

Michael Page dévoile ses cartes

La rémunération, 1er critère influençant le choix du candidat

Dounia Essabban
— dessabban@aujourd'hui.ma

Michael Page vient d'annoncer les derniers résultats de son enquête sur la rémunération au Maroc. Le salaire venant au premier rang de toute décision de changement de poste pour un candidat donné. Cela dit, l'enquête fait ressortir d'autres critères déterminants compte tenu d'un marché en perpétuelle mutation. La quête de sens, l'adhésion aux valeurs de leur entreprise, la recherche d'un équilibre vie privée-vie professionnelle, une organisation flexible et privilégiant le bien-être ou encore la recherche d'avantages extra-salariaux sont également recherchés chez les candidats. Les détails.

Présent au Maroc depuis 9 ans, Michael Page rend publique sa dernière étude sur les rémunérations. Cet outil de benchmark permettra à orienter les recrutements dans la politique de rémunération. Le salaire représente toujours un des principaux facteurs d'attractivité et de rétention des meilleurs talents. « Il doit donc être considéré comme une priorité et parfaitement maîtrisé afin d'optimiser la performance de chaque organisation », recommandent les auteurs de l'étude.



Michael Page qui, depuis 42 ans, conseille et accompagne ses clients dans l'identification, l'évaluation et la sélection des meilleurs talents a donc tenu à étudier les spécificités du marché marocain. L'investigation a porté sur plusieurs milliers de candidats et plusieurs centaines d'entreprises qui ont recruté au cours de l'année 2018. Les résultats de l'étude devront servir aux décideurs (président, DG, DRH, responsables du recrutement, directeurs, managers ou experts) qui souhaitent recruter ou créer

de la mobilité au sein de leurs équipes.

« La quête de sens, l'adhésion aux valeurs de leur entreprise, la recherche d'un équilibre vie privée-vie professionnelle, une organisation flexible et privilégiant le bien-être ou encore la recherche d'avantages extra-salariaux sont aujourd'hui des critères clés pour les candidats », affirme Pierre-Emanuel Dupil, DG Principal Middle East et Afrique de Michael Page.

Pour le secteur « Achat et logistique », les profils recher-

chés devront se démarquer, selon l'étude, « par un parcours pluridisciplinaire, une excellente capacité d'analyse, une maîtrise de deux langues étrangères et de fortes aptitudes à travailler en mode projet dans des équipes multiculturelles ».

Les rémunérations ont été détaillées par fonction et par ancienneté et sont accessibles sur le site du cabinet conseil.

La digitalisation actuelle du secteur bancaire a par ailleurs induit d'autres exigences en termes de profils recherchés. « Les profils les plus recherchés sont les directeurs de transition et ceux issus de la direction financière et la direction des risques », précisent les analystes de l'étude.

Du côté des profils commerciaux, « la tension devient de plus en plus accrue sur le marché avec des candidats en position de force plus enclins à négocier, voire à

refuser des propositions, ce qui favorise également l'inflation sur les salaires avec une poursuite de la tendance à la hausse des salaires fixes afin de fidéliser les meilleurs éléments et attirer les meilleurs talents commerciaux ». Les enjeux sont en effet énormes pour ne citer que les transformations numériques et énergétiques, la mondialisation et le positionnement sur des produits à forte valeur ajoutée. Les besoins en profils commerciaux sont énormes sur le marché marocain.

Dans le domaine de la construction, immobilier et maîtrise d'ouvrage, le nouveau contrat-programme signé entre le gouvernement et l'association en septembre 2018 table sur un PIB du secteur de 53 à 81 milliards DH ce qui laisse présager une hausse d'activité induisant la création de nouveaux emplois.

Dans le digital marketing et communication, la transformation digitale poursuit son chemin et se manifeste par la création de nouveaux métiers. « La chasse aux véritables talents digitaux est donc un enjeu crucial, pour les sociétés, qui, pour les plus anciennement implantées dans l'écosystème digital, sont davantage dans une recherche d'optimisation de leurs acquis », précisent les consultants du cabinet. Les mutations du secteur ont eu pour conséquence l'augmentation croissante des salaires pour les profils les plus expé-

PageGroup

Coté à la Bourse de Londres depuis avril 2001, PageGroup (PageGroup Plc) est reconnu comme le leader du recrutement et de l'intérim spécialisé dans de nombreux pays. Plus de 40 ans après sa création à Londres, le Groupe compte, aujourd'hui, 140 bureaux répartis dans 36 pays et se décline à travers 4 marques principales: Page Executive; Michael Page; Page Personnel et Page Outsourcing. Le groupe compte 7.457 employés à travers le monde évoluant dans 25 divisions spécialisées.

Source : Michael Page

rimentés pour ces métiers du digital. Le secteur de la distribution et le commerce recrute en permanence et n'hésite pas à donner la chance aux jeunes. C'est ce qu'il ressort sur le plan qualitatif de l'étude sur la rémunération réalisée par le cabinet...

La finance et la comptabilité représentent un domaine qui est en pleine mutation compte tenu du fait que les entreprises commencent à mettre en place de l'organisation de plus en plus agile. « *Le financier développe de nouvelles soft skills dans l'anticipation, la coopération, la gestion de l'innovation et de la complexité et la conduite de changement* », argumentent les analystes devant des perspectives de plus en plus ouvertes, marquées par un regain de dynamisme.

L'hôtellerie et le tourisme ont connu aussi des transformations induites par l'essor de l'Internet. La vente en ligne a bousculé les comportements d'achat et donc les stratégies marketing. Aujourd'hui, les profils les plus recherchés sont donc ceux des chargés de voyage, commercial, account manager ainsi que les chargés de clientèle en tourisme d'affaires.

Pour les profils ingénieurs et techniciens, « *le Plan d'accélération industrielle 2014-2020 a créé un environnement où les opportunités de carrière sont importantes pour ce type de profil* ». Les porteurs de



l'étude le confirment.

« *Il est donc nécessaire d'identifier et de séduire des collaborateurs toujours désireux de s'inscrire dans des projets technologiques ambitieux sans pour autant négliger les qualités comportementales et les savoir être adaptés au monde de l'entreprise d'aujourd'hui* ».

Le recrutement permanent des cadres dans le secteur juridique et fiscal se justifie par un marché porteur et dynamique. Il s'agit surtout

des postes de para légal, juriste, responsable et directeur juridique. La fonction qui était figée auparavant et de plus en plus proche du business en effet. Ceci induit des profils plus agiles et capables d'anticiper rapidement dans un marché en pleine mutation. Le secteur de l'industrie pharmaceutique a également aussi plusieurs mutations ces dernières années, marqué principalement par la baisse des prix. « *Les entreprises modernes adoptent une nouvelle stratégie*

basée sur les besoins en santé et qui investissent tant en recherche qu'en développement. Le Maroc dispose d'une offre importante de lauréats en chimie capables de contribuer à l'émergence d'une telle industrie de production en principes actifs et excipients ». Les enjeux sont cruciaux. La politique de rémunération devra suivre donc.

Le marché des ressources humaines mute aussi. « *Les métiers techniques RH tendent à se développer fortement à la fois dans les grandes structures mais également dans les PME* », ont constaté les consultants suite au dépouillement des résultats de l'enquête. « *L'accent est aussi à mettre sur les réseaux sociaux, le management des compétences, le recrutement, la paie, les big datas RH et la communication externe* ».

Enfin, le domaine des systèmes d'information ne cesse de s'élargir compte tenu des marchés de plus en plus ouverts. Il accompagne assurément la transformation des entreprises. « *Pour accompagner ces transformations, de nouvelles fonctions sont apparues (Data Scientist) ou de plus anciennes ont dû évoluer (sécurité des SI)* ». Les analystes seront tentés de dire que puisque les entreprises devront réécrire leur modèle, la politique de rémunération est importante à ce niveau pour attirer les meilleurs talents.

Michael Page Maroc

L'entité recrute à travers 6 divisions spécialisées. Michael Page Maroc a réalisé plus de 600 recrutements et dispose de plus de 100.000 candidatures qualifiées dans sa base de données. Le site www.michaelpageafrica.com/fr a plus de 20,000 visiteurs uniques, tous les mois.

Source : Michael Page