

Job **Boards** vs cabinets de recrutement

## Que choisir?

Arrivés au Maroc ces six dernières années, les job boards (sites spécialisés d'emploi) ont considérablement bouleversé la pratique du recrutement. Au passage, ils auront également semé une certaine confusion chez les utilisateurs, notamment vis-à-vis des cabinets spécialisés. Si des complémentarités existent entre les deux genres, ils interviennent tout de même sur des territoires assez bien définis.

**I**l arrive souvent que des candidats ayant postulé à une annonce nous contactent pour se plaindre de n'avoir jamais été appelés à un entretien. Nous leur expliquons que nous ne sommes qu'une interface, un site de mise en relation entre notre client (entreprise ou cabinet de recrutement) et eux, mais en aucun cas, nous ne traitons les candidatures», révèle Philippe Montant, directeur général de Rekrute.com, un portail d'emploi au Maroc. Une anecdote qui illustre bien la confusion, généralement faite entre les job boards et les cabinets de recrutement qui utilisent parfois les services des premiers.

## Lever l'amalgame

«S'il y a confusion, c'est peut-être parce que les acteurs qui interviennent dans le domaine nourrissent eux-mêmes cette confusion. Les job boards devaient avoir une identité claire et précise. Cela va de l'avantage de chacun des acteurs de donner aux clients et aux candidats des identités claires», lance Younés Mouhib, de Positif Conseil. Ce que ne réfute pas totalement Philippe Montant, tout en apportant un bémol. Pour lui, si la confusion subsiste, c'est auprès de la masse des candidats mais pas au niveau des clients des job boards car le marché a été préparé de façon à faire cette

distinction. «Il arrive quelquefois que le client demande un coup de main sur la partie présélection des candidats. Mais cette tendance tend à diminuer, voire à disparaître. Les job boards ne servent en réalité qu'à mettre en relation le candidat et notre client. La tâche du recrutement lui revient en entier», argue-t-il.

Mais alors, où se situent les frontières entre les deux entités? Où s'arrête exactement le champ d'action de chacun de ces deux acteurs? Serge Hernandez,

directeur général de RH Performance apporte une clarification à ce sujet. «Les job boards sont un support de communication, avec des fonctionnalités spécifiques dédiées à l'identification des candidats, pendant que les cabinets de recrutement répondent directement à la demande du client en termes de recrutement», précise-t-il. En clair, là

où les sites spécialisés font uniquement du sourcing pour leurs clients, les cabinets ont une tâche plus vaste, qui va de la recherche du candidat aux entretiens individuels posés, in fine, présenter les deux ou trois meilleurs profils à leurs clients.

Donc, «il n'y a pas de lien concurrentiel entre un job board et un cabinet de recrutement», renchérit Fedoua Kadmiri, directrice du département développement RH-Cadres de Centrale Laitière. Ce dit, le choix entre l'un et l'autre devrait être facile pour toute entreprise en phase de recrutement. «Le choix est fonction de la structure interne de l'entreprise. Une entreprise, qui dispose d'un département RH bien organisé et d'un comité de recrutement, peut se passer des services d'un

cabinet de recrutement. Si on a le staff pour faire le suivi des candidats en interne, on optera pour un job board. Cela favorise en outre le marketing de l'employeur car celui-ci profite du portail pour «marketer» sa marque», explique Kadmiri.

Ce qui veut dire que les entreprises ont finalement compris la nécessité de faire connaître leur image afin de se faire un nom auprès des futurs candidats. Ceci est d'autant plus important pour elles car bon nombre de nouveaux diplômés feront leur premier choix en tenant compte de l'image que renvoie telle ou telle entreprise d'elle-même. «Parfois le cabinet fait



Tino Sénam K. Acolatse  
Essor

“

La différence se fait sur le poste en question, la structure interne, l'expertise des consultants et la discrétion des cabinets de recrutement”

Serge Hernandez, RH Performance

forum du  
manager

management

marketing

point de vue - ventes

ressources  
humaines

communication



annonce pour le compte du client, avec le logo de celui-ci, sans que pratiquement le cabinet lui-même n'apparaisse. C'est que les clients veulent leur visibilité tout en évitant partie de l'expertise du cabinet», ajoute Montant. De la publicité gratuite certes, mais pour quel profil? Peut-on donc avoir recours aux sites spécialisés pour tout poste à pourvoir? «C'est vrai que le recours aux job boards permet à ces entreprises de paraître à moindres frais. Mais les entreprises qui passent par des sites spécialisés ne le font pas pour les hauts potentiels. Ceux-ci ne postuleront jamais sur les job boards. Ces gens vont plutôt vers les cabinets de recrutements», analyse Sébastien Serhani, consultant RH Associé de Jasper Services.

C'est lui qui initie donc une approche spécifique, en concordance avec le poste à pourvoir. «Il faut qu'il y ait une cohérence entre le poste à pourvoir et le choix, et donc

adapter le mode de contact et de recrutement au profil recherché», affirme Chama Cherradi, consultante Recrutement au cabinet Diorh. Il est donc clair que le rôle joué par les job boards est loin d'être pareil à celui des cabinets de recrutement et vice-versa. D'ailleurs, Serge Hernandez cite un certain nombre d'éléments qui font cette

différence entre les deux acteurs et qui poussent à choisir un cabinet et non un job board pour un recrutement. «La différence se fait sur le poste en question, la structure interne, l'expertise des consultants et la discrétion des cabinets de recrutements», argumente-t-il. Cet avis, du moins en partie, n'est pas partagé par le



Serge Hernandez  
RH Performance

patron de Rekrute.com. «La confidentialité n'est pas un critère de choix entre un cabinet de recrutement et un site spécialisé. Car plusieurs annonces sont souvent passées sur ces sites sans que le nom de l'entreprise ne soit mentionné. Le client peut requérir l'anonymat, et son identité n'est révélée au candidat qu'une fois que son profil intéresse le client

et que ce dernier veut engager le processus de recrutements», avance Philippe Montant. Tout compte fait, chacun de ces acteurs se trouve sur des champs d'action différents. Toutefois, la collaboration entre eux est également présente et augure donc une certaine entente entre les deux parties.



**Philippe Montant**  
ReKruite.Com

## Combien coûtent les job boards?

Le coût d'une prestation chez ReKruite.com dépend des services qui la composent. En effet, chaque besoin en recrutement est spécifique et la meilleure solution possible est établie par le responsable commercial avec son client. De nombreuses options existent: diffusion d'une offre d'emploi sur ReKruite.com ou sur ExeKutive.biz, selon le profil recherché (par exemple, une recherche de cadre dirigeant sera annoncée sur ExeKutive.biz), diffusion avec ou sans logo selon le degré de confidentialité du recrutement, mise en place de «mises en avant» (logos en page d'accueil ou sur la newsletter par exemple) si l'annonce nécessite une audience très large, chasse dans la CVthèque si le besoin est urgent et confidentiel, etc. Une offre d'emploi diffusée sur ReKruite.com inclut les services suivants: conseil et assistance pour rédiger l'offre d'emploi de manière à optimiser la communication du besoin en recrutement, mise en place des questions à poser aux candidats, pour capter les informations nécessaires pour la sélection ultérieure, diffusion de l'offre pendant deux mois, formation du recruteur aux outils de recrutement, suivi du processus avec le recruteur pour s'assurer que 100% des recrutements sont réalisés, etc. Le coût unitaire d'une annonce sur ReKruite.com varie entre 3.500 et 7.000 DH, selon le forfait choisi. Il est sensiblement plus élevé sur ExeKutive.biz. Le coût de la chasse dans la CVthèque ReKruite.com débute à 4.000 DH HT.

## Plus une question de complémentarité

Car, en effet, si les cabinets doivent chercher et recruter des candidats pour leurs clients, ils sont tenus par le fait même de communiquer afin d'atteindre une large population de candidats. Quoi de plus normal, donc, d'utiliser tous les canaux de communication qu'offre le web, notamment les sites spécialisés en matière de recrutement. «Les cabinets ont besoin des sites spécialisés pour leurs annonces et il est difficile, aujourd'hui, de se passer du web. Donc, il y a une certaine complémentarité entre les cabinets de recrutement et les job boards, mais chacun a son travail spécifique», déclare Ali Serhani. Un besoin que confirme Philippe Montant: «il n'y a pas de problèmes de positionnement entre les job boards et les cabinets de recrutement. Il y a plutôt une complémentarité car un peu plus de 50% des annonces que nous passons sur notre site viennent des cabinets de recrutement». Et de conclure, «cette complémentarité peut aider à faire émerger le besoin, car elle permettra de convaincre les entreprises qu'elles peuvent faire du recrutement professionnel. Car au moins un tiers des recrutements se fait encore par le relationnel». Aussi, «il y a valeur ajoutée des cabinets de recrutement et job boards, elle dépend alors de la relation qu'ils entretiennent avec les entreprises. A cet effet, Brahim Naji, directeur développement et stratégie de Dalia Corp, s'étonne que les cabinets de recrutement ne fassent pas la démarche d'aller vers les entreprises, mais attendent souvent que ce soit elles qui recourent à leurs services. «Nous n'avons jamais été approchés par un cabinet de recrutement et nous faisons nos recrutements en interne. Moi, j'ai l'impression qu'on subit le marché. Pourquoi ne pas agir plutôt sur ce marché?», questionne Brahim Naji. Mais, vu la variété des profils, est-il possible que les cabinets agissent sur le marché? Se pose alors la question de la spécialisation dans le recrutement et c'est la question que soulève Chama Cherrad: «est-ce que le marché marocain est prêt à une spécialisation des cabinets de recrutement par métier, par secteur? Je ne crois pas». Avis que partage Ali Serhani,



**Fedoua Kadmiri**  
Centrale Laitière

## Une question de structure interne

Le choix entre recruter directement par un job board ou faire appel à un cabinet spécialisé est motivé essentiellement par l'existence ou non de ressources et/ou compétences en interne dédiées au recrutement.

1- Vous disposez des compétences RH dans ce cas, vous devez «sourcer» des candidatures en passant des annonces sur des supports de communication spécialisés. Un job board en est un, comme a pu l'être la presse écrite. Il faut juste s'adapter à l'être du temps et aller chercher les candidats là où ils sont: sur internet. Au-delà de diffuser des annonces, il y a nécessité de recouper cela par une présence sur des réseaux sociaux/professionnels et interagir avec vos populations cibles. Communiquer sur l'entreprise, développez la marque employeur, constituer un vivier de candidatures exploitables: autant de bénéfices pour lesquels une DRH préférera recruter directement.

2- Vous ne disposez pas des compétences en interne: vous faites alors appel à un cabinet de recrutement. Ceci vous permettra d'être accompagnés tout au long du processus et de bénéficier ainsi de l'expertise métier, depuis l'expression du besoin jusqu'à l'intégration du candidat dans ses nouvelles fonctions. Quelle que soit l'option retenue, les acteurs RH conservent un rôle crucial dans le processus de recrutement: ils sont non seulement une force de proposition vis-à-vis des candidats short listés mais aussi garants de la cohérence des profils qui rejoignent l'entreprise en adéquation avec sa culture.



Ali Serhani  
Général Services



Fedoua Kadwani  
Centrale Learning



Brahim Najj  
Dalia Corp.



Younes Moudib  
Postal Council

qui estime que «le marché marocain est assez microscopique et la spécialisation y est impossible». A contrario, Serge Hernandez croit, quant à lui, que la spécialisation est possible «à condition qu'il y ait une vraie valeur ajoutée et non un semblant de valeur ajoutée». Pour lui, «il faut une cohérence dans l'expertise. La spécialisation n'est pas requise pour offrir un service de qualité. Sauf dans des cas où l'entreprise exprime des besoins spécifiques, l'experti-

se-métier n'est pas importante». Mais si le web a relégué les vieilles méthodes aux oubliettes, les deux acteurs n'oublient

## Zoom...

Acteur majeur du secteur de l'emploi au Maroc, RH Performance est spécialisé dans le recrutement de cadres et dirigeants. Composé d'une équipe de 12 personnes, dont 5 consultants, RH Performance opère sur l'ensemble des secteurs de l'économie marocaine pour d'importantes sociétés nationales et internationales.

pas pour autant qu'ils ne peuvent pas occulter totalement un fait: la presse papier tient encore quelques territoires, notamment dans certaines régions où l'équipement en ordinateurs est fai-

ble ou l'internet inaccessible. **B**

Par Timothée Sénaon K. Accolatzé



Chama Cherradi  
Diorh



Philippe Montant  
Netnote.com

essor

Forum  
du manager



Prochain Forum du Manager

Comment peut-on mesurer le climat social d'une entreprise?

En partenariat avec Synaxis Consulting

Jeudi 16 juin 2011 à la centrale des salles - Casablanca

Pour vous inscrire: [www.tp.ma](http://www.tp.ma)