

Les salaires privés trop inégalitaires!

■ **Enorme gap non-cadres et dirigeants**

■ **L'inflation des rémunérations du management des entreprises continue**

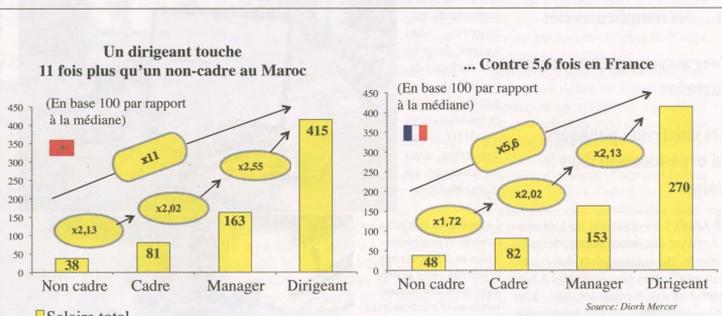
■ **La rareté des talents, principal motif**

CÔTÉ salaire, les patrons n'ont pas à se plaindre au Maroc. Les dirigeants d'entreprises touchent des rémunérations quatre fois supérieures à la médiane du marché, et deux fois et demi plus importantes que leur N-1. Par rapport aux non-cadres, leur revenu mensuel est en moyenne 11 fois plus élevé (voir illustration). Sur cette catégorie, le Maroc est loin d'être un pays low cost.

«Les entreprises adoptent des politiques salariales très inégalitaires. Cela pose des questions en termes de mobilité et de gestion de carrière. Passer de cadre à manager, par exemple, nécessitera un effort de rémunération considérable de la part de l'employeur», relève Andréa Bises, directeur conseil du cabinet Diorh, qui vient de publier l'édition 2018 de son Total Remuneration Survey, élaboré avec son partenaire Mercer. Cette année, 165 entreprises y ont pris part, et 15 secteurs d'activité, 16 familles d'emplois et 700 postes ont été couverts.

«Le salaire des dirigeants marocains s'approche de celui de pays européens, comme la France. Le management est, par ailleurs, encore trop vertical, et il existe un fort cloisonnement entre fonctions», poursuit Bises. Pour les experts de Diorh, cette envolée de la rémunération des patrons ne vient pas récompenser leur performance. Elle s'explique surtout par le manque de compétences.

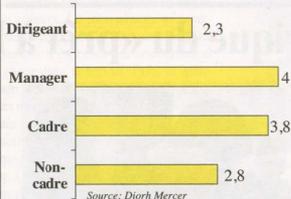
Cette année encore, l'inflation des salaires des hauts potentiels continue de s'accroître. En 2018, les dirigeants ont vu leur salaire fixe garanti augmenter de 2,3%, contre 4% pour les managers et 3,8 pour les cadres. Des progressions qui dépassent de loin le taux d'inflation (1,6%). Leur bonus cible a, également, dépassé les prévisions (25% du salaire de base contre 21% prévus). La hausse du salaire fixe est, cependant plus prononcée du côté des managers. «C'est dû au fait que la marge d'évolution de cette catégorie est plus importante. Les dirigeants, eux, peuvent être motivés à travers d'autres leviers, comme un salaire variable et des avantages en nature plus importants», explique Hind Talhi, consultante



Les dirigeants marocains touchent des salaires quatre fois supérieurs à la médiane du marché, et 11 fois plus que les non-cadres. Le gap est considérable. Il dénote d'une forte inégalité salariale. En France, par exemple, les top managers reçoivent 2,7 fois plus que la médiane, et 5,6 fois plus que les non-cadres. Le Maroc ne fait, cependant, pas exception par rapport à d'autres pays émergents. En Turquie, le salaire des dirigeants est 14,5 supérieur à celui des opérationnels, contre 16 fois en Roumanie

Les managers enregistrent la plus forte progression

(Evolution du salaire fixe garanti en 2018 en %)



Cette année encore, le salaire fixe des équipes managériales a augmenté, et encore plus vite que l'inflation (1,6%). Les managers sont ceux qui ont décroché la plus forte augmentation

chez Diorh. La pénurie de talents parmi les managers et middle managers contribue aussi à cette tendance. «Chef d'équipe, responsable qualité ou chef de projet digital font partie des profils les plus recherchés au Maroc. La rareté de ces compétences impacte effectivement les salaires», rajoute Bises.

Pharma et High Tech, les secteurs qui paient le mieux

Toutefois, les dirigeants tiennent toujours à garder des salaires fixes importants. A l'instar de leurs homologues dans d'autres pays émergents, comme la Turquie, ils misent plus sur la sécurité. La part de leur rémunération fixe tourne autour

de 80% (67% en France, 73% en Roumanie et 79% en Turquie), contre 11% pour la part variable.

En termes de secteurs, l'industrie pharmaceutique et les High Tech sont de loin les plus rémunérateurs. Les dirigeants de la Pharma, par exemple, touchent un salaire 22% supérieur à la médiane du marché (+17% pour les cadres). Dans les High Tech, les cadres reçoivent

+13%, et les non-cadres jusqu'à +35%. Les équipementiers, en revanche, sont bien en dessous de la médiane (-20% pour les dirigeants, -13% pour les managers et -25% pour les non-cadres). Les industriels aussi font partie de ceux qui couchent le moins leurs ressources humaines.

Au niveau des fonctions, la RH est celle qui paie le mieux, tous postes confondus, suivie de l'IT. La production et la logistique, par contre, assurent moins de revenus.

Pour les jeunes salariés, les diplômés d'ingénieurs sont ceux qui rapportent le plus, suivis de ceux de commerce. Les parcours étrangers sont un peu plus valorisés. Ils garantissent un premium salarial de 10 à 20 points, selon l'enquête. Néanmoins, cet avantage s'estompe avec le temps. A moyen terme, seule la qualité du profil compte.

Ahlam NAZIH