

LE E-RECRUTEMENT A LA COTE

Emploi. Facebook, LinkedIn, Viadeo ou Twitter, les réseaux sociaux servent également à recruter. L'embauche 2.0 est de plus en plus en vogue au Maroc et les recruteurs y ont davantage recours. Mais ce mode de recrutement n'est pas exempt de risques.



Le recrutement en ligne ne remplace pas les modes de recrutement traditionnels mais progresse.

Mehdi n'aurait jamais imaginé que, grâce à Facebook, il serait un jour recruté par une multinationale basée à Paris. Tout commence lorsque ce trentenaire, ingénieur dans une PME familiale à Casablanca, noue une relation amicale avec l'un des responsables de l'entreprise française sur le réseau social. Intéressé par le profil de Mehdi, le DRH du groupe lui propose un entretien d'embauche via Skype. Deux mois plus tard, notre ingénieur s'envole pour Paris et entame une nouvelle aventure. L'exemple de Mehdi

montre que, grâce au virtuel, la sphère privée peut influencer considérablement sur la sphère professionnelle. « On ne peut pas le nier, aujourd'hui les réseaux sociaux figurent parmi les outils essentiels d'une décision d'embauche », affirme Essaid Bellal, PDG du cabinet de recrutement DIORH. Que ce soit sur Facebook, LinkedIn, Viadeo ou encore Twitter, les recruteurs sont de plus en plus présents sur les réseaux sociaux.

A chaque profil son réseau
« Même si les modes de recrutement classiques restent prédo-

minants, les recrutements ou les consultations à travers les réseaux sociaux commencent à prendre de l'ampleur au Maroc, notamment au détriment des annonces dans la presse. Nous disposons de plus d'interactivité avec plusieurs profils et pouvons même approcher ceux qui ne sont pas en recherche active mais qui sont très intéressants pour nous. D'ailleurs, j'ai pu récemment dénicher un profil très intéressant sur un réseau social, que j'ai placé en tant que DG dans une entreprise », assure Essaid Bellal. Selon ce dernier, les chasseurs de têtes peuvent

aussi y trouver leur compte. Toutefois, en fonction du profil recherché, il conviendra de choisir le réseau social le plus approprié. « Par exemple, pour les profils de cadres supérieurs, on s'orientera plutôt vers LinkedIn, Viadeo ou même Twitter,

Les recruteurs sélectionnent le réseau social en fonction du besoin

mais pour les autres profils, on se dirigera plutôt vers Facebook », précise pour sa part Jamal Belahrach, président de Manpower Group Maghreb.

Plus rapide et moins cher

Et ce n'est pas un hasard si ces réseaux sociaux affichent leur appétit pour le marché marocain. L'un des plus médiatisés, Viadeo, a d'ailleurs choisi de s'implanter à Casablanca en 2012 en ouvrant un bureau régional, afin de faire de la capitale économique son hub africain. Le directeur général de Viadeo Afrique, Chams Diagne, avait annoncé à cette occasion que Viadeo regroupait plus de 500 000 membres au Maroc et que le groupe comptait parmi ses clients de grandes banques marocaines et assurances comme BMCE Bank, AXA Assurances, mais aussi des organismes publics comme l'Agence marocaine de développement des investissements (AMDI). Si les grands groupes marocains et filiales de multinationales favorisent le recrutement



Les recruteurs restent vigilants : mensonges et faux profils sont légions.

via les réseaux sociaux, les PME et TPE marocaines ne sont pas en reste. « J'ai déjà recruté cinq collaborateurs que je ne connaissais que sur Facebook. C'est moins cher que de passer par des cabinets de recrutement ou des insertions dans la presse. En plus, c'est réactif, plus rapide et vous avez l'occasion de vérifier les centres d'intérêt et le profil psychologique du candidat », nous confie le patron d'une PME basée à Tanger.

Gare à l'imposture

La mise en relation virtuelle entre le candidat et le recruteur présente des avantages, mais elle comporte aussi des risques. Entre un candidat qui ment sur son parcours, un faux profil et des pseudo-recruteurs, la vigilance doit rester de mise. « Il m'est arrivé certaines mésaventures en utilisant ce mode de recrutement. Nous avons déjà eu affaire à un candidat qui nous avait menti à propos de ses attestations et ses diplômes. Je me souviens aussi d'un candidat qui s'était parfaitement défendu virtuellement mais n'avait pas donné satisfaction lors d'un entretien en tête à tête », témoigne le PDG de DIORH. Même son de cloche auprès de

Younes Mouhib, directeur général de Positif Conseil : « Parfois, on tombe sur des candidats qui amplifient leur profil d'une manière exagérée. Certains

n'actualisent même pas leurs informations ». Pour ce psychologue de formation, il ne faut pas se fier entièrement à ce qu'un candidat peut mettre en

valeur sur Internet. « Il faut vérifier la pertinence des informations. On peut approfondir également nos recherches sur les moteurs de recherche afin d'explorer davantage le volet comportemental et psychologique du candidat ainsi que son état d'esprit. », avertit Mouhib. Ce dernier ne cache pas son intérêt grandissant pour le e-recrutement, notamment via LinkedIn et Viadeo. Il est abonné à ces deux plateformes pour lesquelles il débourse 2000 dirhams par mois. Nombreux sont les cabinets de recrutement, comme Positif Conseil, ainsi que les entreprises qui exploitent ce créneau en lui allouant des budgets plus ou moins conséquents. Les chercheurs d'emploi n'ont qu'à bien entretenir leur e-réputation et leurs réseaux virtuels. ■

KARIM ALAOUI @telqueleofficiel

TROIS QUESTIONS À... CHARLOTTE LEFORT, DIRECTRICE DES OPÉRATIONS DE REKRUTE

LE RÉSEAU SOCIAL EST UN OUTIL COMPLÉMENTAIRE

1 L'usage des réseaux sociaux est-il de plus en plus prisé au Maroc ?

A l'instar de ce qui se passe ailleurs, l'usage des réseaux sociaux en recrutement augmente au Maroc, mais il reste encore très timide. En effet, les études publiées sur les outils utilisés pour recruter mentionnent qu'ils arrivent loin derrière les sites de recrutement (appelés job-boards), les sites carrières, la presse et les cabinets de recrutement. Néanmoins, les entreprises ont augmenté leur présence sur les réseaux sociaux de 50%, et près de 70% d'entre elles y sont actives. Facebook reste encore un réflexe rare.

2 Les réseaux sociaux peuvent-ils influencer une décision d'embauche ?

Effectivement, les réseaux sociaux sont devenus des éléments complémentaires qui peuvent influencer une décision d'embauche. Le recruteur peut aller y vérifier des informations et puiser des éléments sur la personnalité du candidat. Nos échanges fréquents avec les DRH confirment que les informations publiées sur ces réseaux peuvent influencer positivement, ou négativement,



la décision d'embauche. Les réseaux sociaux apparaissent ainsi comme un canal supplémentaire, à utiliser parallèlement à d'autres moyens de recrutement.

3 Les candidats devraient donc faire plus attention à ce qu'ils publient sur Internet...

Oui. La publication d'images ou de commentaires inappropriés est sans nul doute un motif de rejet de candidatures, de même que la contradiction entre les informations contenues dans le CV du candidat et celles publiées sur ses profils sociaux. Un recruteur doit donc être très prudent pour se donner toutes les chances de réussir son choix. ■