



Définition de fonction et grille de rémunérations pour la fonction de « Logisticien / gestionnaire de flux »

Le 11 mai 2023

Tous les éléments contenus dans le présent document (commentaires, tableaux, éléments chiffrés, observations, etc.) ont été produits par le cabinet PEOPLE BASE dans le cadre des activités de conseil regroupées sous l'appellation PEOPLE BASE CBM (COMPENSATION & BENEFITS MANAGEMENT).

Ces informations sont de la responsabilité du cabinet. Toute cession ou reproduction totale ou partielle de ces éléments à des fins commerciale ou de promotion est interdite sauf accord express de la société PEOPLE BASE.

Synthèse

Le logisticien/gestionnaire de flux est un professionnel clé pour l'organisation et la coordination des flux de marchandises dans une entreprise. Il doit s'assurer que les produits soient livrés à temps, en quantité suffisante et dans les bonnes conditions. Les responsabilités de ce poste incluent la planification des flux de marchandises, la gestion des stocks, la coordination des transports et la supervision de la chaîne logistique.

Le logisticien/gestionnaire de flux doit avoir des compétences en gestion de projets et en analyse des données afin d'optimiser la chaîne logistique. Il doit également avoir une bonne connaissance des normes et réglementations en matière de transport, de stockage et de manutention des marchandises.

Le profil recherché pour ce poste est généralement un diplômé en logistique, en gestion de la chaîne d'approvisionnement ou dans un domaine connexe, avec une expérience professionnelle dans le domaine. Les compétences clés incluent la capacité à travailler sous pression, à communiquer efficacement avec les partenaires externes et internes, à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions rapides.

Les évolutions possibles pour ce poste incluent des postes de directeur logistique, de responsable d'approvisionnement ou de chef de projet logistique. Enfin, la synthèse de ce poste est que le logisticien/gestionnaire de flux est un acteur clé dans la gestion des flux de marchandises, avec des responsabilités allant de la planification à la coordination de la chaîne logistique, et un profil recherché avec une solide formation et expérience professionnelle.

Introduction

Le logisticien/ingénieur, gestionnaire de flux a une position centrale au sein du service logistique car il se trouve au carrefour des différentes activités de l'entreprise (service techniques, services commerciaux, service achats, approvisionnements).

En collaboration avec tous ces services, son objectif est de développer et d'optimiser l'organisation des flux en terme quantitatif et qualitatif de la Supply Chain. En améliorant la productivité et en maîtrisant les coûts, le logisticien/ingénieur, gestionnaire de flux renforce ainsi la compétitivité de l'entreprise.

Responsabilités

Les responsabilités du Logisticien / gestionnaire de flux peuvent varier en fonction de l'entreprise pour laquelle il travaille. Cependant, voici une liste non exhaustive des responsabilités pouvant être attendues :

- Planifier, coordonner et superviser les opérations logistiques telles que l'approvisionnement, la production, la distribution et la livraison.
- Optimiser les processus logistiques pour garantir une efficacité maximale.
- Assurer une gestion rigoureuse des stocks et des inventaires.
- Coordonner les activités de transport et de distribution des marchandises, en veillant à respecter les délais et les coûts.
- Analyser les données logistiques pour proposer des solutions d'optimisation et améliorer la performance de l'entreprise.
- Assurer la mise en place et la gestion de systèmes informatiques de gestion des stocks et de suivi des livraisons.
- Assurer le respect des normes de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.
- Encadrer une équipe de logisticiens et de magasiniers.

Le Logisticien / gestionnaire de flux doit également travailler en étroite collaboration avec les différents services de l'entreprise, tels que les achats, la production, la finance et les ventes, pour s'assurer de la bonne coordination des activités logistiques.

En somme, le Logisticien / gestionnaire de flux est responsable de la gestion de la chaîne logistique de l'entreprise et de la mise en place de processus efficaces pour garantir une satisfaction client maximale.

Rattachement

Le logisticien/gestionnaire de flux est rattaché au directeur de la logistique ou au directeur de la plate-forme. Il pourra également être rattaché au directeur d'usine.

Profil

Le logisticien/gestionnaire de flux est généralement titulaire d'un diplôme de troisième cycle universitaire, d'une école de commerce ou d'une école d'ingénieur, cursus qu'il aura complété par une formation en management logistique (de type ESAP) ou commerce international.

Ce poste est accessible également à des personnes titulaires d'un niveau de formation bac+2 de type BTS, DUT spécialisés en gestion, logistique et justifiant d'une expérience professionnelle dans des fonctions similaires comme analyste logistique. L'exigence de formation sera variable en fonction de la taille de l'entreprise ; toutefois c'est un poste qui reste accessible aux jeunes diplômés.

Le logisticien/gestionnaire de flux possède de bonnes connaissances techniques et de fortes qualités personnelles. Il possède des connaissances approfondies en ce qui concerne les outils informatiques spécifiques à sa fonction (progiciel de type GPAO et logiciels de gestion de stock).

Il maîtrise les méthodes de gestion de production de type Kanban et a de bonnes connaissances en matière d'organisation. La maîtrise de l'anglais peut être nécessaire pour cette fonction.

Le logisticien/gestionnaire de flux est une personne qui possède une bonne capacité de synthèse, d'analyse ainsi que de bonnes aptitudes à la négociation. C'est un poste qui demande d'être réactif et disponible pour gérer les imprévisibles. Il demande du leadership et une capacité de gestion d'équipe.

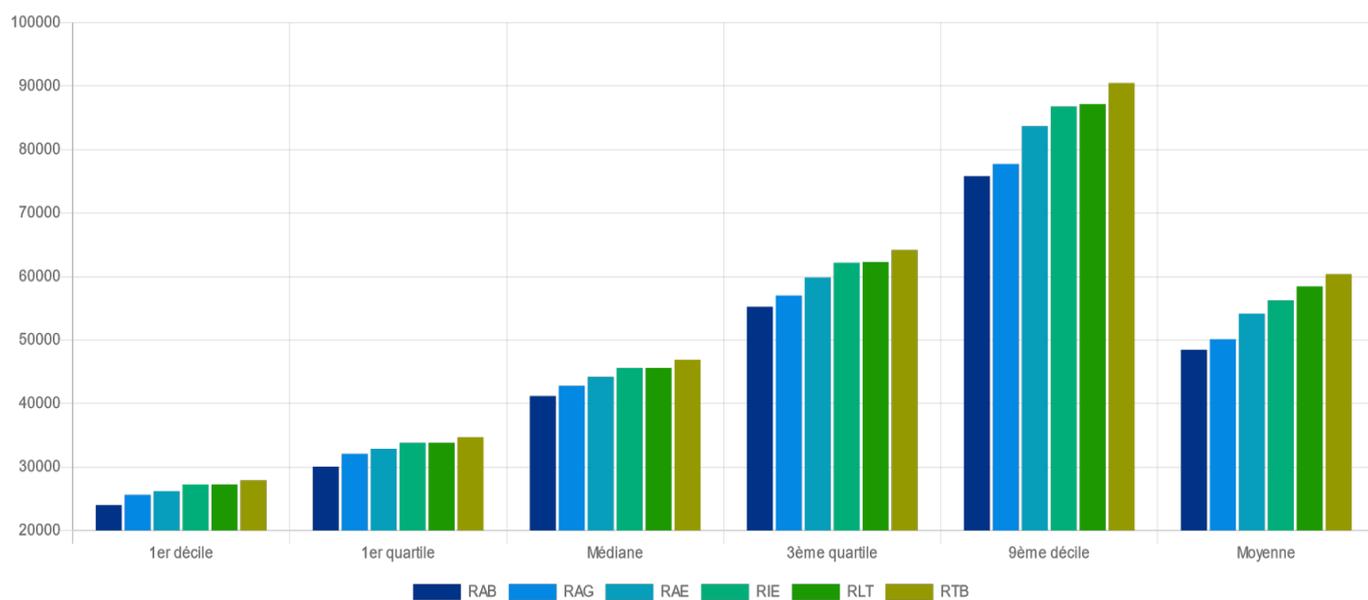
Evolution

Le logisticien / gestionnaire de flux pourra évoluer après quelques années d'expériences vers des fonctions à plus hautes responsabilités dans le même secteur d'activité :

- Évolution vers des postes de responsabilité en logistique ou en gestion de la chaîne d'approvisionnement, tels que responsable de la planification ou directeur de la logistique.
- Possibilité de se spécialiser dans des domaines tels que la gestion des stocks, la gestion des entrepôts ou le transport international.

Pratiques générales du marché

RÉMUNÉRATIONS	1ER DÉCILE	1ER QUARTILE	MÉDIANE	3ÈME QUARTILE	9ÈME DÉCILE	MOYENNE
Rémunération annuelle brute (RAB)	25 597	29 419	35 217	42 185	50 908	36 936
Rémunération annuelle garantie (RAG)	26 220	30 214	36 640	43 622	52 308	38 087
Rémunération annuelle en espèces (RAE)	26 384	30 513	36 892	44 342	53 091	38 637
Rémunération incluant l'épargne (RIE)	27 048	31 236	37 700	45 996	56 100	39 833
Rémunération long terme (RLT)	27 048	31 257	37 719	45 996	56 117	39 852
Rémunération annuelle totale brute (RTB)	27 426	32 006	38 484	46 980	57 368	40 739



Décomposition par classes

CLASSES ET RÉMUNÉRATIONS		BASSE (Q1)	MOYENNE	HAUTE (Q3)
CLASSE A	Rémunération Annuelle Garantie	43 429	51 936	58 657
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	47 666	57 668	65 710
CLASSE B	Rémunération Annuelle Garantie	40 844	48 399	56 253
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	42 847	53 230	65 023
CLASSE C	Rémunération Annuelle Garantie	35 660	45 009	52 079
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	37 913	49 228	58 569
CLASSE D	Rémunération Annuelle Garantie	35 386	42 044	48 607
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	37 112	45 108	52 676
CLASSE E	Rémunération Annuelle Garantie	34 854	41 862	46 764
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	36 494	45 014	51 975
CLASSE F	Rémunération Annuelle Garantie	33 333	40 441	47 294
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	35 129	44 137	51 907
CLASSE G	Rémunération Annuelle Garantie	31 368	38 198	43 402
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	32 999	40 968	46 119
CLASSE H	Rémunération Annuelle Garantie	31 565	39 026	44 748
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	33 381	41 761	47 700
CLASSE I	Rémunération Annuelle Garantie	30 224	36 494	40 674
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	32 144	38 670	43 560

CLASSE J	Rémunération Annuelle Garantie	29 027	35 032	39 583
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	30 360	37 309	41 905
CLASSE K	Rémunération Annuelle Garantie	29 916	35 387	41 034
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	30 708	37 070	42 772
CLASSE L	Rémunération Annuelle Garantie	28 988	34 079	38 903
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	29 912	35 851	40 736
CLASSE M	Rémunération Annuelle Garantie	27 204	32 419	36 627
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	28 127	33 923	37 948
CLASSE N	Rémunération Annuelle Garantie	25 250	29 809	32 591
	Rémunération Totale Brute (incluant variables et périphériques)	25 495	31 432	34 948

La Rémunération Annuelle Garantie (RAG) est la Rémunération Annuelle Brute (RAB) à laquelle on ajoute les différents éléments de rémunération "garantis" tels que :

- La quote-part prise en charge par l'employeur des frais de restauration et des frais de transports,
- L'ensemble des éléments de rémunération "garantis" tels que les primes et bonus à caractère statutaire (prime d'ancienneté, prime de poste ou de statut, ...) et le « 13ème mois » (uniquement s'il résulte d'un accord d'entreprise ou d'une décision de l'employeur. Si ce « 13ème mois » est imposé par la convention collective, il doit être directement intégré dans la Rémunération Annuelle Brute ou RAB).

On a donc Rémunération Annuelle Garantie (RAG) = RAB + éléments garantis.

La Rémunération Totale Brute (RTB) ou "package global de rémunération" est composée de la Rémunération annuelle en espèces (RAE = RAG + primes, bonus et commissions) à laquelle on ajoute :

- Les différents dispositifs d'actionariat salarié et d'épargne salariale (intéressement, participation, abondements au PEE, stock-options (plus-values) et actions gratuites),
- Les principaux avantages en nature et "benefits" (voiture, logement de fonction, mutuelle et prévoyance, retraite supplémentaire et compte épargne temps),
- Les autres avantages directs et indirects (téléphone mobile, ordinateur portable, aides diverses, conseils, CE, etc.)

On a donc Rémunération Totale Brute (RTB) = RAE + actionariat salarié et épargne salariale + principaux avantages + autres avantages.

Décomposition par classes

WAAGE PRO calcule automatiquement, pour chaque individu qui entre dans la base de données, un score dit « de pesée ». Ce score est déterminé de manière objective à partir d'une part, des données de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié (chiffre d'affaires, localisation, effectif total, etc.) et d'autre part, à partir des données propres au salarié, telles que son expertise dans l'emploi, son niveau de formation, son ancienneté, le nombre de personnes encadrées, etc.

Le score de pesée calculé par WAAGE PRO peut aller de 15 à 215 points (soit une étendue de 200 points). Ainsi, si un salarié travaille dans une grande entreprise, a une forte ancienneté, une grande expertise dans son emploi, encadre beaucoup de personnes (...), il aura un score de pesée élevé. A contrario, s'il travaille dans une petite entreprise, qu'il est débutant, n'encadre personne, etc., il aura un score de pesée faible.

Pour chaque emploi repère de la base, WAAGE PRO va ensuite répartir les individus dans des classes (A, B, C, D, ...), en fonction de leur score de pesée. La classe A sera composée des individus ayant le score de pesée le plus élevé, la classe B, sera composée des individus ayant un score inférieur, etc. Par exemple, pour l'emploi repère « d'ingénieur bureau d'étude », la classe G est aujourd'hui composée des individus avec un score de pesée compris entre 80 et 89 points, la classe H est composée d'individus avec un score de pesée compris entre 70 et 79 points, etc.

Le score de pesée WAAGE PRO permet donc de donner un « poids relatif » à chaque individu, en fonction de critères objectifs. Ce poids permettra ensuite de comparer plus facilement et de manière plus pertinente (cf. marchés de références : « ...même classe »), chaque salarié de l'entreprise aux individus ayant un poids identique ou proche, c'est-à-dire à ceux ayant des caractéristiques similaires.

Naturellement, on retrouvera donc dans la classe A, les individus avec une plus forte rémunération et dans la classe ... H, ceux avec une plus faible rémunération (cf. tableau de répartition des individus par classes au sein d'un emploi repère).

Pour déterminer précisément la CLASSE à laquelle vous appartenez, nous vous invitons à vous rendre sur la page : <https://app.waagepro.fr/determination-classe-externe> (vous pouvez saisir directement cette adresse dans la barre de navigation de votre navigateur internet). Le site vous indiquera la classe ou catégorie qui vous permettra de vous situer facilement dans les grilles ci-dessus. (vous pouvez saisir directement cette adresse dans la barre de navigation de votre navigateur internet). Le site vous indiquera la classe ou catégorie qui vous permettra de vous situer facilement dans les grilles ci-dessus.