



Salaires dans les achats et le supply chain management 2023

Auteurs

Dominic Käslin, Centre de gestion d'entreprise
Fachhochschule Graubünden (Haute école spécialisée des Grisons)
Comercialstrasse 22
7000 Coire

Tél. +41 81 286 37 52
dominic.kaeslin@fhgr.ch
www.fhgr.ch/dsc

Mathias Siegenthaler, propriétaire et directeur général
Logjob AG
Kronenplatz 14
8953 Dietikon

Tél. +41 44 745 10 55
info@logjob.ch
www.logjob.ch

Éditeur

procure.ch – Association professionnelle pour les achats et le supply management
5001 Aarau
Tél. 062 837 57 00
www.procure.ch

Andreas Kyburz
kyburz@procure.ch

Direction du projet

Elisabeth Frey
procure.ch – Association professionnelle pour les achats et le supply management
5001 Aarau
frey@procure.ch

Les femmes et les hommes sont interpellés de la même manière dans tous les textes, même si la forme féminine a été abandonnée pour des raisons de lisibilité.
Les données sur les salaires, les bonus et les rémunérations supplémentaires sont indiquées en francs suisses et parfois en milliers de francs (kCHF).

Aarau, en juin 2023



Dominic Käslin

Centre de gestion d'entreprise
Fachhochschule Graubünden (Haute école spécialisée des Grisons)



Andreas Kyburz

Directeur général
procure.ch – Association professionnelle pour les achats et le supply management

Préface et table des matières

Chère lectrice, cher lecteur,

Nous sommes heureux de vous présenter l'édition 2023 actualisée de notre étude. Après le large écho rencontré par notre édition 2018, nous nous posons à nouveau la question: comment le rôle des achats dans les entreprises suisses a-t-il évolué dans le cadre de la progression rapide de la numérisation?

Ces dernières années, les compétences informatiques et la pensée analytique se sont imposées comme des éléments clés dans le profil d'exigences des acheteurs. Face à la numérisation, le secteur des achats est désormais plus que jamais un domaine professionnel attrayant et orienté vers l'avenir, tant pour les débutants que pour les professionnels expérimentés.

Dans ce numéro, nous avons également accordé une attention particulière au commerce extérieur, un autre facteur clé dans les achats modernes.

Notre étude 2023 met particulièrement l'accent sur les changements continus dans les structures des salaires et des collaborateurs et montre comment la numérisation façonne durablement le paysage des achats. Grâce aux contributions issues de la pratique des entreprises, nous pouvons dresser un tableau proche de la réalité de la situation actuelle dans le domaine des achats et souligner les tendances de développement importantes.

Nous remercions tous les participants pour leur importante contribution et espérons que les résultats de notre étude seront aussi instructifs pour vous que pour nous.

Nous vous souhaitons une bonne lecture!

Dominic Käslin
Andreas Kyburz

CONCEPTION DE L'ÉTUDE

- 4 Conception de l'étude et résumé
- 5 Participants

ACHATS ET SUPPLY CHAIN MANAGEMENT COMME CHOIX DE CARRIÈRE

- 6 Tremplin pour la carrière

SALAIRES DE BASE, PRIMES ET RÉMUNÉRATIONS SUPPLÉMENTAIRES

- 7 Salaires de base, primes, rémunérations supplémentaires
- 8 Âge et expérience professionnelle
- 9 Écart de rémunération entre les sexes
- 10 Formation
- 10 Régions et villes
- 11 Taille des entreprises et secteurs

SALAIRE PAR FONCTION

- 12 Échelon de fonction, expérience professionnelle
- 13 Âge, primes, activités, salaire de base
- 14 Cadre supérieur
- 16 Cadre moyen
- 18 Cadre inférieur
- 20 Spécialiste sans fonction de cadre
- 22 Gestionnaire de dossiers
- 24 Commerce extérieur

PÉNURIE DE PERSONNEL QUALIFIÉ

- 26 Comment les entreprises font-elles face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée?
- 26 Développement des compétences, soutien des employeurs
- 27 Formation continue, environnement de travail

«LE PARTAGE D'EMPLOI RESTE UN PHÉNOMÈNE MARGINAL»

- 28 Rapport de Mathias Siegenthaler

PROCURE.CH ET PARTENAIRES

- 29 Partenaires
- 30 L'Association professionnelle et ses prestations

Conception de l'étude et résumé

Les domaines du Supply Chain Management tels que les achats, la logistique et le commerce extérieur se rapprochent de plus en plus et sont intégrés afin de pouvoir maximiser le potentiel du flux ininterrompu de marchandises et d'informations. Les interruptions des chaînes d'approvisionnement pendant la pandémie, la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine et les évolutions macroéconomiques ont fortement modifié les exigences en matière de Supply Chain Management. La numérisation et la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée sont d'autres moteurs des changements dans le Supply Chain Management. C'est pourquoi l'étude se penche sur la question de savoir comment l'environnement de travail a changé et si les entreprises sont préparées aux changements à venir, déclenchés notamment par la vague de départs à la retraite de la génération des baby-boomers.

L'objectif de l'étude est d'obtenir des informations actuelles sur l'évolution des collaborateurs et des salaires dans le Supply Chain Management. L'évaluation des salaires de base et des primes est effectuée selon diffé-

rents critères, notamment l'âge, le sexe, la géographie et le secteur économique. En outre, les données sont présentées séparément aux différents niveaux de fonction dans l'achat et, en résumé, également pour le commerce extérieur.

Sur mandat de procure.ch - Association professionnelle pour les achats et le supply management - la HES des Grisons a mené une enquête auprès d'experts du Supply Chain Management en Suisse. L'enquête s'est concentrée en particulier sur les domaines fonctionnels de l'achat et du commerce extérieur et a porté sur des thèmes actuels dans les domaines de l'évolution des collaborateurs et des salaires.

L'enquête a été réalisée en ligne et s'adressait à des personnes de tous les domaines et niveaux fonctionnels du Supply Chain Management en Suisse alémanique et en Suisse romande, qui exerçaient une activité correspondante au moment de l'enquête. Durant la période de l'enquête, entre le 16.01.2023 et le 15.02.2023, 1229 personnes ont envoyé des réponses analysables. Cela représente une augmentation de plus de 27% par rapport à la dernière édition de 2018.

Résumé

Les salaires augmentent légèrement

Le salaire de base moyen des participants est de 116 722 CHF. Pour les achats, la moyenne est de 117 453 CHF, soit 4,8% de plus qu'en 2018. Parmi les personnes interrogées, 54% reçoivent des primes. Si l'on ne prend en compte que les personnes bénéficiant d'un bonus, celui-ci s'élève à 12 641 CHF. Seuls 14% des participants ont indiqué ne pas pouvoir bénéficier de prestations supplémentaires.

Les femmes gagnent moins

Les salaires de base des hommes et des femmes restent différents, les femmes gagnant en moyenne 21 203 CHF de moins. L'écart s'est donc légèrement réduit par rapport à 2018 (CHF 22 350). Des différences comparables sont également observées en ce qui concerne les primes. Alors que 64% des participants sont des femmes au niveau de l'employé(e) spécialisé(e), les hommes sont majoritaires dès le niveau de spécialiste sans fonction de cadre et moins de 10% des membres de la prestation commerciale sont des femmes.

Préparation insuffisante à la vague de départs à la retraite

Seules 20% des entreprises utilisent des optimisations et des automatisations pour se préparer à l'aggravation prochaine de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Seules 21% d'entre elles utilisent à cet effet la promotion de la relève en interne. Avec 30%, le recrutement externe de nouveaux collaborateurs est l'approche la plus souvent citée, dont la durabilité peut être remise en question en raison de l'évolution démographique. Pas moins de 28% des participants estiment que leurs employeurs ne sont pas suffisamment préparés à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Environnement de travail

Malgré tous les défis de ces dernières années, 67% des participants sont plutôt ou très satisfaits de leur activité et considèrent le Supply Chain Management comme un tremplin pour leur carrière. Les gestionnaires de la chaîne d'approvisionnement acquièrent de nouvelles compétences principalement sur le tas et plus de la moitié des participants estiment que le soutien de l'employeur par le biais de formations internes et externes est bon à très bon. 12% des participants veulent repousser les nouvelles exigences en matière de compétences et seulement 1% sont convaincus qu'ils possèdent déjà les compétences nécessaires. L'offre de télétravail et d'horaires de travail flexibles a connu des améliorations ou des augmentations, tout comme l'équipement et l'aménagement des postes de travail, tandis que le partage de poste a diminué ou est resté neutre.