ReKrute dévoile les tendances RH 2025 et les attentes pour 2026

- **Plus de 71 000 postes proposés sur les 12 derniers mois**, en légère croissance par rapport à 2025,
- **Une domination nette des secteurs de services**, concentrant plus de la moitié des recrutements,
- **Le top des fonctions les plus demandées peu changé** même si les attentes soft skills évoluent.

Casablanca le 02/02/2026

En **2024**, le marché de l'emploi marocain avait enregistré **60 869 postes ouverts**, traduisant une dynamique de reprise progressive et un marché encore largement porté par les volumes de recrutement. Les secteurs de services occupaient déjà une place centrale, tendance qui s'est accentuée cette année encore.

En **2025**, l'analyse des données issues de la plateforme ReKrute fait ressortir **plus de 71.000 postes proposés sur les 12 derniers mois**, prouvant que l'impact IA ne se voit pas n'impacte pas les chiffres, mais plutôt le profil des candidats recherchés. En effet, bien que le top 10 des fonctions les plus recherchées n'a pas vraiment évolué au cours des dernières années, les compétences complémentaires évoluent elles. On recherche en effet des candidats innovants et curieux sachant utiliser l'IA mais capable d'en rester maître grâce à un sens critique continu.

Les fonctions les plus « recruteuses » : bascule vers les métiers technologiques

En **2025**, les fonctions les plus demandées sur le marché de l'emploi marocain confirment une orientation claire vers les métiers à forte valeur opérationnelle et technologique.

- **Informatique / Électronique : 18 % en 2025**, contre **10 % en 2024**, soit une **hausse de 8 points**, confirmant l'accélération des besoins liés à la digitalisation et à l'IA.
- **Métiers du Call Center : 10,5 % en 2025**, contre **22 % en 2024**, soit une **baisse de 11,5 points**, traduisant une **évolution qualitative du secteur** plutôt qu'un recul structurel.
- **Gestion / Comptabilité / Finance : 8,3 % en 2025**, contre **5 % en 2024**, soit une **hausse de plus de 3 points**, portée par les besoins en structuration financière et en pilotage.
- **Commercial / Vente / Export : 8,4 % en 2025**, contre **11 % en 2024**, une **baisse modérée**, reflétant une rationalisation des forces commerciales.
- **RH / Personnel / Formation : 5,6 % en 2025**, fonction moins représentée en 2024, traduisant une **professionnalisation accrue de la fonction RH**.

- **Gestion de projet / Études / R&D : 5,4 % en 2025**, contre **5 % en 2024**, **stable**, mais stratégique dans un contexte d'innovation.
- **Banque (métiers de la banque) : 5,2 % en 2025**, contre **12 % en 2024**, soit une **baisse de près de 7 points**, illustrant une **rationalisation des recrutements bancaires**.
- **Production / Qualité / Sécurité : 4,7 % en 2025**, fonction absente du top 2024, traduisant une **montée des exigences industrielles et normatives**.
- **Achats / Supply Chain : 4,1 % en 2025**, fonction peu visible en 2024, portée par les enjeux de **résilience et d'optimisation des chaînes d'approvisionnement**.
- **Audit / Conseil : 3,3 % en 2025**, contre **5 % en 2024**, une **baisse de près de 2 points**, dans un contexte de réinternalisation de certaines expertises.

Cette répartition illustre un **marché orienté expertise**, où les fonctions combinant compétences techniques, digitales et managériales concentrent l'essentiel des recrutements.

Les secteurs qui recrutent le plus en 2025 : une domination nette des services

Sur les **12 derniers mois (2025)**, l'analyse des **plus de 71 000 postes proposés** révèle une forte concentration des recrutements dans le **secteur des services**.

- **Services : 54,3 % en 2025**.
- **Industrie : 21,6 % en 2025**.
- **Distribution : 7,1 % en 2025, un secteur qui s'impose en 2025 parmi** les principaux recruteurs, traduisant une structuration accrue des métiers commerciaux et logistiques.
- **Enseignement / Formation : 5,9 % en 2025**, contre **2 % en 2024**, soit une **progression de près de 4 points**, en lien avec les besoins en montée en compétences et en accompagnement des transformations économiques.
- **Construction : 4,8 % en 2025**, secteur absent dans le top 2024, reflétant une **dynamique progressive des projets d'infrastructures**.
- **Agriculture et Mines : 3,8 % en 2025**, secteur absent du top 10 en 2024, traduisant une **diversification sectorielle accrue**.
- **Tourisme : 2,1 % en 2025**, contre **13 % en 2024**, soit une **baisse marquée**, après une année 2024.
- **Secteur public : 0,4 % en 2025**, contre **5 % en 2024**, illustrant une **normalisation des recrutements administratifs** après un pic conjoncturel.

Comparée à 2024, cette répartition confirme le **rôle structurant des activités de services** dans l'économie marocaine, tout en mettant en évidence une **diversification progressive des recrutements**, portée par l'industrie, la distribution, la construction et les secteurs liés aux infrastructures et à la formation.

Les niveaux de formation les plus recherchés : des exigences toujours élevées

Les recruteurs privilégient très majoritairement les profils disposant d'un niveau de formation élevé.

- **Bac+5 et plus : 55 % en 2025**, contre une majorité déjà observée en 2024 (**62 % des offres**), confirmant le maintien d'un **haut niveau d'exigence académique**.
- **Bac+2 à Bac+3 : 37 % en 2025**, traduisant une **stabilité des profils intermédiaires**, essentiels à l'opérationnel.
- **Niveau Bac et moins : 6 % en 2025**, confirmant un maintient de la demande **de profils peu qualifiés**.

Les villes qui recrutent le plus : Casablanca concentre près de la moitié des opportunités

La répartition géographique des recrutements demeure fortement polarisée autour des grands pôles économiques.

- **Casablanca : 48,5 % en 2025**, contre une domination déjà observée en 2024, confirmant son **statut de principal pôle économique et d'emploi**.
- **Rabat : 26,2 % en 2025**, consolidant sa position de **second pôle national**.
- **Marrakech : 8,6 % en 2025**, en progression par rapport à 2024, portée par le tourisme et les services.
- **Tanger : 4,2 % en 2025**, confirmant son rôle **industriel et logistique croissant**.

Cette concentration géographique confirme la **centralité de Casablanca et Rabat** dans la dynamique de l'emploi, tout en mettant en évidence une **progression mesurée de certaines villes régionales**, notamment Marrakech et Tanger.

Perspectives nationales pour 2026 : IA, environnement et infrastructures

En cohérence avec la feuille de route nationale, les secteurs :

- De l'offshoring et des services à valeur ajoutée,
- Du BTP ;
- De l'IA et du digital

Sont identifiés comme des leviers stratégiques pour les années à venir. La demande en talents dans ces domaines continuera de croître, portée par les investissements publics, les infrastructures, la décarbonation et l'expertise croissante des organisations.

Les données de ReKrute montrent que les métiers les plus prometteurs intégreront systématiquement une dimension IA ou technologique. La capacité à maîtriser l'IA devient un prérequis transversal dans la majorité des métiers, y compris dans des fonctions historiquement non techniques, confirmant l'ampleur de la transformation.

Cependant, l'élite reste la même, et reste encore plus rare que jamais. Comme indiqué par Lamia Lahiaoui, Senior Vice President HR, ESG & Facilities de DXC Technology Morocco : « Les talents les plus complexes à trouver sont ceux qui combinent une expertise technique pointue, une maîtrise pluri linguistique dépendamment de la nature des projets, une maturité professionnelle avérée et une capacité à interagir efficacement aux standards et niveaux d'exigence des clients locaux et internationaux. »

Autre tendance lourde, l'offshoring qui évolue dans ses métiers et ses services et qui continue de recruter en masse malgré tout.

Témoignages d'acteurs de terrain : l'outsourcing et la relation client confirment leur dynamique



Fatna ABDOUH – HR Director Deputy Morocco, Foundever (Tel : 06 73 45 66 28)

1. Est-ce que votre secteur prévoit une croissance de l'emploi dans l'année à venir, et pourquoi ?

Oui, clairement. Le secteur de la relation client au Maroc continue d'afficher une dynamique de croissance soutenue. Cette croissance est portée par plusieurs facteurs :

- la relocalisation de certaines activités européennes vers le Maroc, pour des raisons de compétitivité, de stabilité et de qualité de service ;
- l'évolution des besoins clients vers des services à plus forte valeur ajoutée (support technique avancé, back-office spécialisé, data, qualité, etc.) ;
- la digitalisation accélérée des entreprises, qui génère de nouveaux métiers autour du digital, de l'IT et de l'analytique.

Nous observons ainsi une croissance à la fois quantitative (effectifs) et qualitative (niveau de compétences).

2. Quelles compétences recherchez-vous le plus et lesquelles sont les plus complexes à trouver ou à attirer ?

L'IA transforme déjà nos pratiques de recrutement, notamment à travers le sourcing, le tri des candidatures, l'évaluation des compétences et l'automatisation de plusieurs processus RH. Elle fait également évoluer les métiers vers plus d'analyse, de pilotage et de valeur ajoutée humaine.

Pour les cadres marocains, il est essentiel de développer une culture digitale et data-driven, de se former en continu aux outils d'IA et à l'automatisation, tout en renforçant les soft skills clés comme l'adaptabilité, l'esprit critique, la communication et le leadership.
Dans ce contexte, l'apprentissage permanent devient le véritable facteur clé pour rester compétitif sur le marché de l'emploi.

3. **L'IA impacte-t-elle vos recrutements et en quoi ? Que peuvent faire les cadres marocains pour mieux répondre à vos attentes ?**

Oui, l'IA transforme déjà en profondeur nos pratiques de recrutement ainsi que l'évolution de nos métiers. Elle intervient aujourd'hui dans le sourcing, le tri des candidatures, l'évaluation des compétences et l'automatisation de plusieurs processus RH. Côté métiers, elle fait évoluer les rôles vers davantage d'analyse, de pilotage et de valeur ajoutée humaine.

Pour les cadres marocains, il est désormais essentiel de développer une véritable culture digitale, de se former en continu à l'IA, à l'automatisation et aux outils digitaux, tout en renforçant les soft skills clés : adaptabilité, esprit critique, communication et leadership. Adopter une posture d'apprentissage permanent, plutôt que de s'appuyer sur une expertise figée, devient aujourd'hui le véritable facteur différenciant dans ce contexte de transformation accélérée.



Fairouz Oulad – People Solutions Director, Concentrix (Tel : +212 661718890)

1. **Est-ce que votre secteur prévoit une croissance de l'emploi dans l'année à venir, et pourquoi ?**

Oui, nous anticipons une croissance de l'emploi. Le secteur de l'outsourcing au Maroc reste particulièrement dynamique et continue d'attirer de nouveaux clients, porté par le développement de services à plus forte valeur ajoutée.

Chez Concentrix, l'ouverture de deux Tech Labs et l'élargissement de nos offres – de l'expérience client aux services digitaux, en passant par le conseil – nous permettent d'accompagner nos clients de bout en bout, confirmant ainsi cette trajectoire. La transformation technologique fait évoluer nos métiers vers des fonctions plus qualifiées et ouvre la voie à de nouveaux profils et nouvelles expertises.

2. **Quelles compétences recherchez-vous le plus et lesquelles sont les plus complexes à trouver ?**

Nous recherchons avant tout des profils multilingues, à l'aise avec les environnements digitaux et capables de gérer des interactions clients à forte valeur ajoutée. Les talents les plus difficiles à attirer sont ceux qui combinent maîtrise des langues, compétences techniques – data, automatisation, IT – et une orientation client affirmée.

Les experts des technologies émergentes étant encore rares sur le marché marocain, nous investissons fortement dans la formation interne en développant de véritables « factories » d'apprentissage, qu'il s'agisse des langues, du sales B2B ou de l'IT.

3. **L'IA impacte-t-elle vos recrutements et comment les cadres marocains peuvent-ils mieux répondre à vos attentes ?**

L'IA transforme nos recrutements en traitant de manière ultra-précise un volume croissant de CV, et en accélérant la demande pour des compétences hybrides : maîtrise des technologies, capacité d'analyse et intelligence émotionnelle. Les métiers évoluent, mais l'humain reste au cœur du processus.

Les cadres marocains peuvent se démarquer en renforçant leur culture digitale, en développant une véritable littératie en IA, en se certifiant sur les outils émergents et en cultivant leur polyvalence, notamment la combinaison entre maîtrise des langues, maîtrise technologique et leadership collaboratif.



Lamiaa Lahiaoui, Senior Vice President HR, ESG & Facilities, DXC Technology Morocco (Tel : +212 6 63 04 36 92)

IMPOSSIBLE. DELIVERED.

1. **Est-ce que votre secteur prévoit une croissance de l'emploi dans l'année à venir, et pourquoi ?**

DXC au Maroc, Joint -Venture avec CDG anticipe une croissance de l'emploi dans son secteur sur les deux prochaines années, portée par plusieurs dynamiques fortes.

Au cours des 12 derniers mois, nous avons enregistré quelques centaines de staffing, principalement liés à la hausse des besoins de nos clients locaux & internationaux en Cloud, Cybersécurité, Data et support à haute expertise, émanant de secteurs clés tels que le secteur public, la finance et l'industrie.

Par ailleurs, le développement de notre AI Center of Excellence contribue directement à la création de nouveaux métiers dans les domaines de la data, de l'intelligence artificielle et du conseil, renforçant ainsi l'attractivité et la diversité des opportunités d'emploi dans ces nouveaux métiers.

Enfin, le Maroc s'impose comme un hub Near shore stratégique grâce ses multiples atouts tel que sa proximité géographique, sa diversité culturelle & linguistique, ses infrastructures et son vivier de talents qualifiés.

Ces facteurs combinés nous rendent confiants quant à la poursuite d'une dynamique de croissance modérée mais soutenue de l'emploi au Maroc en 2026 -2027.

2. **Quelles compétences vous recherchez le plus et lesquelles sont les plus complexes à trouver, ou attirer ?**

Les compétences que nous recherchons chez DXC au Maroc, Joint -Venture avec CDG restent centrées autour des technologies stratégiques et aux enjeux de transformation digitale. Il s'agit principalement de compétences liées

1. Au développement et de l'ingénierie logiciel (full-stack, Java, .NET, Python, Angular/React).
2. Aux architectures cloud natives (AWS, Azure, Google Cloud).
3. À la cybersécurité
4. À la data et l'intelligence artificielle (data engineering).
5. Aux méthodologies agiles et DevOps avancées.

Les talents les plus complexes à trouver sont ceux qui combinent une expertise technique pointue, une maîtrise pluri linguistique dépendamment de la nature des projets, une maturité professionnelle avérée et une capacité à interagir efficacement aux standards et niveaux d'exigence des clients locaux et internationaux.

DXC au Maroc, Joint -Venture avec CDG recrute par ailleurs des profils plus juniors soit à l'issue de leur stage PFE ou des programmes JobInTech (JIT). En effet le programme national JIT, porté par le Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration (MTNRA), en partenariat avec le Groupe CDG et opéré par Maroc Numeric Cluster (MNC) permet de disposer de talents reconvertis aux métiers de la tech et Job-ready dans la mesure où ils ont suivi des formations adaptées aux besoins des entreprises qui co-construisent avec les opérateurs, les programmes de formation intensifs de 4 à 6 mois. Dans ce cadre, DXC au Maroc, Joint -Venture avec CDG a contribué à l'intégration professionelle de plusieurs dizaines de jeunes talents dans le marché du travail.

Conclusion : un marché plus exigeant, mais porteur d'opportunités durables

Le baromètre RH 2025 de ReKrute confirme que le marché de l'emploi marocain entre dans une **phase de maturité** : plus structuré, plus technologique et plus exigeant en matière de compétences.
Dans ce contexte, entreprises et talents disposent d'opportunités réelles, à condition d'anticiper les mutations, d'investir dans la formation continue et d'adopter une logique d'adaptation permanente.

À propos de ReKrute

Fondé en 2006, ReKrute est depuis 20 ans la solution de recrutement en ligne leader au Maroc. Avec ses 3 plateformes, ExeKutive.biz pour les Dirigeants, ReKrute.com pour les cadres et professions intermédiaires et EnKontact.com pour les métiers de la relation clients, le groupe ReKrute est aujourd'hui également présent en Tunisie depuis 2008 et sur l'Afrique subsaharienne.

Plus qu'une plateforme d'offres d'emploi, le groupe ReKrute s'est donné pour mission de promouvoir la transparence et l'égalité des chances sur le marché du travail marocain. Sur nos portails, chaque candidat peut ainsi passer un test de personnalité gratuit pour mieux se connaître pour mieux se valoriser auprès des entreprises, mais aussi de tout savoir sur les entreprises et les environnements de travail proposés afin de choisir les plus beaux environnements de travail du marché.

Avec ReKrute, les abonnés peuvent ainsi découvrir la culture et les valeurs des entreprises, retrouver les employeurs labélisés pour leur attractivité sur le marché, ou la qualité de leur environnement RH. Mais aussi, chaque candidat peut retrouver avec les pages entreprises Behind The Brand, vidéos et photos des entreprises, pour mieux se projeter afin d'être heureux et épanouis professionnellement !

Du côté des recruteurs, au-delà du recrutement, ReKrute les accompagne dans l'amélioration de leur attractivité en travaillant leur marque employeur, leur communication RH et leur expérience candidat.

Contact Presse

Siham Guerrara
Responsable Communication
sguerrara@rekrute.com | +212 6 79 78 37 83