

> 1^{er} Baromètre conjoncture des métiers de l'industrie 2020

L'industrie accélère ses recrutements de talents numériques

Le manque de compétences en IA, cyber-sécurité et science des données se poursuit.

La confiance des acteurs de l'industrie atteint des sommets. Et cela se traduit par une forte tension sur les recrutements de jeunes ingénieurs. Telle est, en substance, ce que dessine le Baromètre conjoncture des métiers de l'industrie 2020, réalisé pour la première fois par l'Institut Mines Telecom (*). À l'image de la santé insolente du numérique (voir le Baromètre des métiers du numérique IMT 2020), la majorité des industriels voient l'avenir sous les meilleurs auspices. Forts de carnets de commandes bien remplis, 82% d'entre eux prévoient une activité en hausse, le reste s'attendant à une stabilité de leur business, selon le nouveau Baromètre de l'IMT. Aucun des industriels interrogés n'envisage une baisse de l'activité dans les prochains mois.

Tous secteurs confondus, ce contexte favorable a un impact très positif sur les perspectives de recrutements de jeunes ingénieurs. 95% des entreprises sondées envisagent d'en intégrer plus ou au moins autant que l'an passé, selon l'étude. Exemple typique de la tendance, le groupe Schneider Electric prévoit d'embaucher environ 800 personnes dont 70% d'ingénieurs, le même objectif qu'en 2019. Quant à MBDA (missiles et systèmes de missiles), il table sur une stabilité de ses recrutements: environ 500 CDI à prévoir en 2020.

La R&D, priorité du moment

Globalement, pour 58% de l'échantillon, ces objectifs d'embauche ambitieux sont liés à un développement d'activité. Une croissance que beaucoup voit durable : selon le nouveau Baromètre, 60% des entreprises ont un plan de recrutement au-delà de 2020, le plus souvent sur cinq ans. Il ne s'agit pas seulement de répondre à une demande existante. Pour rester dans la course, la plupart des industriels préparent l'avenir en travaillant sur les innovations de demain. Signe qui ne trompe pas, leurs besoins se concentrent en premier lieu sur les métiers de la « conception et R&D » (18% des demandes) devant les fonctions « production » (16%). Dans quasiment tous les secteurs (armement, aéronautique, agroalimentaire, automobile...), la R&D est de loin la priorité des industriels ayant besoin de recruter des ingénieurs à court terme. La « science des données » fait également une belle percée confirmant ainsi la « digitalisation » de l'industrie.

De fait, si l'on s'intéresse aux compétences les plus appréciées, celles autour des systèmes d'information (8% des demandes) et de la science des données (8%) font jeu égal avec celle du génie industriel. Dans cette répartition des compétences, on retrouve également en bonne place la cyber-sécurité (6%), les systèmes embarqués (6%) et l'intelligence artificielle (6%). Comme le confirme l'étude de l'IMT, cette

dernière spécialité est très prisée dans l'aéronautique, l'armement et l'automobile. Chez Safran (2500 recrutements prévus en France dont la moitié de jeunes diplômés), les spécialistes de l'IA sont très recherchés comme ceux du traitement des données. Le numérique s'invite à toutes les étapes de la chaîne de fabrication. Au sein des sociétés aéronautiques, par exemple, la réalité augmentée dans les technologies d'assemblage et l'impression 3D font leur chemin.

Cyber-sécurité : forte hausse des demandes

L'arrivée de ces nouvelles technologies ne doit pas rendre pour autant les produits et les plateformes vulnérables au piratage. C'est pourquoi le métier de la cyber-sécurité est en plein boom. Airbus prévoit entre 250 et 300 recrutements dans ce domaine en 2020 et 500 à partir de 2021. Un profil également très recherché chez Enedis. En tant qu'« opérateur de services essentiels », le distributeur d'électricité a fait de la sécurité informatique l'une de ses priorités. La filiale d'EDF dont la direction des services informatiques réunit maintenant une centaine de personnes recrute également des développeurs, des architectes réseau, des chefs de projet digital et des spécialistes de la Data.

Le numérique révolutionne les pratiques industrielles. Dans tous les pans du secteur, les entreprises tentent, avec plus ou moins de réussite, de prendre le train de la transformation digitale. Selon le Baromètre de l'IMT, 87 % de l'échantillon, composée à la fois de PME, ETI et grands groupes, se déclarent concernés par « l'industrie du futur ». Cela se traduit déjà par la mise en place de dispositifs d'accompagnement ou de formations dédiées à l'usine de demain. Depuis 2016, sur le site de Bondoufle (Essonne), le groupe aéronautique Safran s'est doté d'un « CampusFab » qui a pour ambition de former plusieurs centaines de personnes (apprentis et salariés) à la mécanique industrielle du futur. D'autres initiatives de ce type fleurissent dans l'automobile ou l'énergie, notamment. Courant 2020, Total doit ouvrir au cœur de Paris une « Digital Factory » qui devrait rassembler jusqu'à 300 développeurs, data scientists et autres experts pour accélérer la transformation digitale du groupe. Encore faudra-t-il trouver ces nombreux talents du numérique.

Pénurie de compétences digitales

Car si les spécialités traditionnelles (mécanique-électricité) posent peu de problèmes de recrutement, celles de demain, liées au digital, sont clairement sous haute tension. Les compétences autour des nouvelles technologies vont être de plus en plus réclamées. IA, Big Data, Internet des objets, cyber-sécurité, systèmes embarqués... il va être plus en plus difficile de trouver des profils formés à ces spécialités relativement récentes. D'autant que ces experts sont par ailleurs convoités par les entreprises de services du numérique (ESN), l'audit-conseil ou le secteur bancaire (voir le Baromètre des métiers du numérique IMT 2020).

Rien d'étonnant donc à ce que plus d'un tiers des industriels sondés (34%) déplorent un « manque de candidats » et 20% le « manque de compétences techniques ». L'insuffisance d'aptitudes comportementales est citée par 16% de l'échantillon. Mais si les fameux « soft skills » (esprit critique, autonomie, polyvalence, esprit d'équipe...) sont parfois déterminants pour être recruté, ils doivent être combinés à un solide bagage technique. En réalité, faute de compter sur des candidats cochant toutes les

cases, les employeurs cherchent avant tout des « potentiels ». L'objectif étant d'aligner ensuite leurs compétences avec les parcours de carrière adéquats.

Recours croissant à l'apprentissage

Dans ce contexte de guerre des talents, l'apprentissage suscite un regain d'intérêt. Les entreprises y voient un moyen efficace de trouver les compétences qui leur manquent. Dans l'aéronautique par exemple, on constate 15% d'apprentis en plus en 2019. Cette forme de recrutement en amont est clairement plébiscitée avec un taux de satisfaction record à 99%, selon le nouveau Baromètre. Le recours à l'apprentissage devrait s'accroître en 2020.

Enfin, le Baromètre de l'IMT le confirme, pour attirer les meilleurs profils, les entreprises de l'industrie mettent davantage en avant leurs initiatives en matière de développement durable. 70% des sondés estiment que leur image et leurs actions dans ce domaine jouent un rôle dans l'attractivité de leur organisation auprès des étudiants. Exprimées de plus en plus fréquemment, ces attentes de candidats se combinent souvent avec un souci d'équilibre vie privée-vie professionnelle. Télétravail, co-voiturage, services de conciergerie... autant de petits « plus » auxquels les ingénieurs de la génération Y se montrent de plus en plus sensibles.

** Enquête réalisée auprès de 126 entreprises du secteur industriel dont 80 ont répondu au questionnaire. Les données ont été récoltées sur six forums à travers la France.*