



Constance Philippon
Senior Manager
Robert Walters

« LES PROFILS ALLIANT
COMPÉTENCES
TECHNIQUES ET
ORIENTATION
CLIENTS SERONT
PARTICULIÈREMENT
RECHERCHÉS. »

TENDANCES DE MARCHÉ 2019

LE CONTEXTE

Les besoins en recrutement en environnement industriel sont toujours en croissance, avec une tendance au développement international et à la recherche de profils combinant technicité et orientation business.

LES MÉTIERS EN VOGUE

En 2019, on observera une pénurie de candidats sur certains profils, notamment ceux de chef de projet industriel, chef de projet commercial technique ou responsable maintenance. Les métiers « traditionnels » comme la gestion de production ou la maintenance, intégreront une dimension industrie 4.0.

LES COMPÉTENCES ATTENDUES

Les profils ayant plus de dix ans d'expérience seront particulièrement recherchés, ainsi que ceux alliant compétences techniques et orientation clients. Quelle que soit la taille des entreprises, celles-ci se concentrent sur la recherche de potentiels pouvant manager des équipes hiérarchiquement mais également transversalement.

LES ÉVOLUTIONS DE SALAIRE

On constatera une augmentation globale des rémunérations due à la pénurie des profils. Les employeurs qui sauront faire preuve de flexibilité sur la ventilation entre le fixe et le variable auront des atouts pour faire venir les candidats.

LE CONSEIL DE NOTRE EXPERTE

Employeurs, sachez rythmer vos processus et tenir vos engagements de délai afin d'attirer les meilleurs talents !

NOTRE EXPERTISE

La division Ingénieurs de Robert Walters est constituée d'une équipe de professionnels issus d'une formation supérieure technique et justifiant d'une expérience confirmée dans l'industrie.

CHIFFRES CLÉS

ET GRANDES TENDANCES 2019

BAROMÈTRE DE L'EMPLOI

+19%

Volume d'offres d'emploi des Ingénieurs entre 2018 et 2019.

INDICE DE CONFIANCE

76%

des candidats sont confiants ou très confiants par rapport aux opportunités professionnelles.

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%

LÉS MISSIONS



49%

L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO