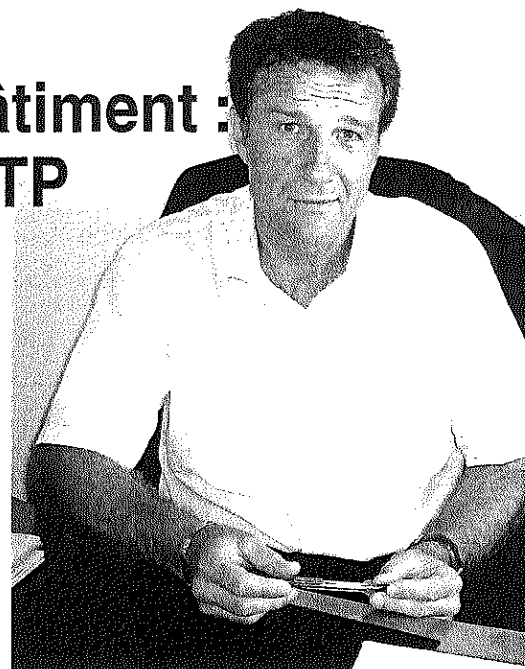


Recruter des cadres du bâtiment : la spécialité de Corhom BTP

Faisant partie des rares cabinets de conseil en ressources humaines spécialisés dans le recrutement de cadres du Bâtiment et des Travaux Publics, Corhom BTP se positionne comme une structure mono-sectorielle au service d'une activité extrêmement dynamique mais confrontée à un déficit de candidats en raison d'un déséquilibre démographique résultant de la fin du baby-boom et d'une représentation peu conforme à la réalité de la profession.



Un comble, à l'heure où le chômage fait figure de mal endémique et constitue un des thèmes récurrents de l'actualité de ces dernières années. Une problématique à mille lieux des préoccupations de Jean-Pierre Dauge, fondateur, en 2000, de Corhom BTP (Conseil en ressources humaines et organisation et management).

En effet, pour ce conseiller en formation, issu d'une famille de bâtisseurs et détenteur d'un troisième cycle axé sur la gestion des compétences, le souci majeur quotidien consiste à parvenir à « débusquer » la perle rare qui satisfera aux demandes croissantes d'une clientèle oeuvrant dans la construction et les travaux publics. Majoritairement des PME, des maîtres d'ouvrages, des maîtres d'œuvres ainsi que des bureaux d'études ou d'architecture. Pour se faire, en l'espace de cinq ans, le cabinet a multiplié par deux ses moyens de recherche tandis que les délais de prospection ont augmenté dans la même proportion. En moyenne, un recrutement prend entre quatre et cinq mois et pour un ingénieur expert en génie civil, il faut compter un an.

Approche directe des candidats

Un processus long qui s'effectue dans 70 % des cas par approche directe (90 % des cadres visés sont en activité) et 30 % par le biais d'annonces. Le propre de la démarche de Corhom BTP de Jean-Pierre réside dans sa prise en considération égalitaire, tant du candidat que de l'entreprise. Celui-ci fait l'objet d'une véritable opération de séduction et de procédures d'accueil et d'intégration globales tenant compte, dans le cadre d'une mobilité régionale, de sa situation familiale et parfois même des possibilités de placement professionnel du conjoint.

Actuellement, le recrutement représente 70 % de l'activité de Corhom BTP. En raison d'abord « d'un secteur faisant preuve d'un dynamisme qui ne s'est jamais démenti jusqu'à présent et va rester très porteur à moyen terme », précise Jean-Pierre Dauge. La région Bourgogne qui monopolise 50 % de notre volume d'affaires s'avère particulièrement intéressante en tant que carrefour autoroutier et prochainement ferroviaire et en tant que site de développement de grands chantiers publics et privés ».

Jean-Pierre Dauge à ce titre, met l'accent sur la nécessité d'anticipation afin de faire face aux besoins croissants en recrutement. Ceux-ci

connaissent une pénurie liée à regain d'activité dans le BTP mais aussi à des départs à la retraite. D'ailleurs, Corhom BTP propose un accompagnement à l'intégration et à la concrétisation des conditions de réussite pour fidéliser les cadres et optimiser les procédures d'accueil et d'évolution au sein de l'environnement professionnel. La valorisation de ces compétences fait partie d'une démarche – conseil engagée par le cabinet représentant une moyenne de dix interventions annuellement. S'y ajoutent des programmes plus spécifiquement liés à la promotion de la mixité des emplois techniques et la participation à des actions spécifiques du type de « Performances », initiée il y a plus de deux ans en coopération avec le Conseil Régional de Bourgogne et la Fédération du Bâtiment.

Un déficit inévitable de la main-d'œuvre

Au vu des perspectives de développement du BTP, le cabinet dijonnais envisage de concentrer l'essentiel de son effort sur le recrutement car selon Jean-Pierre Dauge, si l'optimisme ne fait aucun doute en termes de marchés futurs que ce soit dans la construction ou la rénovation, l'horizon est beaucoup plus sombre en matière de disponibilité de la main d'œuvre. « Le déficit est pratiquement inévitable et aura pour effet la disparition de nombreuses entreprises – en tout cas prioritairement celles qui n'auront pas su valoriser leurs ressources humaines », déplore le consultant qui estime qu'obligatoirement l'appareil de formation devra obligatoirement doubler ou tripler ses moyens pour parvenir à répondre aux besoins du secteur.