



Arnaud Monteil
Associate Director
Robert Walters

« EN 2019, C'EST LE PLEIN EMPLOI QUI CARACTÉRISERA LE MARCHÉ DANS LE BÂTIMENT. »

LES TENDANCES DE MARCHÉ 2019

LE CONTEXTE

Avec une hausse globale des demandes en recrutement en entreprise générale B&TP et en bureaux d'études, les métiers de la construction ont été parmi les plus demandés en 2018. En 2019, c'est le plein emploi qui caractérisera le marché dans le bâtiment.

LES MÉTIERS EN VOGUE

La pénurie de profils touche l'ensemble des cadres du secteur. Les profils les plus recherchés sont l'ensemble des postes en production en entreprise générale B&TP, mais aussi tous les métiers de spécialités notamment en bureaux d'études tels que CVC, CFO/CFA etc.

LES COMPÉTENCES ATTENDUES

La gestion de projet étant au cœur des métiers de la construction, les profils ayant de bonnes capacités managériales, organisationnelles et relationnelles sont particulièrement recherchés. Par ailleurs, une bonne résistance au stress est préférable pour exercer ces métiers qui imposent souvent des délais courts.

LES ÉVOLUTIONS DE SALAIRE

L'inflation des rémunérations se poursuit en 2019, expliquée par une très forte demande et une pénurie de candidats (de 10% à 15% d'inflation par an).

LE CONSEIL DE NOTRE EXPERT

Employeurs, alors que le marché de l'emploi est drivé par les candidats, n'oubliez pas de faire preuve de séduction lors de vos recrutements, et non seulement sur la question de la rémunération. Par ailleurs, il est nécessaire de prendre une décision dans un délai qui est le plus court possible. Bien timer un processus de recrutement, c'est éviter de passer à côté des meilleurs talents.

NOTRE EXPERTISE

L'équipe Construction de Robert Walters intervient sur la sélection de cadres expérimentés pour répondre à la diversité des clients du secteur de la construction (entreprise générale B&TP, bureau d'études etc.).

CHIFFRES CLÉS

ET GRANDES TENDANCES 2019

BAROMÈTRE DE L'EMPLOI

+16%

Volume d'offres d'emploi des cadres en Construction entre 2018 et 2019.

INDICE DE CONFIANCE

86%

des candidats sont confiants ou très confiants par rapport aux opportunités professionnelles dans ce secteur d'activité.

OPTIMISATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



des candidats déclinent une offre suite à un processus de recrutement trop long.



des candidats pensent que la proposition d'embauche devrait être faite après 3 semaines.

INNOVATION TECHNOLOGIQUE AU SERVICE DE LA QUÊTE DES TALENTS



1 candidat sur 3

s'informe sur des sites de notation et d'avis sur les entreprises.



1 entreprise sur 2

perçoit les tests prédictifs comme une aide pour ne pas se tromper dans la sélection des candidats.



62%

des candidats pensent que l'usage de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement présente un risque de déshumanisation ou de manque de personnalisation.

INTÉGRATION ET FIDÉLISATION DES TALENTS

53%

des candidats ont déjà ressenti un défaut de formation / d'accompagnement de la part de leur manager après la prise de poste.

82%

des candidats considèrent que la flexibilité des horaires de travail est le 1er critère pour favoriser leur bien-être au travail.

50%

des ruptures de période d'essai par les candidats sont liées à une insuffisance de management.

TOP 3 DES LEVIERS DE MOTIVATION POUR LES CANDIDATS



75%

LA RÉMUNÉRATION



72%

LES MISSIONS



49%

L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO