

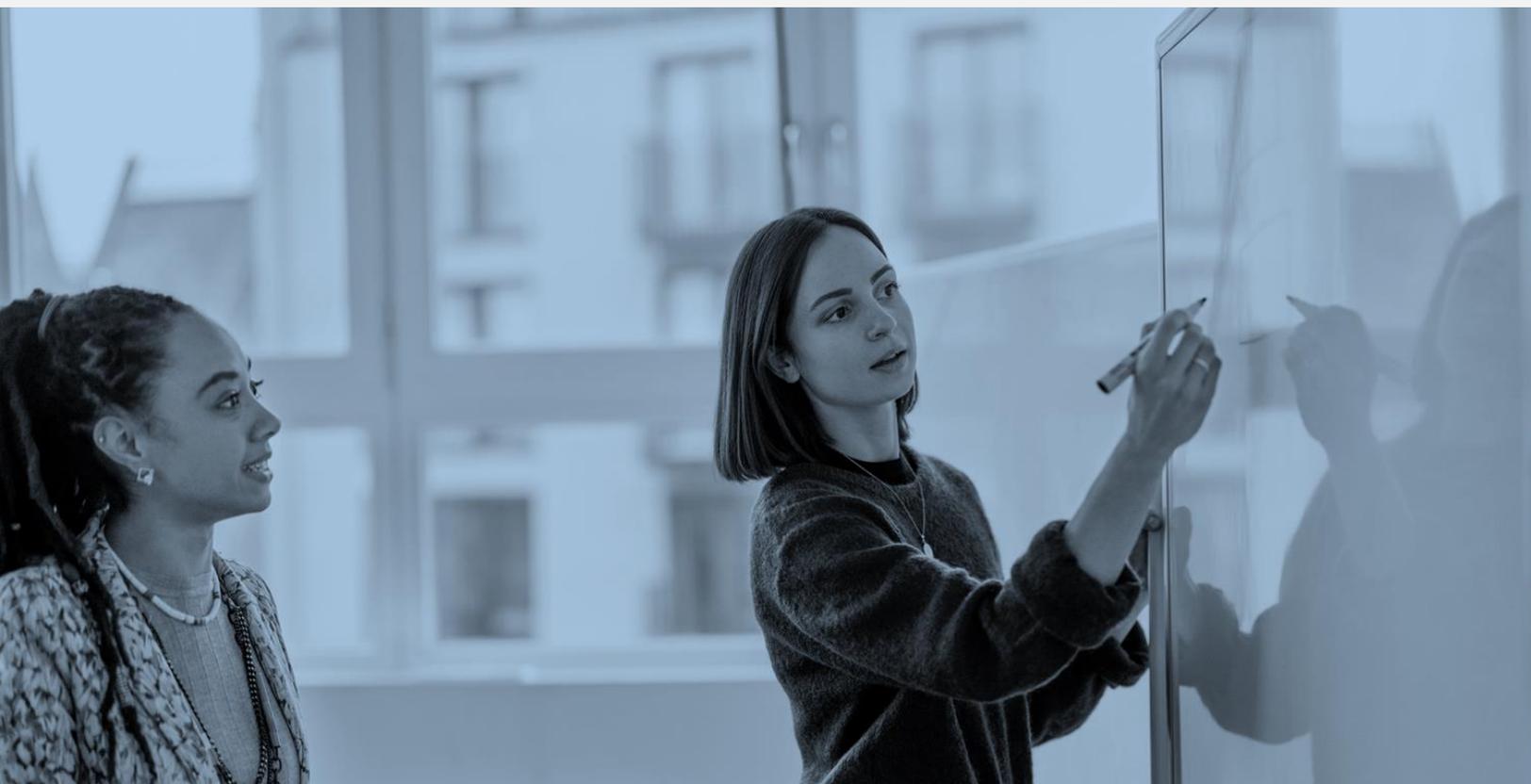
Conseil en recrutement

RPO – Recruitment Process Outsourcing

Recruter sous pression : les coulisses d'un dispositif agile mis en place chez Deloitte

Ce cas retrace comment Deloitte a géré un pic critique de recrutement en s'appuyant sur un dispositif RPO ciblé, alliant agilité, expertise senior et sourcing international.

Par : Mehdi Bentaleb et Soufian Mestassi



En période de forte activité, même les équipes RH les mieux structurées peuvent atteindre un point de saturation. C'est précisément ce à quoi Deloitte a été confronté en fin et début d'année, lorsque la charge de recrutement a brusquement dépassé les capacités de son équipe interne, pourtant composée de huit recruteurs expérimentés. Face à cette pression opérationnelle et à des délais serrés, le cabinet devait trouver une solution capable d'apporter un soutien immédiat, sans compromis sur la qualité.

C'est dans ce contexte qu'un dispositif RPO (Recruitment Process Outsourcing) sur-mesure a été activé pendant trois mois. L'objectif : prendre le relais sur les recrutements critiques, avec une approche agile, une expertise de haut niveau, et une couverture à la fois locale et internationale. Ce partenariat ponctuel a permis à Deloitte non seulement de respecter ses objectifs de staffing, mais aussi d'identifier de nouveaux bassins de talents à haute valeur ajoutée.

Contexte et enjeux : un pic d'activité RH sous haute tension

Le défi posé à Deloitte n'était pas anodin. Chaque fin et début d'année, le cabinet voit ses besoins en recrutement augmenter de manière significative, portés par des cycles de projets qui s'intensifient sur plusieurs lignes de service. Habituellement, cette montée en charge est absorbée en interne, mais en 2024, la situation a franchi un seuil critique.

Malgré une équipe RH solide, composée de huit recruteurs à temps plein, le volume de postes à pourvoir, combiné à des exigences de profils spécifiques et des délais incompressibles, a mis en tension les

capacités internes. Les enjeux étaient doubles : maintenir la qualité des recrutements dans un contexte de forte pression, tout en évitant une surcharge pour les équipes en place.

Au-delà de la simple volumétrie, il s'agissait aussi de cibler des profils rares, parfois à l'échelle internationale, dans des délais très courts. Pour Deloitte, la solution ne pouvait être que temporaire, mais devait être immédiatement opérationnelle, parfaitement alignée avec ses standards, et capable d'assurer un niveau de coordination élevé avec ses équipes internes.

La réponse opérationnelle : un dispositif RPO ciblé et intégré

Pour répondre à cette situation d'urgence, un dispositif RPO entièrement dédié a été déployé en quelques jours. L'approche s'est construite autour de trois piliers : expertise, intensité de sourcing, et synergie avec les équipes internes de Deloitte.

Un recruteur senior, fort de plus de dix ans d'expérience sur des missions complexes, a été intégré au dispositif. Ce profil aguerri avait la capacité d'interagir directement avec les hiring managers, de qualifier les besoins de manière fine et de piloter les priorités selon les contraintes métier.

L'intensité du sourcing a été rapidement montée en charge. Le marché local a été mobilisé en priorité, mais les équipes ont également activé des bassins de talents dans six pays : Maroc, Cameroun, Sénégal, Tunisie, Côte d'Ivoire et France. Cette approche internationale a permis d'ouvrir des canaux non exploités jusque-là, en apportant de nouvelles solutions à des postes jugés initialement difficiles à pourvoir.

La force de cette intervention a résidé dans sa capacité à fonctionner en miroir des équipes RH de Deloitte, sans créer de rupture dans les processus internes.

Reporting, comitologie, points hebdomadaires, échanges informels : tout a été conçu pour garantir un alignement stratégique et une fluidité dans la prise de décision. Ce niveau d'intégration a été décisif pour sécuriser les résultats dans un laps de temps aussi restreint.

Résultats : efficacité mesurable, impact élargi

En seulement trois mois, le dispositif a permis de finaliser neuf recrutements qualifiés, soit une moyenne de trois profils placés par mois. Au-delà de la performance quantitative, la mission a produit plusieurs effets qualitatifs majeurs.

Tout d'abord, l'effort de sourcing a généré un vivier de plus de 150 candidats identifiés, dont 75 ont été présentés en entretien. Ce travail de fond a non seulement permis de pourvoir les postes urgents, mais a aussi enrichi la base de données interne de

Deloitte, posant les bases pour des besoins futurs.

Ensuite, la couverture internationale a été un levier déterminant. Certains profils clés ont été recrutés hors du Maroc, confirmant que l'ouverture géographique est devenue un atout compétitif pour les entreprises en quête de talents spécialisés. Cette dimension internationale, souvent difficile à activer rapidement, a été rendue possible grâce à une connaissance approfondie des marchés africains et francophones.

Enfin, la mission a contribué à un allègement direct de la charge sur les équipes RH internes. Libérées de la pression immédiate, elles ont pu se recentrer sur d'autres priorités stratégiques sans sacrifier les exigences en matière de qualité de recrutement. En parallèle, la collaboration étroite et la transparence du dispositif ont renforcé la cohésion interne et fluidifié les arbitrages RH.

L'impact du projet a donc dépassé la seule logique d'urgence : il a permis à Deloitte de consolider ses pratiques, d'élargir sa vision des bassins de talents et d'ancrer une culture du recrutement agile face aux pics d'activité.