

Interview

NAÏM BENTALEB, CO-FOUNDER & CEO D'XPERTIZE.MA

UN RECRUTEMENT SUR QUATRE SE FAIT PAR COOPTATION

Xpertize.ma est le premier cabinet marocain d'e-recrutement à utiliser le système de cooptation.

Les internautes peuvent recommander des collègues et amis pour des postes vacants et gagner 3000 dirhams. Nabil Bentaleb, co-fondateur & CEO du cabinet, dresse dans cette interview le bilan d'un semestre d'activité.

Propos recueillis par Serigne Cheikh Djitté

Quel bilan ou quelle appréciation faites-vous de votre nouveau concept d'e-recrutement après ce premier semestre ?

Ce concept vient de Belgique. En effet, la société Xpertize.be, créée depuis plus de six ans, a été précurseur dans ce domaine. J'étais en contact avec elle depuis quelques temps, avec l'objectif d'importer cette idée au Maroc. C'est la prise de participation d'Xpertize.be dans «Talents 4 Arabia», société que j'avais créée en 2010 au Maroc, qui a permis à Xpertize.ma de voir le jour. C'est donc un semestre satisfaisant dans la mesure où Xpertize.ma a pu bénéficier du réseau, des clients et des candidats déjà en contact avec «Talents 4 Arabia».

Combien de connectors comptez-vous aujourd'hui et combien d'entreprises ont recouru à votre site ?

A ce jour, nous comptons 11600 connectors. Ce sont donc 11600 personnes inscrites sur le site qui vont nous faire bénéficier de leurs réseaux et qui sont susceptibles de gagner de l'argent si leurs contacts sont engagés par nos clients. Nous avons aujourd'hui également une quinzaine d'entreprises qui ont fait appel à notre expertise.

Votre système de cooptation a-t-il porté ses fruits ? Combien avez-vous reçu de recommandations de candidats ? Et parmi ces recommandations, combien se sont soldées par la remise d'une prime ?

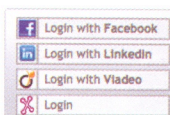
Nous avons le quart de nos recrutements qui proviennent de notre portail web (système de cooptation en ligne) mais nous espérons arriver à un tiers comme c'est le cas pour Xpertize Belgique. Le reste, c'est la chasse de tête qui est notre core business. Cependant, nous restons nettement plus actifs qu'une personne qui partage nos offres d'emploi sur ses réseaux sociaux et/ou qui nous suggère un ami (rires).

“ **Nous n'avons pas encore assez de recul pour analyser cet engouement de manière exhaustive. Nous pourrions évaluer cela dans quelques mois.** ”

3000 DH au Maroc et 1000 euros en Belgique, pourquoi ce gap entre les primes ?

Cette différence se justifie par le niveau du SMIC des deux pays. En plus, il ne faut pas oublier que les montants facturés aux clients en Belgique et au Maroc ne sont pas comparables. Nous ne pourrions donc décemment pas octroyer le même niveau de primes. C'est la santé financière de l'entreprise qui sera grandement affectée.





HOME MON PROFIL MES JOBS MES CONTACTS

Follow us on LinkedIn Follow us on Twitter

Chercher un job

Tous les secteurs

Toutes les régions

Tous les contrats

Mots-clés

Chercher

Si un de mes amis est engagé, je reçois une prime de 3000MAD



Jobs Partage Candidature Primes

Par rapport à votre expertise en Belgique, est-ce que le succès marocain est au rendez-vous? Quelle comparaison faites-vous entre les marchés belge et marocain dans l'e-recrutement ?

Nous avons constaté dans un pays comme la Suisse que la cooptation ne marchait pas puisque pour un directeur général qui gagne 10 000 euros, les 1000 euros ça ne l'intéresse pas fortement. On s'est dit que dans les pays émergents, on aurait plus de résultats.

Le premier élément qui saute aux yeux, c'est le trafic sur le site. En six mois d'existence au Maroc, nous avons un niveau quasiment similaire à celui de la Belgique.

Le second élément que nous avons noté concerne les partages de jobs. En effet, le nombre de partages est nettement plus élevé sur le portail marocain que sur celui de la Belgique. Cet engouement peut être dû à trois facteurs : l'effet nouveauté, la prime de 3 000 DH à gagner, le côté joueur du marocain.

Nous n'avons pas encore assez de recul pour analyser cet engouement de manière exhaustive. Nous pourrions évaluer cela dans quelques mois.

Une récente enquête a montré que seuls 15% des internautes ont recours au social web pour l'e-recrutement. Est-ce que vos résultats contrastent avec cette enquête? Pourquoi le choix des réseaux sociaux comme terrain de chasse ?

Dans le recrutement, il y a deux acteurs : le candidat, le recruteur. Le candidat présent sur LinkedIn ou sur Viadeo ne s'y est pas inscrit par hasard. Il veut faire fructifier son réseau et être au courant des bonnes annonces d'emploi. En revanche, il est vrai que le même candidat qui surfe sur Facebook, ne sera pas aussi réceptif à une éventuelle opportunité de job. Quoique beaucoup d'informations transitent sur Facebook et je ne suis pas certain que la majorité d'entre-nous ne répondrait pas « présent » à une annonce intéressante. Une chose dont je suis certain, cela n'empêchera pas les recruteurs de déposer leurs annonces ou les cabinets de recrutement de proposer une nouvelle opportunité de carrière. Le résultat de cette enquête serait certainement différent côté recruteur. Les réseaux sociaux offrent un vivier de compétences bien supérieur à n'importe quelle base de données actuelle.

Et c'est la qualification de sa base de données et son volume qui donnent une véritable richesse au cabinet de recrutement. Les talents de demain sont peut-être tout près ou très loin à l'autre bout du monde. Je ne connais pas beaucoup d'outils de sourcing capables de proposer des profils aux quatre coins du monde, mis à part les réseaux sociaux.

Attention toutefois à ne pas glorifier les réseaux sociaux. Il faut savoir «networker» et savoir gérer l'information pour en tirer la quintessence.

Nos recrutements à ce jour proviennent, à 95 %, des réseaux sociaux et de notre capacité à savoir les exploiter au mieux.

Naim Bentaleb



“ Une fois les bons candidats identifiés, nous les convoquons au bureau pour un entretien RH en tête à tête. ”

Où et comment se font le tri et les entretiens pour proposer les meilleurs candidats à vos clients ?

Une fois les bons candidats identifiés, nous les convoquons au bureau pour un entretien RH en tête à tête. La méthodologie varie d'un client à un autre en fonction des processus internes. Certains veulent un dossier complet, d'autres veulent qu'on vérifie quelques points. Dans tous les cas, nous appliquons systématiquement notre propre méthode d'analyse des candidats. Enfin, le client rencontre le ou les candidats, valide son choix et signe le contrat avec le candidat retenu.

Comment s'effectue le traçage du connector qui a partagé ou recommandé un ami sur le réseau social? Quelle garantie a-t-on en tant qu'internaute d'avoir suggéré un contact retenu ?

Notre plateforme (Xpertize.ma) permet un tracking précis des recommandations faites depuis les annonces publiées sur notre site via les réseaux sociaux.

Au fur et à mesure de l'avancement du processus de recrutement de la personne recommandée, le cooptant (celui qui a recommandé la personne) reçoit un mail automatique qui l'informe régulièrement de l'avancement des étapes du process RH depuis le premier entretien jusqu'à l'embauche de celui-ci.

Ainsi, vous avez une visibilité précise de toutes vos recommandations et partages. Tout cela à travers votre tableau de bord personnalisé. ●