

Avis d'Experts

Demathieu & Bard : une année 2004 marquée par une campagne de recrutement massive.

N°7 - Février 2005

Interview de Pierre Hertzog - Directeur du développement, du management et de la communication de Demathieu & Bard réalisée par Nicolas Vermersch - Directeur de Michael Page Immobilier & Construction.

Nicolas Vermersch (NV) : Quel bilan tirez-vous de votre campagne de recrutement 2004 ?

Pierre Hertzog (PH) : La campagne de recrutement de 2004 aura été une campagne massive compte tenu de la croissance de notre activité. Elle a couvert l'ensemble des fonctions (administratif, travaux, commercial, études). J'ai pu noter des difficultés plus ou moins marquées suivant les postes, notamment en études. De même, la localisation géographique a eu un impact non négligeable sur certaines régions, notamment le Grand Est de la France, qui bénéficie, à tort, d'un déficit d'image. En conséquence, les recrutements y sont plus difficiles.

NV : D'une manière globale, comment voyez-vous évoluer les besoins en recrutement des entreprises générales du bâtiment sur les mois à venir ?

PH : L'activité en bâtiment reste assez soutenue et entraîne une relative tension sur l'ensemble des fonctions de production, depuis l'encadrement jusqu'au personnel d'exécution. Dans le domaine de la conduite de travaux, on attend des candidats qu'ils aient des compétences de plus en plus étendues en dehors de la technique pure (gestion,...) compte tenu de l'évolution des marchés.

NV : Les perspectives de recrutement 2005/2006 de votre société et de celles que vous côtoyez (sociétés du groupe, sous-traitants, concurrents...) sont-elles portées par une activité croissante ou par un besoin structurel lié au renouvellement du haut de votre pyramide des âges ?

PH : En ce qui concerne Demathieu & Bard, les recrutements sont motivés dans leur grande majorité par une croissance de l'activité. Comme pour beaucoup d'entreprises, des besoins significatifs existent dans les tranches d'âge «intermédiaires».

NV : Au plan qualitatif (niveau d'expérience des candidats recrutés, domaines de compétences - études, travaux, commercial), quelles sont les évolutions attendues ?

PH : L'intégration de jeunes diplômés nécessite des gens confirmés capables de les former. Nous cherchons donc aussi des candidats disposant au minimum d'une première expérience réussie. Comme évoqué précédemment, dans le domaine des travaux, on attend des candidats qu'ils possèdent des compétences de plus en plus étendues : gestion financière, gestion contractuelle, droit du travail. Un Responsable de conduite de travaux est un dirigeant d'une petite entreprise. Une des qualités essentielles, même chez les gens de travaux, est la «fibre commerciale». On peut regretter une moindre mobilité géographique chez les candidats, notamment cadres. Ce phénomène correspond, certes, à une évolution des modes de vie, mais il est difficilement compatible avec les variations d'activité d'une profession nomade par essence.

NV : Comment anticipez-vous et comment comptez-vous faire face à ces besoins de recrutements sur les 5 prochaines années ?

PH : Nous étudions beaucoup de candidatures et n'hésitons pas, le cas échéant, à intégrer des profils intéressants en anticipant nos besoins futurs. La taille actuelle de notre entreprise nécessite que nous développons aujourd'hui notre notoriété, qui reste assez modeste. Mais nous nous attachons aussi à fidéliser nos collaborateurs afin de limiter les besoins en recrutement liés au «turn-over».

Retour avis d'Experts