

DOUBLE FOCALE

Le salaire du futur

Duo ou duel de chasseurs de têtes. Un homme, une femme. Nous avons demandé à ces professionnels du recrutement de nous livrer, à chaque numéro, leur point de vue sur un thème, lié au RH. Deux opinions divergentes, ou parfois convergentes.



“ Les patrons français ne pourront pas rogner sur tout.”

CATHERINE EUVRARD,
Président directeur général
de CE Consultants

Fixe ou bonus ? Les patrons et les cadres suivent deux mouvances inverses. Vu la conjoncture, aujourd’hui, les entreprises voudraient diminuer le fixe au plus bas et grossir la part des primes alors que les cadres veulent surtout du salaire fixe et le moins possible de bonus. Preuve qu’on ne trouve plus de vrais commerçants assez sûrs de leurs compétences pour accepter d’être payés aux résultats. Dommage, ce sera d’autant plus dur quand débarquera la concurrence des cadres venus de l’Europe de l’Est. Ils auront le même niveau de diplôme, certains auront même fait Harvard et eux seront contents d’avoir des fixes très bas et des bonus énormes. Parce qu’ils ont la certitude de leurs capacités.

Paradoxalement, les entreprises devront aussi faire des efforts pour garder les hauts potentiels, les empêcher d’aller chercher à l’étranger de meilleures conditions. Les patrons français ne pourront pas rogner sur tout. Il leur faudra compenser les gels de salaires par des avantages en nature. Avec la panoplie habituelle : voiture de fonction, stock-options, etc. qui a l’inconvénient d’être imposable. Donc, il faudra aussi faire preuve de créativité. Notamment en misant sur les loisirs : miles, réductions dans les hôtels, les clubs de vacances...

Les parachutes, surtout s’ils sont dorés, doivent être liés aux résultats, si les chiffres sont mauvais, pas question de les ouvrir. En même temps, le souci ne se pose pas actuellement, les présidents n’osent plus en proposer. Ils n’y sont pas opposés mais ils ont peur de se retrouver dans les journaux le lendemain. ■

Le gouvernement québécois a lancé une campagne à la promesse attractive destinée aux pays francophones pour recruter 90 000 professionnels : qualité de vie, sécurité et diversité culturelle.

La tactique est pertinente à l’heure où la mondialisation des échanges appelle celle des talents. Demain la compétence ira au plus offrant. Il ne s’agira pas de mercenariat, mais de la quête d’un lieu où l’effort et la performance seront valorisés. Pendant ce temps en France ? Très simple, promettez à un enfant 10 bonbons s’il fait bien ses devoirs. Et, la tâche accomplie, ne lui en donnez que 6,2 ! C’est moche. Pourtant c’est *stricto sensu* le rapport existant entre le salaire brut d’un cadre célibataire et sa valeur nette, charges et impôts déduits. Le salaire de base n’est plus aujourd’hui le seul levier de motivation. C’est pourquoi la fonction « Comp & Ben » est née, « Compensation & Benefits » pour les profanes, ou comment optimiser l’enveloppe de rémunération pour fidéliser.

Il y a fort à parier que notre modèle de société continue d’asphyxier sous la dîme le coût et le produit du travail. Probablement, nous verrons un mécanisme de rémunération individualisé. Il prendra en compte la performance, l’investissement et l’éthique. La rémunération sera à la carte. Le salaire de base sera moins conséquent mais doté d’avantages en nature à la convenue du salarié : capitalisation à une retraite privée, taux préférentiel de prêt, mutuelle...

Du choix de nos modèles de rémunération à venir, nous façonnerons des entreprises gagnantes ou pas. ■



“ Le mécanisme de rémunération sera individualisé.”

BRUNO VAN OVERTVELD,
Directeur Général
Développement du Groupe
Stanton Wallace