

Recrutement

Un secteur en constante évolution

● Le monde du recrutement est riche en pratiques et procédés en évolution constante. Le cœur de métier, avec toutes ses nuances et ses spécialisations, reste le même, mais les approches adoptées diffèrent d'un cabinet à l'autre.

Le secteur du recrutement se «réadapte». De nombreux professionnels de ce métier affirment, en effet, aujourd'hui qu'ils ont à composer avec une nouvelle donne conjoncturelle. Dans les rangs des opérateurs du recrutement, l'intérêt est de plus en plus porté sur des profils techniques, pour répondre aux nouveaux besoins des employeurs. Alexandra Montant, la directrice générale adjointe de Rekrute.com, explique aux Inspirations ÉCO que «le marché marocain du recrutement subit, depuis 2010, un changement dans la nature des profils demandés. Les besoins des recruteurs ayant changé, le type de candidatures retenues a aussi suivi, même si en volume on ne perçoit pas de changements notables». Ce constat est partagé par de très nombreux professionnels sondés, lesquels expliquent que la dynamique constatée dans certaines activités -notamment industrielles- contraint ces agences et cabinets à diversifier et élargir leur champ de prospection. Car, une erreur de casting peut porter un coup à tout un contrat de partenariat, ce que ces opérateurs tentent à tout prix d'éviter, étant donné la forte concurrence sur le marché. C'est justement pour tenir face à cette concurrence et capter plus et plus longtemps ses clients que les professionnels du recrutement ont dû adapter leur approche. La palette d'offres dans ce secteur s'est enrichie de nouveaux services, tels l'accompagnement, le coaching et les tests de prévalidation, sans oublier le networking sur les réseaux sociaux. «Notre business model repose sur le nombre de visites uniques quotidiennes que nos plateformes enregistrent. Une annonce postée chez nous a des chances de se faire remarquer par des milliers de recruteurs disposant de comptes professionnels. Nous capitalisons dessus», souligne fièrement Alexandra Montant. Une lecture confirmée par Naim Bentaleb, co-Founder & CEO de Xpertize.ma,



Il est nécessaire, à court et à moyen termes, d'innover dans la méthodologie technique et pratique de la proposition des candidatures.

qui se positionne, pour sa part, sur une niche complètement différente : celle de la présélection et la prévalidation des candidats poten-

L'intérêt est de plus en plus porté sur des profils techniques, pour répondre aux nouveaux besoins des employeurs.

tiellement intéressants pour ses clients. Le procédé consiste en la distillation des nombreuses candidatures formulées pour un poste donné. Xpertize.ma les trie pour rien garder que les plus

«conformes» aux exigences établies préalablement par le recruteur. Des entretiens sont ensuite effectués avec les présélectionnés.

Les profils les plus intéressants seront ensuite présentés au client pour le reste des formalités. Un modèle foncièrement différent de celui adopté par la job board traditionnelle, puisque le service proposé fait plutôt office d'auxiliaire du département RH des clients du cabinet. À ce

propos, Naim Bentaleb met l'accent sur la «délicatesse» de son métier. «Lorsqu'on se porte garant, comme nous le faisons, de nos candidats présélectionnés, il nous faut maîtriser les secteurs d'activités sur

lesquels nous nous positionnons». Pour ce faire, Bentaleb s'organise en pôles de compétences, confiant aux membres de son équipe les candidatures qui cadrent avec leurs domaines de compétences respectifs. Une approche adoptée par Stagiaires.ma, qui opère cette fois sur le segment du stage et non du CDI. Youssef El Hammal, directeur-fondateur de cette plateforme digitale, adopte ainsi le même modèle que Xpertize.ma, et s'intéresse aux besoins des entreprises en stagiaires. Ce casting peut conférer au stagiaire un statut de recrue potentielle. «Les contrats d'insertion sont une première immersion pour les étudiants qui leur servira d'expérience professionnelle au moment de postuler à la fin de leurs cycles», explique El Hammal, qui ajoute que «pour que ces stages soient effectifs, ils doivent totaliser une durée d'au moins 12 mois, effectués, de préférence, au sein d'une même entreprise». Cela dit, ce ne sont pas là les seuls modèles adoptés par les cabinets de recrutement. Paola Tumbarello, directrice de Talent & Performance, cabinet spécialisé dans le recrutement de profils seniors, tire profit d'une base de plus de 7.000 candidats répondant à ces critères. «Je capitalise sur mon réseau, et fait bénéficier mes clients de profils dont je me porte personnellement garante».

PAR MEHDI MOUTTALIB
m.mouttalib@leseco.ma

Le futur du recrutement

Pour autant, s'il y a une chose sur laquelle l'ensemble des cabinets sont d'accord, c'est la nécessité, à court et à moyen termes, d'innover dans la méthodologie technique et pratique de la proposition des candidatures. Certains se voient déjà converser avec un hologramme du candidat retenu, mais cela n'est pas pour demain. Par contre, un entretien vidéo en direct entre le candidat et le cabinet de recrutement ou/avec le recruteur final est aujourd'hui possible. Une offre assortie d'une base de données de CVs vidéos et d'une panoplie de tests psychotechniques et linguistiques online à proposer aux candidats sous le regard de leurs recruteurs, proposées par le logiciel marocain EasyRekrute.com. Développé par Samy Bouskila, ingénieur en télécoms et PDG de la société éditrice de la plateforme, cette solution propose, en exclusivité au Maroc et en Afrique, des solutions couvrant les besoins des recruteurs en profils prolifiques et suffisamment aigus pour intéresser les employeurs. Ces derniers, en adoptant des solutions telles que celle-ci, économisent de manière significative sur les charges liées à leur métier, et réalisent un gain de temps non négligeable. Le futur du recrutement est-il dans la digitalisation des procédés ? La tendance semble le confirmer de jour en jour.