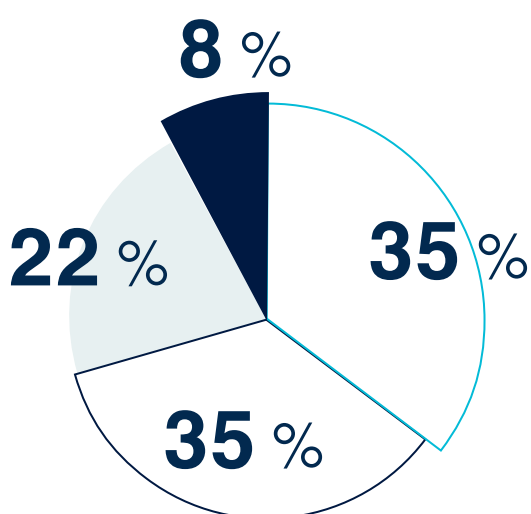


BAROMÈTRE DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE 2023



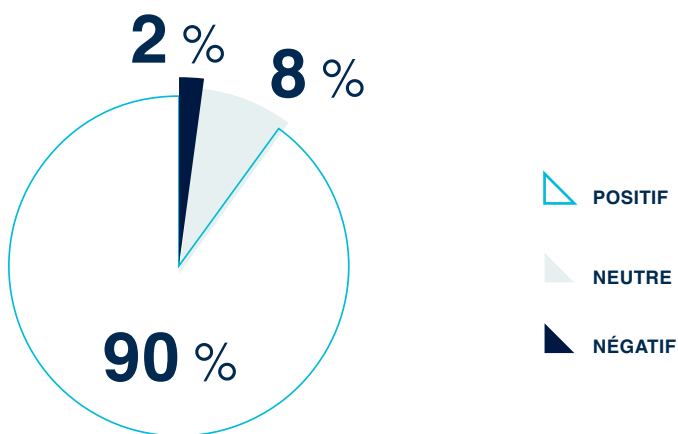
PROPORTION ENTREPRISES NUMÉRIQUE/INDUSTRIE

Vous identifiez-vous dans les secteurs
de l'industrie ou dans ceux du numérique ?

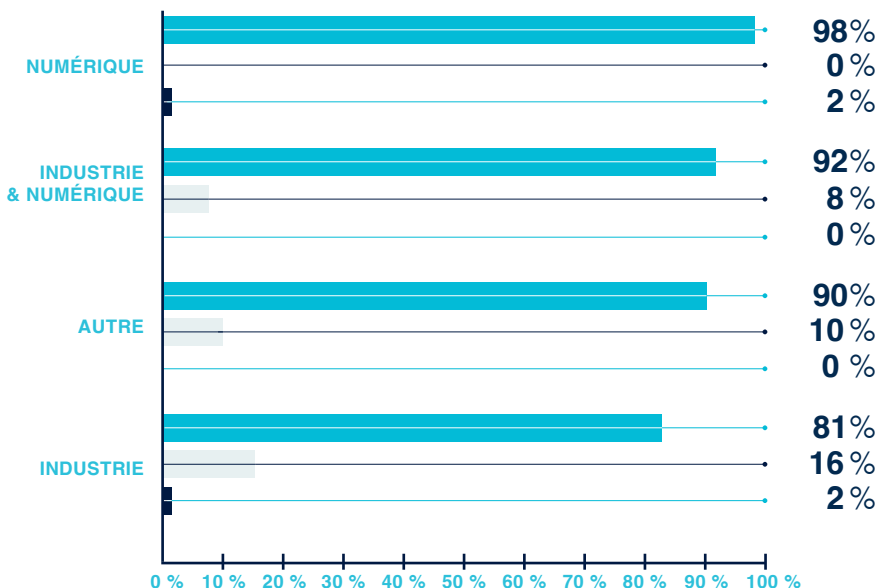


QUELLES SONT LES PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ DE VOTRE ENTITÉ POUR 2023 PAR RAPPORT À 2022 ?

Perspectives d'activité dans l'ensemble

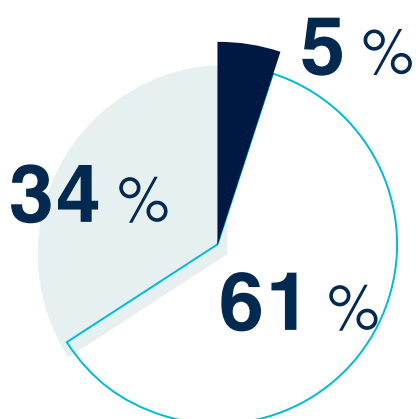


Perspectives par secteurs d'activités*



VOLUME DE RECRUTEMENT

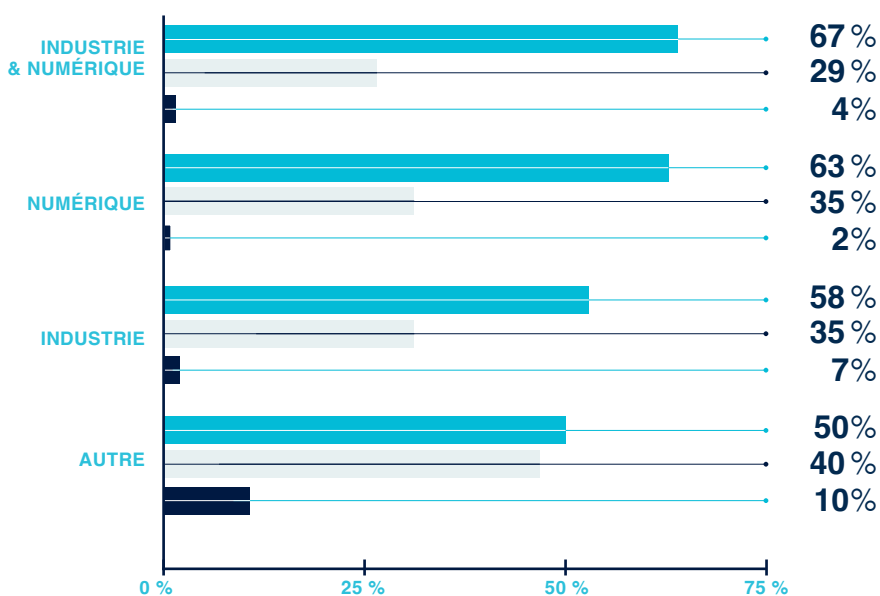
Volume de recrutement des jeunes diplômé·e·s



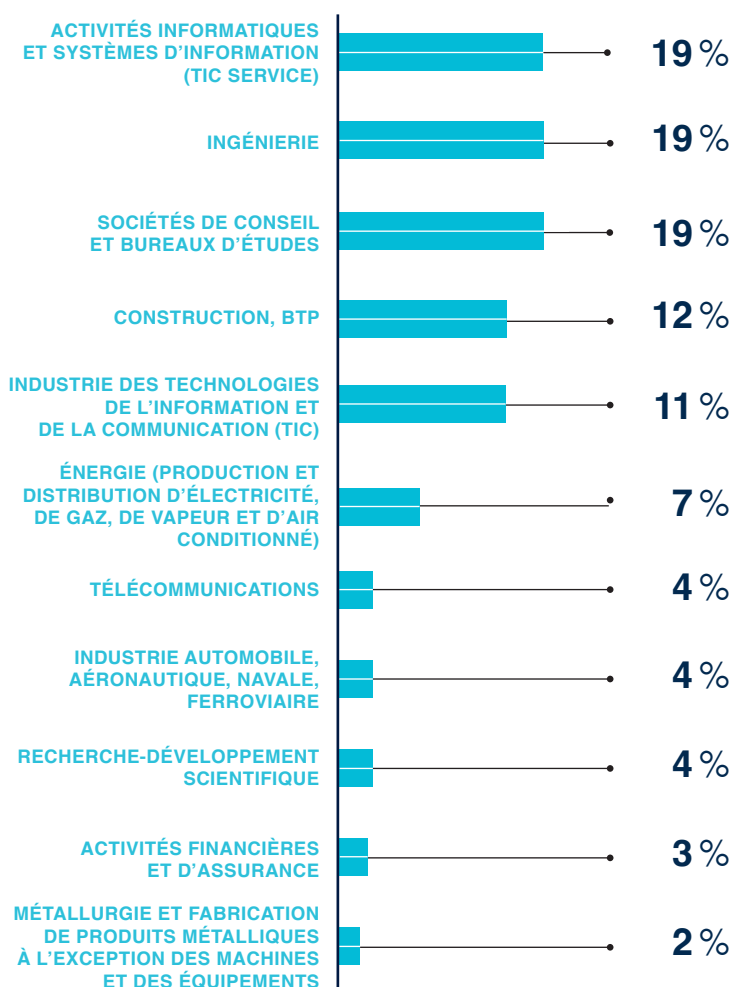
Le volume de recrutement de jeunes diplômé·e·s prévu en 2023 est-il :

- ▲ SUPÉRIEUR À CELUI DE 2022
- ÉGAL À CELUI DE 2022
- ▲ INFÉRIEUR À CELUI DE 2022

Volume de recrutement des jeunes diplômé·e·s en fonction du secteur d'activités*



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

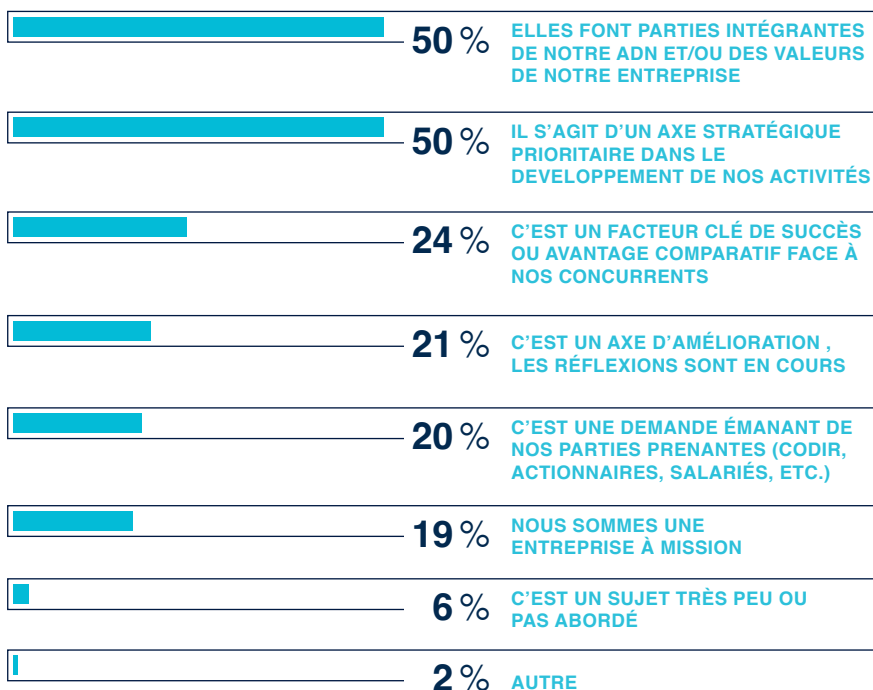


* POSITIF

NEUTRE

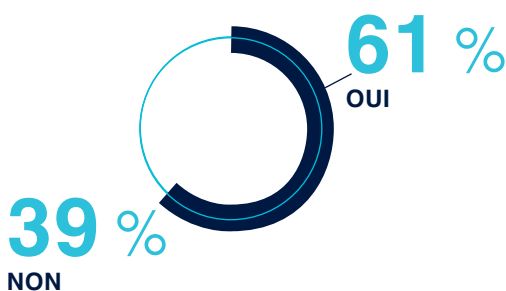
NÉGATIF

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

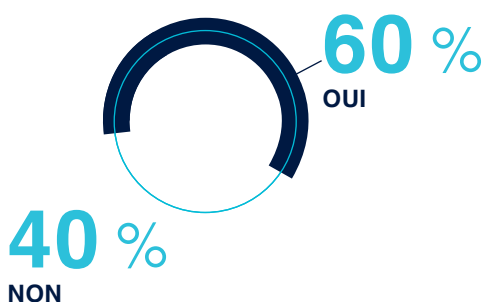


Les questions formation/RH

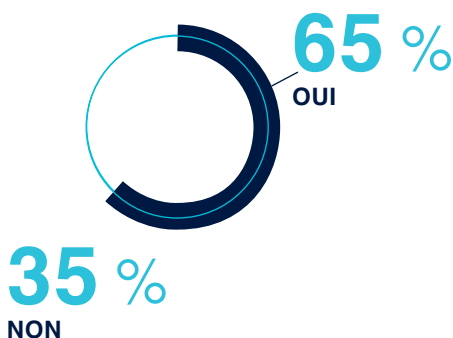
Un double diplôme a-t-il de la valeur pour vous ?



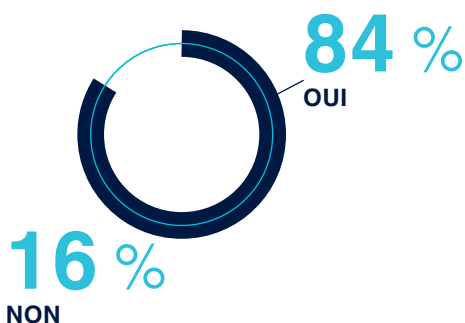
Êtes-vous concernés dans votre business par l'industrie 4.0 ou industrie du futur ?



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

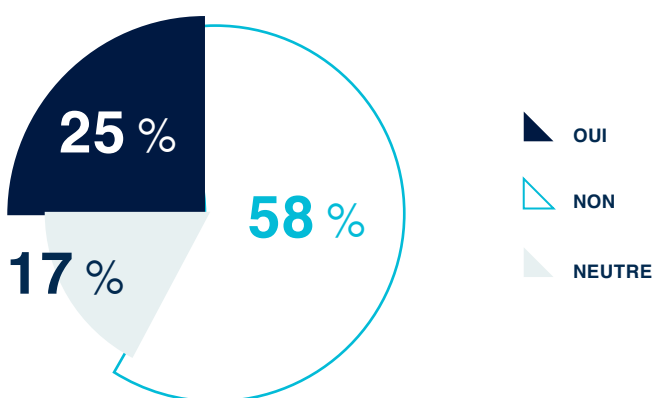


Votre entreprise est-elle dans une démarche d'intégration de plus de femme ?

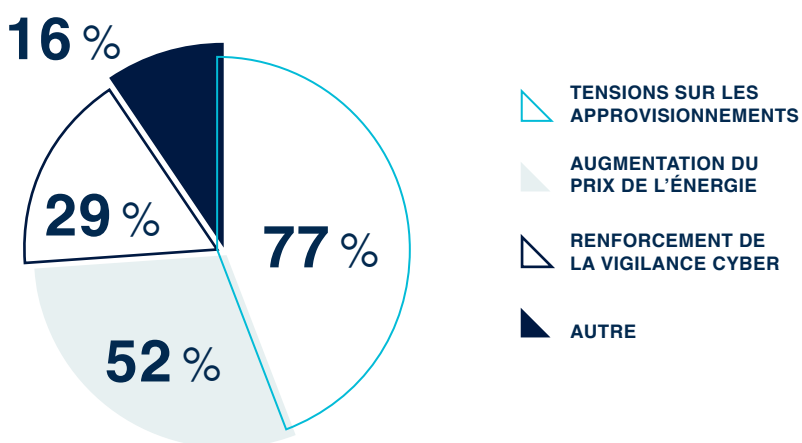


L'IMPACT DE LA CRISE UKRAINIENNE

Est-ce que la crise ukrainienne a eu un impact sur vos activités ?

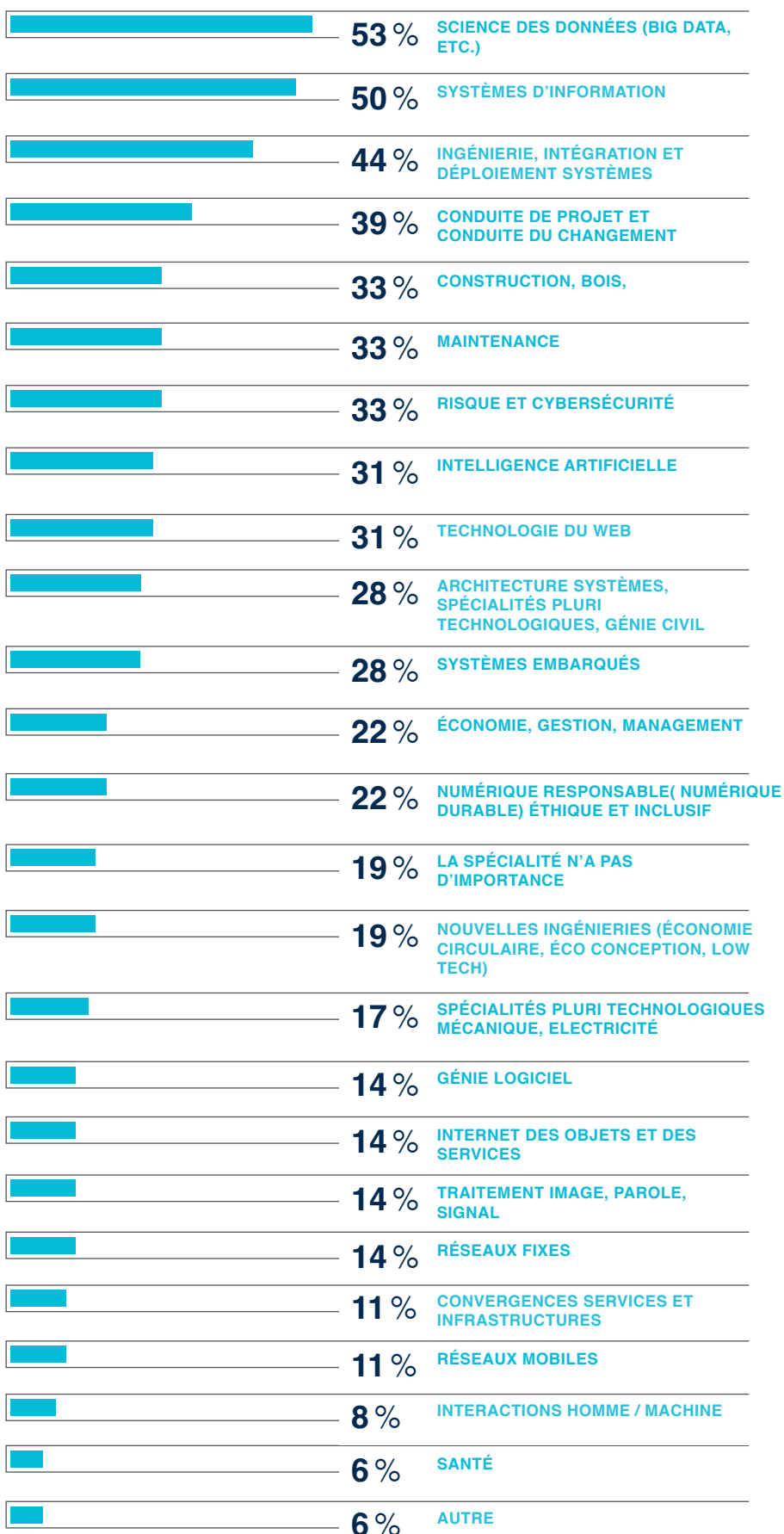


Quels types d'impacts ?



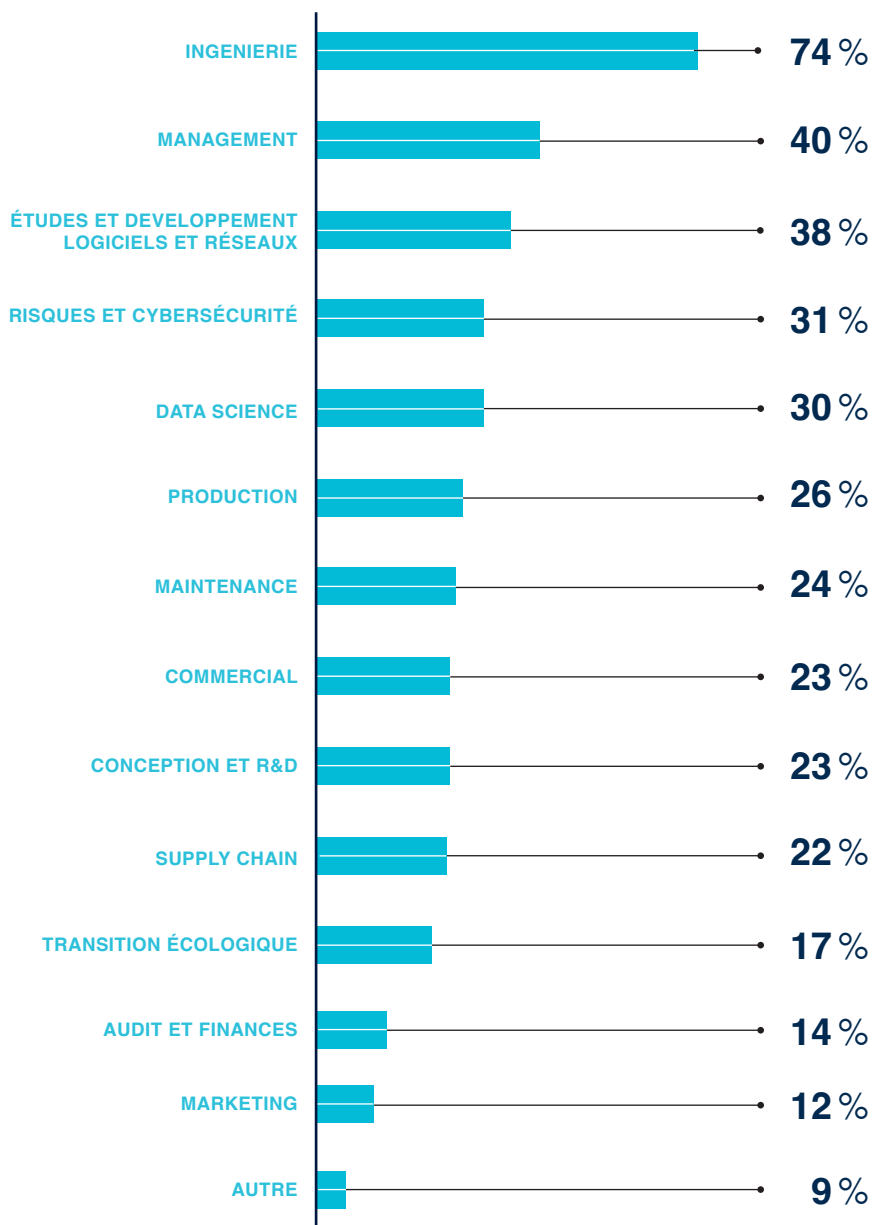
SPÉCIALITÉS LES PLUS DEMANDÉES EN 2022

Quelles sont les spécialités recherchées pour vos recrutements de jeunes diplômé·e·s ?



LES FAMILLES DE MÉTIERS POUR LESQUELLES LES ENTREPRISES RECRUTENT

Quelles sont les familles de métiers pour lesquelles vous recrutez de jeunes diplômé-e-s?



LE BAROMÈTRE CONJONCTURE IMT 2023

L'Institut Mines-Télécom, 1^{er} groupe d'écoles d'ingénieurs et de management en France, est un acteur clé des transitions écologique, industrielle et numérique. Riche d'un réseau de 8 grandes écoles, 2 écoles filiales et d'incubateurs, il occupe une place de choix dans le paysage de l'innovation impliquant les sciences de l'ingénieur et du numérique.

Son baromètre annuel des métiers, destiné aux jeunes diplômés et aux professionnels, rapporte les grandes tendances en matière d'emploi, de pratiques de recrutement et d'organisation du travail permettant à chacun de se positionner dans notre monde économique complexe et changeant. Les 124 répondants de cette édition 2023 couvrent la grande diversité du tissu industriel français avec des entreprises de toute taille et de tout secteur. Le panel regroupe ainsi les retours d'acteurs des secteurs de l'ingénierie, des TIC, de la construction BTP, de l'aéronautique, de l'automobile, du secteur du conseil et de bureaux d'études, ou encore des entreprises liées aux activités et services IT, aux télécommunications et au secteur de l'énergie.

La confirmation de nouvelles pratiques de travail

C'est presque à l'unanimité que les répondants mettent en avant la place prépondérante acquise par le télétravail suite à la crise de la Covid-19 dans leurs nouvelles façons de travailler. Les entretiens à distance se sont généralisés pour nombre d'entre eux. Certains ont même transformé leur procédure de recrutement, désormais entièrement dématérialisée.

Par ailleurs, la possibilité d'activité hybride est davantage proposée par les entreprises, mais elle est surtout exigée par les candidats. Ces derniers se sentent en position de force pour négocier leurs conditions de travail et leurs salaires. Le rapport aux déplacements s'en trouve altéré et la flexibilité en termes de temps et d'organisation du travail transforme le rapport à l'entreprise, au travail même, ainsi que les interactions sociales dans le monde professionnel.

« Nous avons fait évoluer nos conditions de travail en lien avec les nouvelles attentes : développement du télétravail par exemple, nouveaux modes de travail hybride, démocratisation des réunions en distanciel, etc. »

Témoigne Clélia Simon, directrice de la relation humaine opération chez Schmidt Groupe

Une industrie particulièrement résiliente

L'avènement des restrictions en lien avec la crise sanitaire laissait présager une forte relance de l'économie française en 2022. En lieu, le déclenchement de la guerre en Ukraine a exacerbé une crise énergétique multifactorielle initiée dès 2021 lors de la reprise économique post-pandémique.

L'activité des entreprises françaises a été impactée de façon disparate. Si 19% des répondants affirment ne pas avoir été touchés, 25% d'entre eux ont dû, au contraire, faire face à de nouvelles difficultés. En ligne de mire : l'apparition de tensions sur les chaînes d'approvisionnement de certains composants et matériaux et la hausse des prix de l'énergie. Dans une moindre mesure, les risques de cyberattaques ont préoccupé moins d'un tiers des sociétés interviewées.

Pour autant, l'économie et les entreprises françaises résistent dans ce contexte incertain. 90% des répondants anticipent une augmentation de leur activité en 2023 comparée à 2022, engendrant ainsi un besoin de renforcer leurs équipes. En conséquence, 92% des sociétés interrogées prévoient de recruter davantage de jeunes diplômés que l'année passée. Seulement 5% d'entre elles estiment qu'elles recruteront moins de personnes en 2023 à cause des incertitudes qui pèsent sur leur organisation.

Cette tendance s'inscrit dans celle constatée dans une étude Ifop pour le Medef publiée le 24 janvier 2023 et qui montre que 80% des chefs d'entreprise sont optimistes sur la situation économique de leur société avec des activités qui résistent aux turbulences conjoncturelles.

Des tensions sur les recrutements qui relancent la question de l'attractivité

Ce besoin de main d'œuvre inédit et à la hausse fait cependant écho à de fortes difficultés de recrutement qui demeurent une problématique majeure des entreprises. Certains profils sont insuffisamment disponibles pour les ¾ des personnes interrogées. En cause, le manque de compétences techniques est mis en avant par 42% des répondants, mais ces difficultés sont aussi dues à un manque de connaissance des métiers proposés par l'entreprise à 33%.

Certains secteurs industriels identifient ainsi un sérieux problème d'attractivité.

« Nous observons une méconnaissance des métiers et toujours une image de l'industrie plus négative que positive. Pour y remédier, nous travaillons à un plan de communication autour des métiers manuels et opérationnels. »

Décrit César Allievi, chargé de projet marketing chez JPB Système

Des besoins en compétences traduisant les grandes transitions en cours

Le rapport « Les Métiers en 2030 » publié par France Stratégie et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), prévoit la création d'un million de nouveaux postes dans le numérique d'ici la fin de la décennie. À cet effet, de belles perspectives ressortent en ingénierie en lien avec la transformation digitale des entreprises et l'industrie du futur.

Cette tendance est également présente dans les résultats de ce baromètre puisque l'ingénierie demeure la famille de métiers la plus recherchée par les participants (74% d'entre eux) et est en forte hausse comparée aux années précédentes. Les études en développement logiciel et réseaux sont à la baisse, mais offrent toujours de belles opportunités. Le management sera également priorisé par les entreprises dans la mesure où il leur faut préparer leurs collaborateurs à mieux intégrer les changements.

Depuis 2021, les perspectives de recrutement en maintenance sont à la hausse (elles sont passées de 25% en 2022 à 33% en 2023) pour faire face à un nombre croissant d'équipements à entretenir dans des chaînes de production digitalisées de plus en plus complexes. Au contraire, la conception et la R&D, sont moins en recherche de candidats qu'en 2022, les services concernés s'étant déjà renforcés en lien avec la crise Covid. Les

besoins de main d'œuvre des secteurs des TIC et des sociétés de conseil sont, quant à eux, en recrudescence, alors que la plupart des autres secteurs alignent des besoins de recrutement proches de l'année précédente.

Ces tendances se traduisent par un attrait pour des candidats spécialisés en ingénierie et intégration des systèmes ou qui maîtrisent les systèmes d'information (+10% par rapport à 2022), mais surtout la science des données, une compétence clé de la transition numérique particulièrement recherchée au sein des ateliers (+25% en un an). Plus généralement, l'enquête montre un large choix d'opportunités pour les jeunes diplômés. L'intelligence artificielle, les risques cybers, les architectures système, l'économie-gestion et des spécialités pluri-techniques en lien avec le génie civil et la construction constituent un deuxième ensemble de métiers pour lequel la demande augmente.

À relever, une percée significative et nouvelle pour des besoins en nouvelles ingénieries (économie circulaire, éco-conception, Low Tech), à 9% dans l'industrie et à 19% dans le numérique.



À la conquête de nouveaux profils

Les entreprises poursuivent leur démarche de diversité et de mixité des profils recherchés. Conscientes que la parité peut jouer un rôle dans l'équilibre de leurs équipes, elles ont mis en place des démarches de sensibilisation ciblées visant à attirer davantage de femmes vers les secteurs en pénurie. Si 66% des entreprises recherchent particulièrement des femmes, pour autant, les candidates manquent.

De la même manière, les entreprises pensent à 60% que recruter des personnes en situation de handicap est une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils.

Mais ce sont avant tout les compétences du candidat et son adéquation avec les valeurs et les ambitions de l'entreprise qui sont les plus recherchées. « Nous avons une politique d'inclusion. Les détails sont à la main de notre service RH, mais nous avons à cœur de laisser leur chance aux jeunes, aux seniors, aux étrangers, en fait, à toute personne dont les compétences et l'énergie nous correspondent ! », témoigne César Allievi.

Côté formation, les entreprises continuent à plébisciter l'apprentissage et souhaiteraient à 78% pouvoir disposer de plus de candidats formés par la voie de l'alternance ; cette tendance se retrouve dans l'enquête insertion de la CGE 2022 avec un taux d'insertion à 6 mois pour les apprentis managers de 88,6% et de 91,1% pour les ingénieurs.

Le double-diplôme est perçu comme un atout pour 61% des répondants, tendance en repli par rapport aux années précédentes du fait d'un contexte pénurique. Signe de détermination, il permet de cultiver l'ouverture d'esprit des candidats qui sont mieux préparés à exercer des postes aux compétences hybrides. C'est le cas, par exemple, dans des secteurs nécessitant des profils à la fois techniques et managériaux ou en traitement de données appliquées à des domaines spécifiques. Néanmoins, la spécialisation est tout aussi bien perçue par les entreprises sur des métiers techniques et complexes. En définitive, la curiosité et l'engagement restent des qualités les plus appréciées.

Une génération en quête de sens

Toujours sensibles aux enjeux sociaux et écologiques, les nouveaux diplômés favorisent l'adoption de stratégie RSE dans les entreprises, bien que les parties prenantes des entreprises soient moins en demande sur ces questions qu'auparavant.

« Nous faisons beaucoup attention aux actions liées à la transition écologique et à la RSE. C'est un facteur pour accélérer les transformations. Plus les jeunes ont connaissance de ces enjeux, plus nous arriverons à changer et à améliorer les choses. »

Identifie Romain Chesneau
de l'Atelier informatique Nantes

La moitié des répondants identifient, quant à eux, ces notions comme partie intégrante de leur ADN et ont mis en place un axe stratégique prioritaire dédié à ces questions. La RSE est même considérée comme un des leviers de motivation des nouvelles générations qui ont besoin de trouver du sens dans leur quotidien professionnel.

Une quête de sens qui transforme globalement leur rapport au travail. « Nous percevons chez les jeunes générations une recherche d'autonomie, le besoin d'exprimer leur créativité et un attachement fort aux valeurs (RSE). Ils ont aussi de fortes attentes vis-à-vis de leur manager direct. Ils expriment le besoin d'avoir un équilibre satisfaisant entre leur vie professionnelle et personnelle », observe Clélia Simon.

Toutefois, en pratique, les recruteurs identifient un contraste important : les candidats sont hautement qualifiés, mais il leur manque une certaine façon d'être adaptée au monde de l'entreprise. « Les jeunes générations ont besoin de savoir écouter, la ponctualité, le respect, le savoir-être en général. C'est ce qui manque chez les jeunes, car au niveau de la formation, ils s'en sortent très bien », témoigne Romain Chesneau.

Le travail est également davantage perçu comme une source de revenus qu'un moyen de s'épanouir. « L'un des éléments essentiels qui manque souvent est le facteur d'implication. Un travail ce n'est pas qu'un simple « boulot ». C'est aussi parfois un moyen de s'épanouir et de progresser. L'accent doit être encore plus mis sur cet aspect essentiel de la vie professionnelle », remarque César Allievi.

Enquête réalisée par l'Observatoire des métiers de la direction de l'Institut Mines-Télécom auprès de 124 entreprises dont des entreprises partenaires des écoles de l'Institut Mines-Télécom (IMT Atlantique, IMT Mines Albi, IMT Mines Alès, IMT Nord Europe, Institut Mines-Télécom Business School, École des Mines Saint-Étienne, Télécom Paris, Télécom SudParis, EURECOM, InSIC) ou de son réseau d'écoles partenaires (SIGMA Clermont, Télécom Nancy, Télécom Physique Strasbourg, Mines Nancy).



Institut Mines-Télécom



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

