

# Panorama des secteurs qui recrutent

● Les dernières statistiques de Rekrute.com attestent d'une légère reprise du marché de l'emploi avec une hausse de 2% dans les recrutements, en glissement annuel. De quoi rassurer les plus sceptiques, qui ont désormais une chance à saisir dans les différents secteurs dynamiques, sans être obligés de répondre à des critères trop sélectifs.

1

## INDUSTRIE

23% d'est le taux de recrutement qui enregistre le secteur de l'industrie. La palme d'or revient donc aux entreprises du tissu industriel qui créent le plus grand nombre d'emplois sur le marché. Ce bon niveau serait vraisemblablement lié à l'amélioration de l'activité industrielle qui a marqué, selon la dernière note de conjoncture de BIAI pour le mois d'avril, sa deuxième amélioration consécutive depuis cinq mois.



## 4

## BTP

Le secteur du BTP représente 8% des recrutements, se hissant ainsi à la 4<sup>e</sup> place du classement. Cette performance reste en recul au regard des performances habituelles du secteur en matière de création d'emplois, qui soutenait alors en moyenne la création de plus de 60.000 emplois chaque année. Selon les perspectives du HCP, cette conjoncture difficile devrait quelque peu s'atténuer au deuxième trimestre.

Bonne nouvelle pour les demandeurs d'emploi. La tendance pour le mois d'avril est à la reprise. Le site Rekrute.com, spécialisé dans le recrutement en ligne, témoigne en effet d'une hausse de 2% des recrutements dans le secteur privé par rapport à la moyenne de 2012. Cette tendance encourageante pour l'économie nationale laisse également entendre une éclaircie dans un certains nombre de secteurs clés. Ces résultats affichés par Rekrute.ma confortent les dernières statistiques du HCP pour la première période de l'année en cours (www.leseco.ma). Ce sont plus de 99.000 emplois qui ont été créés résultant, de la création de 126.000 emplois rémunérés et d'une perte de 27.000 emplois non rémunérés. Cela revient à dire que les emplois se formalisent pour dynamiser différents secteurs de l'économie nationale, avec la forte participation de l'industrie et des services. Dans cette configuration, les tendances du marché confirment le maintien de la participation du BTP, généralement créateur de 60.000 emplois par an, avec 7% des recrutements de l'organisme Re-

krute.com. L'hôtellerie et la restauration, d'ailleurs absents du classement Rekrute.ma, confirment de leur côté le recul annoncé par le HCP au cours du premier trimestre 2013, période à laquelle le secteur touristique avait enregistré une perte d'emplois au niveau de ce secteur, avec respectivement 15.000 et 11.000 emplois en moins. Plus spécifiquement dans le secteur privé, les tendances de recrutement laissent entendre une exigence prononcée des recruteurs, qui sont très nombreux à exiger de bons niveaux de formation. Toutefois, qui dit formation ne veut pas nécessairement dire «hautes études». Les profils plus techniques ou encore les «niveaux bac» sont aujourd'hui très convoités sur le marché de l'emploi. Finies aussi les exigences d'expérience professionnelle, principal handicap du marché, puisque les entreprises font de plus en plus appel aux profils dits «juniors». Voilà de quoi rassurer les plus sceptiques. Les entreprises marocaines ne sont guère plus exigeantes sur le type de profils à recruter si tant est qu'ils présentent les compétences nécessaires pour le poste convoité.

2

## OFFSHORING

21% des recrutements sont enregistrés dans le secteur de l'offshoring. Les call centers continuent de dynamiser le marché de l'emploi, et pour cause: les activités du secteur maintiennent un bon niveau au 1<sup>er</sup> trimestre 2013, ce qui justifierait sans doute la demande de profils spécialisés. Selon les dernières statistiques, l'offshoring emploie près de 46.000 salariés.

3

## TÉLÉCOMS

11% des recrutements que se taille le secteur de l'informatique et des télécoms. En occupant la 3<sup>e</sup> place du classement, le secteur enregistre une performance honorable au regard de la mauvaise conjoncture qu'il traverse. Le marché a en effet connu une forte baisse au premier trimestre, en attendant les retombées de la nouvelle stratégie 2014-2018 qui a été dévoilée cette semaine.

● ● ●  
**Les profils plus techniques ou encore les «niveaux bac» sont très convoités sur le marché de l'emploi.**

Les entreprises sont celles liées aux métiers de la vente (19%), de la gestion-finance (10%) et de la production-maintenance à hauteur de 8%.  
**Quels profils sont difficiles à trouver ?**  
 L'analyse de nos données permet de repérer quelques profils plus compliqués à trouver que d'autres, tels que les métiers très pointus, avec des compétences expertes, ou des secteurs encore rares, comme l'environnement par exemple. En

Q/R



**Charlotte Lefort**

Directrice des opérations à Rekrute.com

**Les ÉCO : Quelles formations restent aujourd'hui les**

**Y a-t-il des exigences exprimées concernant l'expérience professionnelle ?**

En termes d'expérience, les recruteurs sont plutôt à la recherche de juniors avec des expériences réduites : 60% entre 1 et 5 ans et 22% de 5 à 10 ans. Il est d'ailleurs intéressant de noter que les débutants et les profils de moins d'une année d'expérience sont plus demandés qu'auparavant, ce qui est plutôt bon signe pour les jeunes diplômés ! Les fonctions les plus recherchées par

les entreprises sont celles liées aux métiers de la vente (19%), de la gestion-finance (10%) et de la production-maintenance à hauteur de 8%.

**Quels profils sont difficiles à trouver ?**

L'analyse de nos données permet de repérer quelques profils plus compliqués à trouver que d'autres, tels que les métiers très pointus, avec des compétences expertes, ou des secteurs encore rares, comme l'environnement par exemple. En

fait, ce qu'on observe, c'est plutôt que certaines entreprises recherchent parfois «le mouton à cinq pattes» qui cumule de nombreuses compétences techniques, expérimentées dans un secteur similaire ou langues. Il faut que les recruteurs prennent aussi conscience qu'il vaut parfois mieux se concentrer sur les compétences indispensables et faire ensuite monter la personne en compétence par de la formation, ce qui permettra en plus de le fidéliser.