

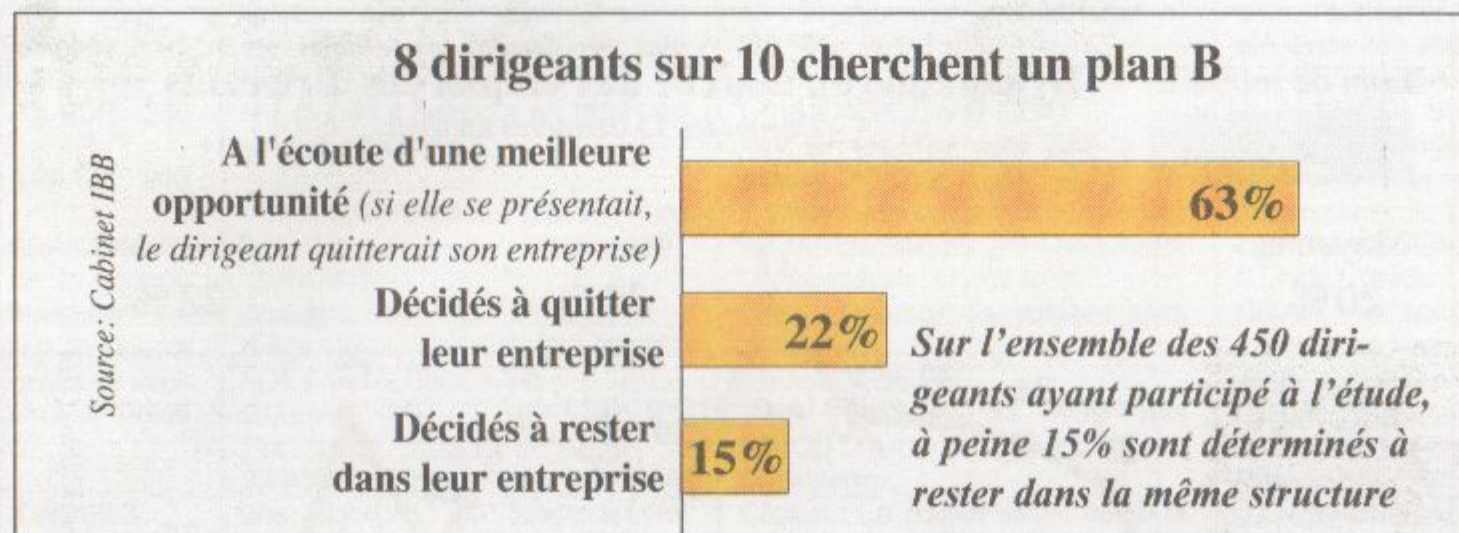
## ENTREPRISES

## Dirigeants: Une nouvelle génération «opportuniste»

• A peine 15% fidèles au poste

• La rémunération, principale source de motivation

LA nouvelle vague de décideurs marocains serait plutôt «opportuniste». C'est du moins ce qui ressort de l'étude du cabinet IBB sur la mobilité des dirigeants. En effet, sur l'ensemble des 450 dirigeants ayant participé à l'étude, 63% se disent à l'écoute d'une meilleure opportunité, 22% décidés à quitter leurs entreprises, soit 85% prompts à libérer le poste. En revanche, ils sont à peine 15% déterminés à rester dans la même entreprise. L'analyse par secteur révèle que les dirigeants dans la finance et assurance, biens de consommation et entreprises publiques... sont prêts à quitter leur entreprise au cas où une meilleure opportunité venait à se présenter. Les dirigeants des secteurs énergie et conseil sont en revanche plus nombreux à se projeter sur la vision de leurs firmes. Pour mieux appréhender cette attitude, la motivation



est l'une des clefs de lecture. Les leviers de motivation des dirigeants, quelles que soient leurs attentes, demeurent: la revalorisation des salaires, la clarté de la gouvernance/mission ou encore l'épanouissement au sein de l'entreprise. Ceux qui renoncent à quitter, ils évoquent d'autres facteurs d'ordre socio-psychologique tels que l'adhésion à la vision globale ou encore l'équilibre vie privée/professionnelle.

Généralement, changer d'employeur est un acte mûrement réfléchi par le décideur. Car une opportunité externe est susceptible d'engager sa notoriété sur le marché. Avant de franchir le pas, le dirigeant cherche avant tout à savoir si le projet de

l'entreprise, qu'il s'apprête à intégrer, est en adéquation avec ses ambitions. Il va aussi évaluer la notoriété des actionnaires et du management et se projeter dans le système de gouvernance censé cadrer la gestion de l'entreprise. La stabilité est un autre critère très apprécié par les décideurs. Les entreprises réputées pour leur turn-over élevé attirent plus difficilement les talents. Dans le top 3 des risques liés aux opportunités externes offertes aux dirigeants, figurent la rémunération, les responsabilités confiées et la qualité de la gouvernance.

La rémunération est citée majoritairement par les dirigeants comme principale

source de motivation. L'étude insiste sur la forte disparité salariale entre dirigeants. En effet, 50% d'entre eux ont perçu, durant les deux dernières mobilités, des augmentations externes entre 12 et 35% contre des propositions d'amélioration de salaire en interne entre 10 et 23%. Ces augmentations sont dues à la conjonction de nombreux facteurs tels que la rareté des talents, le recrutement de dirigeants auprès de la concurrence ou encore l'ambition des entreprises marocaines d'être plus attractives. Autre tendance forte: l'existence d'une "course vers les titres". Bien qu'il soit normal que les niveaux de rémunération évoluent avec le titre, il existe des écarts de salaires au sein de chaque catégorie de dirigeants. Dans la catégorie des DG et DGA à titre d'exemple, 35% d'entre eux perçoivent une rémunération supérieure à 1,9 million de DH alors que 14% sont en dessous de 1 million de DH. □

A. I. L.



Pour réagir à cet article:  
courrier@leconomiste.com