



Talents marocains, quelles attentes et recommandations pour les entreprises

Alexandra Montant

Rekrute
Make me better.

Zineb Sqalli

BCG BOSTON
CONSULTING
GROUP

18 mai 2023

“What Job Seekers Wish Employers Knew”, une enquête RH inédite

BCG BOSTON CONSULTING GROUP

Rekrute
Make me better.

THE NETWORK 20 YEARS
Global talent simplified



La **plus grande étude mondiale** menée avec et au sujet des talents



Une **collaboration** entre BCG, ReKrute et The Network



4 études réalisées depuis 2014



>90 000 répondants dans le monde en 2023, dont **>400 au Maroc**



>160 pays dans le monde



Perspectives sur :



Le marché du travail



L'attraction des talents



Le recrutement des talents



Une tension structurelle sur
le marché mondial du travail

Les talents au cœur des préoccupations des dirigeants mondiaux

SMALL BUSINESS

The War For Talent In The 'New Normal'

Jul 8, 2022

2 minute read · November 2, 2022 11:13 AM GMT+1 · Last Updated a month ago

Microsoft's president warns of talent shortage for tackling climate change

By Jeffrey Dastin

The leaders of Fortune 500 companies view the talent shortage as the No. 1 threat to business

BY SHERYL ESTRADA

May 27, 2022 at 12:52 PM GMT-2

Why the talent shortage is here to stay, according to Cornerstone's CEO

By Phil Albinus July 11, 2022

STAMFORD, Conn., September 13, 2021

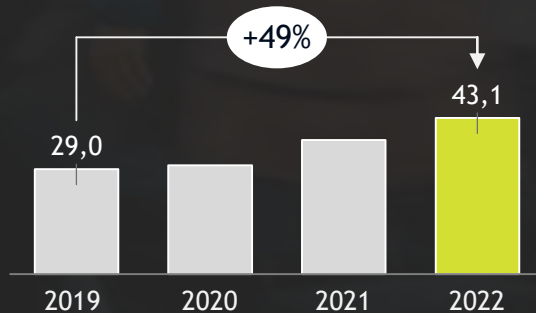
Gartner Survey Reveals Talent Shortages as Biggest Barrier to Emerging Technologies Adoption

Des tensions sans précédent sur le marché du travail

Une demande de talents en croissance



Ouvertures de postes aux USA (en M emplois, Jan-Oct 2019-2022)



! Annonces récentes de licenciements, mais **modérées** d'un point de vue historique et concentrées sur le **secteur de la Tech**

Une offre de talents insuffisante



75%

Des entreprises déclarent avoir des **difficultés à recruter** - un record depuis 17 ans

37%

Des travailleurs déclarent vouloir **changer de travail** dans les **6 prochains mois**

Une nécessité de (re-)former les employés à grande échelle



50%

Des employés auront besoin d'une **remise à niveau de compétences** d'ici 2025

300M

D'emplois **remplacés par l'IA** - avec la création de **nouveaux emplois** avec de **nouvelles compétences**

Les mutations business récentes ont de profondes implications sur les talents



Digitalisation & Generative AI



- Besoin de talents digitaux, déjà très convoités
- Adaptation des compétences des employés
- Formation du leadership



Disruptions, incertitude et résilience



- Planification RH dynamique, y.c. des compétences clés
- Gestion flexible de talents divers (freelance, ...)
- Modèles de management agiles (generative leaders)



Climat & développement durable



- Engagement exigé par les salariés & candidats
- Compétences nouvelles pour de nouveaux business models
- Réorientation des employés vers les *green skills*



Quête de sens et culture d'entreprise



- Proposition de valeur employé différenciée
- Diversité et inclusion au cœur des processus



Tendances sur les talents à
l'échelle mondiale

Principaux enseignements de l'enquête à l'échelle mondiale



1 Dynamique marché

- Inversion de la dynamique entre talents et entreprises
- Talents de plus en plus fluides - entre employeurs, industries, et géographies
- Rapport de force d'autant plus marqué pour les talents digitaux, IT et tech



2 Attentes des talents

- Aspiration à un bon équilibre travail-vie personnelle
- Salaire comme facteur majeur lors de l'acceptation d'une offre
- Modèle de travail hybride souhaité, mais pas de 100% télétravail

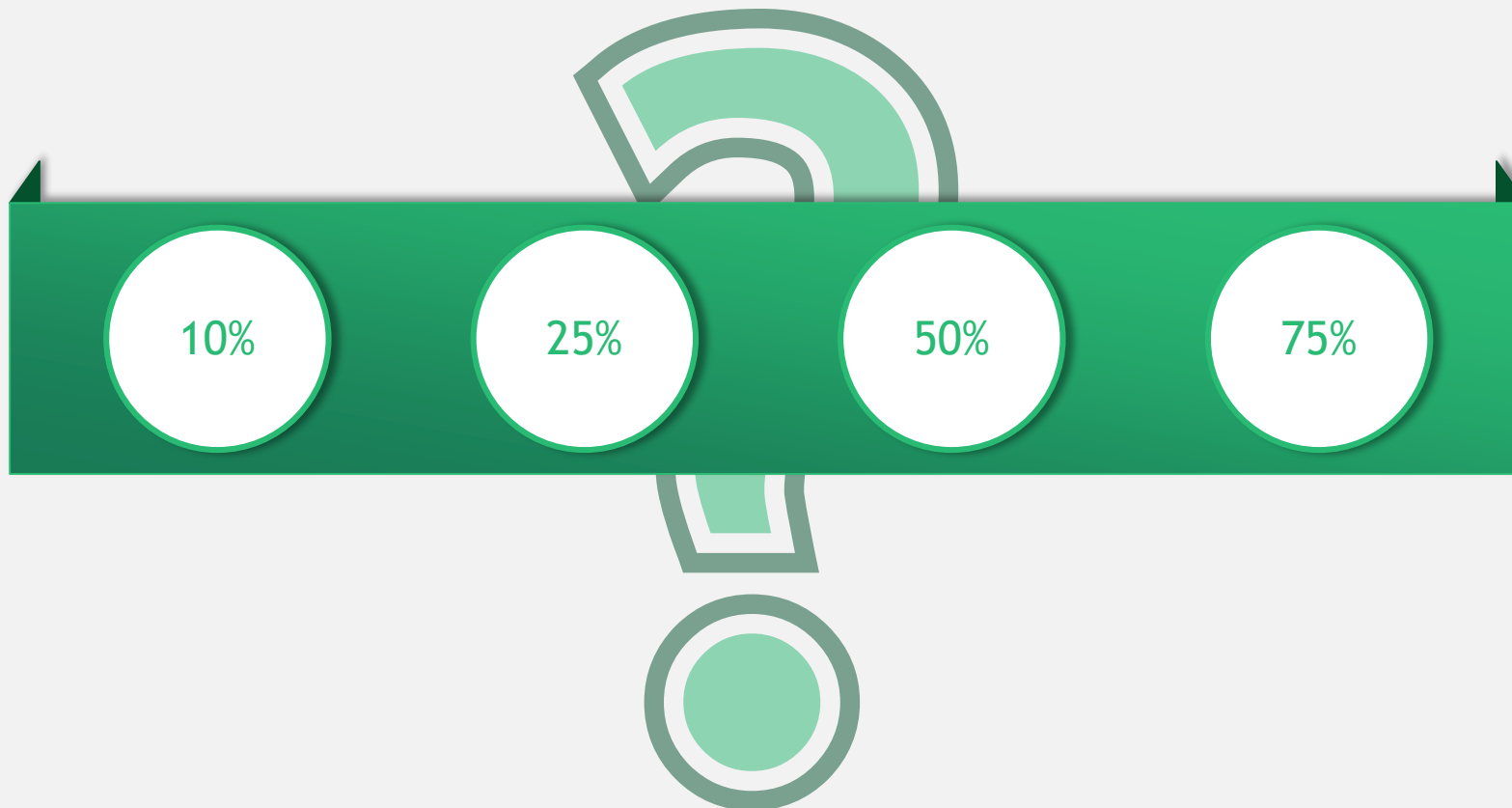


3 Recrutement des talents

- Processus de recrutement capital pour attirer les talents et les pousser à accepter une offre
- Outils digitaux secondaires en comparaison à un contact physique et personnalisé avec les candidats



Dynamique marché : Selon vous, quelle est la proportion d'employés contactés plusieurs fois par an pour de nouvelles opportunités professionnelles ?



Votez en scannant ce QR code ...



... ou sur Slido.com

avec le code
#2020 771

slido



Selon vous, quelle est la proportion des employés dans le monde contactés plusieurs fois par an pour de nouvelles opportunités professionnelles ?

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

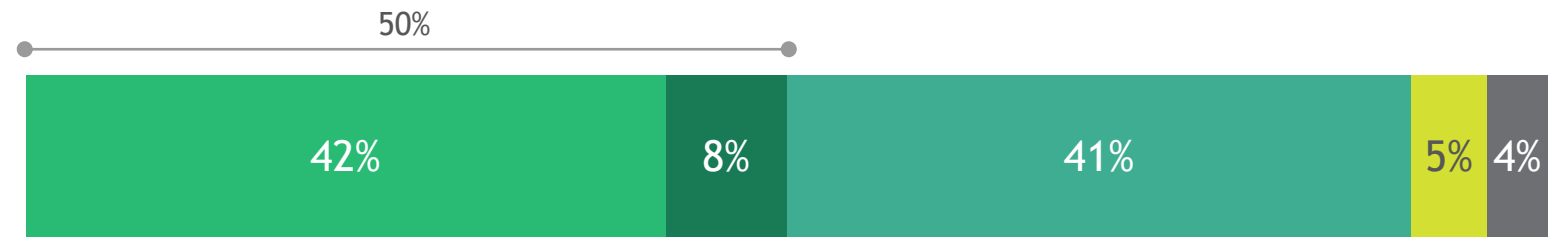


Dynamique marché : Des employés très sollicités et en recherche active de nouvelles opportunités

~75%

des employés sont contactés plusieurs fois par an, y.c. ~40% chaque mois ou semaine ...

... alors même que 50% d'entre eux disent chercher un nouveau poste



Je recherche activement un emploi chez un nouvel employeur

Je suis intéressé par un nouveau poste chez mon employeur actuel

Je suis à l'écoute du marché pour de nouvelles opportunités

Je ne suis pas à la recherche d'un nouvel emploi

Je ne suis pas à la recherche d'un nouvel emploi mais j'envisage de quitter mon employeur actuel



Attentes : Dans le monde, les talents ont de nouvelles attentes



Les talents ne vivent plus pour travailler - ils travaillent pour vivre

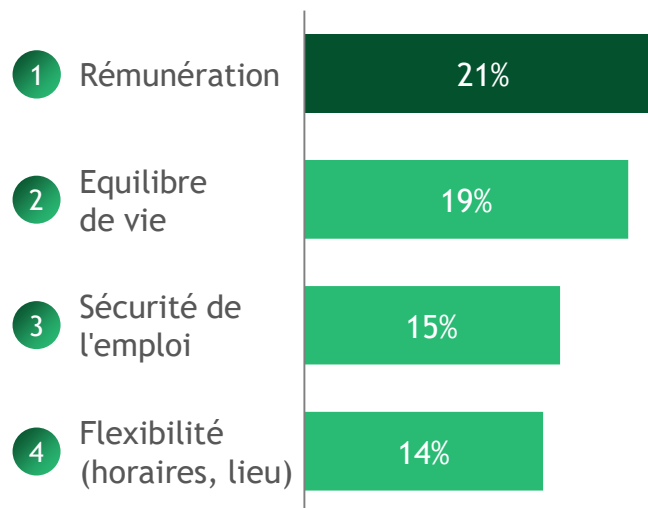


Des talents souhaitent un **emploi stable** avec un **bon équilibre** entre vie professionnelle et vie personnelle



La rémunération est un critère important pour les candidats

Critères de décision majeurs pour une offre d'emploi :



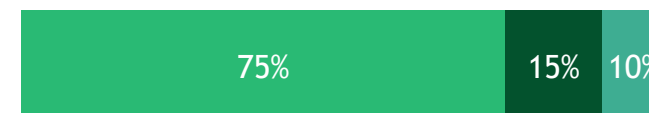
Les nouveaux modèles de travail ne sont pas la nouvelle norme

Modèle de travail préféré :



■ Hybride ■ Présentiel ■ Télétravail

Horaires de travail préférées :



■ Temps plein ■ Temps partiel ■ Autre



Recrutement : Une offre d'emploi attractive ne suffit pas : le processus de recrutement est capital pour convaincre les talents

52%

Des talents refuseraient une offre d'emploi attractive en cas d'**expérience négative** au cours du processus de recrutement

59%

Des candidats s'attendent à pouvoir **négoier les conditions** après avoir reçu une offre

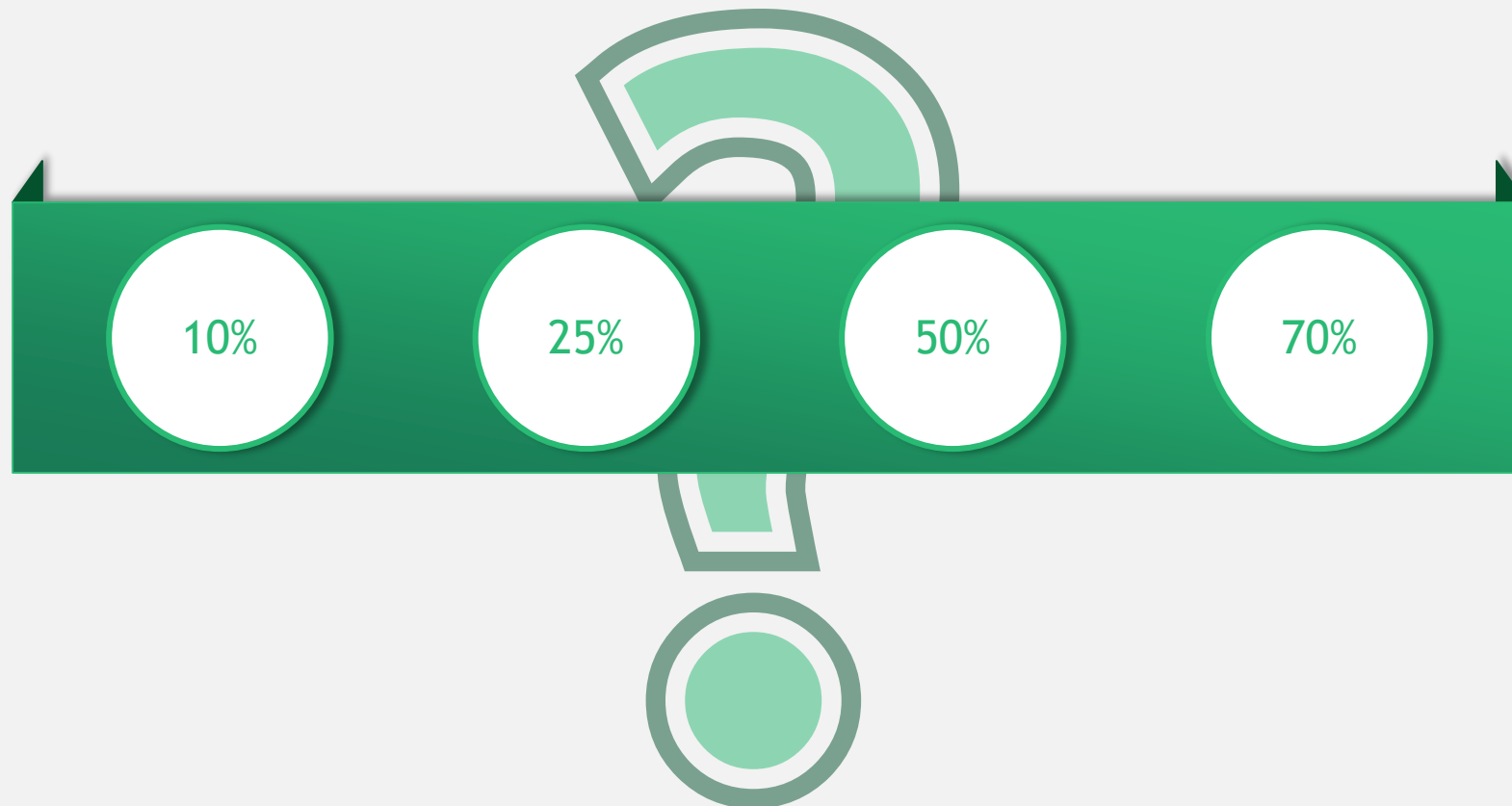
45%

Apprécient un **appel du futur manager** ou une **visite du lieu de travail** pour aider à la prise de décision



Au Maroc, un écart
significatif entre les attentes
des talents et l'offre RH des
entreprises

Dynamique marché : Selon vous, quelle est la proportion d'employés au Maroc en recherche active de nouvelles opportunités professionnelles ?



Votez en scannant ce QR code ...



... ou sur Slido.com

avec le code
#2020 771

slido



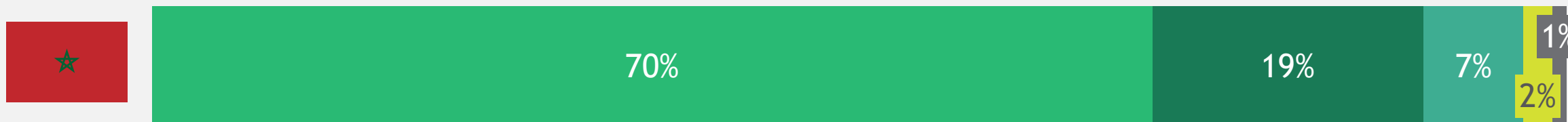
Selon vous, quelle est la proportion d'employés au Maroc en recherche active de nouvelles opportunités professionnelles ?

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.



Dynamique marché : Au Maroc, des talents plus volatiles que dans le monde

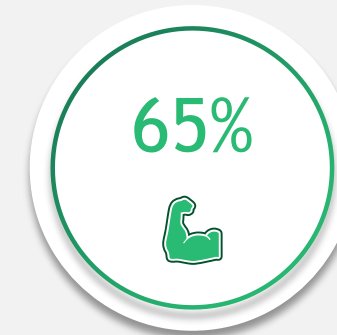
- Je recherche activement un emploi chez un nouvel employeur
- Je suis à l'écoute du marché pour de nouvelles opportunités
- Je suis intéressé par un nouveau poste chez mon employeur actuel
- J'envisage de quitter mon employeur actuel
- Je ne suis pas à la recherche d'un nouvel emploi



Dynamique marché : Des talents en sentiment de position de force face à de multiples options



des talents marocains sont **approchés par d'autres entreprises** tous les ans
- vs. 75% dans le monde

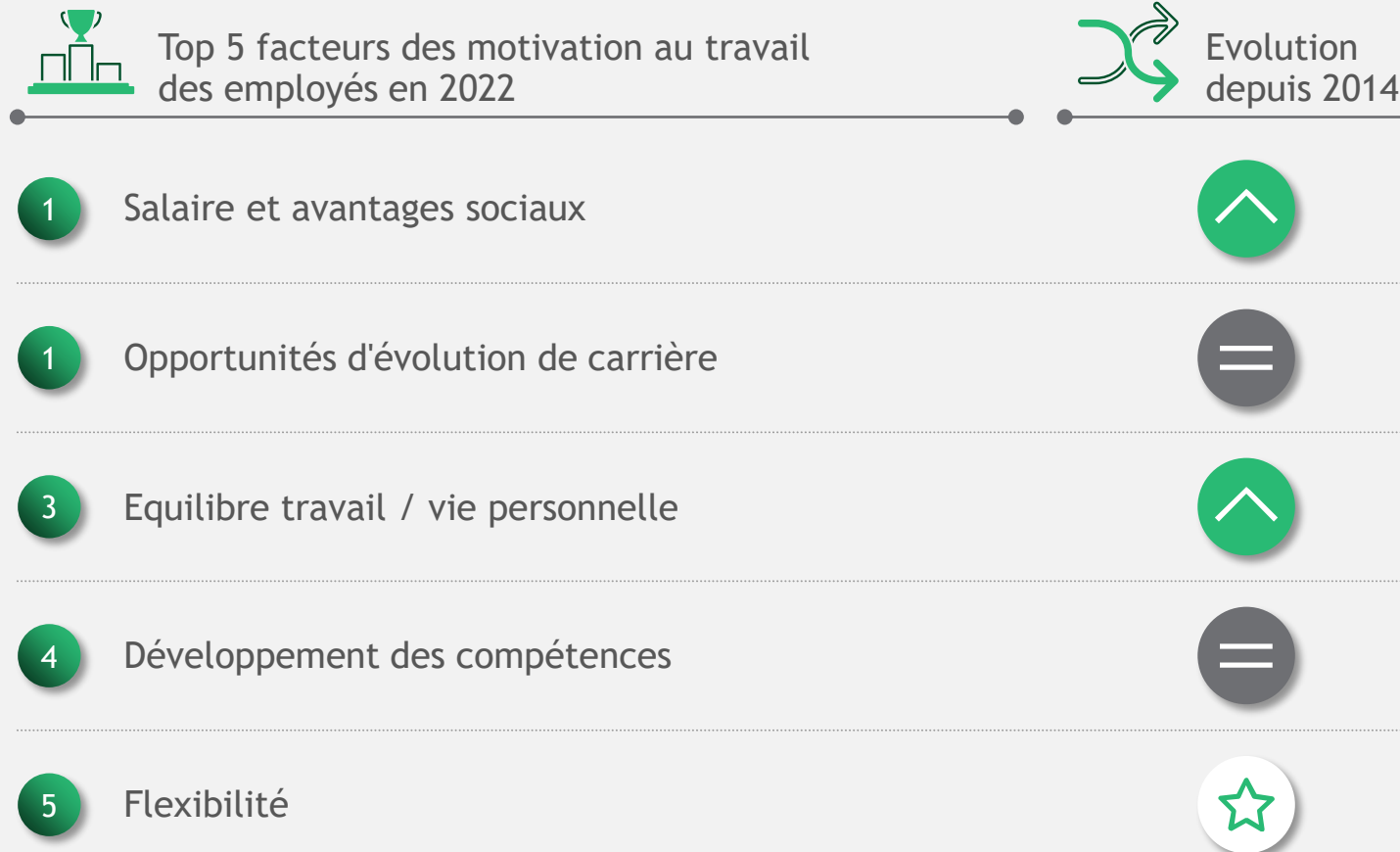


des talents marocains jugent avoir un **pouvoir de négociation fort sur le marché**
- vs. 45% dans le monde

! Attention forte à porter à la **fidélisation** et au **re-recrutement des collaborateurs**



Attentes : Les talents marocains veulent travailler pour vivre, et non vivre pour travailler



- Au Maroc, comme dans le monde, un **nouveau paradigme** autour de la **qualité de vie**
- Pour autant, la **rémunération** comme source de motivation croissante
- Nouvelle attente de **flexibilité**, notamment avec le télétravail - même si le **modèle hybride** reste préféré



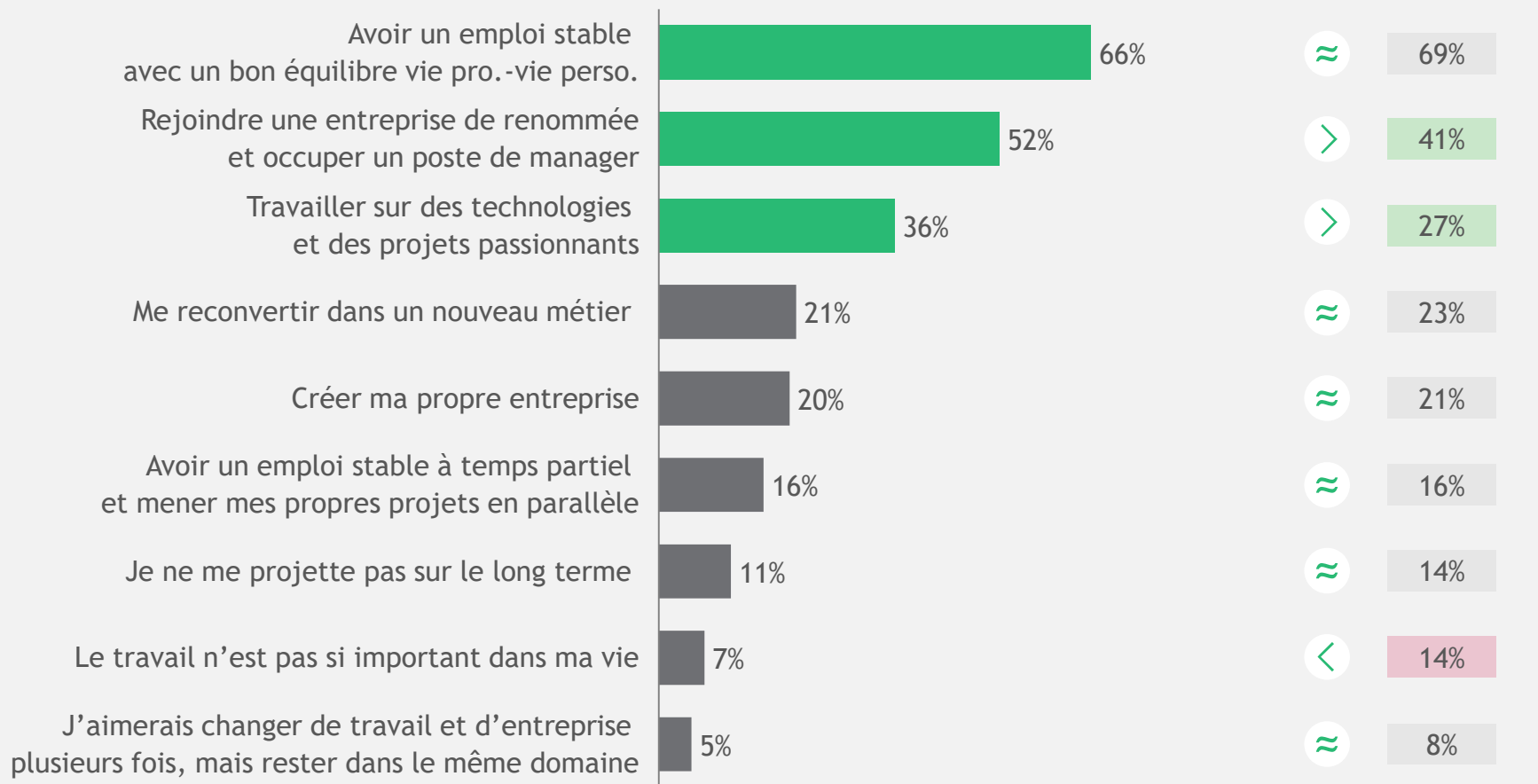
Attentes : Une carrière idéale entre équilibre de vie, reconnaissance et sens du travail



La carrière idéale des marocains



Vs. Monde



3 piliers pour la carrière idéale des talents marocains :

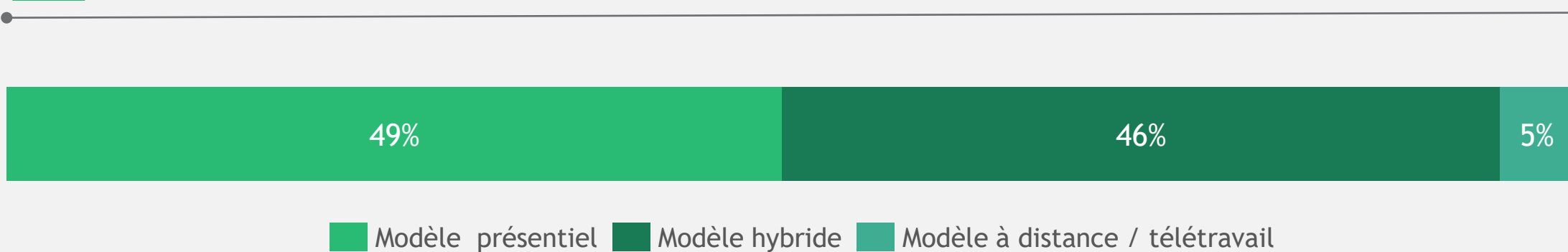
- Equilibre travail-vie perso.
- Renommée & reconnaissance professionnelle
- Sens & intérêt du métier



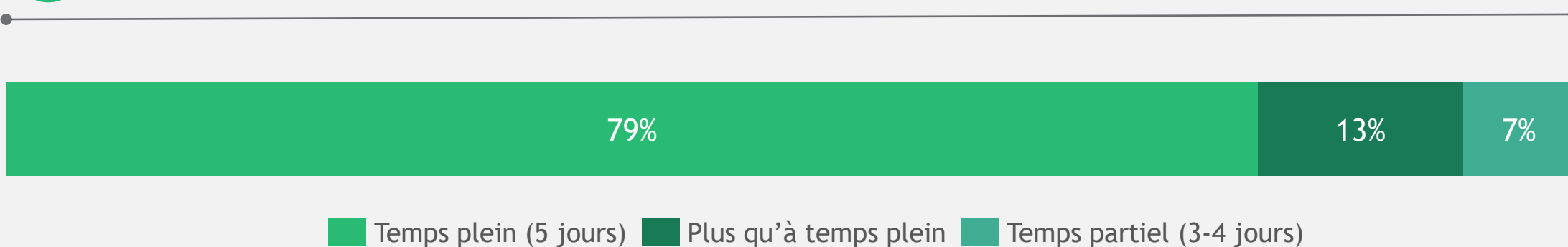
Attentes : Au Maroc, les modèles de travail traditionnels ne sont pas obsolètes



Modèle de travail préféré



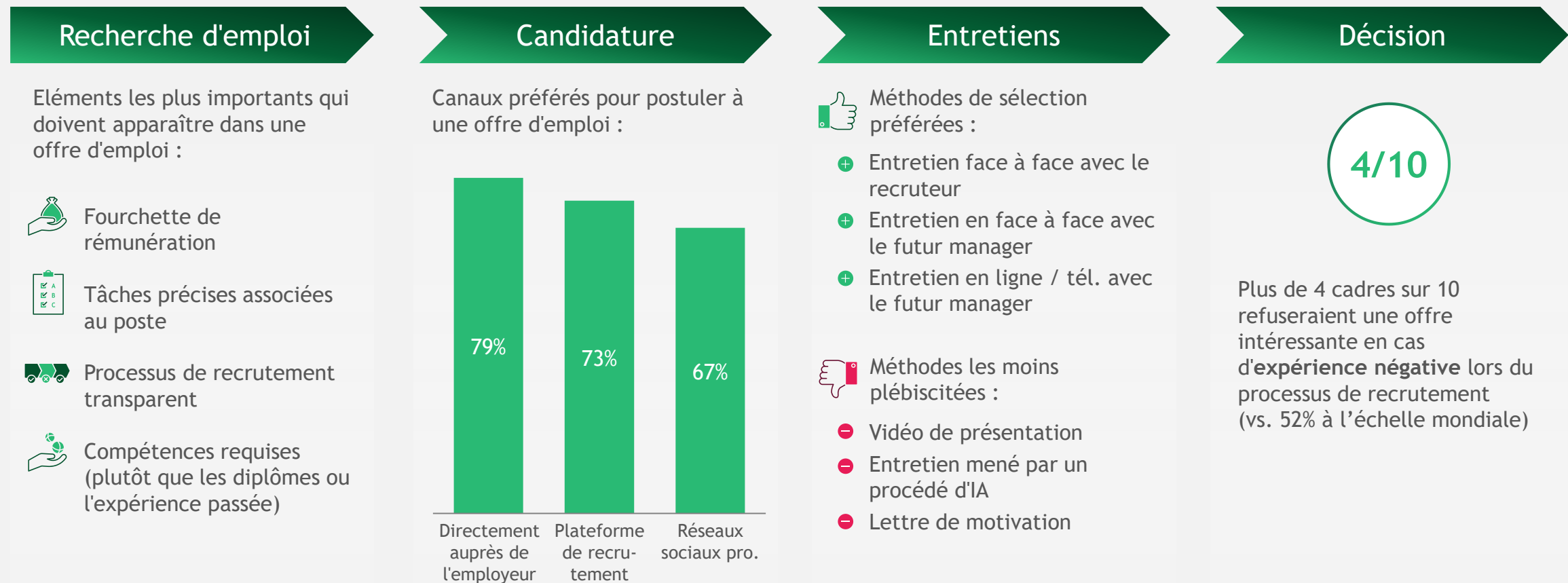
Heures de travail préférées





Recrutement : Comme dans le monde, le processus de recrutement est un moment capital pour attirer les talents marocains

Non exhaustif





Recrutement : Les employeurs peuvent se différencier via l'expérience candidat



Pendant un processus de recrutement, qu'est-ce qui différencie un employeur d'un autre ?



Une fois l'offre faite, qu'est-ce qui vous motiverait davantage pour que vous acceptiez l'offre ?



Processus rapide et fluide

60%



Service RH compétent et réactif

59%



Feedback immédiat après chaque étape

58%



Sincérité

51%



Visite des lieux

61%



Ouverture à la négociation

59%



Appel avec le futur manager

51%



Pour finir... quelques
inspirations

Comment les employeurs peuvent s'adapter ?



Anticiper de manière dynamique les besoins, notamment pour les **métiers du futur**



Re-recruter ses talents, notamment les hauts potentiels, à travers **proposition de valeur employeur** revue



Diversifier la **stratégie d'acquisition de talents** (alumni, freelance, talents interne, ...)



Innover dans **parcours de recrutement** pour accélérer les process et séduire les meilleurs



Attirer les profils de talents digitaux grâce à une **offre spécifique** en termes de proposition de valeur employeur, parcours carrière, recrutement, etc.



Merci pour votre
attention



Nous vous invitons à vous joindre à
nous pour discuter dans le cadre de
la table ronde

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter:

Alexandra Montant
ReKrute
amontant@rekrute.com
+212 6 65 91 75 02

Zineb Sqalli
Boston Consulting Group
Sqalli.Zineb@bcg.com
+212 6 00 01 44 16

Disclaimer

The services and materials provided by Boston Consulting Group (BCG) are subject to BCG's Standard Terms (a copy of which is available upon request) or such other agreement as may have been previously executed by BCG. BCG does not provide legal, accounting, or tax advice. The Client is responsible for obtaining independent advice concerning these matters. This advice may affect the guidance given by BCG. Further, BCG has made no undertaking to update these materials after the date hereof, notwithstanding that such information may become outdated or inaccurate.

The materials contained in this presentation are designed for the sole use by the board of directors or senior management of the Client and solely for the limited purposes described in the presentation. The materials shall not be copied or given to any person or entity other than the Client ("Third Party") without the prior written consent of BCG. These materials serve only as the focus for discussion; they are incomplete without the accompanying oral commentary and may not be relied on as a stand-alone document. Further, Third Parties may not, and it is unreasonable for any Third Party to, rely on these materials for any purpose whatsoever. To the fullest extent permitted by law (and except to the extent otherwise agreed in a signed writing by BCG), BCG shall have no liability whatsoever to any Third Party, and any Third Party hereby waives any rights and claims it may have at any time against BCG with regard to the services, this presentation, or other materials, including the accuracy or completeness thereof. Receipt and review of this document shall be deemed agreement with and consideration for the foregoing.

BCG does not provide fairness opinions or valuations of market transactions, and these materials should not be relied on or construed as such. Further, the financial evaluations, projected market and financial information, and conclusions contained in these materials are based upon standard valuation methodologies, are not definitive forecasts, and are not guaranteed by BCG. BCG has used public and/or confidential data and assumptions provided to BCG by the Client. BCG has not independently verified the data and assumptions used in these analyses. Changes in the underlying data or operating assumptions will clearly impact the analyses and conclusions.



[bcg.com](https://www.bcg.com)