

Rekrute scrute les méthodes de sourcing des recruteurs

- Les recruteurs mobilisent en moyenne 3 à 4 canaux de recrutement pour attirer les candidats.
- La diffusion d'offres d'emploi est l'outil qui génère le plus de candidatures pertinentes.

Comment les entreprises recrutent-elles leurs cadres ? Quelles sont les méthodes de sourcing utilisées et pour quels résultats ? Le portail Rekrute vient de dévoiler les résultats de sa dernière enquête sur les outils de sourcing des entreprises qui a été menée auprès de plus de 180 recruteurs issus d'entreprises de différentes tailles et de secteurs diversifiés.

Pour Charlotte Lefort, directrice des opérations chez Rekrute, «les méthodes de sourcing ont énormément évolué ces dernières années du fait que ce processus permet d'identifier des candidats correspondant aux profils recherchés, en utilisant à la fois des outils internes (bases de données internes, cooptation...) et externe (publication d'offres d'emploi, accès aux CVThèques...). De ce fait, les stratégies varient selon la taille de l'entreprise, son secteur ou encore le profil cible».

L'offre d'emploi privilégiée avant l'utilisation du réseau de contacts

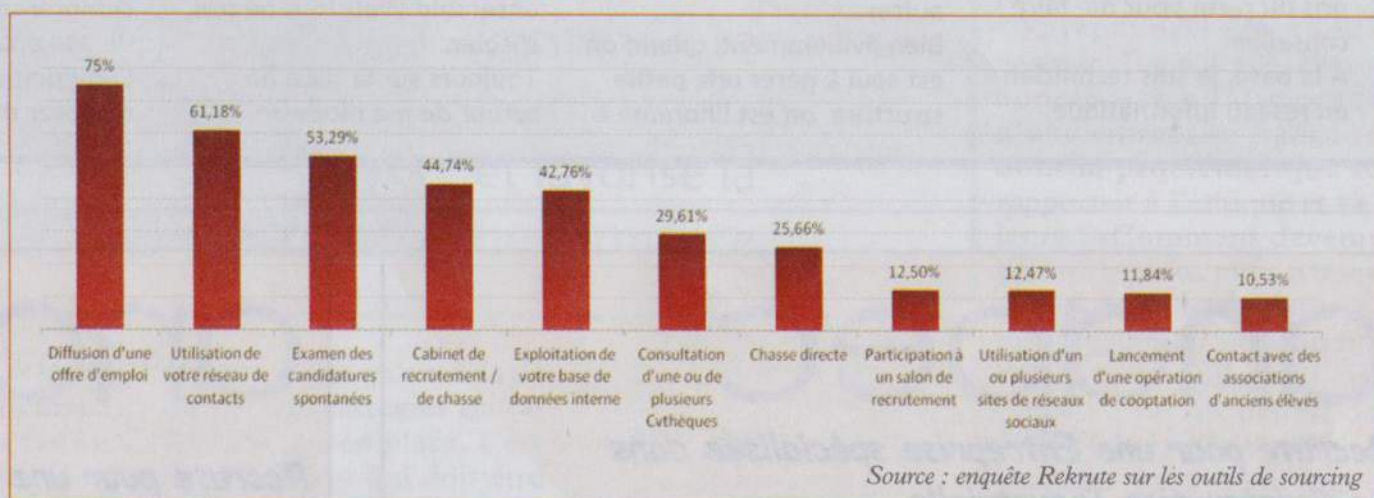
Les entreprises utilisent des moyens diversifiés pour obtenir des candidatures de profils cadres/professions intermédiaires. En moyenne, elles mobilisent 3 à 4 canaux de recrutement pour obtenir des candidats. Les PME (effectif inférieur à 250 personnes) sont celles qui utilisent le plus de canaux de recrutement avec une moyenne de 3 canaux.

La diffusion d'une offre d'emploi est le moyen de recrutement privilégié des recruteurs (75% des réponses), suivie de l'utilisation de son réseau de contacts (61,18%) et de l'examen des candidatures spontanées (53,29%).

En revanche, elles utilisent moins les réseaux d'associations d'anciens élèves, qui restent encore peu développés au Maroc (10,53%), et la cooptation (11,84%).

Près de 70% des recruteurs interrogés ont recours à un prestataire en recrutement pour sourcer des profils cadres/professions intermédiaires. 53,29% des recruteurs le font de temps en temps alors que 16,45% le font systématiquement. Bien évidemment, ce recours n'est pas anodin puisque les entreprises recherchent avant tout de bons profils (dans 49,50% des cas).

L'accompagnement fourni dans le cadre de la



prestation de recrutement (43,56%) est citée en deuxième lieu. A noter que près d'un tiers des entreprises le font aussi parce qu'elles manquent de ressources pour gérer leurs recrutements en interne.

Les autres raisons évoquées par les recruteurs sont la rapidité de traitement, le ciblage plus pointu des candidats ou encore la promotion de la marque employeur.

Par ailleurs, les cabinets de recrutement et de chasse viennent en tête des prestataires en recrute-

ment les plus sollicités avec 84,16% des réponses, suivis des sites de recrutement en ligne. Le secteur ayant le plus recours aux sites de recrutement en ligne est l'agroalimentaire, suivi de l'automobile.

Plus de 60% des répondants ont recours à au moins 2 prestataires en recrutement alors que l'enquête montre que le manque de budget constitue le principal frein dans 58% des cas, suivie de la conviction que seule l'entreprise peut trouver le profil correspondant à son besoin (55% des cas).

Les portails gagnent du terrain, la presse écrite recule

Par ailleurs, l'enquête montre que par ordre d'importance, les sites de recrutement en ligne viennent en tête des supports les plus utilisés, suivis du site de l'entreprise et des sites de cabinet de recrutement ou d'agence d'intérim, la presse écrite, les sites d'organisme d'aide à l'emploi et enfin les sites de petites annonces.

Quand on s'intéresse aux raisons, la majorité des recruteurs cherche avant tout le gain de temps pour recevoir le 1^{er} CV, suivis de la quantité des candidatures reçues et du gain de temps pour sélectionner les meilleurs CV grâce aux outils de filtrage (critères qui permettent de faire ressortir les CV qui correspondent le mieux

au besoin du recruteur).

A la question de savoir quels sont les moyens les plus efficaces pour trouver des candidats, c'est encore une fois la diffusion d'offres d'emploi qui est la plus citée (57,63% des cas), suivie de l'utilisation du réseau de contacts à hauteur de 52,54%.

Les moyens qui génèrent le moins de candidatures pertinentes sont les salons de recrutement et les associations d'anciens élèves.

Un à trois mois pour recruter

A noter que 73% des recruteurs interrogés recrutent moins de 10 profils cadres/professions

intermédiaires dans l'année et pour 40,35% des recruteurs, le dernier recrutement a nécessité en moyenne une durée d'un à trois mois.

Enfin, l'enquête montre que le piston n'est pas systématique. Ainsi, 61,18% des recruteurs ont recours à l'utilisation du réseau de contacts pour le recrutement de candidats. Près de 28% de ces profils recommandés ont été présentés par une relation professionnelle (client, fournisseur...), reléguant ainsi la recommandation personnelle, autrement dit le piston en seconde position (23%), et le système de cooptation en troisième position (10,7%).

B.H.