



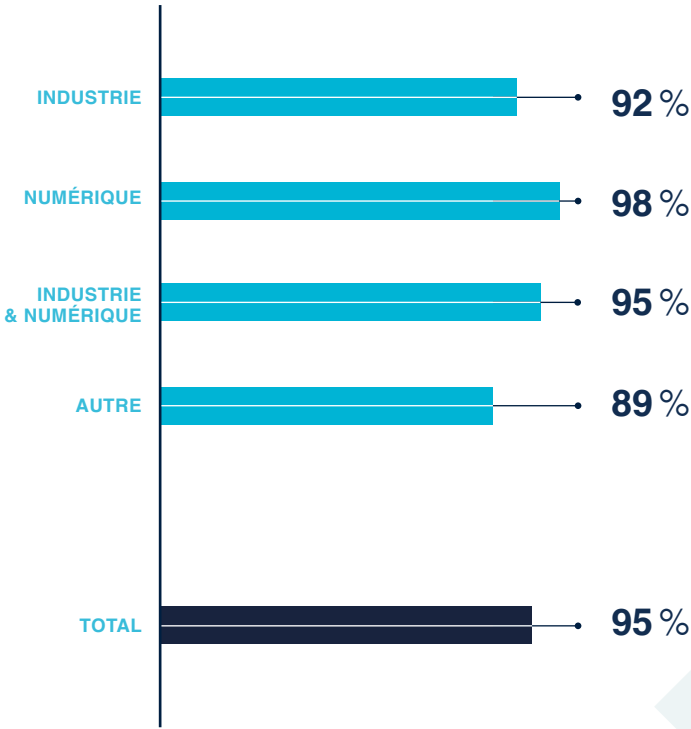
Institut Mines-Télécom

BAROMÈTRE DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE 2022



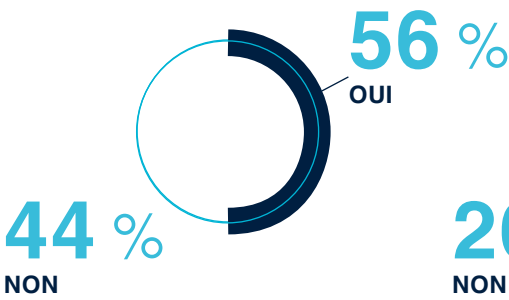
PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ 2022

Quelles sont les perspectives d'activité de votre entité pour 2022 par rapport à 2021 ?

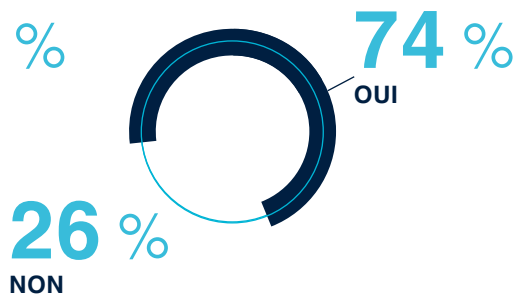


L'impact de la Covid-19

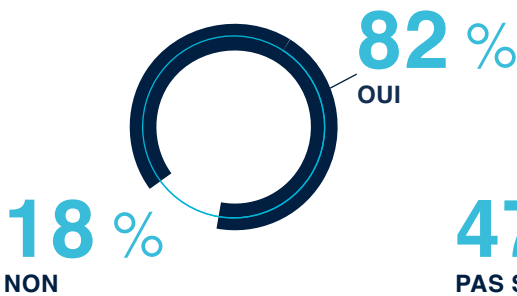
Votre entreprise a-t-elle été impactée par la crise de la Covid-19 ?



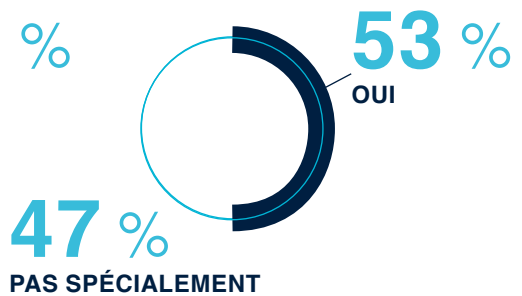
Êtes-vous en situation de reprise ?



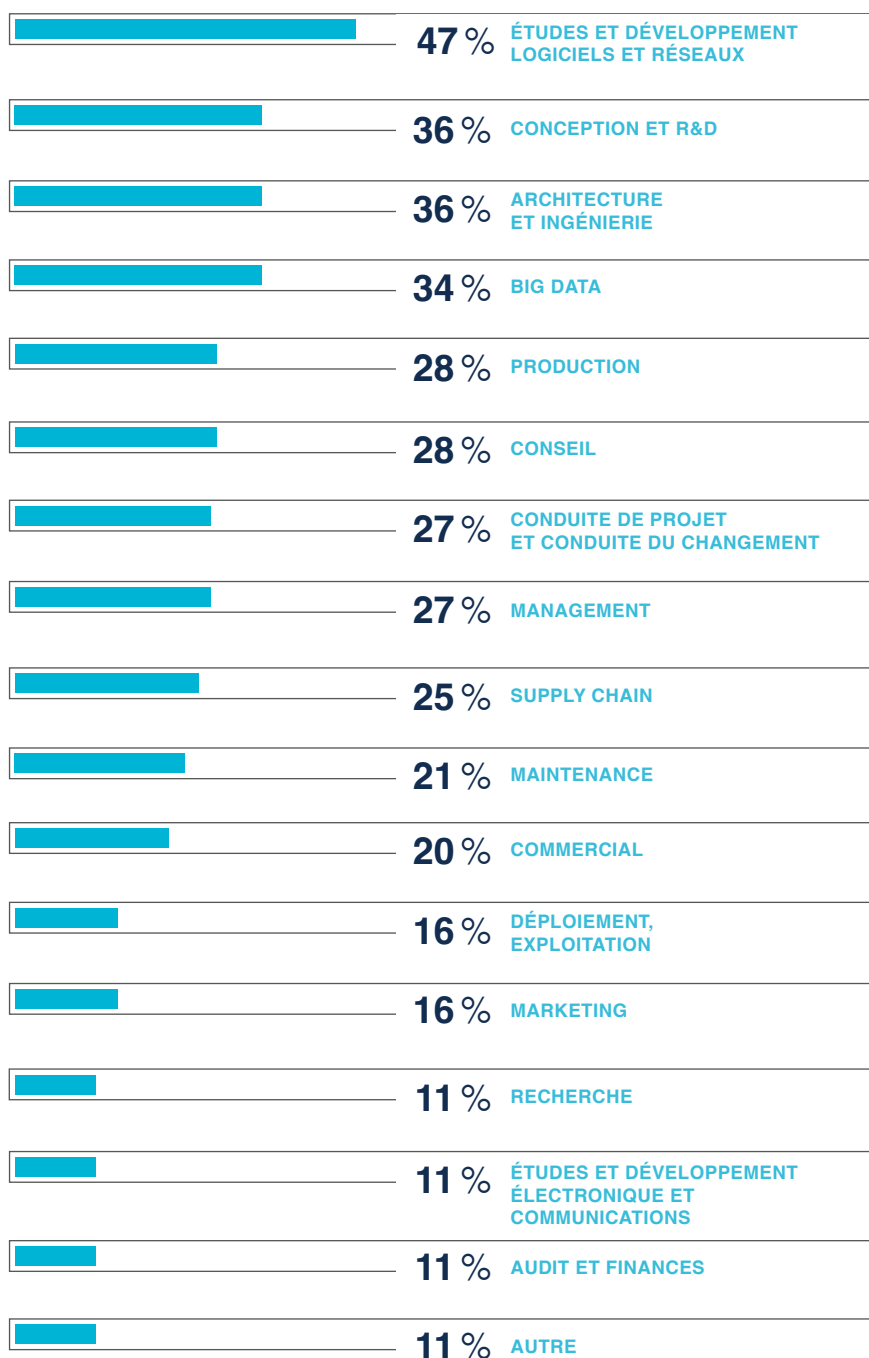
Augmentation des recrutements due à un surcroît d'activité ?



Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement liées à la crise de la Covid-19 ?

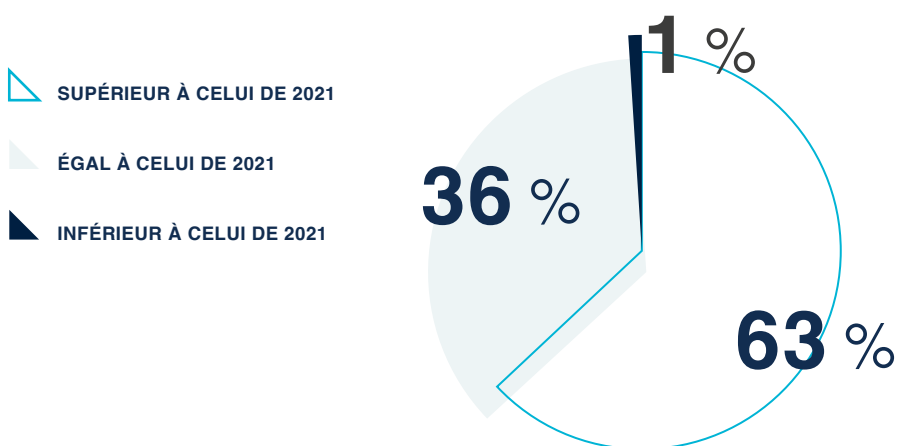


Les familles de métiers pour lesquelles les entreprises recrutent de jeunes diplômé.e.s

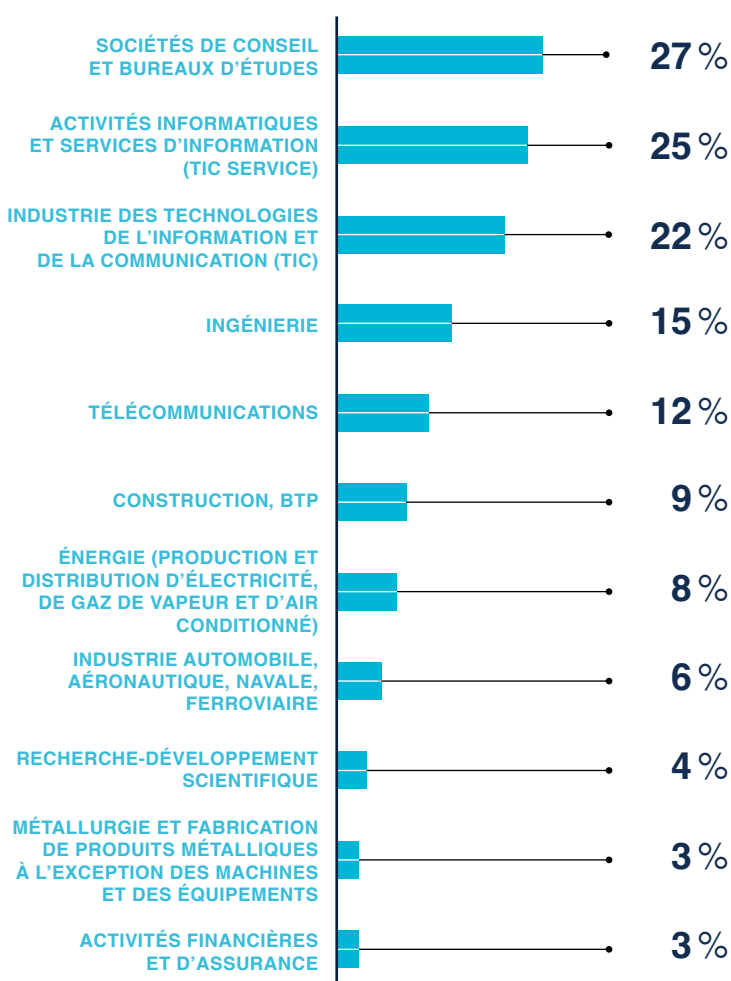


PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT 2022

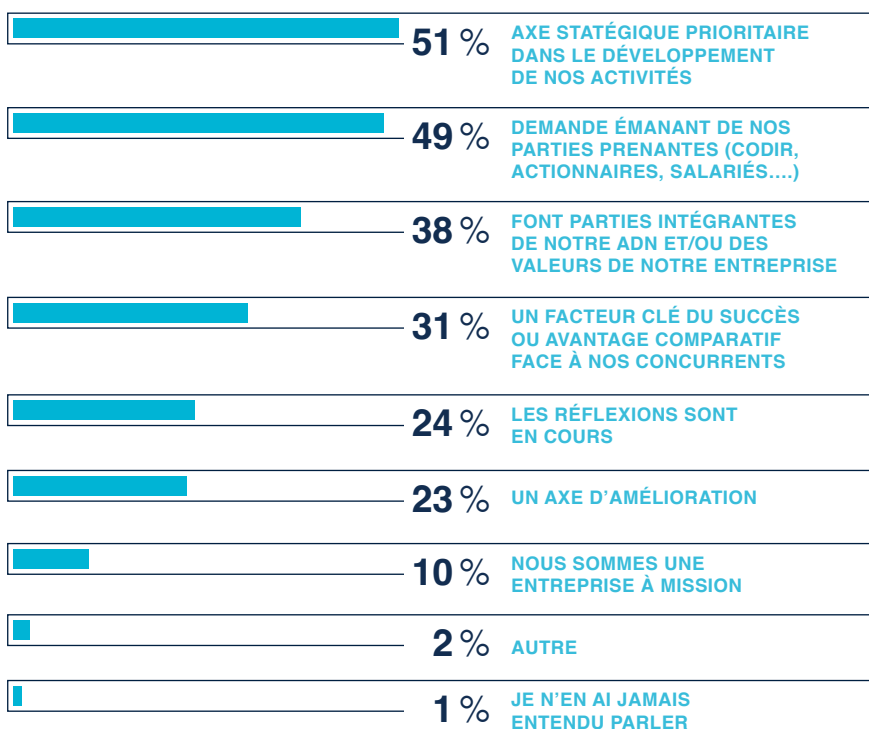
Le volume prévisionnel
de jeunes diplômés en 2022



Les principaux secteurs d'activités concernés
(par la projection positive de recrutement)



Quelle est la posture adoptée par votre entreprise sur les notions de TES (Transition Écologique et Sociale) ?



Les questions formation/RH

Un double diplôme a-t-il de la valeur pour vous ?



61 %
OUI

Êtes-vous concernés dans votre business par l'industrie 4.0 ou l'industrie du futur ?



67 %
OUI

Les femmes représentent moins d'un tiers des effectifs des écoles d'ingénieurs. Recherchez-vous particulièrement des ingénieures femmes ?



65 %
OUI

Vous-même, êtes-vous dans une démarche d'intégration de plus de femmes dans votre entreprise ?



92 %
OUI

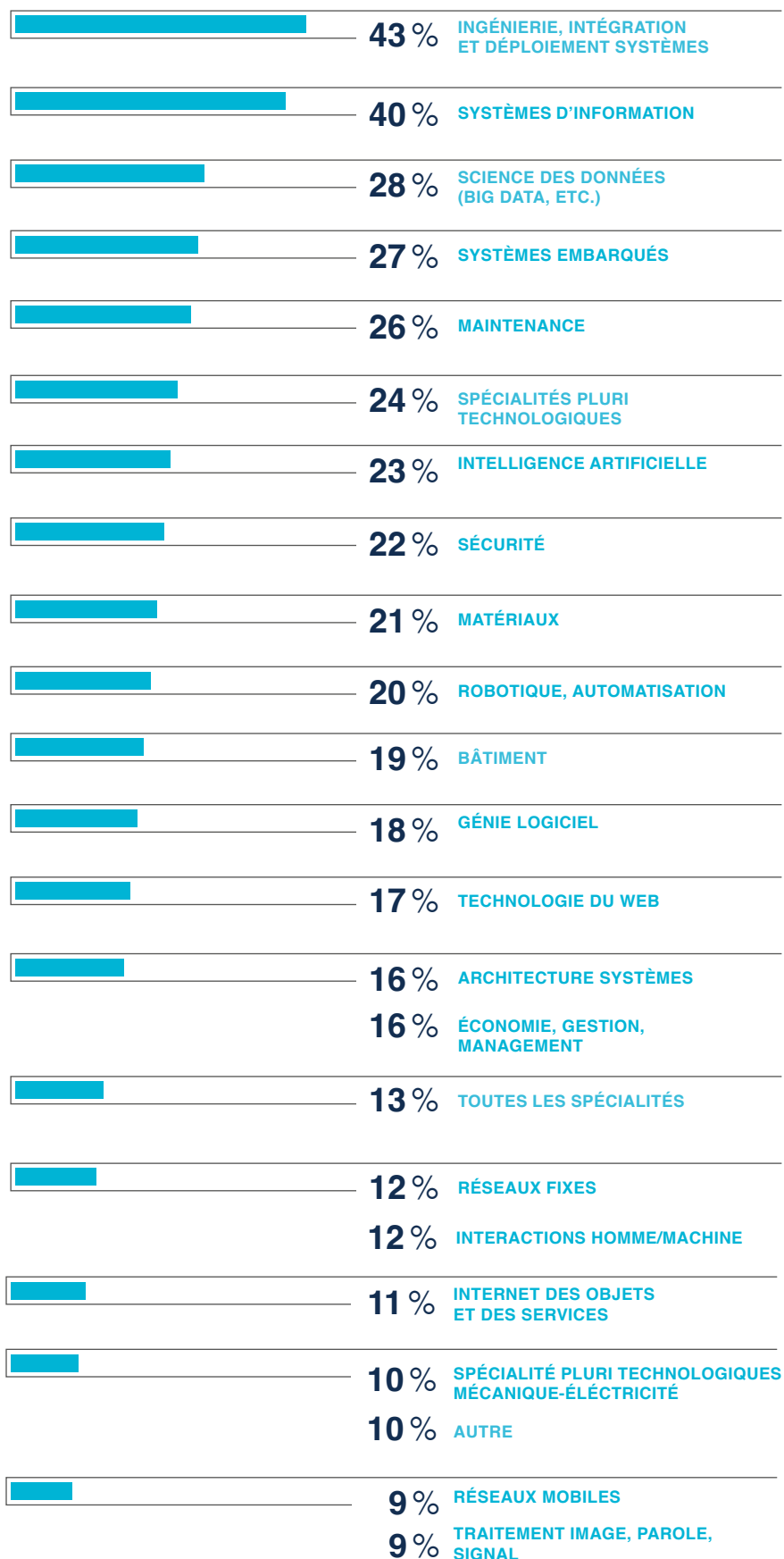
Que pensez-vous de nos étudiants s'il sont en plus formés à la diversité, aux violences, discriminations, harcèlement, et agissements sexistes, est-ce un plus dans leur formation que vous appréciez ?



89 %
OUI

COMPÉTENCES LES PLUS DEMANDÉES EN 2021

Quelles sont les spécialités recherchées pour vos recrutements de jeunes diplômé.e.s ?
(industrie, ou industrie et numérique, ou autre)



Un baromètre unique

L'Institut Mines-Télécom, 1^{er} groupe d'écoles d'ingénieurs et de management en France avec plus de 13 000 étudiants est un acteur clé des transitions écologique, industrielle et numérique. Son baromètre annuel des métiers est destiné aux jeunes diplômés et aux professionnels afin de leur donner les grandes tendances en matière d'emploi pour se positionner dans nos économies complexes et volatiles en perpétuel changement. Pour cette édition 2022, l'Institut Mines-Télécom a opté pour un baromètre unique tant les sphères numériques et du monde physique s'imbriquent les unes dans les autres. En effet, les objets avec l'IoT investissent le numérique qui lui-même digitalise les processus de production.

Les répondants du panel appartiennent par ordre d'importance aux sociétés de conseil et bureaux d'études, aux activités et services IT, aux industries des TIC, à l'ingénierie, à la construction BTP, aux télécommunications, à l'industrie automobile, à l'aéronautique, aux secteurs naval et ferroviaire et au secteur de l'énergie (production et distribution).

Un Monde qui change



La pandémie a eu un effet accélérateur pour mettre fin au modèle globalisé du 20^{ème} siècle qui a montré son manque d'adaptabilité. L'économie mondiale se reconfigure stratégiquement autour de plusieurs piliers convergeant : résilience, durabilité et digitalisation. Cette nouvelle dynamique impacte le monde du travail qui recrute en masse et adopte de nouvelles approches plus agiles et plus bienveillantes vis-à-vis des salariés. Les soft skills sont toujours plus valorisées.

En effet, 95 % des entreprises recrutent pour répondre à une augmentation de l'activité. Cette confiance retrouvée – la presque totalité du panel évalue les perspectives d'activité 2022 comme positives – bénéficie directement aux jeunes diplômés avec des taux de recrutement supérieur (63%) à 2021. Largement plus de la majorité des entreprises du panel a planifié des plans de recrutement au-delà de 2022.

Cette embellie est valable tous secteurs confondus avec toutefois des ouvertures de postes massives dans les grands groupes – la moyenne du panel est de 151 personnes.

Le télétravail incontournable

Les entreprises interrogées sont unanimes ! Le télétravail est devenu la norme, y compris pour certaines fonctions que l'on ne pensait pas pouvoir exercer à distance, et fait partie des éléments d'attractivité de la marque employeur. Toutes soulignent que de nouveaux usages sont à mettre en place pour garder des moments de convivialité communs et poser des frontières claires entre vie professionnelle et personnelle. Par exemple, certaines entreprises renforcent les outils digitaux pour mieux communiquer en interne, même en télétravail (livechat internes, petits déjeuners virtuels, etc.), et lutter contre toute forme d'isolement (hotline d'entraide, formation des managers, etc.).

Le rapport aux transports a radicalement changé faisant du numérique une évidence. Pour beaucoup, il apparaît désormais comme incongru de faire un aller/retour en voiture pour quelques heures de réunion.

Par ricochet, ce mode de travail aura un impact sur les niveaux de salaire. Les salariés devenus nomades, habitent en région tout en bénéficiant de salaires « parisiens ». À terme, cela amènera à une hausse globale des salaires et diminuera la différence entre Paris et les régions. Les profils numériques sont recherchés dans de nombreux secteurs avec pour conséquence une hausse des salaires.

Globalement, la pénurie de candidats se fait ressentir dans tous les secteurs. Un peu plus de la moitié du panel a rencontré des difficultés de recrutement et 75 % estiment que c'est dû à un manque de postulants, loin devant un manque de connaissance des métiers proposés par l'entreprise (29 %).

« Nous pallions les effets de la distance en nous renforçant sur les outils digitaux pour mieux communiquer en interne, même en télétravail (livechat internes, petits déjeuners virtuels, etc.), et luttons contre toute forme d'isolement (hotline d'entraide, formation des managers, etc.) »

Génération turn over ?

Les entreprises du panel recrutent pour soutenir le développement de leur activité et aussi pour remplacer les collaborateurs (hors départ à la retraite). L'après-crise s'est caractérisée par une hausse des activités largement au-dessus d'un simple rattrapage.

Si de nombreuses entreprises ont créé un business modèle sur la prestation de services (ESN, bureaux d'études) où le turn over est naturel, la crise a accentué la tendance – beaucoup de salariés se questionnent sur leur prochaine orientation professionnelle. Pour certaines entreprises, notamment dans le conseil, l'enjeu consiste à ne pas décroître. Cette tendance s'accroîtra dans le futur avec de nombreux collaborateurs qui optent, après quelques années (5 à 10 ans d'expérience) pour le freelancing ou le portage salarial.

Cette nouvelle approche du travail implique de repenser la gestion de projets structurés sur les moyen/long termes où de nombreux intervenants sont nécessaires.

Dans ce contexte, de nombreuses entreprises renforcent leurs programmes de mobilité et de talent management qui sont là pour fidéliser et faire évoluer les collaborateurs. Elles travaillent également sur leur dispositif de qualité de vie au travail.



Les métiers

L'enquête 2022 montre que les besoins sont très hétéroclites laissant un large choix de carrières aux jeunes diplômés, qui pourront également bénéficier de plan de développement des compétences interne pour évoluer tout au long de leur vie professionnelle. Les métiers liés aux études et développement logiciels et réseaux arrivent largement en tête. Ils sont suivis à parts égales, par les métiers de la conception et la R&D ainsi que de l'architecture et l'ingénierie, avant le big data. Le deuxième peloton est constitué des métiers de la production, du conseil, du management et la conduite de projet et de la conduite du changement et enfin de la chaîne logistique.

Digitalisation de l'économie

La digitalisation est le maître mot dans tous les secteurs, elle est perçue comme l'un des premiers leviers technologiques. Floriane Simondet souligne :

« La digitalisation des processus d'ingénierie et de gestion de projet est un moyen d'améliorer la performance d'un projet et, à terme, d'en assurer la livraison dans les délais et les budgets tout en garantissant les contraintes de sécurité. »

Dans l'industrie, des millions de données sont produites sur tout le cycle de vie de ces infrastructures complexes. L'analyse de ces données industrielles facilite la prise de décision aussi bien pour les gouvernements que les opérationnels.

Loïc Perrot, Chargé de recrutement pour Edvance, fait valoir par exemple que dans le secteur nucléaire, le volume de documentation est tel qu'il faut structurer des bases de données pour capitaliser sur le savoir et le retrouver aisément.

Pour l'ESN Norsys nord, beaucoup de ses clients sont encore en pleine transformation digitale.

« Les plus avancés ont commencé à mettre en place le "big data" (usage d'un data lake, de data warehouse). Pour beaucoup, le "big data" reste un concept "à venir". C'est pourquoi, pour l'instant, on parle plus de faire une veille technologique que de se lancer pleinement sur un marché. »

Baptiste Thery Ingénieur d'études de Norsys.

Dans ce contexte, dans le numérique, les spécialisations les plus recherchées sont celles liées aux systèmes d'information (largement plus de la moitié du panel concerné), suivi des sciences de la donnée puis à proportion égale, « architecture système » et « ingénierie, intégration et déploiement systèmes ». Le génie logiciel et la sécurité suivent largement devant l'Internet des Objets et des services.

Pour l'industrie (numérique), les deux spécialités : « ingénierie, intégration et déploiement systèmes » et « système d'information » sont citées en premier largement avant le big data, les systèmes embarqués et la maintenance pour lesquels les besoins sont similaires.

L'innovation et les compétences

Les jeunes diplômés sont bien formés et disposent des bases techniques solides pour appréhender un grand nombre de problématiques. Cette capacité est précieuse en matière d'innovation.

« Personne n'est expert de l'innovation, les jeunes diplômés sont dotés d'un bagage technique pour comprendre une problématique et les enjeux. Ils sont curieux et s'intéressent à tout. Cette agilité d'esprit leur permet d'observer, d'apprendre et de s'adapter pour proposer des solutions à valeur ajoutée en fonction de ce qu'ils ont pu voir dans d'autres contextes. »

Franck Petitfour, Department Manager d'Amaris Consulting.

La formation initiale demeure importante, certaines entreprises privilégient les candidats issus des grandes écoles mais se sont bien les soft skills qui font la différence.

« Pour une entreprise comme la nôtre, les jeunes diplômés sont importants et nous en recrutons beaucoup. En effet, ils représentent 40 % de nos recrutements. Concernant les soft skills, elles sont essentielles pour nous, un jeune diplômé n'ayant pas par essence, de compétences techniques très matures. Nous avons créé un modèle de leadership qui permet d'identifier les valeurs et comportements des candidats et de comparer leur adéquation avec nos valeurs : Agilité, Oser, Orientation résultats/client, Travail en équipe, l'Endurance. »

Floriane Simondet, Assystem.

Dans un secteur complexe comme celui du nucléaire, il faut :

« Savoir faire preuve d'humilité face à la technique, d'honnêteté intellectuelle et reconnaître que nous avons tout à apprendre et ce, aussi du point de vue humain. Il faut être capable de dire, je n'ai pas la réponse où je me suis trompé. En effet, cette approche permet de respecter le dogme du secteur nucléaire : sûreté et sécurité. Cette culture se retrouve dans les industries aérospatiale, aéronautique, ferroviaire ou celle de la défense. »

Loïc Perrot, Edvance.

Pour les recruteurs du panel, s'il y avait une soft skill à retenir : l'adaptabilité ! Les jeunes diplômés évolueront dans des environnements complexes et seront multi métiers.

Luc Boissonat, Consultant pour Oresys insiste quant à lui sur l'appropriation du monde professionnel par les élèves pendant leur cursus au-delà des stages. Ils doivent se détacher du monde du laboratoire et s'intéresser aux métiers, aux interactions avec les collègues, au rapport client. Ils doivent se montrer rigoureux et percevoir les enjeux qui se jouent.

Franck Petitfour conclut :

« Pour moi être ingénieur, c'est avant tout un mode de réflexion. Ce ne sont pas réellement les connaissances théoriques qu'il a acquises qui sont importantes mais la manière dont il va traiter un problème pour trouver une solution optimale. »

Génération engagées

Les jeunes diplômés sont sensibles aux questions liées à la RSE et à la transition écologique. Beaucoup d'entreprises ont mis en place des programmes de féminisation de leurs métiers (largement plus de la moitié du panel) et d'autres des programmes de RSE plus globaux.

Les aspirations des jeunes professionnels et nombre d'entreprises ont fait évoluer leurs pratiques dans ce sens. Oresys propose des « stages vendredi » où le consultant peut dédier un jour de la semaine à une association. Le panel des entreprises interviewées a observé dans sa majorité que la priorité des jeunes diplômés est donnée au bien-être au travail. Ils s'intéressent également aux externalités de l'entreprise. Ces critères arrivent de plus en plus avant l'attractivité des salaires.

« Les jeunes diplômés apportent une vision qui leur est propre relative à la transition écologique et énergétique. La dimension écologique que porte la nouvelle génération crée des vocations. »

Loïc Perrot, Edvance.

Enquête réalisée par l'Observatoire des métiers de la direction de l'IMT auprès de 154 entreprises dont des entreprises partenaires des écoles de l'IMT (IMT Atlantique, IMT Mines Albi, IMT Mines Alès, IMT Nord Europe, Institut Mines-Télécom Business School, Mines Saint-Étienne, Télécom Paris, Télécom SudParis, EURECOM, InSIC) ou entreprises partenaires de son réseau d'écoles (ENSEEIH, Télécom Saint-Étienne, Télécom Physique Strasbourg, Mines Nancy).



Institut Mines-Télécom



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

