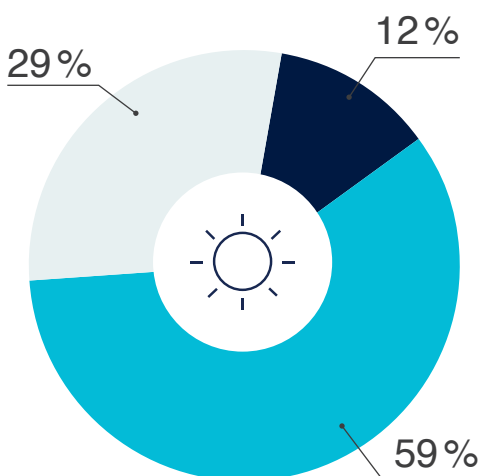


PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ 2021

59 %

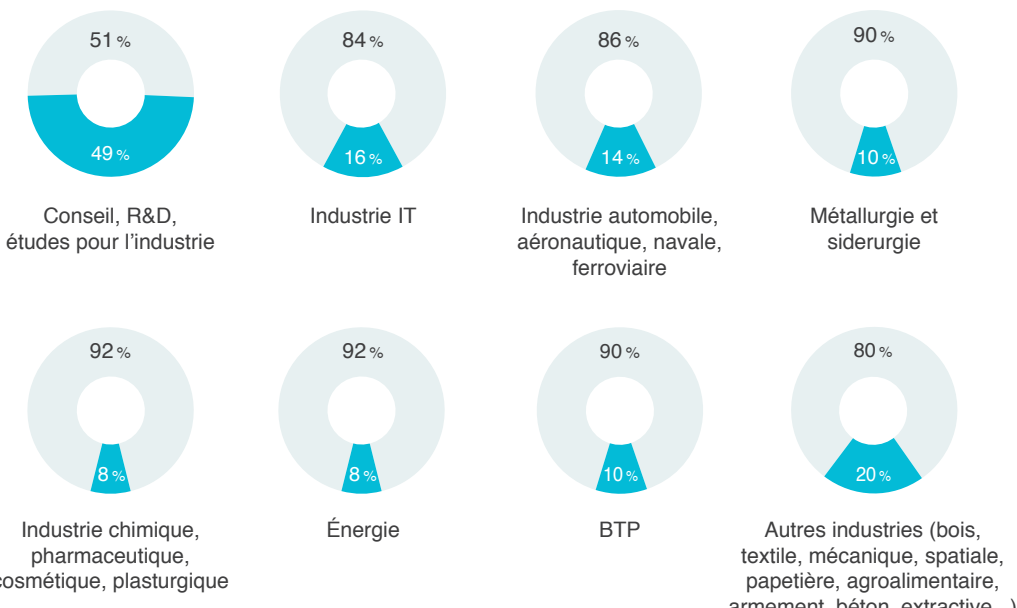
des entreprises ont des perspectives d'activité **positives**



Perspectives

- Positives
- Neutres
- Négatives

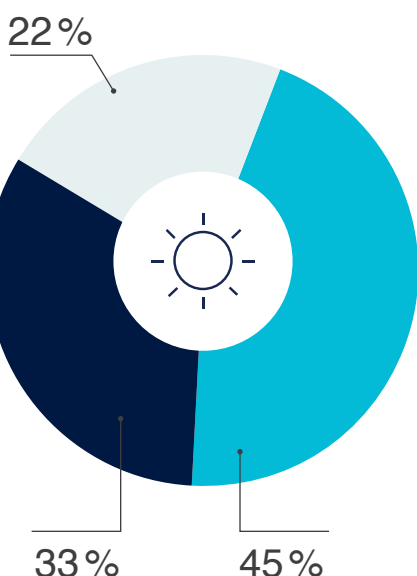
Les principaux secteurs d'activité concernés



PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT 2021

33 %

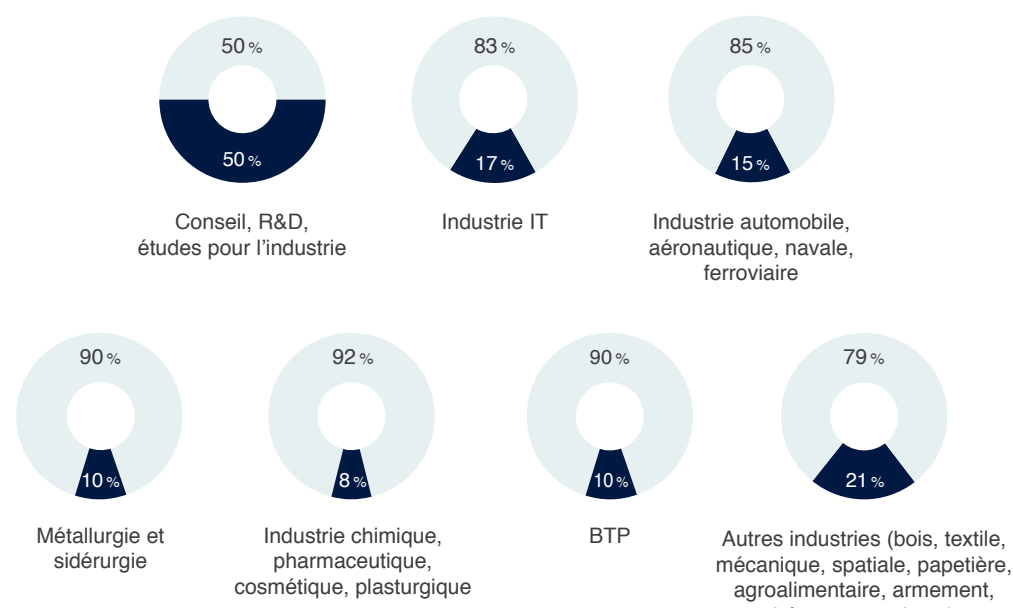
des entreprises ont des perspectives de **recrutement** supérieures à 2020



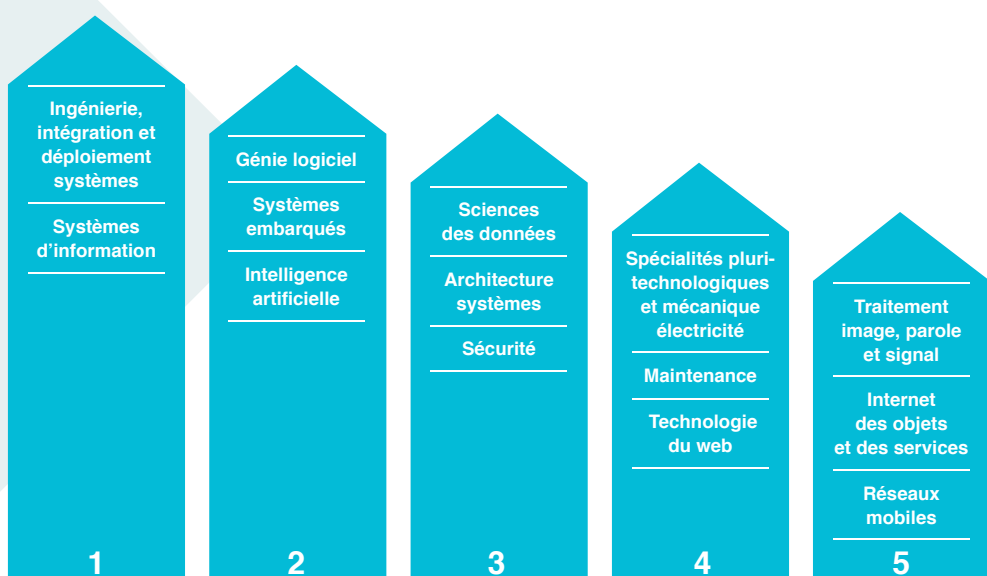
Perspectives 2020

- Supérieures
- Identiques
- Inférieures

Les principaux secteurs d'activité concernés



COMPÉTENCES LES PLUS DEMANDÉES EN 2020



INDICATEURS 2021

76 %

des entreprises ont intégré dans leurs activités le concept d'Industrie du Futur

84 %

des entreprises ont intégré le développement durable comme facteur d'attractivité

BAROMÈTRE DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE 2021

ACTIVITÉ, RECRUTEMENT ET COMPÉTENCES-CLÉS

Baromètre exceptionnel pour une année exceptionnelle



BAROMÈTRE DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE 2021

Tendances métiers de l'industrie

Projections 2021

L'Institut Mines-Télécom, établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, regroupe 8 grandes écoles et 2 écoles filiales. Ses activités dans les domaines des sciences de l'ingénieur et du numérique, conjuguées à une forte implantation territoriale, placent l'IMT au croisement des sphères économique et académique. À ce titre, chaque année, l'IMT interrogeait les entreprises participant à ses forums afin de collecter des informations pour le Baromètre de ses métiers. Le contexte de l'année 2020 n'a pas permis de procéder aux interviews en face à face. L'IMT a donc lancé un grand questionnaire en ligne unique dédié aux métiers de l'industrie et du numérique, relayé par ses écoles et ses écoles affiliées auquel 85 entreprises ont répondu. Il permet d'identifier les grandes tendances des nouvelles organisations du travail et du marché du travail. Pour l'industrie et ses parties prenantes (cabinets conseil et bureaux d'études), le panel représente des secteurs variés : industrie automobile, aéronautique, navale et ferroviaire, BTP et métallurgie/sidérurgie, industrie chimique, pharmaceutique, cosmétique, plasturgique et autres industries.

Des transitions à accélérer et pérenniser

Chaque crise porte en elle un paradoxe : c'est une situation difficile qui engendre également de nouvelles possibilités de changement et pourquoi pas, de rebondir. Le contexte actuel permet à l'industrie de se moderniser et de lancer de nouvelles filières.

À travers son plan de relance, l'État, veut ouvrir de nouvelles filières stratégiques : hydrogène, espace, batterie, calcul quantique, télécommunications 5G. Appels à projets, aides à la modernisation des PMI, les moyens mis en œuvre sont à la hauteur de l'enjeu. L'industrie devient ainsi un pilier de la relance avec un plan qui s'articule autour de deux axes : territorial et national. Il s'agit de dynamiser le tissu économique local tout en renforçant les grandes filières sectorielles (aéronautique, automobile...) ; en ligne de mire de ces actions : la montée en gamme des organisations industrielles. Le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance veut ainsi poser les fondations de l'économie française des 25 prochaines années. À cela, s'ajoute le plan européen de neutralité carbone d'ici 2050.

L'industrie est imbriquée avec l'ensemble des secteurs d'activité

La crise sanitaire a montré que l'industrie est très présente dans les territoires bien que parfois peu visible. Très hétéroclite dans ses organisations, elle forme un écosystème aussi vaste que complexe avec des interactions plus ou moins importantes avec les autres secteurs d'activité. Par exemple, l'industrie de l'emballage est au beau fixe avec l'explosion du e-commerce tandis que l'industrie de la plasturgie/métallurgie est en difficulté avec le coup de frein de l'aéronautique et de l'automobile. Les dépenses liées à l'équipement des foyers ont augmenté, impactant ainsi de manière positive l'industrie qui fabrique les pièces pour la menuiserie, les outils et pièces pour le bricolage, l'ameublement. Les marchés cibles sont différents et on ne perçoit pas suffisamment les répercussions que peut avoir un secteur sur des pans entiers de l'industrie. Ainsi, du dynamisme du BTP, de l'agriculture ou de l'agroalimentaire dépend les courbes de croissance de nombreux industriels qui fabriquent matériels et pièces détachées.

« Il faut développer une vision plus territoriale de l'industrie en tenant compte des spécificités régionales. L'Occitanie est spontanément associée à l'aéronautique, mais on ne sait pas assez, par exemple, que seulement quatre régions concentrent sur leurs territoires près des trois quarts des sites de production et de R&D des industries pharmaceutiques (Île-de-France, Auvergne Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et Normandie) » selon Fabien Boisbras, Responsable de l'observatoire interindustriel OPCO 2i.

L'industrie, un secteur dynamique en pleine mutation pour les jeunes diplômés

En 2021, l'industrie offre de nombreuses opportunités professionnelles et des conditions de travail optimisées. Sa mue numérique transformant la configuration des usines du futur désormais à forts enjeux technologiques ainsi que l'arrivée de nouvelles générations pour pallier les départs à la retraite, modifient en profondeur la configuration de ce secteur. Dans ce contexte, un tiers des répondants du panel veulent recruter plus de jeunes ingénieurs et managers dans des volumes toutefois moins importants par rapport à 2020.

« Les opportunités potentielles de l'industrie sont encore trop méconnues. Il ne s'agit pas uniquement des emplois qui s'ouvrent vers plus de diversité, mais aussi des procédures de reprise d'entreprise. Elles permettent de préserver les savoir-faire et maintenir les industries dans les territoires, elles sont pourtant insuffisamment valorisées. »

Le temps des transitions et de la résilience

En modernisant leur outil de production et en accélérant leurs transitions numérique et écologique, les entreprises peuvent regagner en compétitivité et relocaliser. Le passage à l'industrie 4.0 représente une véritable lame de fond ; pour plus de la moitié du panel, cela se traduit en actions concrètes dans leur organisation. Dans cette perspective, les plans de recrutement mettent l'accent sur les métiers permettant d'accompagner ou accélérer leurs transitions. Beaucoup de sites fonctionnaient déjà sur des process 4.0 (pilotage à distance...), la crise a accéléré la nécessité de les déployer plus massivement. **« Aujourd'hui, l'industrie du futur est synonyme de nouveaux métiers, mais il s'agit surtout de métiers qui se transforment et impliquent de nouvelles compétences, notamment numériques. Il faut prévenir tout risque de décrochage des salariés face à l'évolution de ces compétences. »**

Les métiers cibles en 2021

Les industriels doivent se projeter sur le long terme pour répondre aux grands enjeux environnementaux et numériques. Les pandémies sont désormais intégrées dans les risques auxquels ils doivent faire face. La crise a montré que le cycle de vie de certains produits ou innovations peut être de quelques mois seulement. Presque la moitié des professionnels interrogés révèle une spectaculaire hausse de la demande dans les métiers liés à la conception/R&D. Les métiers en lien avec l'étude et le développement de logiciels & réseaux ainsi ceux de l'architecture & ingénierie sont très recherchés également. La dimension stratégique de la data, brique élémentaire stratégique pour concevoir les prochaines innovations de rupture, devient toujours plus importante, la demande sur le big data est en hausse. Les fonctions plus traditionnelles de la production sont fortement mobilisées aux côtés de celles de la maintenance et de la supply chain.

Les spécialités les plus recherchées

Avec une transition à grande vitesse vers l'industrie 4.0, les besoins en compétences, y compris pour les entreprises déjà investies dans le numérique, sont croissants notamment pour répondre aux menaces immédiates liées à la cybersécurité et pour anticiper le big data et l'IoT. Le nombre de données générées devrait quadrupler d'ici 2025. Ainsi, les professionnels du panel s'intéressent plus particulièrement aux profils spécialisés dans l'intelligence artificielle, la science de la donnée et les systèmes embarqués. Ils recherchent également des ingénieurs spécialisés dans les systèmes d'information ainsi que l'ingénierie, intégration et déploiement système. Les spécialités du génie logiciel se classent également en tête des demandes.

Des profils polyvalents

La métamorphose industrielle vers le tout numérique génère de profondes mutations des compétences et qualifications. Les outils se digitalisent pour lesquels il faut mobiliser des nouvelles capacités.

« À mon sens, pour les recruteurs, l'enjeu réside dans l'identification de candidats ayant la capacité à pouvoir s'adapter à des outils numériques. Ce savoir-faire est capital, à tel point que cette compétence est devenue une hard skill. »

La digitalisation des processus mobilise des réseaux cognitifs nouveaux pour interagir avec la machine. Les digital natives doivent aussi apprendre à les manipuler. La relation opérateur/manager ne peut qu'évoluer. Ce management à distance et tout numérique peut se révéler complexe. »

L'humain est au cœur des industries de demain et des possibilités de carrière à tous les échelons notamment pour les techniciens supérieurs ou cadres intermédiaires niveau bachelors dont l'industrie manque. Les professionnels sont en quête du candidat d'exception disposant à la fois de compétences techniques acérées et des capacités en management tout en montrant des qualités liées au savoir-être. Pour le développer et enrichir son C.V, l'expérience de six mois à l'étranger constitue un plus pour la plupart des employeurs. L'industrie semble moins en tension à l'exception du conseil qui éprouve plus de difficultés à pourvoir l'ensemble de ses offres.

La dimension DDRS (Développement durable et Responsabilité sociétale)

L'industrialité n'est pas une prouesse technique, c'est aussi intégrer les dimensions écologiques, politiques, sociétales et humaines. En ce sens, le secteur est en adéquation avec son époque qui le perçoit comme un fort élément différenciateur et comme partie intégrante de la marque employeur. Elles sont volontaristes et à l'écoute ; plus de la moitié des entreprises affirment que la dimension DDRS est intrinsèque à tous les métiers et que les jeunes diplômés doivent l'inclure dans leur posture. Elles ne sont que très peu à concevoir le DDRS comme une externalité.

Enquête réalisée par la Direction de l'IMT auprès de 49 entreprises dont des entreprises partenaires des écoles de l'IMT (IMT Atlantique, IMT Lille Douai, IMT Mines Albi, IMT Mines Ales, Institut Mines-Télécom Business School, Mines Saint-Étienne, Télécom Paris, Télécom SudParis, EURECOM, InSIC) ou entreprises partenaires de son réseau d'écoles (ENSEIRB-MATMECA Bordeaux, TÉLÉCOM Physique Strasbourg, TÉLÉCOM Saint-Étienne, TÉLÉCOM Nancy, SIGMA, ESIGELEC, ENSG Nancy, ENSSAT, ENIB, ENSEIHT).