



PHILIPPE MONTANT

■ DG de Rekrute.com

Le marché des cadres dirigeants connaît une expansion notable, même s'il est difficile d'avoir des statistiques ou une fréquence de recrutement concernant cette population. Mais, on sait que les entreprises recherchent de nouveaux dirigeants réactifs, ouverts et qui peuvent s'appuyer sur un réseau étoffé. C'est pourquoi nous avons lancé, il y a un an et demi, Executive.biz, un portail destiné aux cadres dirigeants, qui répond à une demande de plus en plus mature du marché de l'emploi. Les attentes des

«Nous passons 5 à 6 offres d'emploi par mois pour les cadres dirigeants»

cadres dirigeants sont particulières et requièrent un traitement VIR. C'est ce à quoi veut répondre le nouveau portail. A ce propos, il faut dire que les hauts cadres désireux de donner un nouvel élan à leur carrière passent rarement par les canaux classiques de recrutement, les cabinets spécialisés notamment, ou n'osent pas en parler, car ils estiment que ceux-ci ne répondent pas à leurs attentes.

Depuis le démarrage, nous avons émis plus de 100 annonces, ce qui revient en moyenne à 5 ou 6 annonces par mois. Ce qui est notable. De leur part, les entreprises commencent à utiliser les services du portail pour ce type de recrutement. Ce n'est donc plus uniquement

les réseaux ou la cooptation qui sont utilisés pour recruter de tels profils. Le site a su changer les mentalités des recruteurs et s'est positionné comme une alternative pour les cadres dirigeants qui peuvent y retrouver les meilleures offres qui les concernent ainsi que la possibilité de développer leur business, et ce, en un point unique. Ce qui est, en soi, une petite révolution sur le marché marocain.

D'autre part, avec le portail, nous pouvons alimenter la plateforme en allant chercher les cadres là où ils sont, via les réseaux sociaux, nos partenaires étrangers... J'ajouterais que notre démarche consiste avant tout à approcher ces cadres pour les intégrer dans notre

base de données et de leur fournir toutes les opportunités d'emploi qui se présentent. Ensuite, c'est à eux de postuler ou pas. Jusqu'à maintenant, nous avons plus de 6 200 profils qui reçoivent nos newsletters, ce qui leur permet de rester en veille sur le marché de l'emploi. Il faut dire aussi que le processus de recrutement est plus long que celui d'un profil classique. Chez nous, par exemple, la diffusion d'une annonce dure trois mois. Notre démarche consiste aussi à faire du sourcing pour le compte d'entreprises. Au bout d'un mois, on leur fournit une multitude de candidatures, à elles de choisir le bon candidat.