



LIVRE BLANC

Recruter juste dans un marché du travail en mutation

Édition 2026

Comment les entreprises marocaines et
françaises peuvent transformer leur
recrutement grâce à une approche
prédictive, mesurable et humaine.

Édito

Le recrutement, un enjeu stratégique trop longtemps sous-estimé

Le recrutement n'est plus une simple formalité administrative. C'est un enjeu stratégique qui détermine la compétitivité des entreprises, leur capacité à se transformer, et la solidité de leurs équipes sur le long terme. Pourtant, les méthodes utilisées pour recruter n'ont, elles, guère évolué : un CV, un entretien, une décision prise dans l'urgence.

Cet écart mérite qu'on s'y arrête. Dans un contexte de pénurie de talents qualifiés et de rotation accélérée, chaque recrutement raté représente un coût direct en temps, en ressources, en cohésion d'équipe mais aussi un coût indirect, souvent sous-estimé : celui de la confiance perdue et des opportunités manquées pendant la période où le poste reste mal pourvu.

Les limites des méthodes traditionnelles sont connues. Un CV décrit un parcours, il ne renseigne pas sur un fonctionnement. Un entretien non structuré reste vulnérable aux biais de confirmation, où l'aisance orale est confondue avec la compétence réelle. Ces angles morts ne sont pas une fatalité : ils appellent une méthode plus rigoureuse, capable d'objectiver ce qui, jusqu'ici, relevait essentiellement du ressenti.

C'est tout l'objet de ce livre blanc : présenter comment Profilium™ transforme le recrutement en un processus prédictif, mesurable et humain. Prédictif, parce que la donnée comportementale permet d'anticiper l'adéquation entre un candidat et un poste, bien au-delà des signaux superficiels. Mesurable, parce que chaque étape du processus peut désormais être évaluée et améliorée. Humain, parce que l'objectif n'est jamais de remplacer le jugement du recruteur, mais de lui donner les moyens de décider avec davantage de justesse.

Les pages qui suivent détaillent cette approche : le contexte du marché, les limites des méthodes actuelles, la méthodologie Profilium™, et les résultats mesurés auprès des entreprises qui l'ont adoptée.



Rhizlaine Ameur
CEO & Fondatrice



Sommaire

01. Le marché de l'emploi au Maroc en 2025

02. Tendances RH : ce que révèlent les données 2025

03. Les nouveaux défis du recrutement

04. Les limites des méthodes traditionnelles

05. Profilium : recruter autrement

06. Predictive Genome™

07. ADN Entreprise™

08. Alignment Index™

09. CV Audio & CV Vidéo

10. Impact & résultats

11. Le coût mondial d'un mauvais recrutement

12. Le recrutement en France et en Europe

13. Conclusion & contact



1. Le marché de l'emploi au Maroc en 2025

193 000

postes créés en 2025

13%

taux de chômage

37,2%

chômage des jeunes

Création d'emplois par secteur

Services 45%

BTP 25%

Industrie 18%

Agriculture 12%



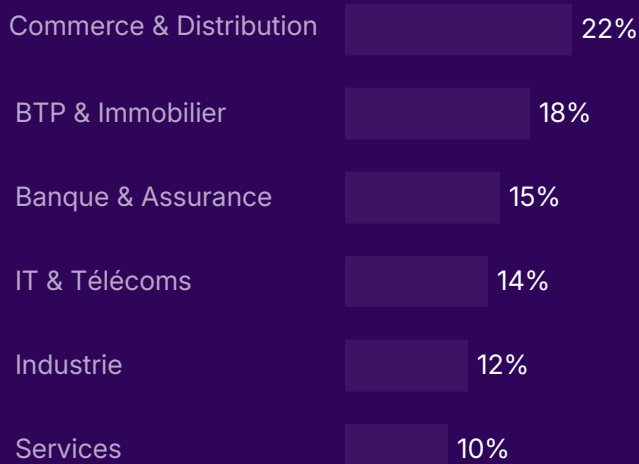
Selon le HCP, le Maroc devrait créer 193 000 postes nets en 2025, principalement dans les services et le BTP. Malgré cette dynamique, le taux de chômage reste élevé chez les jeunes (37,2%) et les diplômés. Le marché se caractérise par une inadéquation croissante entre l'offre de compétences et la demande des entreprises.



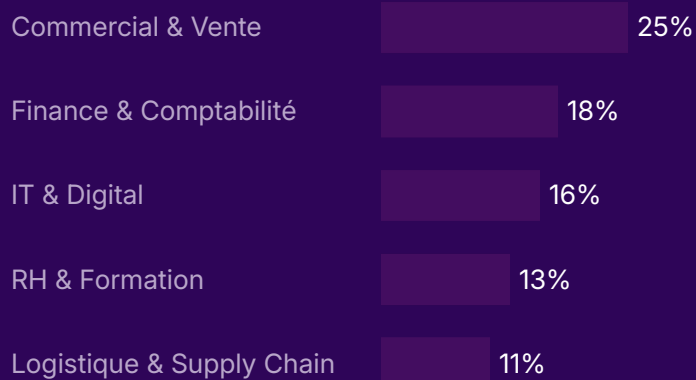
2. Tendances RH : ce que révèlent les données 2025

71 000 offres publiées en 2025

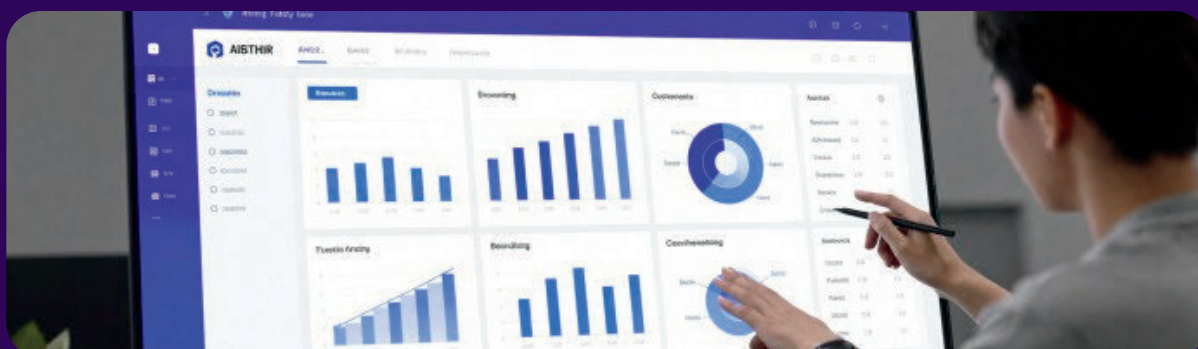
Top secteurs recruteurs



Fonctions les plus demandées



💡 Insight : La nature des profils recherchés évolue rapidement. Les entreprises cherchent des compétences hybrides (technique + soft skills) et les volumes de recrutement augmentent dans les secteurs digitaux.



3. Les nouveaux défis du recrutement

Les 4 enjeux majeurs auxquels font face les recruteurs

Inadéquation profils/postes

Les compétences disponibles ne correspondent plus aux besoins réels des entreprises. L'écart se creuse entre formation et exigences terrain.

Time-to-hire sous pression

Les délais de recrutement s'allongent alors que la concurrence pour les talents s'intensifie. Chaque jour perdu coûte cher.

Compétences hybrides

Les entreprises recherchent des profils combinant expertise technique et soft skills. Ces profils sont rares et difficiles à évaluer.

Marque employeur floue

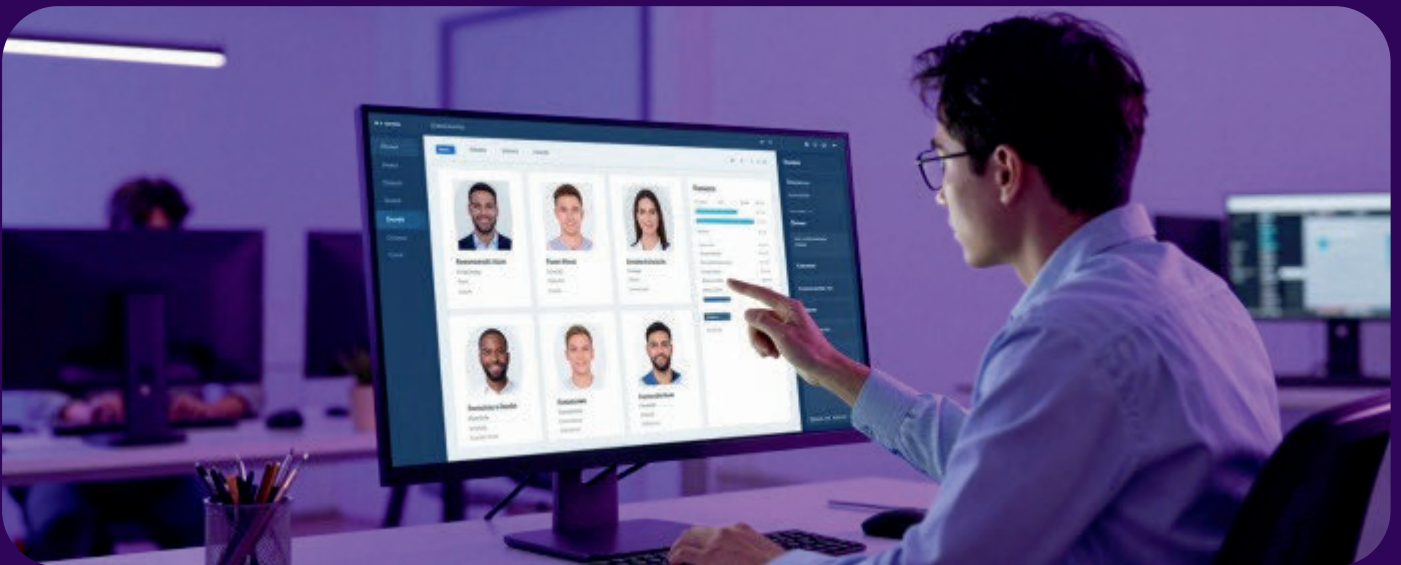
Sans identité employeur claire, les entreprises peinent à attirer les meilleurs candidats et subissent un turnover élevé.



4. Les limites des méthodes traditionnelles

Pourquoi le CV et l'entretien ne suffisent plus

- Le CV ne reflète que 20% des compétences réelles d'un candidat
- L'entretien classique est biaisé par les premières impressions (effet de halo)
- Aucune donnée objective sur la compatibilité culturelle candidat/entreprise
- Les tests psychométriques traditionnels sont souvent obsolètes et peu prédictifs
- Le recrutement intuitif génère 46% de mauvais recrutements dans les 18 premiers mois
- L'absence de données structurées empêche toute amélioration continue du processus



5.Profilium : recruter autrement

Une approche prédictive, mesurable et humaine

Profilium™ propose une méthodologie innovante qui repose sur trois outils propriétaires, conçus pour transformer le recrutement en un processus objectif, prédictif et aligné sur la culture d'entreprise.

Predictive Genome™

Cartographie comportementale et cognitive du candidat en 5 dimensions : Drive, Structure, Agilité, Influence, Flexibilité.

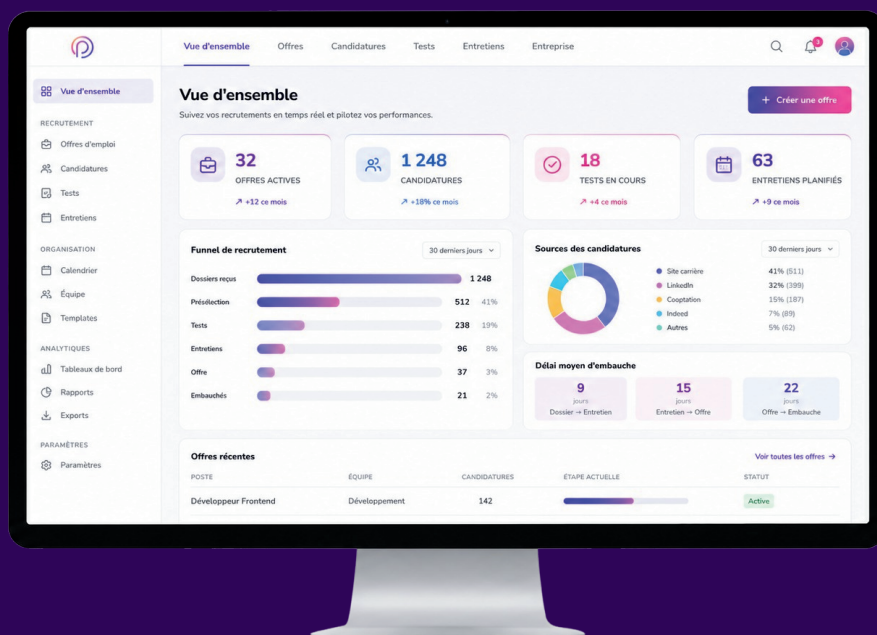
ADN Entreprise™

Mapping culturel des entreprises sur 11 dimensions : management, rythme, décision, communication, reconnaissance...

Alignment Index™

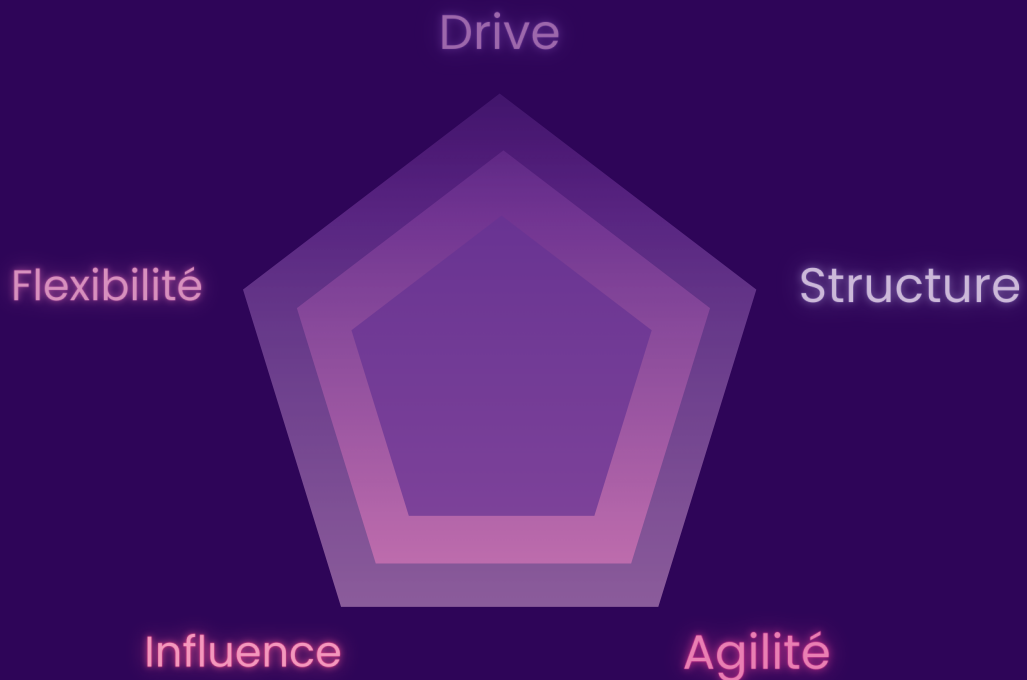
Score de compatibilité candidat/entreprise calculé par distance euclidienne pondérée entre les deux profils.

Notre promesse : un recrutement où chaque décision est fondée sur des données objectives, où la compatibilité culturelle est mesurée scientifiquement, et où le candidat est évalué dans sa globalité, pas seulement sur son CV.



6. Predictive Genome™

5 dimensions comportementales et cognitives



Drive

Motivation intrinsèque, ambition, énergie déployée pour atteindre ses objectifs.

Structure

Capacité d'organisation, rigueur, respect des processus et des délais.

Agilité

Adaptabilité, gestion du changement, capacité à pivoter rapidement.

Influence

Leadership, communication persuasive, capacité à fédérer.

Flexibilité

Ouverture d'esprit, tolérance à l'ambiguïté, collaboration.



7. ADN Entreprise

11 dimensions culturelles de l'entreprise

01 Culture managériale

02 Rythme de travail

03 Prise de décision

04 Communication interne

05 Reconnaissance

06 Autonomie

07 Innovation

08 Équilibre vie pro/perso

09 Collaboration

10 Formation & développement

11 Diversité & inclusion



8. Alignment Index™

Score de compatibilité candidat/entreprise

L'Alignment Index™ croise les données du Predictive Genome™ (profil candidat) et de l'ADN Entreprise™ (culture organisationnelle) pour produire un score de compatibilité objectif et prédictif.



Comment ça fonctionne :

- Chaque dimension du Predictive Genome™ est comparée à la dimension correspondante de l'ADN Entreprise™
- La distance euclidienne pondérée est calculée entre les deux vecteurs
- Un score de 0 à 100% est généré, indiquant le niveau d'alignement
- Les pondérations sont ajustables selon les priorités de l'entreprise
- Le score est accompagné d'un rapport détaillé par dimension



9. CV Audio & CV Vidéo

Capturer la dimension humaine au-delà du texte

Profilium™ innove en proposant des formats de candidature qui capturent la voix, l'énergie et l'expression du candidat, des éléments impossibles à transmettre par un CV classique.

CV Audio

Déployé

- Enregistrement vocal de 2 à 5 minutes
- Capture le ton, l'énergie et la conviction
- Analyse du débit, des pauses et de l'intonation
- Révèle la personnalité au-delà des mots
- Accessible et inclusif (pas besoin de caméra)

CV Vidéo

Version BETA

- Présentation visuelle du candidat (3 min max)
- Analyse du langage corporel et des expressions
- Évaluation de la communication non-verbale
- Mise en situation professionnelle filmée
- Complément idéal au CV Audio



10. Impact & résultats

Des résultats mesurables et en amélioration continue

95%

500+

Amélioration continue

- Algorithmes affinés en continu grâce aux retours terrain
- Intégration de la marque employeur dans le processus
- Réduction du turnover de 40% chez nos clients
- Time-to-hire réduit de 35% en moyenne
- Satisfaction candidat : 4.7/5



11. Le coût mondial d'un mauvais recrutement

Une problématique documentée bien au-delà du Maroc

50-200%

du salaire annuel : coût de remplacement d'un mauvais recrutement selon la SHRM (États-Unis)

50%

des recruteurs se décident en moins de 5 minutes d'entretien (CareerBuilder)

1 sur 2

employeurs, dans les 10 premières économies mondiales, rapporte l'impact négatif d'un mauvais recrutement (CareerBuilder / Harris Interactive)

Un biais universel, pas un problème local

- L'effet de halo et le biais de première impression sont étudiés depuis longtemps en psychologie sociale : un jugement se forme en quelques secondes, bien avant que l'entretien ne soit terminé.
- Le coût dépasse largement le salaire versé : les études internationales évoquent jusqu'à 20% de temps de management supplémentaire pour compenser un recrutement raté, en plus de la perte de productivité et de l'impact sur la relation client.
- En France, un recrutement raté est évalué entre 15 000 € et 50 000 €, un montant qui grimpe à 80 000-180 000 € pour un poste de direction.
- Ce constat traverse les secteurs et les pays : le recrutement fondé sur l'intuition reste un pari coûteux, au Maroc comme ailleurs.



Ce que change Profilium™

En remplaçant l'intuition par un score de compatibilité mesurable, l'Alignment Index™ Profilium™ s'attaque directement à la cause du problème plutôt qu'à ses symptômes, quel que soit le pays, le secteur ou la taille de l'entreprise.

12. Le recrutement en France et en Europe

Une tension structurelle qui dépasse les frontières marocaines

2,4M

projets de recrutement
prévus en France en 2026,
en baisse de 12,5% vs 2024
(France Travail, BMO 2026)

43,8%

des recrutements sont jugés
difficiles à concrétiser en
France (BMO 2026)

900 000

développeurs manquants en
Europe : une pénurie
numérique à l'échelle du
continent

Des dynamiques convergentes, de part et d'autre de la Méditerranée

- Comme au Maroc, le marché français conjugue un ralentissement global des embauches et une tension persistante sur les profils qualifiés : industrie, santé, numérique et BTP en tête.
- 47% des professionnels RH jugent qu'il est plus difficile de recruter aujourd'hui qu'auparavant (France Travail, 2026).
- La directive européenne sur la transparence salariale, applicable en 2026, impose une évaluation plus rigoureuse et plus objective des profils et des postes.
- Le Skills-First Hiring progresse dans toute l'Europe : les compétences comportementales et techniques priment de plus en plus sur le seul diplôme, une évolution qui rejoint directement la logique du Predictive Genome™.



La position de Profilium™

Implanté au Maroc et en France, Profilium™ répond au même défi structurel des deux côtés de la Méditerranée : faire correspondre des compétences rares à des besoins précis, avec des données plutôt qu'avec l'instinct.

13. Conclusion & contact

Recruter juste, vite, et pour longtemps.

Profilium™ transforme le recrutement en un processus prédictif, mesurable et humain. Notre approche combine science comportementale, intelligence artificielle et respect de la singularité de chaque candidat et de chaque entreprise.

Contactez-nous



www.profilium.co



contact@profilium.co



(+212) (0)6.65.24.90.85



(+33) (0)2.52.15.34.71



linkedin.com/company/profilium

