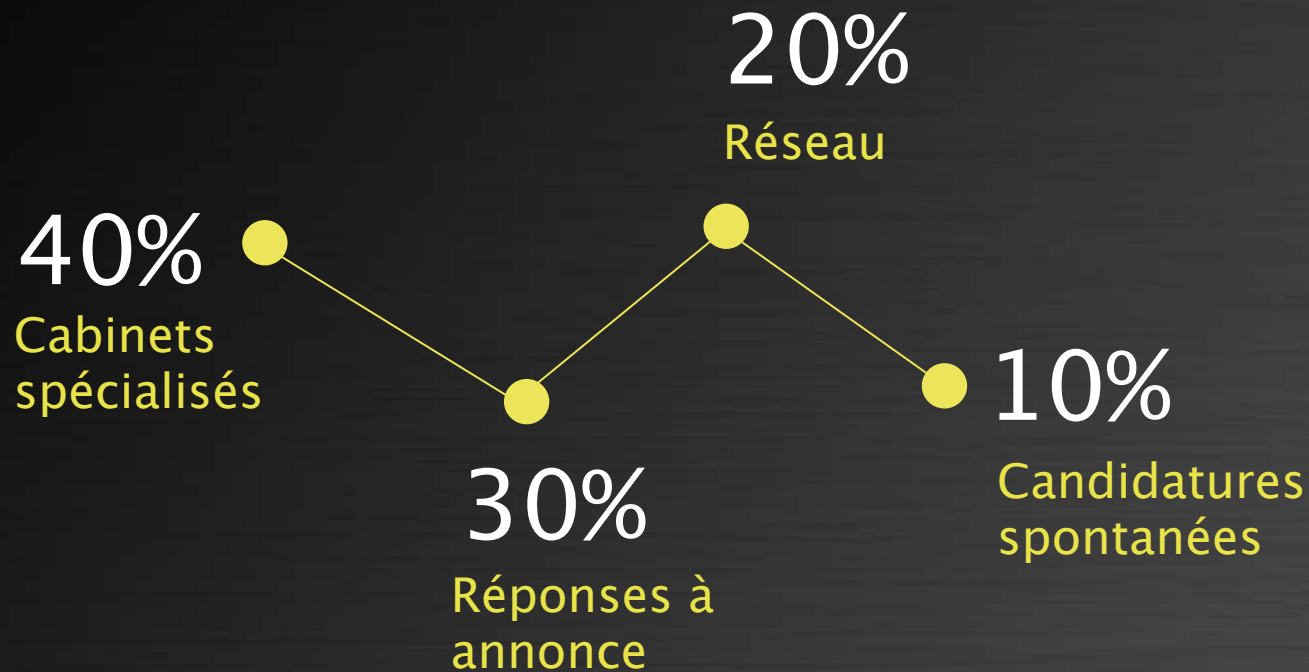
- X-30% à X+10%  
PACA
- X-20% à X+10%  
Grand Ouest
- X-20% à X+10%  
Rhône Alpes
- X-20% à X  
Nord

La zone géographique impacte le niveau de rémunération.

MAIS LES BONS CANDIDATS SE FONT...

RARES...

# Appel à candidatures...



Les candidats répondent de moins en moins aux annonces... la « **chasse** » devient **indispensable**.

# De nouvelles méthodes... « non traditionnelles »

1

Stratégie  
d'entreprise

Valoriser la  
marque EMPLOYEUR

Le **digital**, le **digital** et le **digital**... travailler pour une société devient une « **expérience utilisateur** ».

Impact sur la **promesse** à tenir !

Les talents en SC

2

Recrutement  
participatif

Ou par  
cooptation

L'impact est très variable selon la culture de l'entreprise.

3

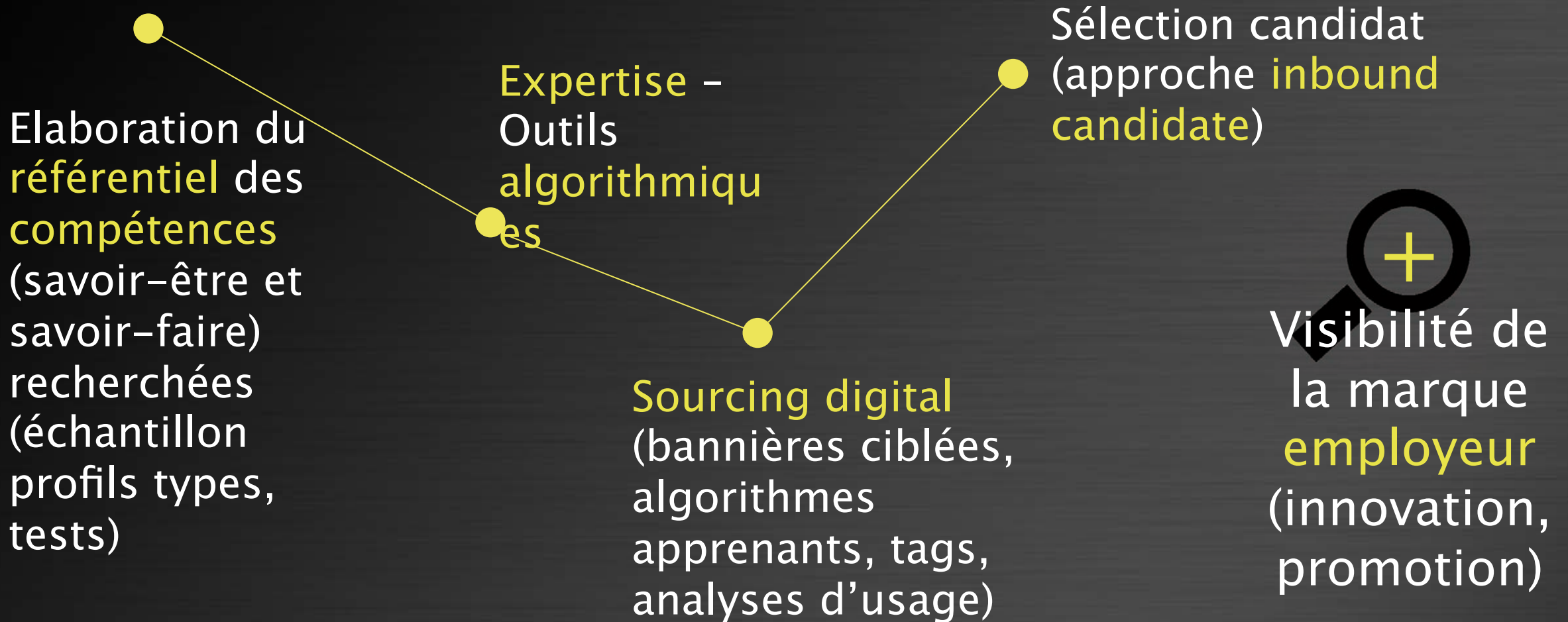
Recrutement  
Prédictif

Référentiel &  
Match !





# Le Recrutement **prédictif**...



Critères... côté **Recruteur**...



Le savoir-faire est devenu **évident**.

# fil

by adameo

QUI VEUT GAGNER DES MILLIONS...

EN SUPPLY-CHAIN...

MERCI



ADAMEO  
THE HUMAN SUPPLY CHAIN SOLUTION

# CONSEIL EN SUPPLY-CHAIN MANAGEMENT

Vous accompagner dans l'amélioration de la  
**Performance Opérationnelle**, **RH** et **SI** de votre Supply-  
Chain