

Mercer met un pied au Maroc

Anna Chabbat est consultante chez Mercer Human Resource Consulting. Elle a animé un séminaire sur l'exploitation des enquêtes de rémunération. L'occasion pour cette spécialiste de présenter les outils développés par le groupe. Mercer vient de nouer un partenariat avec Diorh et les deux cabinets mèneront ensemble l'enquête de rémunération 2007 au Maroc.

· **L'Economiste: En quoi consiste votre partenariat avec Diorh?**

- Anna Chabbat: C'est une collaboration assez globale sur les ressources humaines et en particulier sur la rémunération. Nous allons mettre en place des systèmes qui vont permettre la publication d'enquêtes de rémunération plus qualitatives, plus fortes et plus précises. Nous allons installer un réseau international, dont le cabinet Diorh sera partie intégrante. Il pourra ainsi bénéficier de ce réseau international, ce qui est l'un des avantages de ce partenariat.

Le Maroc sera dans le groupe Mercer qui compte un réseau important à même de permettre aux personnes les mieux qualifiées de porter un conseil sur les formes de rémunération, ou sur la masse salariale. Beaucoup de détails du partenariat restent cependant à affiner.

· **Quelle approche comptez-vous adopter pour l'enquête sur la rémunération 2007?**

- Nous allons créer une base de données commune à Diorh/ Mercer. IRH apportera une expertise locale et Mercer son expertise et son réseau international. Nous allons créer une plateforme commune qui va nous permettre d'être plus fort et aux participants de disposer d'une base de données plus qualitative et des facilités d'exploitation plus importantes.

· **Les compétences se faisant de plus en plus rares, sur quoi jouent les entreprises pour retenir leurs cadres?**

- Certaines se battent sur la rémunération variable. Le salaire de base peut être en dessous de la médiane, mais rester très compétitif. Le bonus va venir compléter le salaire pour rendre le package de rémunération attractif, performant et compétitif. Il va par exemple se baser sur la performance individuelle et sur la performance de l'entreprise. L'étape suivante consistera à mettre l'accent sur les pratiques d'avantages en nature ou les pratiques sociales: la voiture de fonction et surtout la mutuelle ainsi que les plans de retraite. Mais parfois ce n'est pas suffisant. Il devient aujourd'hui de plus en plus important de créer une dynamique dans la progression de carrière des cadres, de mettre en place une mobilité, des opportunités de carrière et donc une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Propos
Khadija MASMOUDI

recueillis

par

Une enquête pour 250 postes

Les détails seront diffusés au cours des prochains jours», lance d'emblée Essaid Bellal, directeur général de Diorh, lors du séminaire sur l'exploitation des enquêtes de rémunération organisé mercredi à Casablanca. Le staff de Diorh ne livrera pas plus d'informations sur son partenariat avec Mercer Human Resource Consulting. Mais ce qui est sûr, c'est que Diorh commercialisera les produits Mercer. Ce séminaire fut l'occasion pour Diorh d'expliquer sa méthodologie de travail. Idem pour Mercer, groupe présent dans 70 pays. Pour 2007, les deux cabinets vont collaborer et utiliseront la même base de données, mais chacun produira sa propre enquête. Celle de Diorh se basera sur une approche globale des fonctions, alors que celle de Mercer sera multicritère. Autrement dit, les postes seront évalués sur un ensemble de critères tel que le chiffre d'affaires, l'effectif, la formation, etc. L'enquête Mercer couvre plusieurs pays et utilise les mêmes méthodologies d'évaluation de fonction et de valorisation des avantages. Par le biais du Total Remunery Surver (TRS), un logiciel interactif des comparaisons et des simulations peuvent être effectuées. Ce qui permet de se situer par rapport à son secteur d'activité ou à un marché spécifique. C'est même un outil pour les multinationales. Celles-ci y recourent pour évaluer leur politique de rémunération par rapport aux différentes filières et également pour avoir une idée sur les compétences les plus sollicitées. Mercer s'appuie d'ailleurs sur un club constitué de plusieurs multinationales et qui s'engagent en quelque sorte à collaborer aux enquêtes de rémunération. Certaines d'entre elles disposent d'antennes au niveau local et peuvent collaborer aux enquêtes qui seront menées sur place. Dans son enquête, Mercer tient compte de tous les éléments du salaire. Dans le jargon de Mercer, l'on parle de cinq «comp» ou critères par rapport auxquels l'enquête est déclinée. Le premier concerne le salaire de base, le second les primes et le troisième concerne le variable, à savoir les bonus et primes de performance. Le quatrième et le cinquième comp concernent respectivement les avantages à long terme (intéressement et stock option) ainsi que les avantages en nature (voiture de fonction, etc).

Propos recueillis par
Khadija MASMOUDI