

Les Dessinateurs – Projeteurs du secteur de l'Ingénierie

Présentation de l'étude

Réalisée par Evelyne HUET et Erik ZOLOTOUKHINE de chez Ireq pour le compte de l'OPIIEC

janvier 2006

SOMMAIRE

I - Préambule	3
II - Description des entreprises employant les DP	10
III - Profil des dessinateurs - projeteurs	17
IV - Définition de la fonction des DP au sein de l'entreprise	22
V - Parcours des dessinateurs - projeteurs	29
VI - Perceptions du métier par les DP	39
VII - Perceptions des DP vis-à-vis de leur formation	50
VIII - Attentes des DP	56
IX - Segmentation selon la satisfaction	68
X - Synthèse des résultats de l'étude qualitative	72
Principales conclusions de l'ensemble de l'étude	88

I - Préambule



I.1 - Objectifs et méthodologie de l'étude

OBJECTIFS

- 👉 Obtenir un **état des lieux quantifié** des profils et effectifs associés des professionnels **du métier de dessinateur - projeteur**
- 👉 Mettre en perspective ces éléments quantifiés avec des **données qualitatives sur le métier et ses évolutions**

METHODOLOGIE

- 👉 **Enquête quantitative** effectuée successivement auprès des **2 populations** suivantes :
 - . **600 responsables de dessinateurs - projeteurs** dans les **entreprises du secteur 742 C**
 - . **900 dessinateurs - projeteurs** employés dans les entreprises contactées
- 👉 **Entretiens qualitatifs** en face à face **auprès de 4 catégories d'acteurs en relation avec le métier** :
 - . **24 dessinateurs - projeteurs** (de 23 à 55 ans)
 - . **14 "employeurs" de DP** (d'entreprises de 16 à 680 salariés)
 - . **12 responsables d'organismes de formation** (IUT, CFA, CESFA, organismes de formation continue aux logiciels (dont un développeur de logiciels))
 - . **10 élèves - étudiants** en cours de formation (IUT et CFA-CESFA)

(**diversifiés** en termes de **profils et** répartis **sur le territoire national** (Paris, Lyon, Marseille, Lille, Nantes, Rennes, Toulouse, Strasbourg))



I.2 - Enquête auprès des 600 responsables d'entreprises

ECHANTILLON INTERROGE

 **600 responsables** interrogés par téléphone entre les 25 octobre et 7 novembre 2005, à partir de **fichiers d'entreprises** fournies par les commanditaires de l'étude :

- . **88** entreprises **adhérentes de SYNTEC**
- . **59** entreprises **adhérentes de la CICF**
- . et **453 autres entreprises** du secteurs 742C issues du fichier de l'**INSEE**

 **Echantillon stratifié** en terme d'effectif global, **pour sur-représenter les plus grandes entreprises** :

- . **3 à 9 salariés** : **68** entreprises interrogées
- . **10 à 19 salariés** : **169** entreprises
- . **20 à 49 salariés** : **162** entreprises
- . **50 à 99 salariés** : **101** entreprises
- . **100 salariés et plus** : **100** entreprises

I.2 - Enquête auprès des 600 responsables d'entreprises (suite)

 **Echantillon redressé**, conformément à la **structure de l'ensemble des entreprises 742C de 3 salariés et plus**, pour que les résultats de la colonne "Ensemble" aient un sens...

... en terme d'**effectif global de l'entreprise** (en 5 tranches) :

- . **66,7%** d'entreprises de **3 à 9 salariés**,
- . **17,0%** de **10 à 19 salariés**,
- . **10,4%** de **20 à 49 salariés**,
- . **3,2%** de **50 à 99 salariés**,
- . et **2,7%** de **100 salariés et plus** ; (*source : INSEE*)

... en terme de **lieu d'implantation** :

- . **33,3%** en **Ile de France**,
- . **66,7%** en **province**. (*source : INSEE*)

I.2 - Enquête auprès des 600 responsables d'entreprises (fin)

CONTENU DES RESULTATS

 **Description parallèle** (cf Chapitre II)...

- . des **entreprises du secteur 742C**...
(base : 600 entreprises contactées)
- . de la **répartition des DP** dans ces entreprises...
(base : 1705 DP "décrits" par les responsables interrogés dans les 600 entreprises),

... en termes :

- . d'**implantation géographique** des entreprises
- . de **taille des entreprises** (nombre global de salariés et nombre de DP)
- . de **secteur d'activité** (en 5 catégories : bâtiment...)
- . et de **type de structure** des entreprises (ingénierie généraliste, ...);

 La **répartition des DP** a été ensuite **utilisée pour le redressement** de la 2ème enquête auprès des 900 DP

I.3 - Enquête auprès des 900 dessinateurs - projeteurs

ECHANTILLON INTERROGE

 **900 DP** interrogés par téléphone entre les 23 novembre et 8 décembre 2005, **dans les 600 entreprises** contactées lors de l'enquête précédente (*1 à 5 DP par entreprise, selon sa taille*)

 **Echantillon de DP redressé**, afin **qu'il soit représentatif de la répartition des DP** dans les différentes catégories d'entreprises, en termes...

- . d'**implantation géographique** des entreprises
- . de **taille** des entreprises
- . de **secteur d'activité**
- . et de **type de structure** des entreprises;

Répartition identifiée avec les résultats de la 1ère enquête auprès des **600 entreprises**.

I.3 - Enquête auprès des 900 dessinateurs - projeteurs (suite)

CONTENU DES RESULTATS

 **Réponses des 900 DP** à l'ensemble des questions (cf Chapitre III à IX), concernant...

- . leur **profil**, leur **parcours** et la **définition** de leur **poste actuel**
- . leur **perception** de la **formation** (*initiale et continue*)
- . leur **perception** du **métier** et leurs **attentes** pour l'avenir

 **Résultats** systématiquement **analysés selon les critères suivants** :

- . **Sexe, âge et niveau d'études** des DP
- . lieu d'implantation, taille, secteur et type de structure de **leur entreprise**
- . **catégorie** d'appartenance (*DP ; D ; P*), **degré de polyvalence** et **fonctions** des DP dans l'entreprise (*exécution-conception, suivi , management*)
- . et **degré de satisfaction** vis-à-vis de leur métier

Sont **mentionnés tous** les **éléments** significativement **différents** de la moyenne
(*au seuil de 5%, c'est-à-dire avec un risque de se tromper en les déclarant significatifs, inférieur ou égal à 5%*)

II - Description des entreprises employant les DP

**résultats issus de l'enquête auprès des 600 responsables d'entreprises
qui ont "décrit" 1705 dessinateurs - projeteurs**



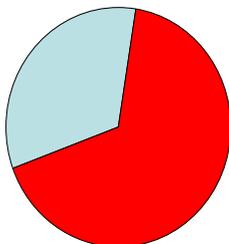
II.1 - Région d'implantation

Un tiers des entreprises (33%) sont implantées en Ile de France...

... ces entreprises employant 30% des dessinateurs - projeteurs

Base : 600 entreprises

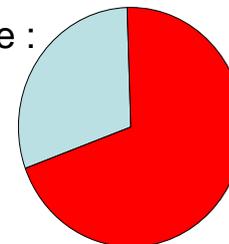
Ile de France :
33%
des entreprises



Province :
67%
des entreprises

Base : 1705 DP

Ile de France :
30%
des DP



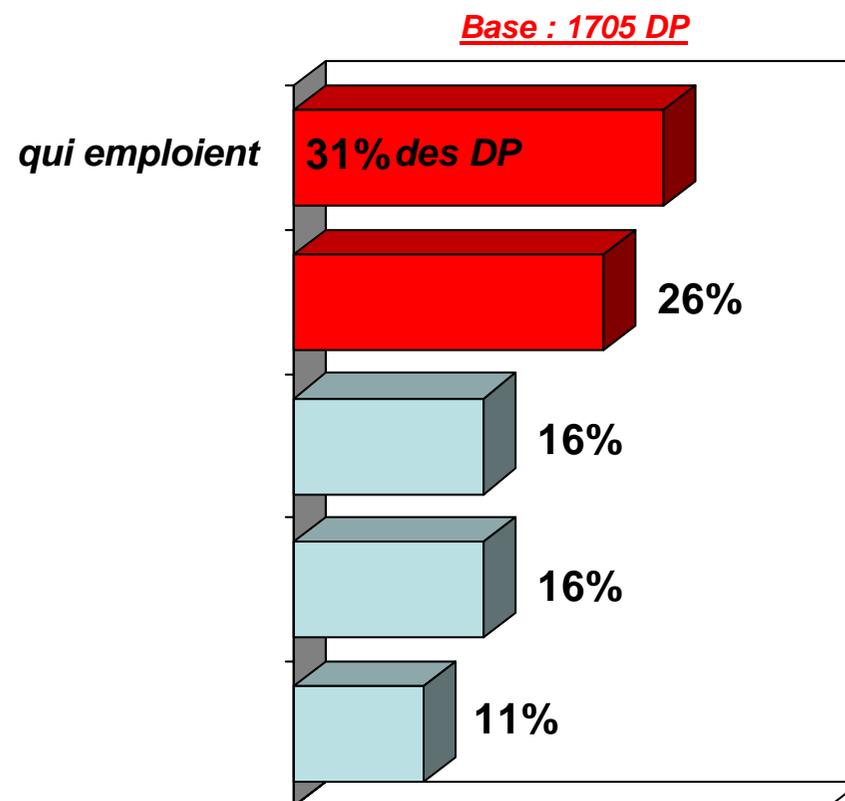
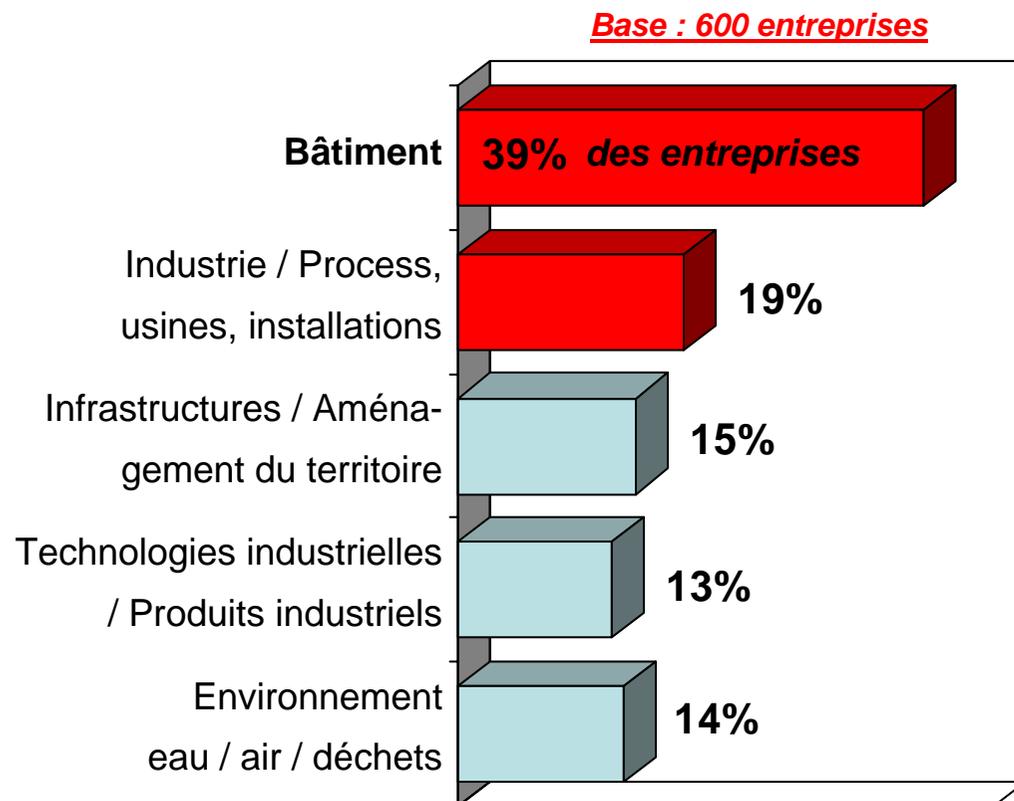
Province :
70%
des DP

II.2 - Secteur d'activité

4 entreprises sur 10 (39%) appartiennent au secteur du **bâtiment** ;
les autres secteurs sont uniformément représentés

Et **3 DP sur 10 (31%)** travaillent dans des entreprises de ce **secteur du bâtiment**

 **Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ? (citer les 5 items avant de faire répondre)**

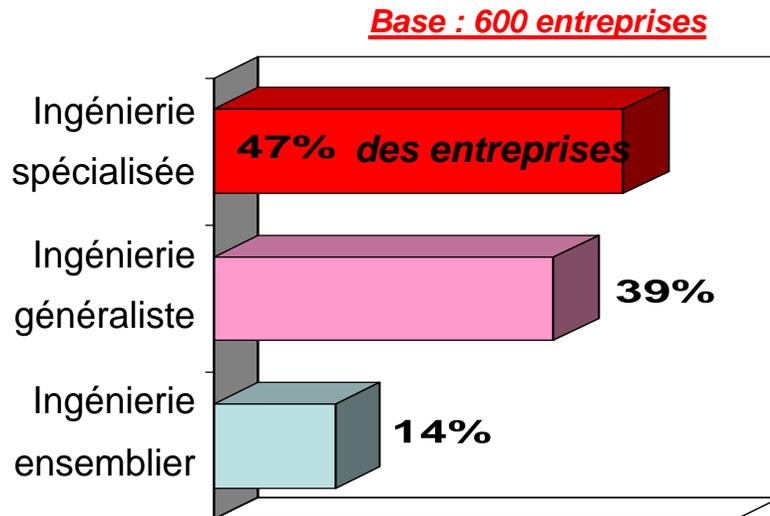


II.3 - Type de structure

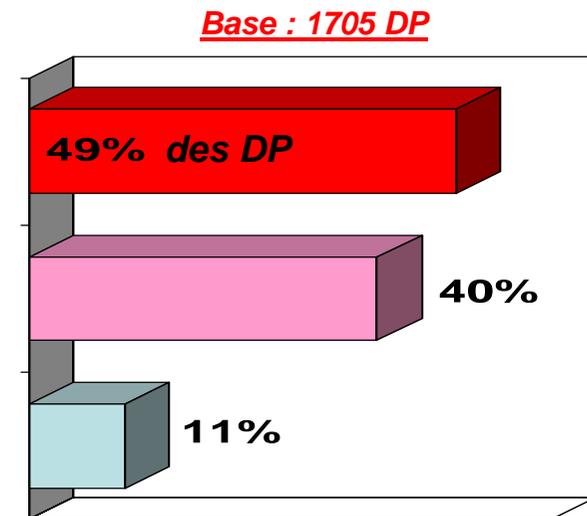
Près de la moitié (47%) des entreprises sont des structures d'Ingénierie spécialisée...

... ces structures employant la moitié des DP

 **Quel est le type de structure de votre entreprise ? (citer les 3 items avant de faire répondre)**



qui emploient



II.4 - Effectif global

Les entreprises de **3 à 9 salariés** représentent les **2/3 du secteur**...

Inversement, les **3%** d'entreprises de **100 salariés ou plus**...

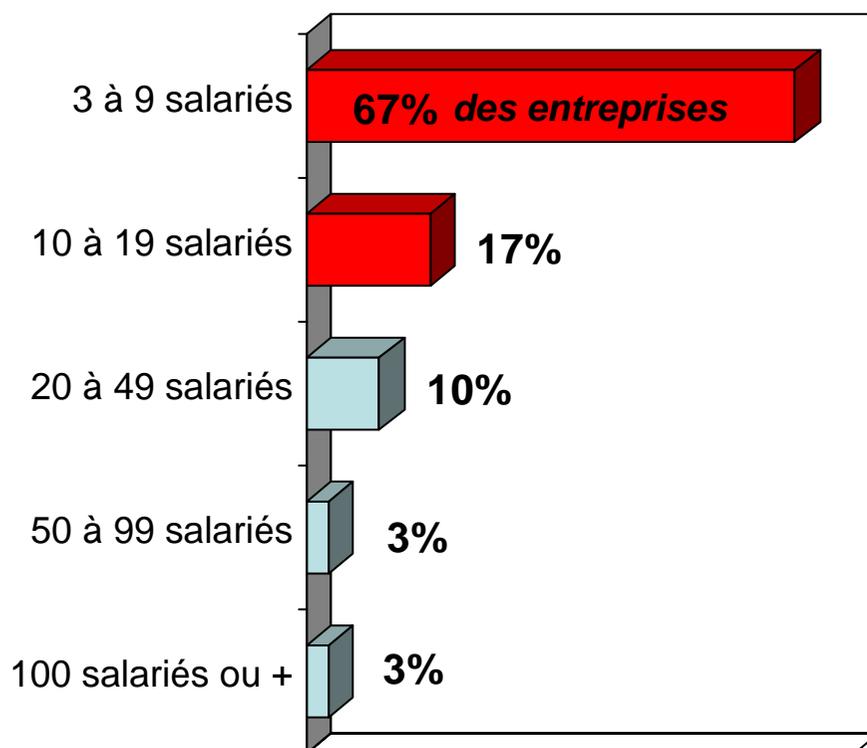
... mais n'emploient **que 1/3 des DP** ;

... regroupent **21% des DP**

 **Quel est l'effectif global de votre entreprise ?**

Entreprises de ...

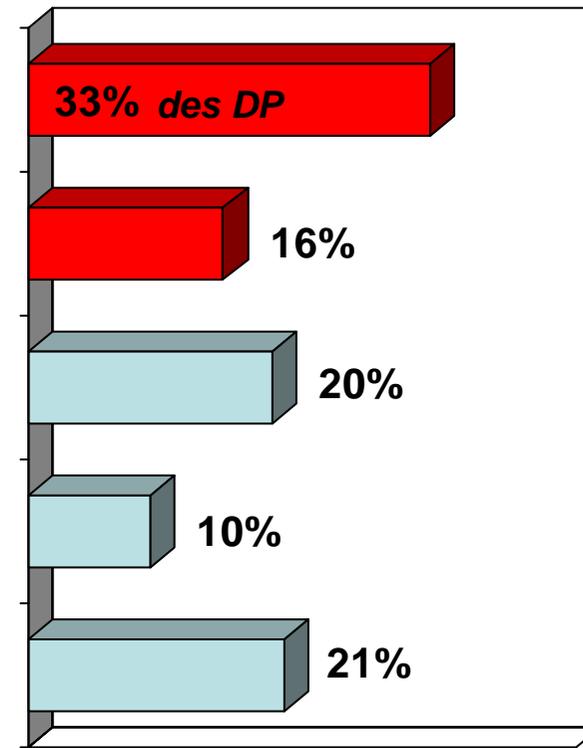
Base : 600 entreprises



Moyenne : 19,6 salariés
(écart-type : 61)

Base : 1705 DP

qui emploient

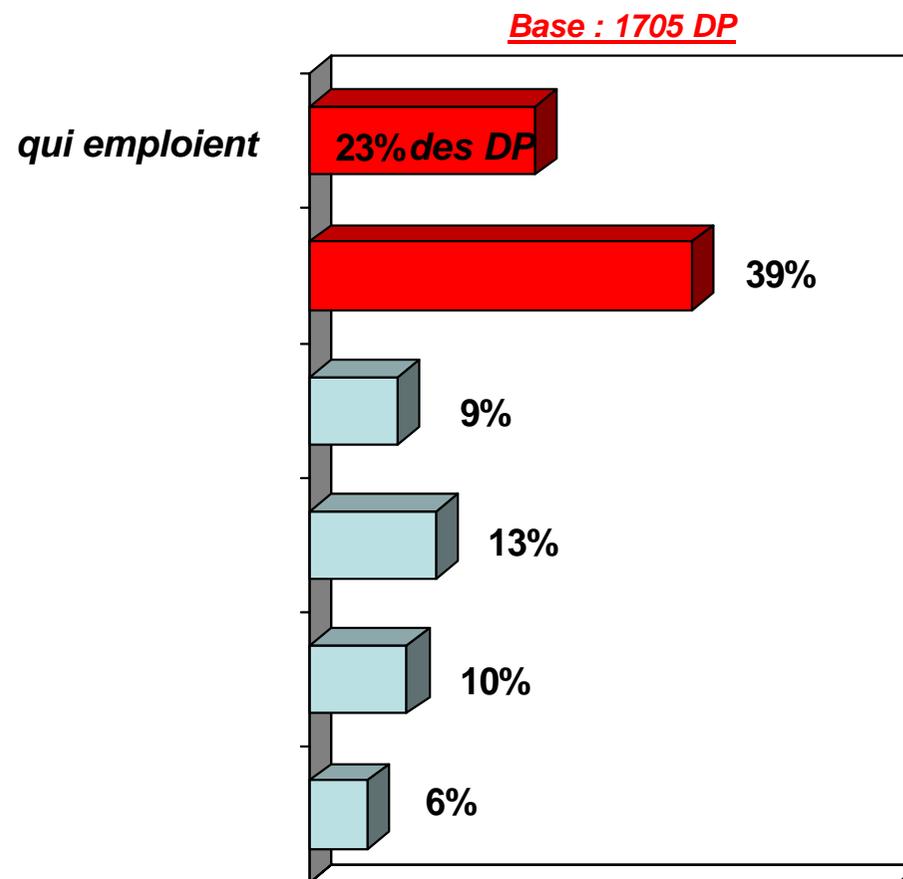
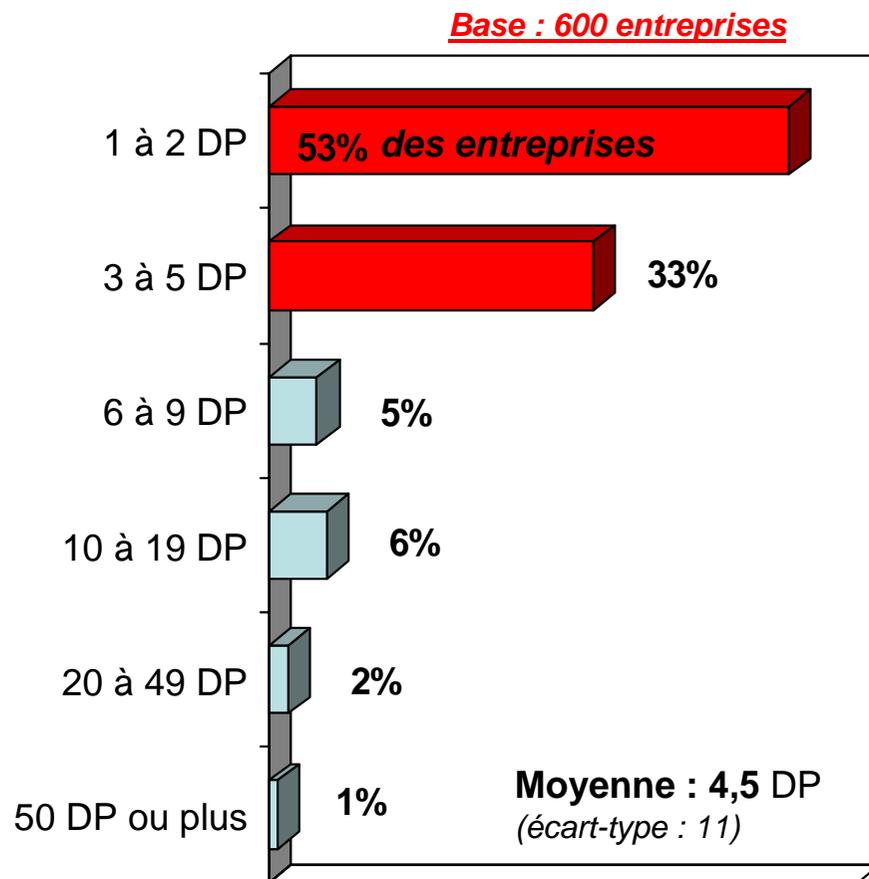


II.5 - Nombre de DP

Près de **9 entreprises sur 10 (86%)** comptent **1 à 5 DP...**

... ces entreprises **employant 62% des DP**

 **Dans votre entreprise, combien employez-vous de personnes qui peuvent être rangées dans la catégorie de métier "dessinateurs - projeteurs" (...)?**



II.6 – Extrapolation au nombre total de dessinateurs - projeteurs

Globalement, et selon les résultats de notre enquête auprès des 600 entreprises de 3 salariés et plus,
la **profession de DP** concerne **36.621 personnes**,
travaillant dans 8.138 entreprises du secteur 742C

• **Nombre réel d'entreprises** du secteur **742C** : **8138** entreprises
(source INSEE 2004)

• **Nombre moyen estimé de salariés** : **19,6** salariés
(enquête Ireq)

x 8138 →

Effectif global
estimé : **159.505 sal.**

• **Nombre moyen estimé de dessinateurs - projeteurs** : **4,5 DP**
(enquête Ireq)

x 8138 →

Nombre total
estimé : **36.621 DP**
(dans les entreprises de 3 salariés ou plus)

III - Profil des dessinateurs - projeteurs

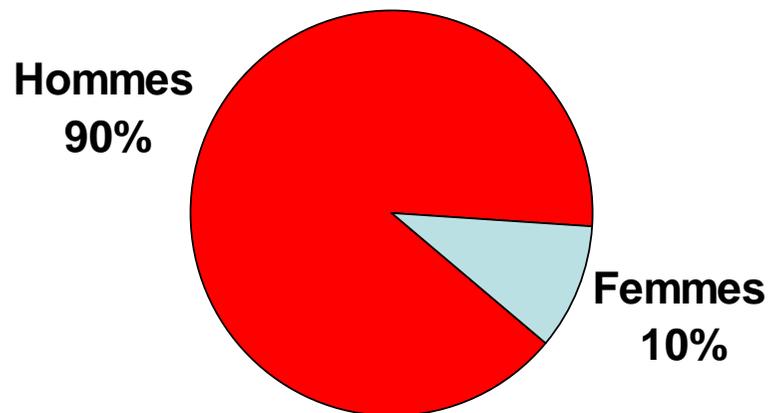
résultats issus de l'enquête auprès des 900 DP



III.1 - Sexe et âge des DP

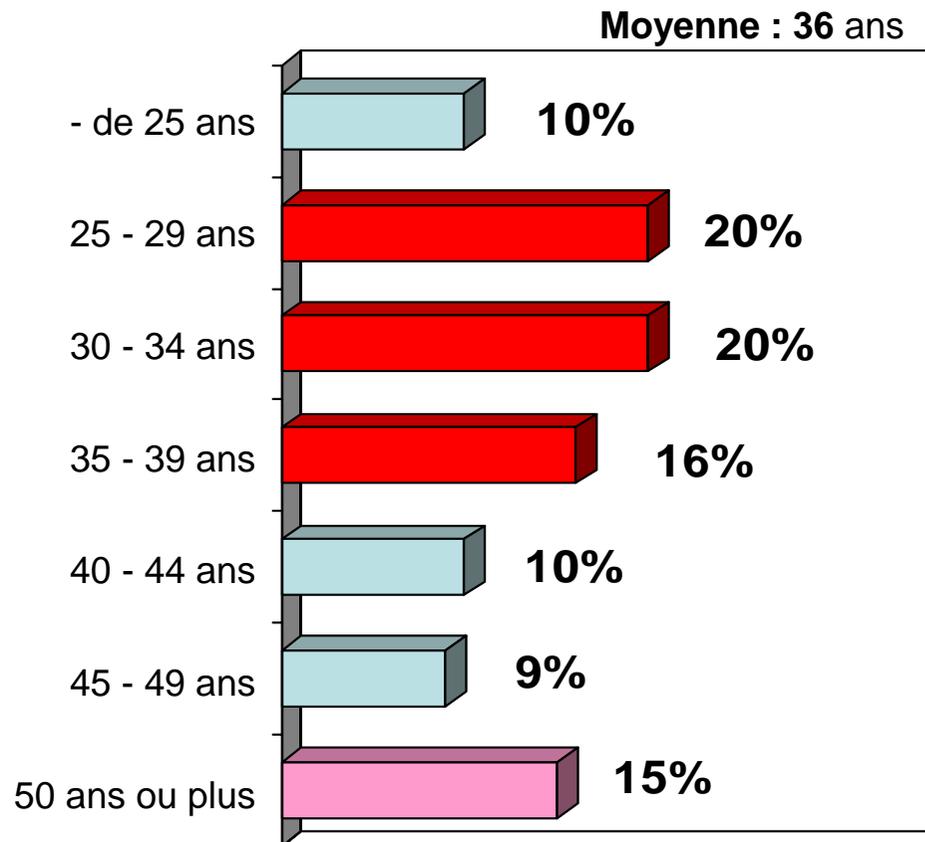
9 DP sur 10 sont des hommes...

 **Sexe :**



... et ont, *en moyenne*, **36 ans** ;
56% des DP ayant entre 25 et 39 ans

 **Age des DP :**



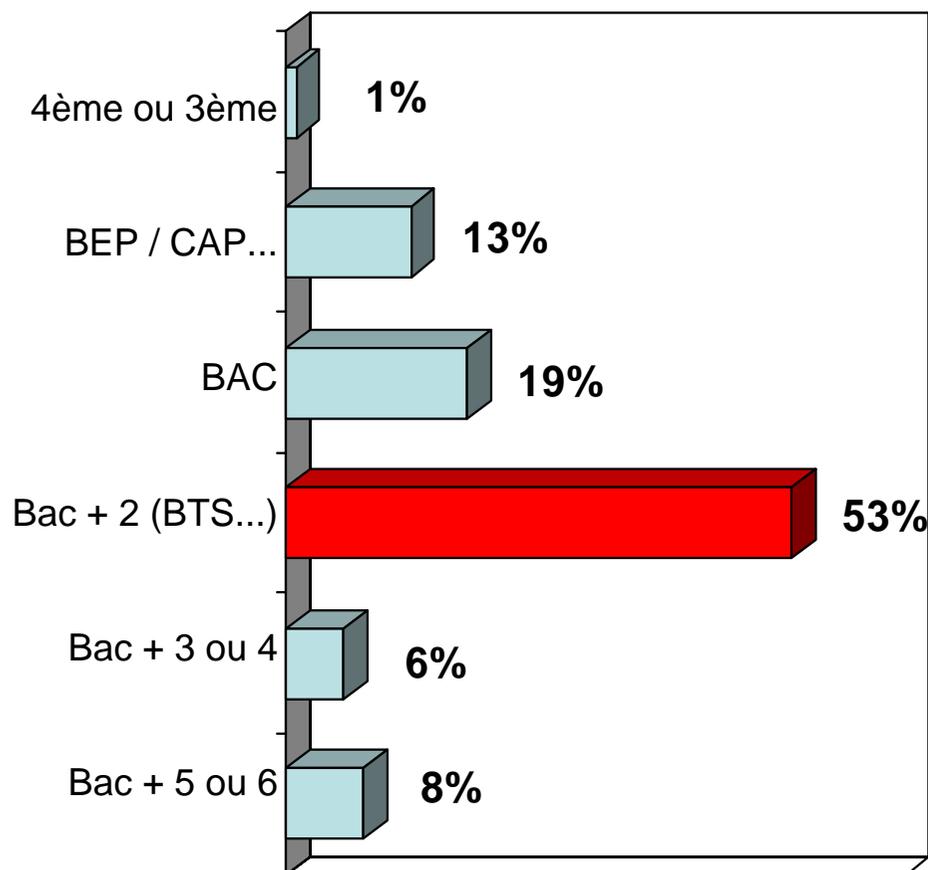
DP plus âgés dans les entreprises de **100 salariés ou +** :
40 ans ou + : 53% d'entre eux / 34% de l'ensemble des DP

Et chez les **insatisfaits** :
50 ans ou plus : 30% d'entre eux / 15% de l'ensemble

III.2 - Etudes suivies par les DP

Plus de la moitié des DP ont un niveau d'étude BAC + 2 (BTS, DUT, ...)

👉 Niveau d'études :



Les plus jeunes sont nettement plus diplômés :

80% des moins de 34 ans ont un diplôme \geq Bac + 2 contre 46% seulement des 45 ans et plus

👉 Domaine de la formation initiale :

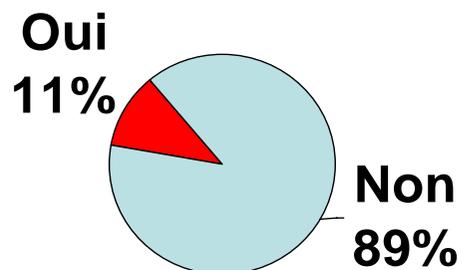
- Mécanique (fabrication, construction)..... : 17%
- Génie civil..... : 12%
- Génie climatique, énergétique, thermique : 8%
- "Industrie" (ppts industriels, cpi, dpi)..... : 7%
- Géomètre - Topographie..... : 5%
- Dessin industriel..... : 5%
- Bâtiment..... : 5%
- Ingénieur (*écoles diverses*)..... : 4%
- Electronique - Electro-technique..... : 3%
- Architecture (diplôme, DPLG)..... : 3%
- Construction - Charpente métallique..... : 2%
- *Autres domaines (BEP, BTS / DUT...)..... : 20%*
- Bac général (ou technique "sp")..... : 8%
- Aucune formation..... : 1%

III.2 - Etudes suivies par les DP (suite)

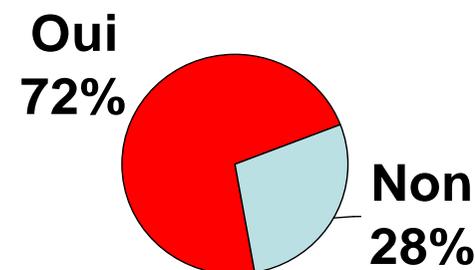
7 DP sur 10 ont suivi des **stages en entreprise**, et 1 sur 10 ont été en **contrat d'apprentissage** ; plus de la moitié ont suivi une **formation complémentaire** au cours des 5 dernières années

 **Au cours de vos études...**

... avez-vous été en contrat d'apprentissage ?

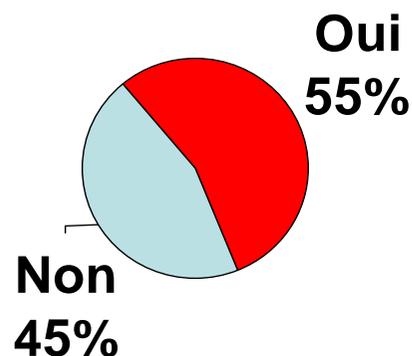


... avez-vous suivi des stages en entreprise ?



 **Après vos études, avez-vous suivi au cours des 5 dernières années une formation complémentaire, directement liée à votre métier ?**

Si oui : Combien de temps cette formation a-t-elle duré ?



d'une durée de...

... 1 mois.....	: 32%
... 2 à 3 mois.....	: 6%
... 4 à 6 mois.....	: 4%
... 12 mois (environ) :	10%
... plus de 1 an.....	: 3%

III.2 - Etudes suivies par les DP (fin)

- Plus que la moyenne, ils ont été en contrat d'apprentissage :
 - les **moins de 30 ans** : 15% d'entre eux contre 11% de l'ensemble
(- les \geq **Bac + 3** ont moins été en contrat d'apprentissage : 5% seulement / 11% de l'ensemble)
- Plus que la moyenne, ils ont suivi des stages en entreprises :
 - les **femmes** : 85% d'entre elles contre 72% de l'ensemble
 - les **moins de 34 ans** : 88%
 - les \geq **Bac + 2** : 89%
 - ceux qui n'occupent que des fonctions d'**exécution - conception** : 86%
(- les \geq **Bac + 3** ont moins été en contrat d'apprentissage : 5% seulement / 11% de l'ensemble)
- Plus que la moyenne, ils ont suivi une formation complémentaire au cours des 5 dernières années :
 - les **35 – 44 ans** : 64% d'entre eux contre 55% de l'ensemble
 - les DP des entreprises du secteur "**Infrastructures / Aménagement du territoire**" : 64%
(- les **insatisfaits (3% des DP)** ne sont que 31% à avoir suivi une formation complémentaire)

IV - Définition de la fonction des DP **au sein de l'entreprise**

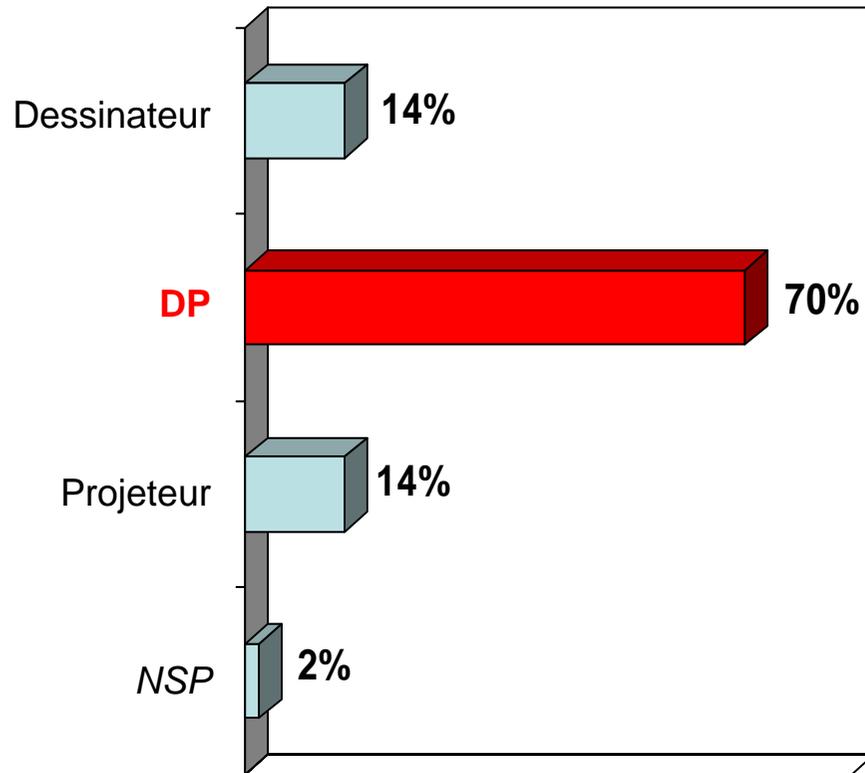
résultats issus de l'enquête auprès des 900 DP



IV.1 - Catégorie et polyvalence dans le poste

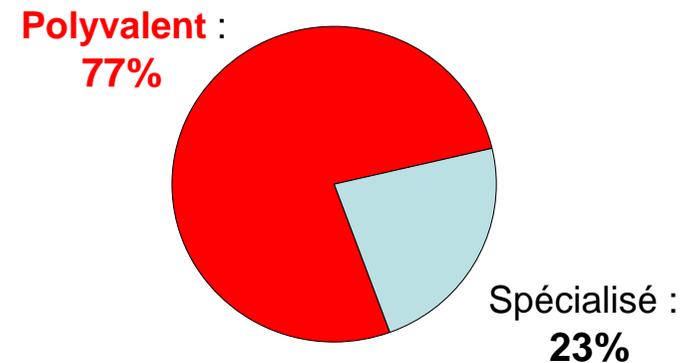
7 DP sur 10 (70%) se "rangent" dans la catégorie **Dessinateurs – Projeteurs**

 *Vous-même, dans quelle catégorie vous rangez-vous ?*



... et près de **8 sur 10 (77%)** disent être **polyvalents**

 *Etes-vous, dans votre poste actuel... polyvalent ? ou spécialisé dans un domaine particulier ?*



IV.1 - Catégorie et polyvalence dans le poste (suite)

- Se déclarent *davantage* Dessinateurs :
 - les **femmes** : 29% d'entre elles contre 12% des **hommes**
 - les **moins de 30 ans** : 21% d'entre eux contre 12% des **45 ans ou plus**
 - les DP du secteur "**Environnement**" : 27% d'entre eux contre 14% de l'ensemble
- Se déclarent *davantage* Dessinateurs - Projeteurs :
 - les DP des structures d'**Ingénierie généraliste** : 82% d'entre eux contre 70% de l'ensemble
- Se déclarent *davantage* Projeteurs :
 - les **45 ans ou plus** : 20% d'entre elles contre 11% des **moins de 30 ans**
 - les DP du secteur "**Technologies industrielles**" : 24% d'entre eux contre 14% de l'ensemble
 - les DP des structures d'**Ingénierie ensemblier** : 21% d'entre eux contre 14% de l'ensemble
 - les DP des entreprises de **100 salariés ou plus** : 20% d'entre eux contre 9% des **3 à 9 salariés**
- Se disent *davantage* polyvalents :
 - les DP des secteurs "**Technologies industrielles**" (91% d'entre eux contre 77% de l'ensemble) et "**Infrastructures / Aménagement du territoire**" (86% d'entre eux contre 77% de l'ensemble)
- Se disent *davantage* spécialisés :
 - les DP du **Bâtiment** : 35% d'entre eux contre 23% de l'ensemble

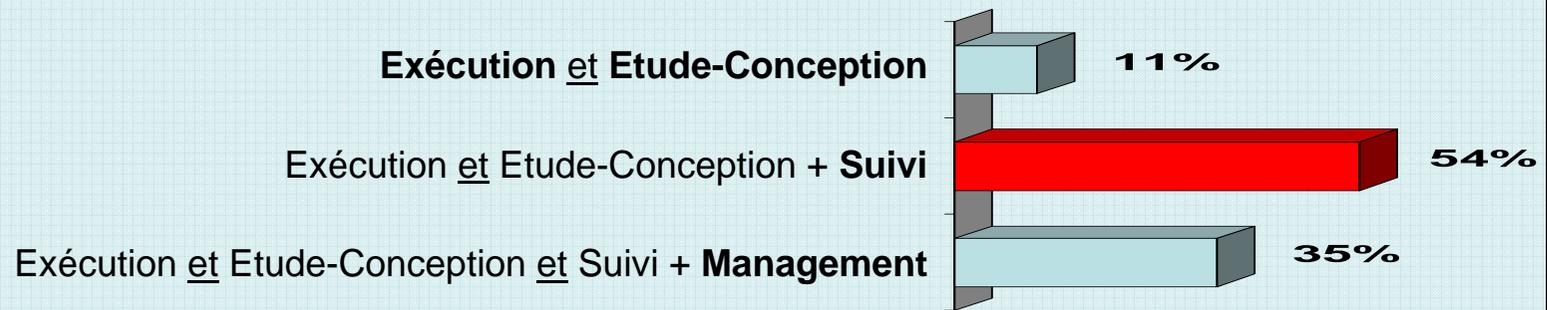
IV.2 - Fonction(s) exercée(s)

Plus de la moitié des DP (54%) exercent à la fois des fonctions d'**exécution**, de **conception** et de **suivi** ; **1/3** (35%) exercent ces fonctions ainsi que le **management** ; seuls **11%** des DP ne font que de l'**exécution - conception**

 **Parmi les fonctions suivantes, quelle est ou quelles sont celles que vous exercez habituellement ?**
(plusieurs réponses possibles)

- utiliser des **outils CAO ou DAO** (E/C) : 98%
- participer au **développement**, à l'**étude** et/ou à la **conception de parties d'un projet** (C) ... : 89%
- **dessiner et exécuter** selon des esquisses qui vous sont fournies (E) : 81%
- participer aux **réunions techniques** avec les **clients** ou **intervenants externes** (C/S) : 75%
- participer à la **conception**, au **dimensionnement** et au **calcul** (C)..... : 69%
- **contrôler** et **valider** des **plans réalisés par d'autres** (S)..... : 65%
- établir des **dossiers de définition** ou **spécifications techniques** (C)..... : 54%
- établir des **justifications** ou **notes de calcul** (C)..... : 49%
- **coordonner** la "**réalisation**" (chantier ou fabrication) (S) : 45%
- **chiffrer le coût** des équipements (C)..... : 37%
- rédiger les **documents d'exploitation** (S)..... : 36%
- **encadrer** une équipe (M)..... : 35%

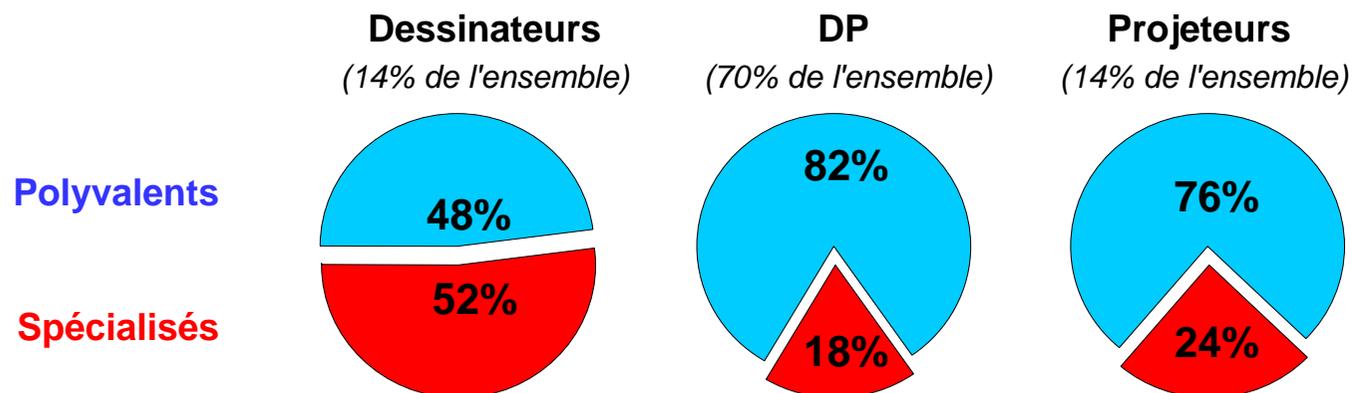
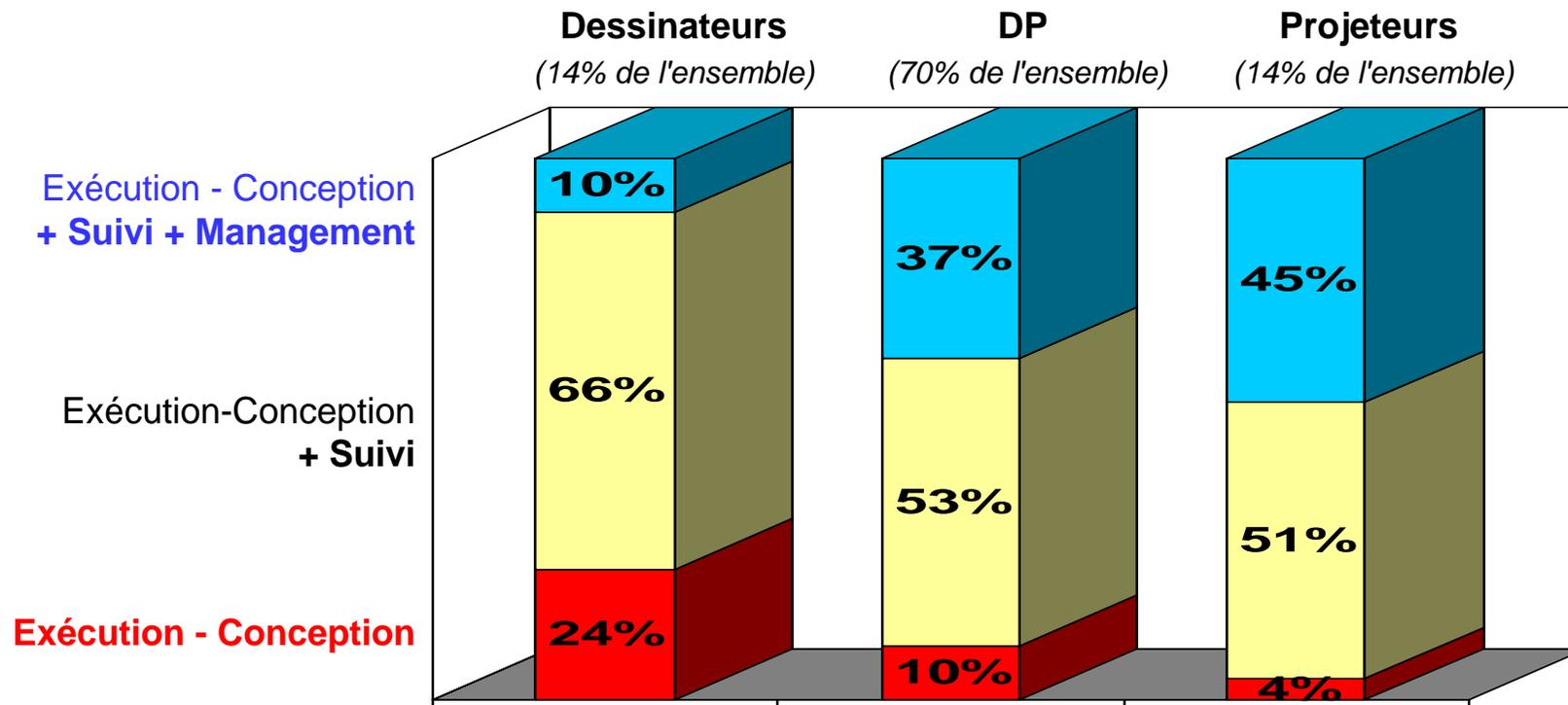
 **Regroupement des fonctions en 3 principaux domaines :**



IV.2 - Fonction(s) exercée(s) (suite)

- Font *davantage* du management que les autres:
 - les **35 ans ou plus** : 49% d'entre eux contre 12% des **moins de 30 ans**
 - les DP des entreprises de **100 salariés ou plus** : 43% d'entre eux contre 28% chez les **3 à 9 salariés**
 - les DP des entreprises qui comptent **50 DP ou plus** : 67% d'entre eux contre 30% chez les **1 à 2 DP**
 - les DP des secteurs "**Industries / Process...**" (50% d'entre eux contre 35% de l'ensemble) et "**Technologies industrielles**" (44% contre 35%)
 - les DP "**tout à fait satisfaits**" : 42% d'entre eux contre 25% des **insatisfaits**
 - les **Projeteurs** : 45% d'entre eux contre 10% des **Dessinateurs**
- A contrario, n'ont pas de fonctions de management, *davantage* :
 - les **femmes** : 88% d'entre elles contre 62% des **hommes**
 - les DP du secteur "**Infrastructures / Aménagement du territoire**" : 85% d'entre eux contre 65% de l'ensemble
 - et les **moins de 30 ans** (*cf ci-dessus*) : 88% d'entre eux contre 65% de l'ensemble

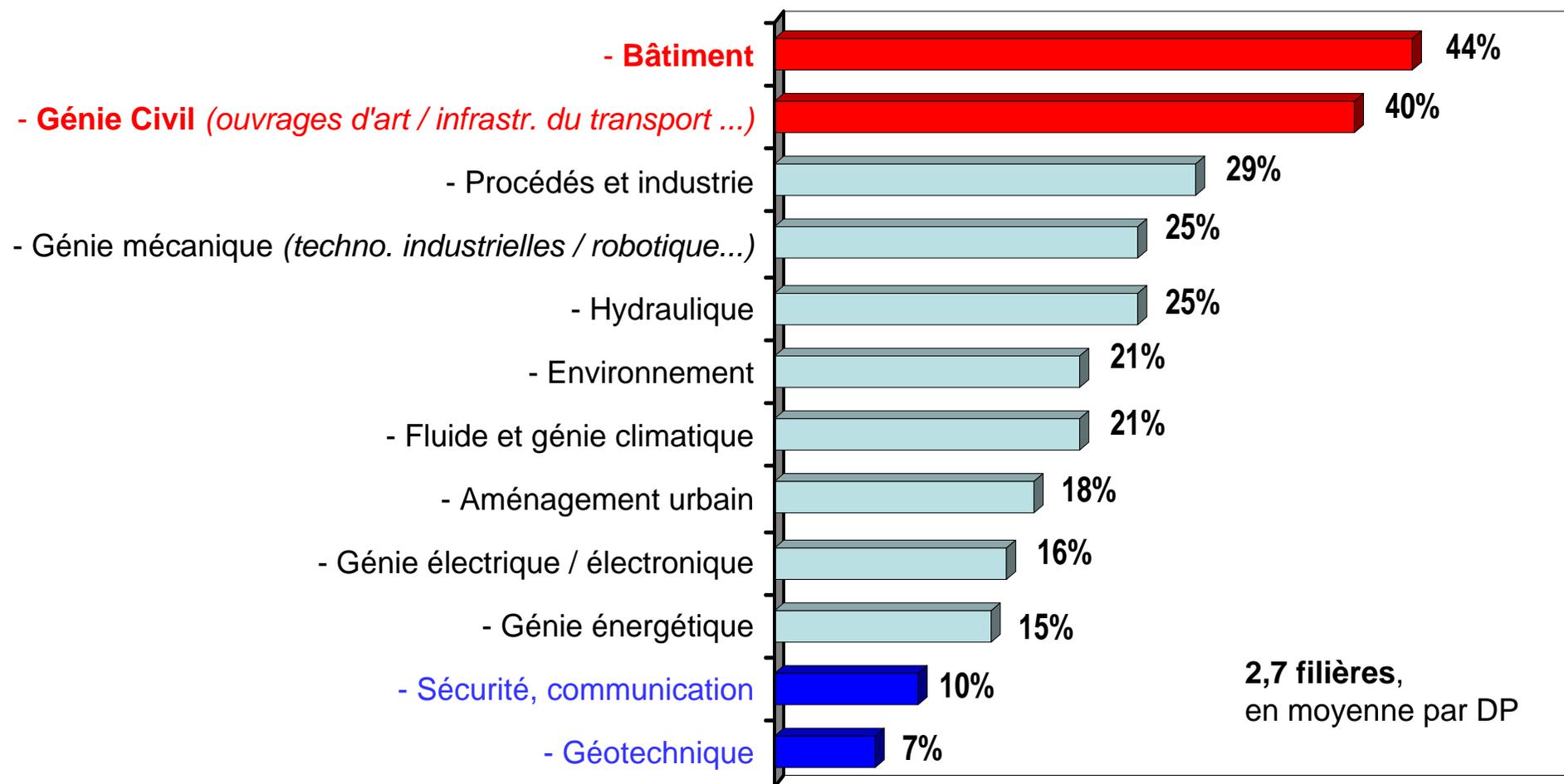
IV.3 – Fonctions et "polyvalence / spécialisation" selon la catégorie



IV.4 - Filières de spécialisation

Près de 3 filières de spécialisation par DP

 Quelles sont, parmi les suivantes, vos filières de spécialisation ? (plusieurs réponses possibles)



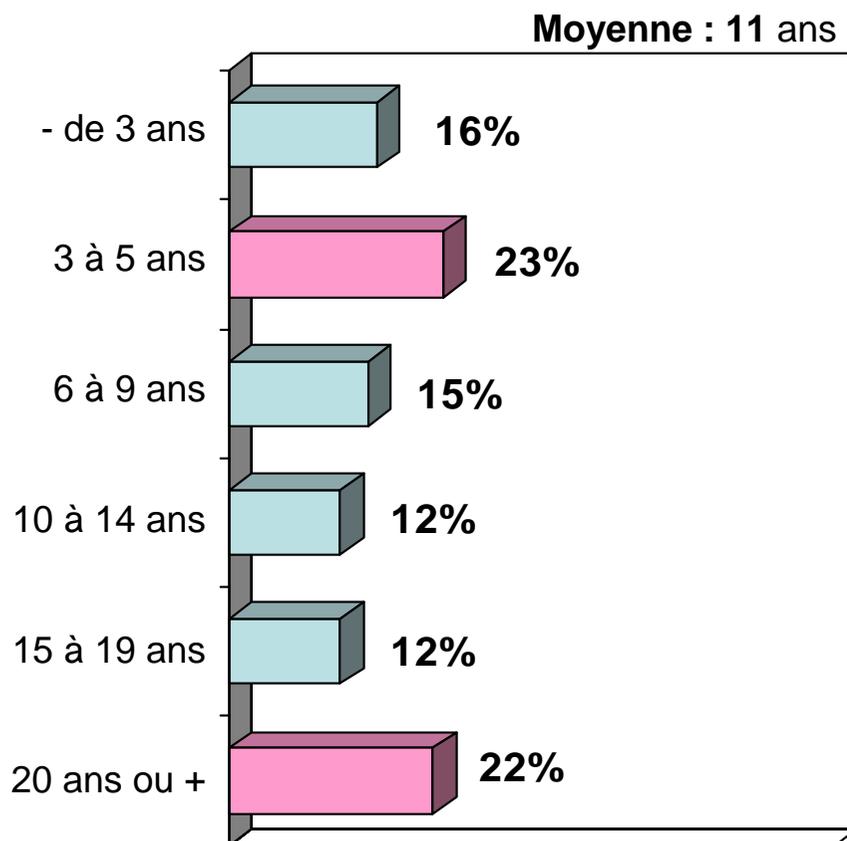
V - Parcours des dessinateurs - projeteurs

résultats issus de l'enquête auprès des 900 DP

V.1 - Expérience dans la fonction de DP

Les DP sont dans la profession depuis **11 ans en moyenne**

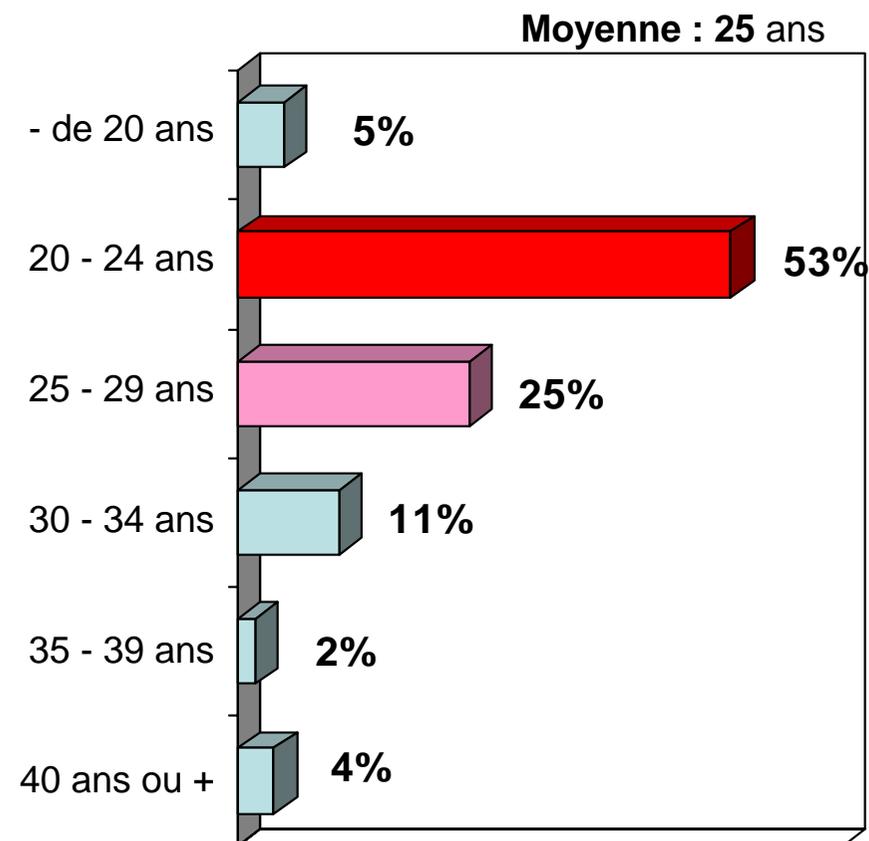
 **Quelle est votre ancienneté dans la profession de dessinateur-projeteur ?**



Une **ancienneté** dans la profession **plus grande...**
chez les **insatisfaits** : 14 ans / 11 ans en moyenne

6 sur 10 d'entre eux sont **devenus DP avant 25 ans**

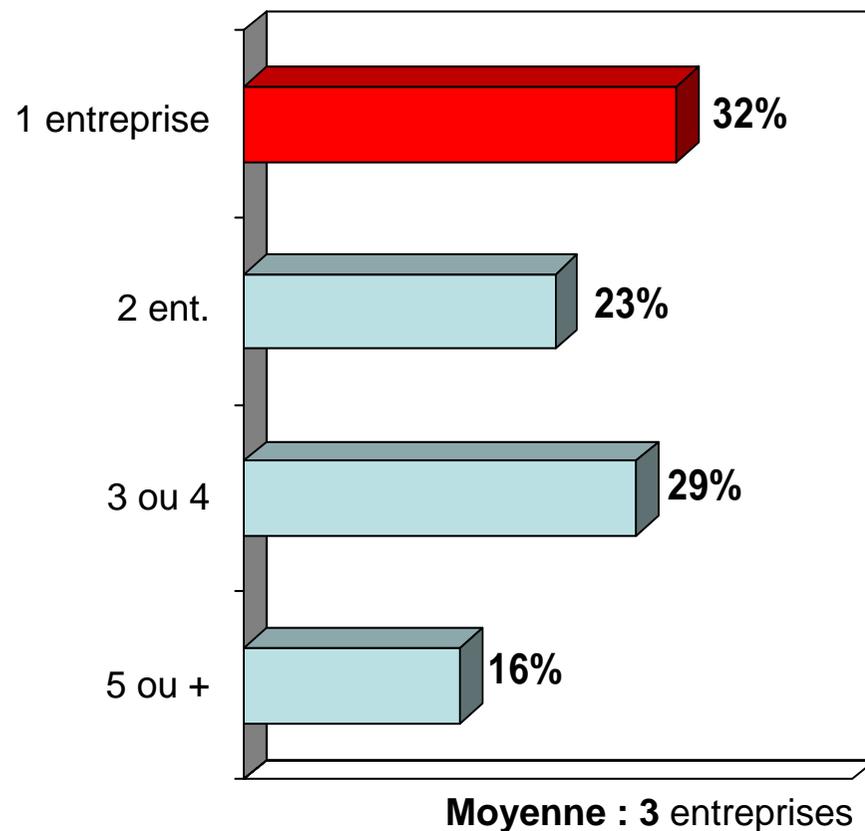
 **Age d'entrée dans la carrière de DP :**
(age - ancienneté dans la profession)



V.1 - Expérience dans la fonction de DP (suite)

7 sur 10 des DP (68%) ont exercé leur métier dans plusieurs entreprises

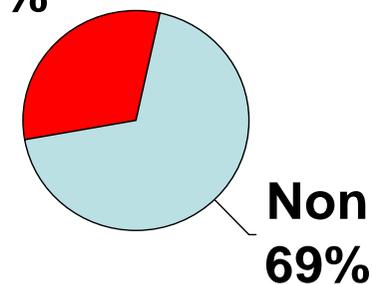
 **Dans combien d'entreprises, y compris votre entreprise actuelle, avez-vous exercé le métier de dessinateur-projeteur ?**



Par ailleurs, **3 DP sur 10 (31%) ont déjà été au chômage**,
2/3 d'entre eux ne l'ayant été qu'une fois

 **Avez-vous connu une ou plusieurs périodes de chômage ?**
Si oui : combien de temps au total ?

Oui 31%
- 1 seule période : 21%
- plusieurs périodes : 10%



d'une durée globale de...

... 1 à 3 mois..... : 7%
... 4 à 6 mois..... : 8%
... 7 à 10 mois..... : 4%
... 12 à 18 mois..... : 8%
... 2 ans ou plus..... : 4%

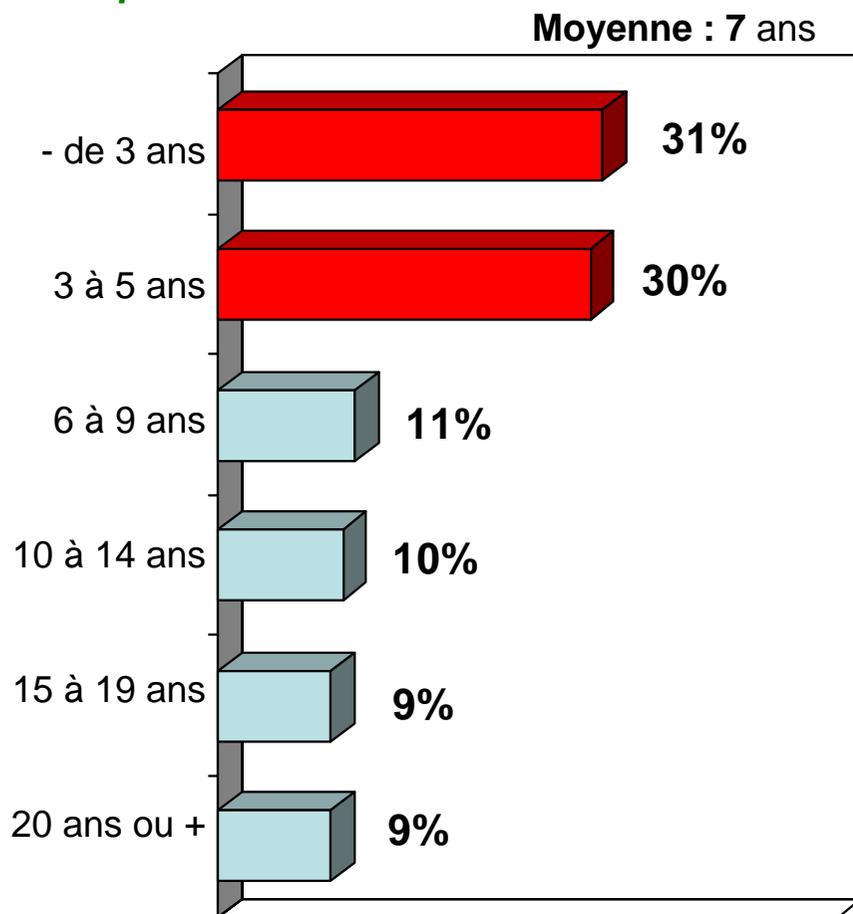
V.1 - Expérience dans la fonction de DP (fin)

- Ils ont *davantage* fréquenté 3 entreprises ou plus :
 - les DP des entreprises de **100 salariés ou plus** : 54% d'entre eux contre 45% de l'ensemble
 - les DP d'entreprises qui comptent **50 DP ou plus** : 76%
 - ceux qui occupent des fonctions d' **exécution – conception – suivi - management** : 57% (en corollaire à leur "plus grand âge")
(- et bien sûr les DP **les plus âgés** : 66% des 45 ans ou plus contre 45% de l'ensemble ;
et en corollaire les **< Bac** : 55%)
- Ont *davantage* connu le chômage :
 - les **femmes** : 45% d'entre elles contre 29% des **hommes**
 - les DP de **province** : 36% d'entre eux contre 19% des DP d'**Ile de France**

V.2 - Ancienneté dans l'entreprise actuelle

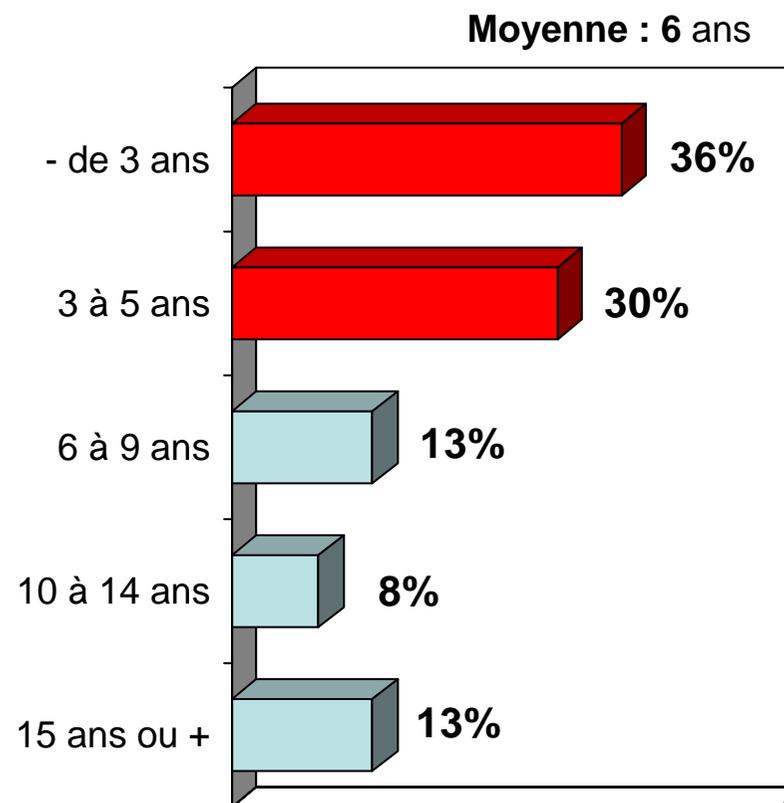
6 DP sur 10 (61%) sont dans leur entreprise depuis moins de 6 ans

 **Quelle est votre ancienneté dans votre entreprise actuelle ?**



La très **grande majorité** des DP sont entrés dans leur entreprise **sur leur poste actuel**
(cf page suivante)

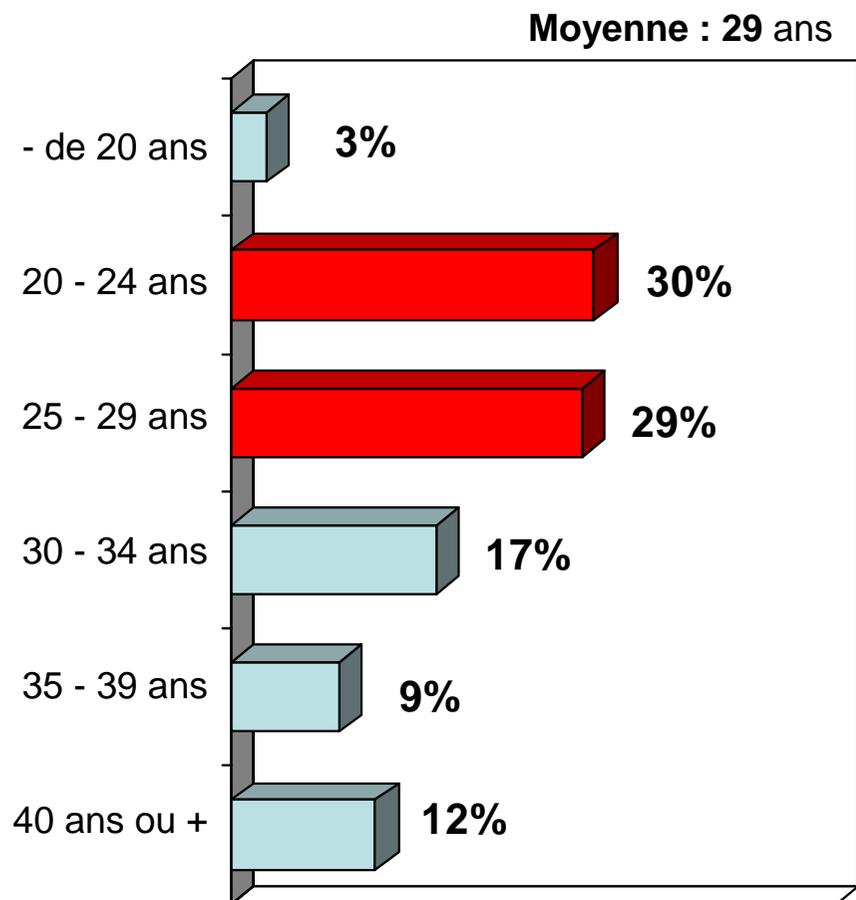
 **Quelle est votre ancienneté à votre poste actuel ?**



V.2 - Ancienneté dans l'entreprise actuelle (suite)

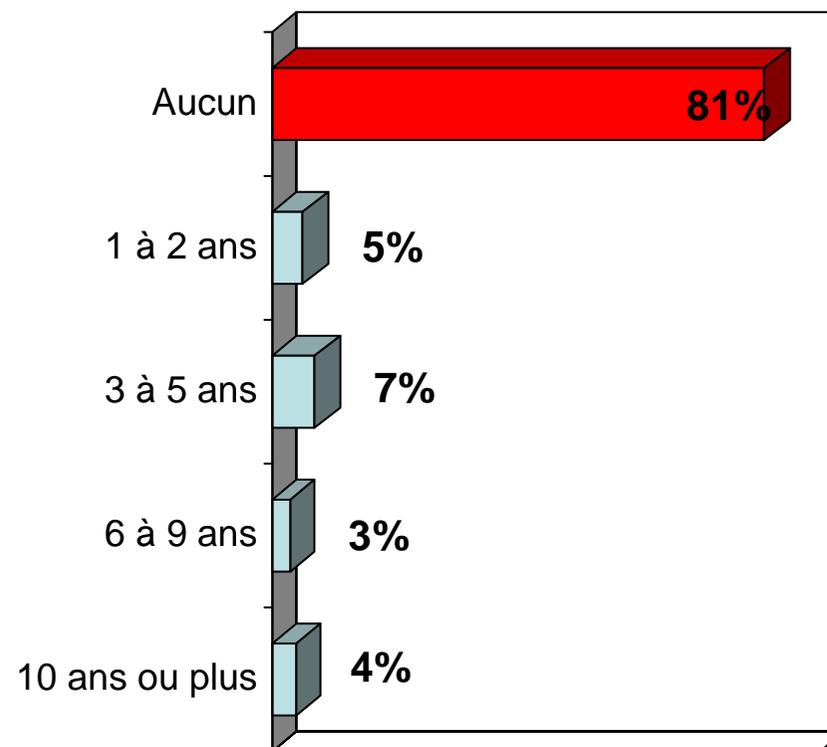
6 DP sur 10 (59%) sont entrés dans leur entreprise actuelle entre 20 et 29 ans

 **Age d'entrée dans l'entreprise actuelle :**
(age - ancienneté dans l'entreprise)



8 DP sur 10 (81%) sont directement entrés sur leur poste actuel

 **Temps passé dans l'entreprise pour accéder au poste actuel :**
(ancienneté dans l'entreprise – ancienneté dans le poste actuel)

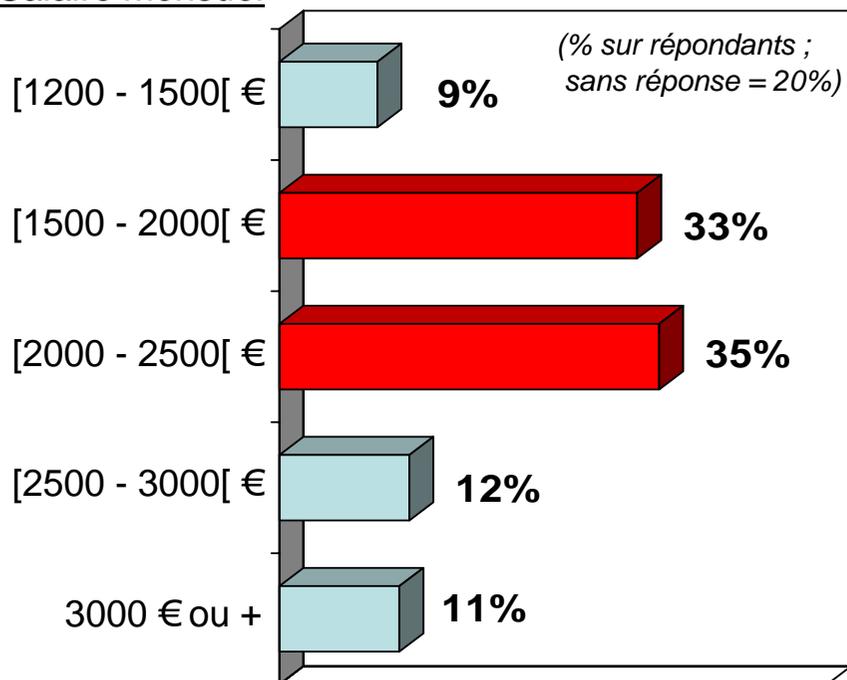


IV.3 - Salaire actuel

Une **distribution des salaires** relativement **concentrée**, avec un **salaire médian égal au salaire moyen** (les salaires des DP se répartissent donc par moitié de part et d'autre du salaire moyen)

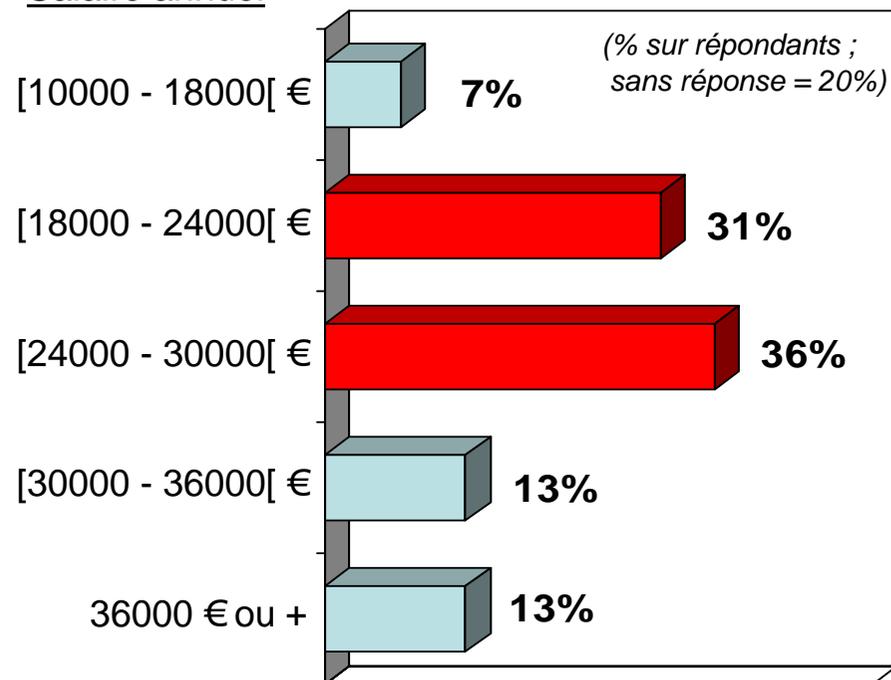
 **Quel est votre niveau de salaire actuel ? exprimé en BRUT)**

Salaire mensuel



Médiane : 2.114 € brut
Moyenne : 2.140 € brut
(écart-type : 575)

Salaire annuel



Médiane : 26.000 € brut
Moyenne : 26.880 € brut
(écart-type : 6155)

 **Nombre de mois du versement du salaire :**

- 12 mois : 52%
- 13 mois : 46%
- 14 mois : 2%

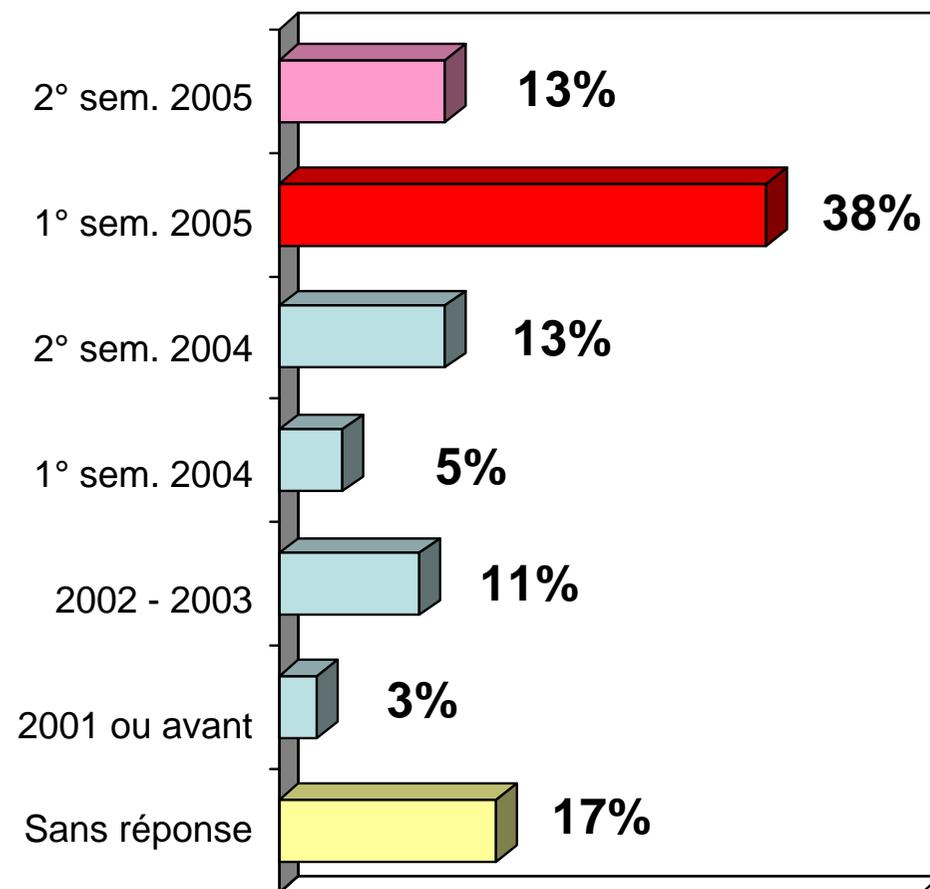
V.3 - Salaire actuel (suite)

- Ont un salaire annuel brut supérieur à la moyenne :
 - les **hommes** : 27,4 K€ brut annuel contre 22,6 K€ chez les **femmes**
 - les **45 ans ou plus** : 31,9 K€ contre 22,6 K€ chez les **moins de 30 ans**
 - les DP d'**Ile de France** : 29,7 K€ contre 25,9 K€ chez les DP de **province**
 - les DP des entreprises de **100 salariés ou plus** : 29,0 K€ contre 25,7 K€ chez les **3 à 9 salariés** (en corollaire à leur âge plus élevé)
 - ceux qui occupent des fonctions d'**exécution – conception – suivi - management** : 31,4 K€ contre 22,3 K€ chez les **exécution - conception**
 - (en corollaire), les **Projeteurs** (28,1 K€) et les DP (27,3 K€) contre 22,7 K€ pour les **Dessinateurs**
 - les **"tout à fait" satisfaits** : 27,3 K€ contre 23,8 K€ chez les **insatisfaits**
- On notera que les **< Bac** ont un **revenu légèrement supérieur** aux **≥ Bac + 3** : 28,7 K€ / 27,3 K€ : **l'ancienneté semble donc influencer davantage** sur le salaire **que le niveau de diplôme**

V.4 - Dernière augmentation

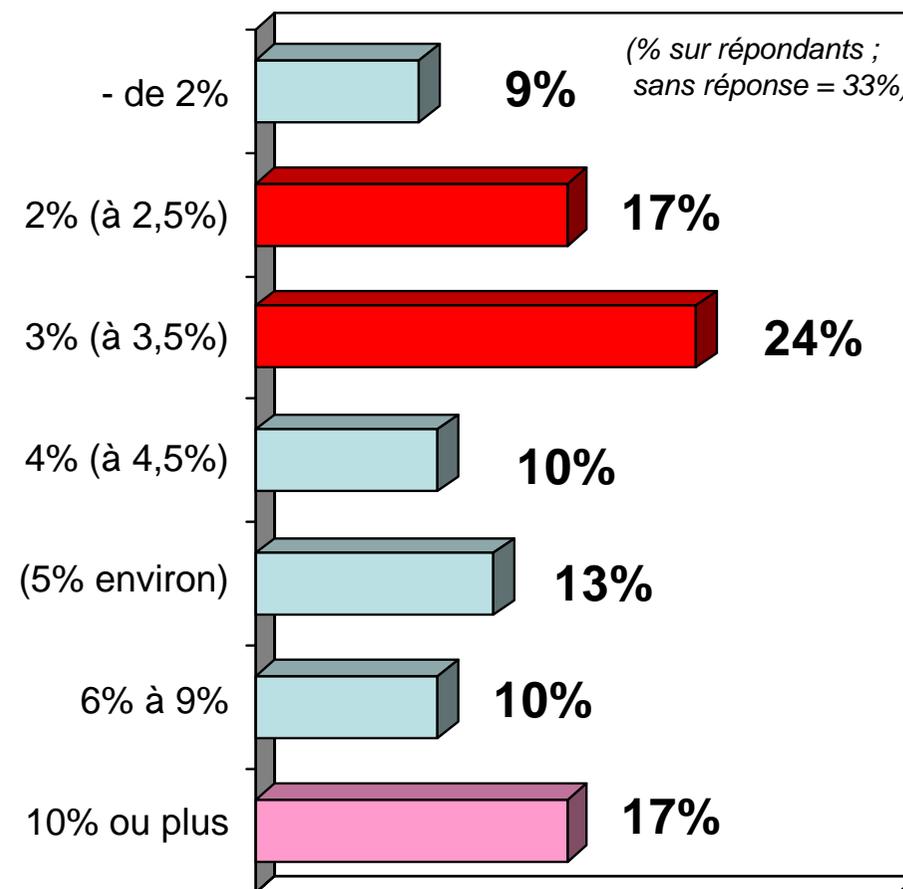
La moitié des DP (51%) ont été augmentés en 2005 (surtout au 1^o semestre)...

 **A quand remonte votre dernière augmentation de salaire ?**



... de 2% à 3% pour 4 sur 10 d'entre eux (41%)

 **De combien a été votre dernière augmentation ? (exprimée en %)**



Moyenne : 5,5%
(écart-type : 5,5)

V.4 - Dernière augmentation (suite)

- Augmentation plus récente ...

... chez les **30 – 44 ans** : en 2005 pour 59% d'entre eux contre 51% pour l'ensemble

- Taux d'augmentation supérieur ...

... chez les **30 – 34 ans** : 7% contre 5,5% en moyenne

... chez les \geq **Bac + 3** : 7,1% contre 4,1 chez les $<$ Bac

- *Inversement, la dernière augmentation des **insatisfaits** n'a été que de 3,4%*



VI - Perception du métier par les DP

résultats issus de l'enquête auprès des 900 DP



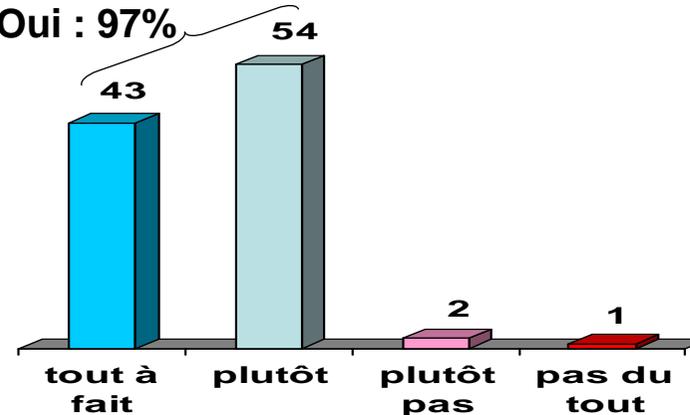
VI.1 - Satisfaction (globale) vis à vis de leur métier

La quasi-totalité des DP (97%) sont **satisfaits de leur métier...**

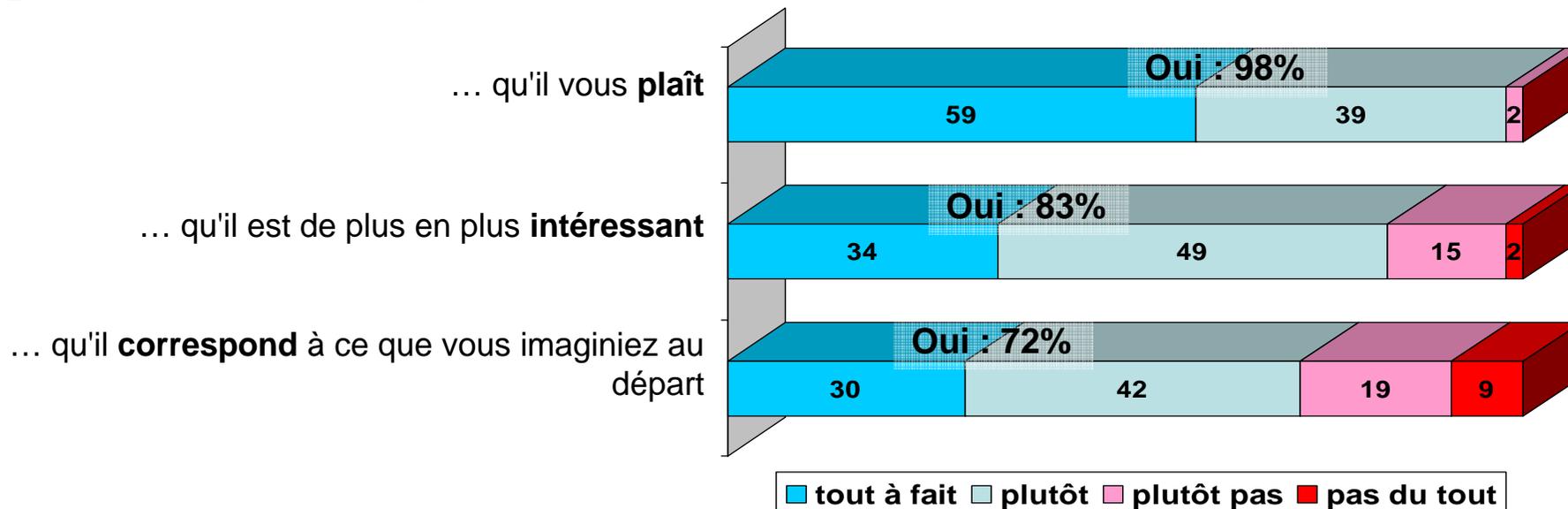
... qui leur **plaît**,

... et qu'ils jugent **de plus en plus intéressant**

👉 **Globalement, êtes-vous satisfait de votre métier ?** Oui : 97%



👉 **Diriez-vous tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout... (citer 1 à 1)**



VI.1 - Satisfaction (globale) vis à vis de leur métier (suite)

- Sont *davantage* **"Tout à fait" satisfaits** :
 - les DP des structures d'**Ingénierie spécialisée** : 49% d'entre eux contre 43% de l'ensemble
 - ceux qui occupent des fonctions d'**exécution – conception – suivi - management** : 51%
- Ne sont que **"plutôt" satisfaits**, *davantage* :
 - les DP d'**Ile de France** : 65% d'entre eux contre 54% de l'ensemble
 - les DP des structures d'**Ingénierie ensemblier** : 66%
 - ceux qui occupent des fonctions d'**exécution – conception** : 70%
- (Rappelons que :
 - les **"tout à fait" satisfaits** ont un **salaire** annuel brut **supérieur aux autres** :
27,3K€ contre 26,7 K€ chez les "plutôt" satisfaits et 23,8 K€ chez les insatisfaits (*salaire moyen : 26,9 K€*)
 - et que les **"pas" satisfaits** ont été **moins augmentés** que les autres (% de la dernière augmentation : 3,4% contre 5,6% pour l'ensemble des satisfaits (*augmentation moyenne : 5,5%*))
- On notera que les **"pas" satisfaits** (23 personnes interrogées, soit 3% des DP après redressement) disent néanmoins **majoritairement** que **"le métier leur plaît"** (73% d'entre eux contre 98% de l'ensemble)

Mais ils sont en revanche **peu nombreux** à dire l'avoir **"imaginé ainsi au départ"** (29% contre 71% de l'ensemble) et à le considérer comme **"de plus en plus intéressant"** (40% contre 83% de l'ensemble)

VI.1 - Satisfaction (globale) vis à vis de leur métier (suite)

 Pourquoi êtes-vous satisfait de votre métier ? (en spontané)

A cause de l'intérêt du métier..... : **61%**

- la **variété** des tâches, la **diversité** du travail, la **polyvalence**... : 31%
- l'**absence** de **routine**, pas de répétition..... : 24%
- un métier **créatif**, défis techniques... : 13%
- un métier en **évolution permanente**..... : 10%
- la **compétence acquise** / "on apprend tous les jours"..... : 7%

Parce que c'est un métier "**choisi**" : **31%**

- un **métier passionnant** - machines, logiciels, techniques que j'aime / "*j'aime mon métier*"... : 23%
- "*c'est ce que j'ai toujours voulu faire*"..... : 8%
- "*j'aime le dessin*"..... : 4%

A cause des **conditions de travail**..... : **26%**

- les **bonnes relations** dans l'**entreprise** (avec l'équipe, dans le service...)..... : 8%
- les **déplacements**, les **visites** sur le terrain..... : 7%
- le travail **en équipe**..... : 6%
- les (bonnes) **relations** avec les **clients**..... : 5%
- les bonnes conditions de travail (*les horaires, les locaux...*) : 5%

(suite page suivante...)



VI.1 - Satisfaction (globale) vis à vis de leur métier (fin)

(suite de la page précédente : les raisons "spontanées")

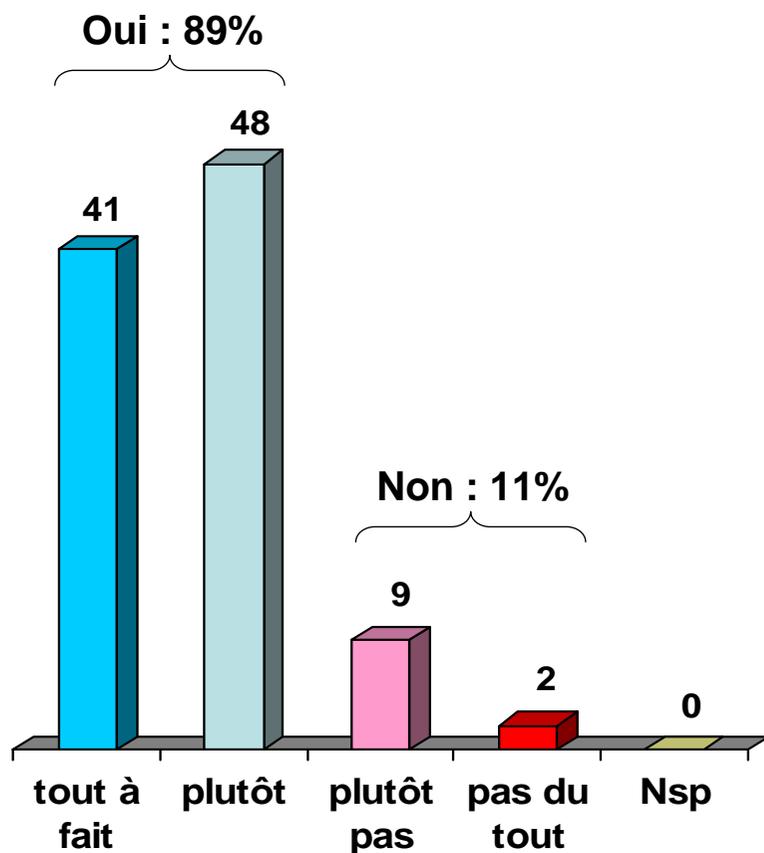
A cause du niveau de responsabilité	: 12%
- le fait de diriger des projets , de les concevoir.....	: 9%
- les responsabilités au quotidien	: 3%
- le fait de diriger une équipe , d'encadrer, de coordonner.....	: 2%
A cause des possibilités d' évolution de carrière (et de salaire).....	: 9%
Pour le caractère concret du travail	: 8%
- pouvoir voir le résultat de son travail.....	: 6%
- pouvoir suivre des projets d'un bout à l'autre	: 3%
Pour l' autonomie , l' indépendance dans le travail.....	: 8%
A cause de la bonne rémunération	: 2%



VI.2 - Conditions d'embauche et évolution du salaire

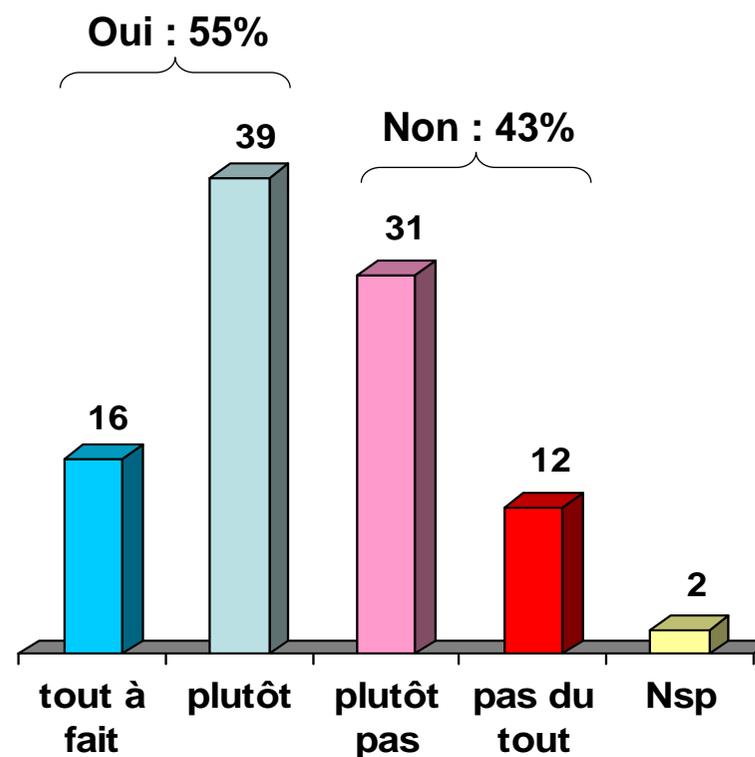
9 sur 10 des DP (89%) ont été satisfaits de leurs conditions d'embauche...

 **Trouvez-vous que vos conditions d'embauche ont été satisfaisantes ?**



... **et plus de 5 sur 10 (55%) de l'évolution de leur salaire**

 **Et diriez-vous que votre évolution de salaire vous satisfait ?**



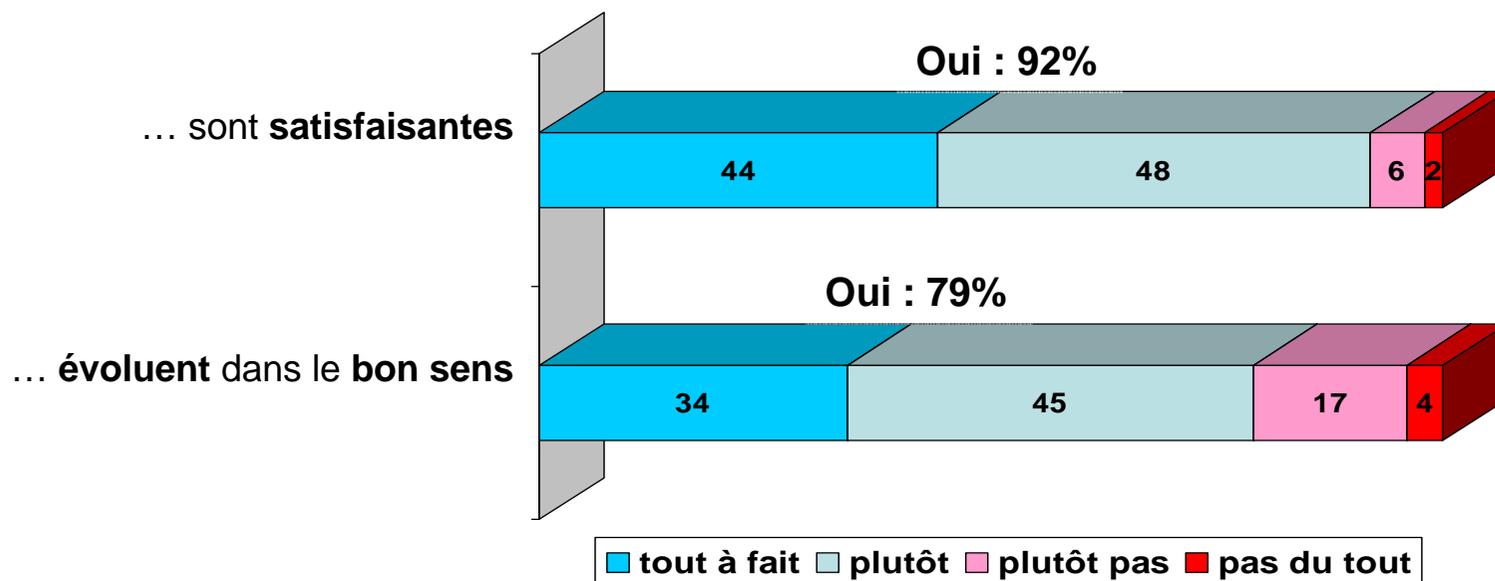
VI.2 - Conditions d'embauche et évolution du salaire (suite)

- Sont *plus nombreux* à juger leurs conditions d'embauche "pas satisfaisantes" :
 - les DP des entreprises de **100 salariés ou plus** : 20% d'entre eux contre 11% de l'ensemble
 - les **≥ Bac + 3** : 17%
 - les DP des structures d'**Ingénierie ensemblier** : 22%
 - les **Projeteurs** : 19%
 - et (bien sûr) les **"pas satisfaits (de leur métier)"** : 29% d'entre eux contre 7% des "tout à fait" satisfaits
- Sont *plus nombreux* à juger leur évolution de salaire "pas satisfaisante" :
 - les **45 ans ou plus** : 49% d'entre eux contre 43% de l'ensemble
 - les DP de **niveau Bac** : 55%
 - les DP des entreprises de **50 à 99 salariés** : 56%
 - et les **"pas satisfaits (de leur métier)"** : 90% d'entre eux contre 36% des "tout à fait" satisfaits
- A contrario, sont *davantage* satisfaits de leur évolution de salaire :
 - les DP de **niveau Bac + 2** : 61% d'entre eux contre 55% de l'ensemble
 - les DP des entreprises qui comptent **1 à 2 DP** : 67%
 - (en corollaire) les DP des entreprises de **10 à 19 salariés** : 67%
 - et les **"tout à fait satisfaits (de leur métier)"** : 63% d'entre eux contre 10% des "pas" satisfaits

VI.3 - Conditions de travail

La grande majorité des DP jugent que leurs **conditions de travail...**
... sont **satisfaisantes (92%)**,
... et **évoluent dans le bon sens (79%)**

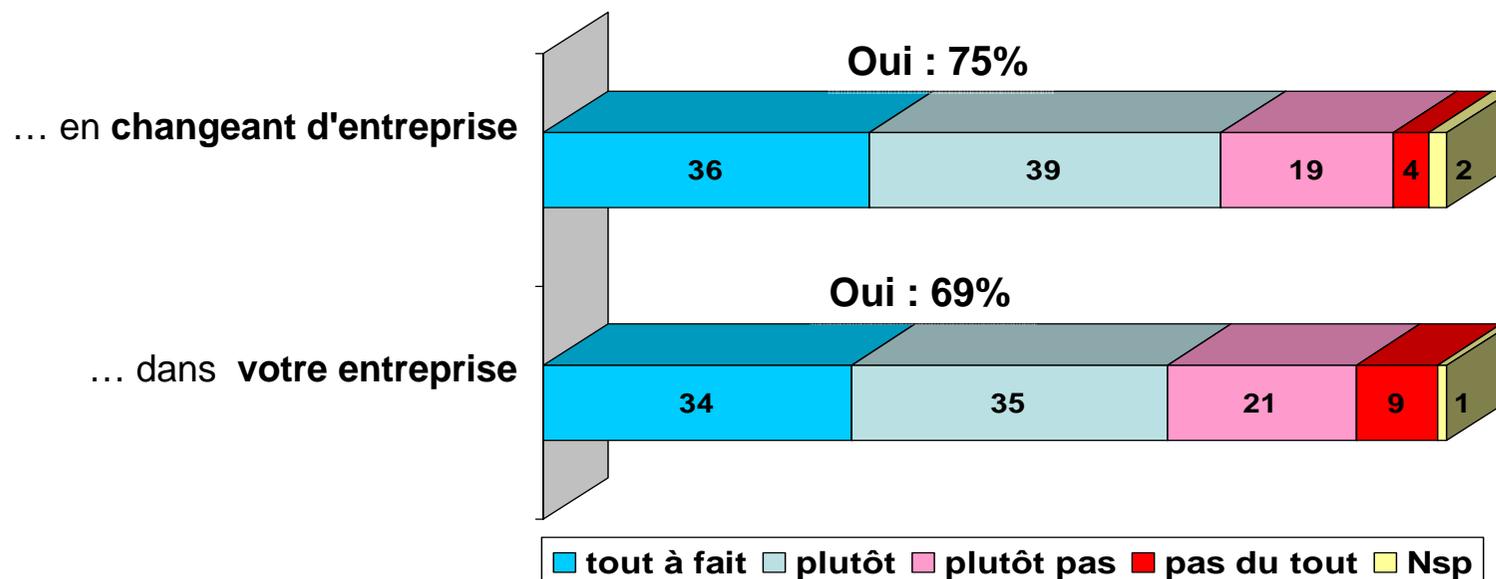
 **Diriez-vous que vos conditions de travail ... (citer 1 à 1)**



VI.4 - Possibilité d'évolution personnelle

7 DP sur 10 considèrent qu'il est **facile d'évoluer** dans leur métier, que ce soit...
... **en changeant d'entreprise (75%)**,
... **ou dans leur entreprise (69%)**

 *Pensez-vous que c'est un métier dans lequel vous pouvez facilement évoluer ... (citer 1 à 1)*

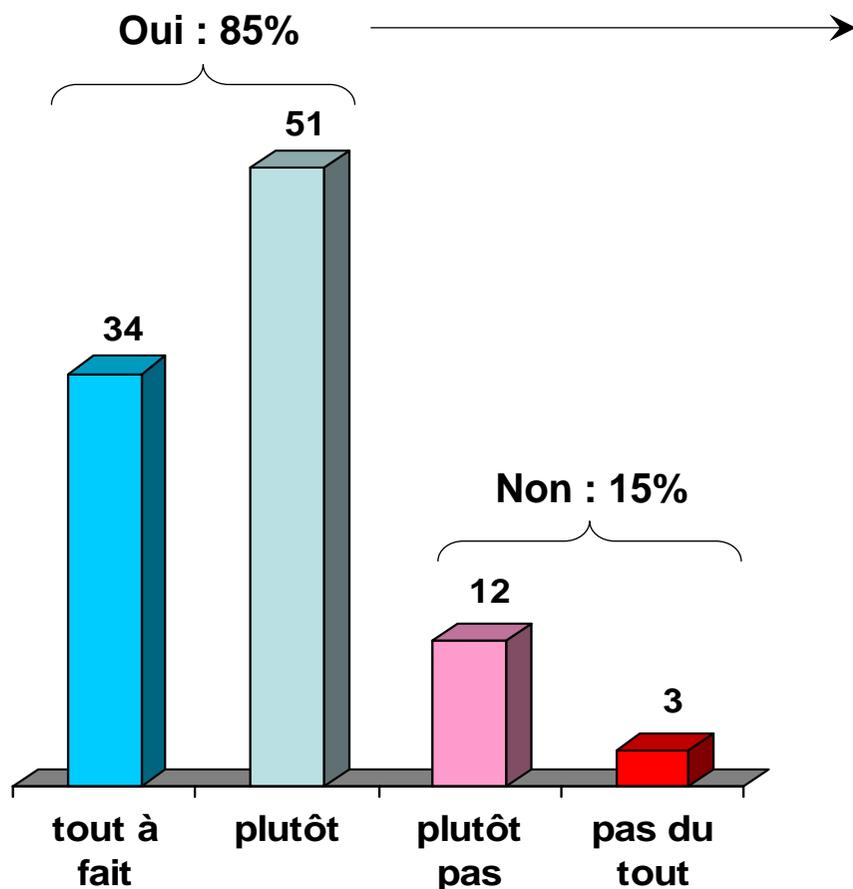


VI.5 - Evolution du métier en général

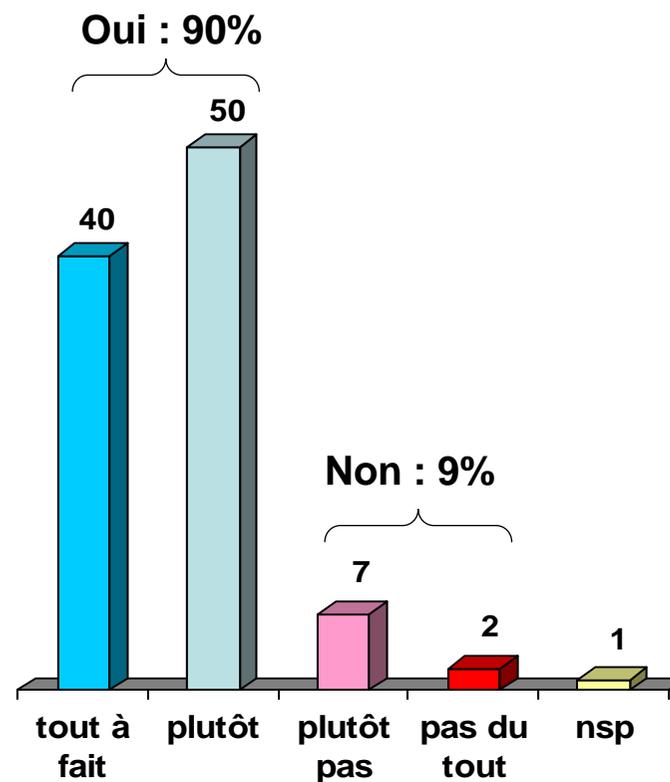
8 à 9 sur 10 des DP (85%) considèrent que leur métier est en pleine évolution...

... et la plupart d'entre eux (90%) disent être préparés à cette évolution

 *Diriez-vous de votre métier qu'il est en pleine évolution ?*



 *Si oui : Vous sentez-vous personnellement préparé à cette évolution ?*



VI.5 - Evolution du métier en général (suite)

- Pensent *davantage* que le métier est en pleine évolution :
 - les **moins de 30 ans** : 92% d'entre eux contre 80% des **45 ans ou plus**
 - les **≥ Bac + 3** : 93% d'entre eux contre 72% des **< Bac**
 - les DP des structures d'**Ingénierie ensemblier** : 96% d'entre eux contre 85% de l'ensemble
- Se disent *davantage* "pas préparés" à cette évolution :
 - les **45 ans ou plus** : 18% d'entre eux contre 5% des **moins de 30 ans**
 - les **≤ Bac** : 20% d'entre eux contre 9% de l'ensemble
 - les DP d'**Ile de France** : 14% d'entre eux contre 9% de l'ensemble
 - les DP qui se disent **spécialisés** : 16% d'entre eux contre 8% des **polyvalents**
 - et les **"pas satisfaits (de leur métier)"** : 47% d'entre eux contre 6% des **"tout à fait" satisfaits**

VII - Perceptions des DP vis à vis de leur formation

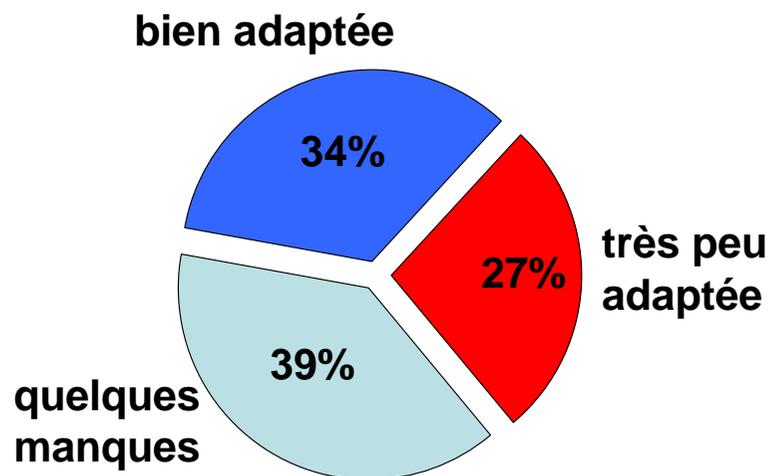
résultats issus de l'enquête auprès des 900 DP



VII.1 - Adéquation de leur formation initiale avec leur métier actuel

Plus de 7 sur 10 des DP considèrent leur **formation initiale** comme **globalement adaptée**, en dépit parfois de quelques manques

☞ *Vous m'avez dit tout à l'heure avoir suivi des études de... . Par rapport au métier que vous exercez aujourd'hui, pensez-vous que votre formation initiale... "était bien adaptée", "comportait quelques manques que vous avez pu combler", ou "était très peu adaptée" ?*



☞ *Si très peu adaptée : Pourquoi dites-vous que votre formation était très peu adaptée ?*

- pas le même domaine que mon métier actuel..... : 11%
- trop théorique, pas assez pratique : 5%
- en décalage avec mon quotidien... : 3%
- beaucoup d'évolutions depuis..... : 3%
- sans rapport avec l'entreprise..... : 2%
- rien à voir avec mon quotidien..... : 2%

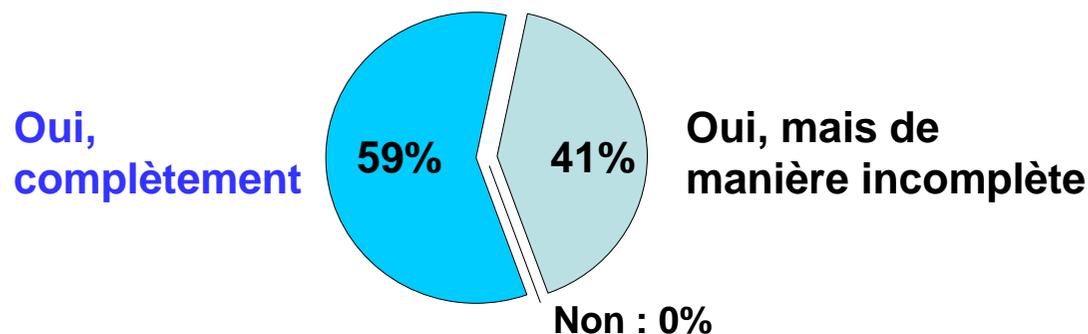
VII.1 - Adéquation de leur formation initiale avec leur métier actuel (suite)

- Considèrent *davantage* que leur formation initiale était bien adaptée à leur métier actuel :
 - les DP des entreprises qui comptent **50 DP ou plus** : 58% d'entre eux contre 34% de l'ensemble
- La jugent *davantage* pas adaptée :
 - les **35 - 44 ans** : 38% d'entre eux contre 27% de l'ensemble
 - les **Dessinateurs** : 42% d'entre eux contre 20% des **Projeteurs**
 - les DP qui se disent spécialisés : 36% d'entre eux contre 24% des **polyvalents**

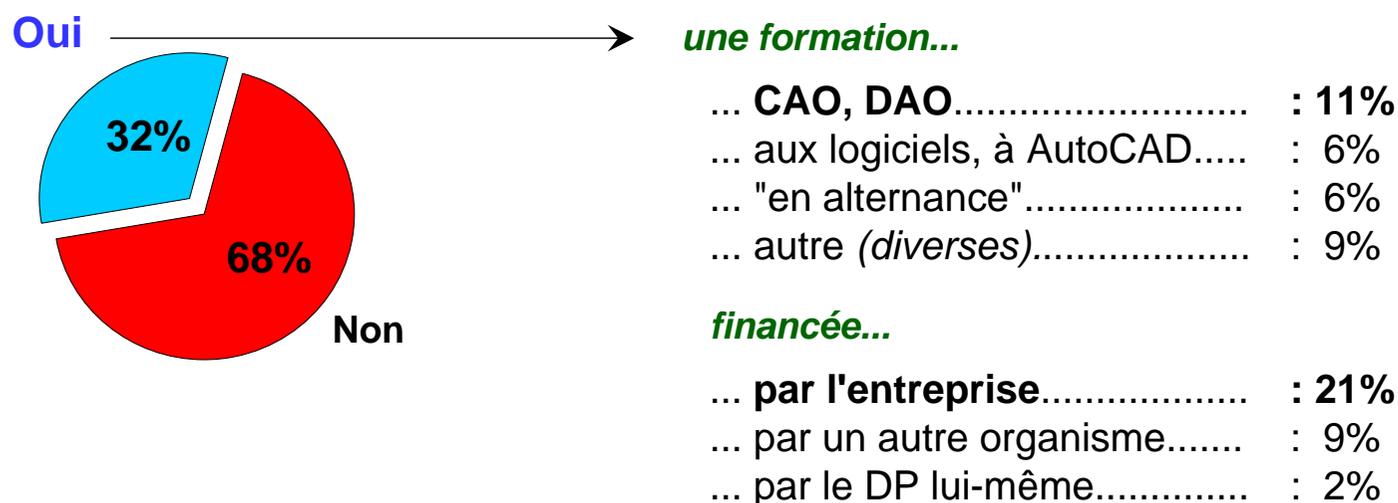
VII.1 - Adéquation de leur formation initiale avec leur métier actuel (suite)

Tous les DP qui considèrent leur formation initiale comme inadaptée à leur métier disent avoir réussi à combler leurs lacunes, 1/3 d'entre eux l'ayant fait grâce à une formation complémentaire

 **A ceux (27%) qui jugent leur formation initiale "très peu adaptée" :**
Avez-vous réussi à combler vos lacunes ?



 **A ceux (27%) qui jugent leur formation initiale "très peu adaptée" :**
Avez-vous comblé (essayé de combler) vos lacunes grâce à une formation complémentaire ?



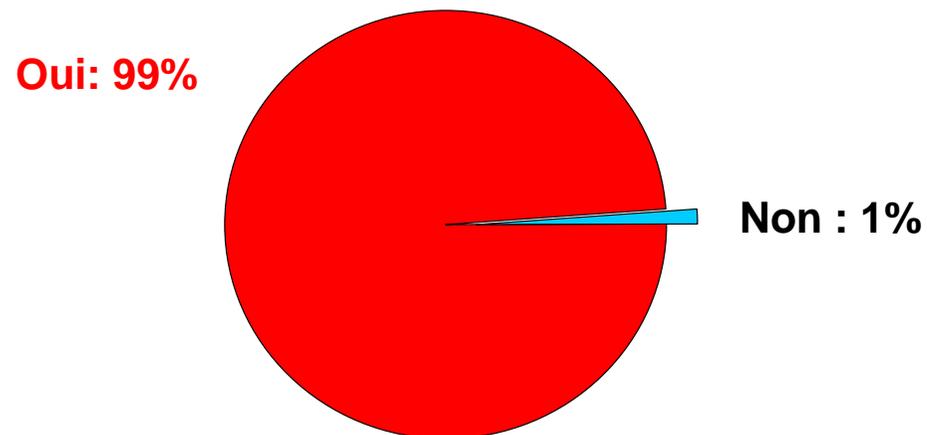
VII.1 - Adéquation entre leur formation initiale et leur métier actuel (fin)

- *Plus que les autres*, ils ont fait une formation complémentaire pour combler leurs lacunes :
 - les DP du secteur du **bâtiment** : 46% d'entre eux contre 32% de l'ensemble
 - les **Dessinateurs** : 51% d'entre eux contre 32% de l'ensemble
 - les DP qui se disent spécialisés : 51% d'entre eux contre 23% des polyvalents

VII.2 - Apprentissage "sur le tas"

La **totalité** des DP disent avoir beaucoup appris "sur le tas"

 *Avez-vous beaucoup appris "sur le tas", avec vos collègues ?*



VIII - Attentes des DP

résultats issus de l'enquête auprès des 900 DP



VIII.1 - Souhaits en matière de formation

Les DP souhaitent surtout **davantage d'immersion en entreprise** dans la formation initiale,
et **davantage de CAO, DAO**

 **A votre avis, comment faudrait-il faire évoluer la formation initiale que vous avez suivie pour la rendre mieux adaptée ? (en spontané)**

"Immersion" en entreprise - Contacts avec le monde de l'entreprise..... : 39%

- des **stages** en entreprise..... : 20%
- des formations en **alternance**..... : 10%
- de la **pratique** sur le **terrain**..... : 6%
- des **interventions de professionnels** / des professeurs en contact avec le réel..... : 4%

Davantage de "technique" et d'informatique..... : 22%

- des formations **CAO, DAO**... : 8%
- des formations aux **logiciels**, à **AutoCAD**, un suivi des **nouvelles technologies**..... : 6%
- (davantage de) **dessin**..... : 5%
- (davantage de) **technique**..... : 4%

Davantage de concret, moins de théorie..... : 13%

- des **cas pratiques**, des **T.D.**, moins de "fondamental" / approcher la réalité des entreprises : 11%
- une vision globale de la **chaîne de travail**, des **projets**..... : 1%
- l'apprentissage du **travail en équipe**..... : 1%

(suite page suivante...)



VIII.1 - Souhaits en matière de formation (suite)

(suite de la page précédente : les souhaits "spontanés")

Davantage de spécialisation (formations par domaines, par branches.....)	: 7%
Des formations plus longues	: 4%
Davantage de polyvalence / Moins de spécialisation (vision globale du métier)..	: 2%
"Rien" : aucune évolution à souhaiter.....	: 13%
- Ma formation était adaptée à mon métier actuel	: 8%
- la seule " vraie " formation , c'est le travail dans l'entreprise	: 3%
- le problème est davantage un problème d'orientation des élèves vers les bonnes filières	: 2%
Ne savent pas / Ne se prononcent pas	: 14%

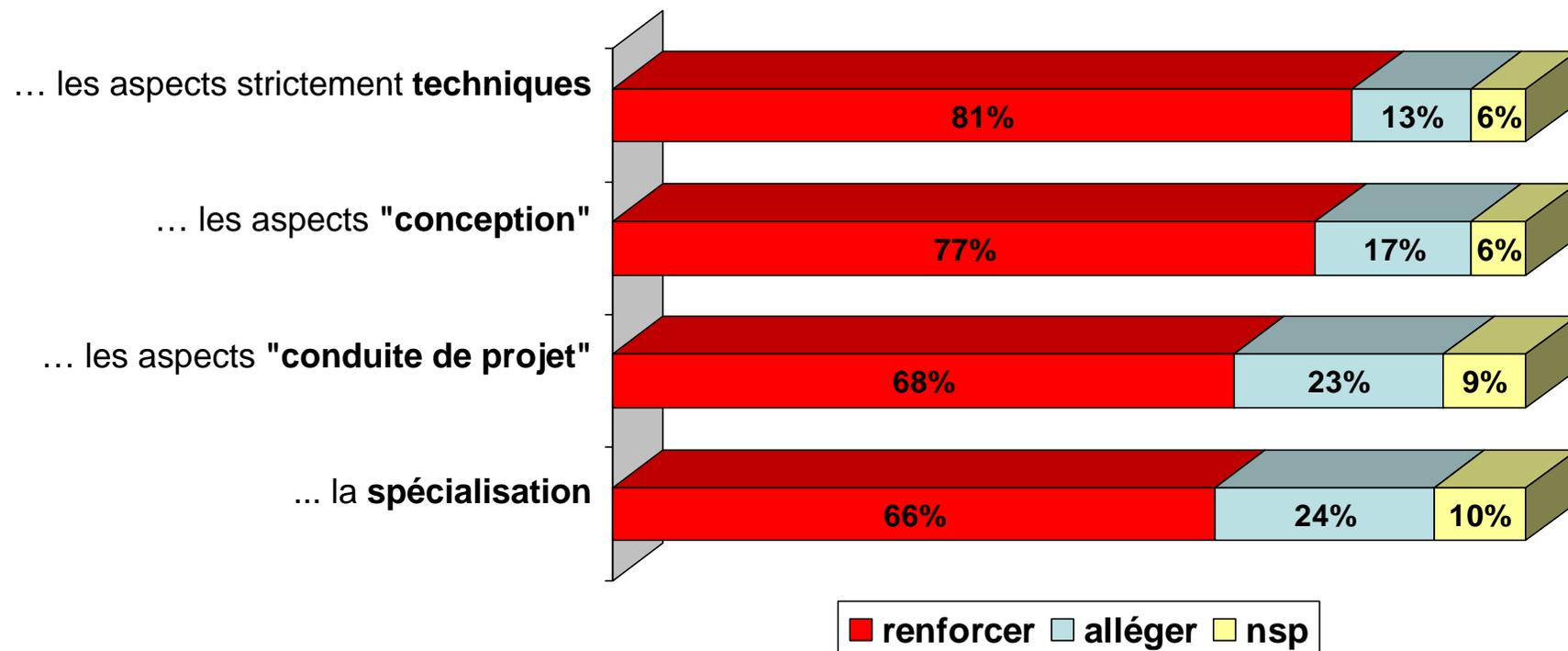


VIII.1 - Souhaits en matière de formation (suite)

Les **demandes** vont nettement au **renforcement**...

... notamment des aspects "**techniques**" et "**conception**"

 **A votre avis, faudrait-il plutôt... renforcer ou alléger... (citer 1 à 1)**



VIII.1 - Souhaits en matière de formation (suite)

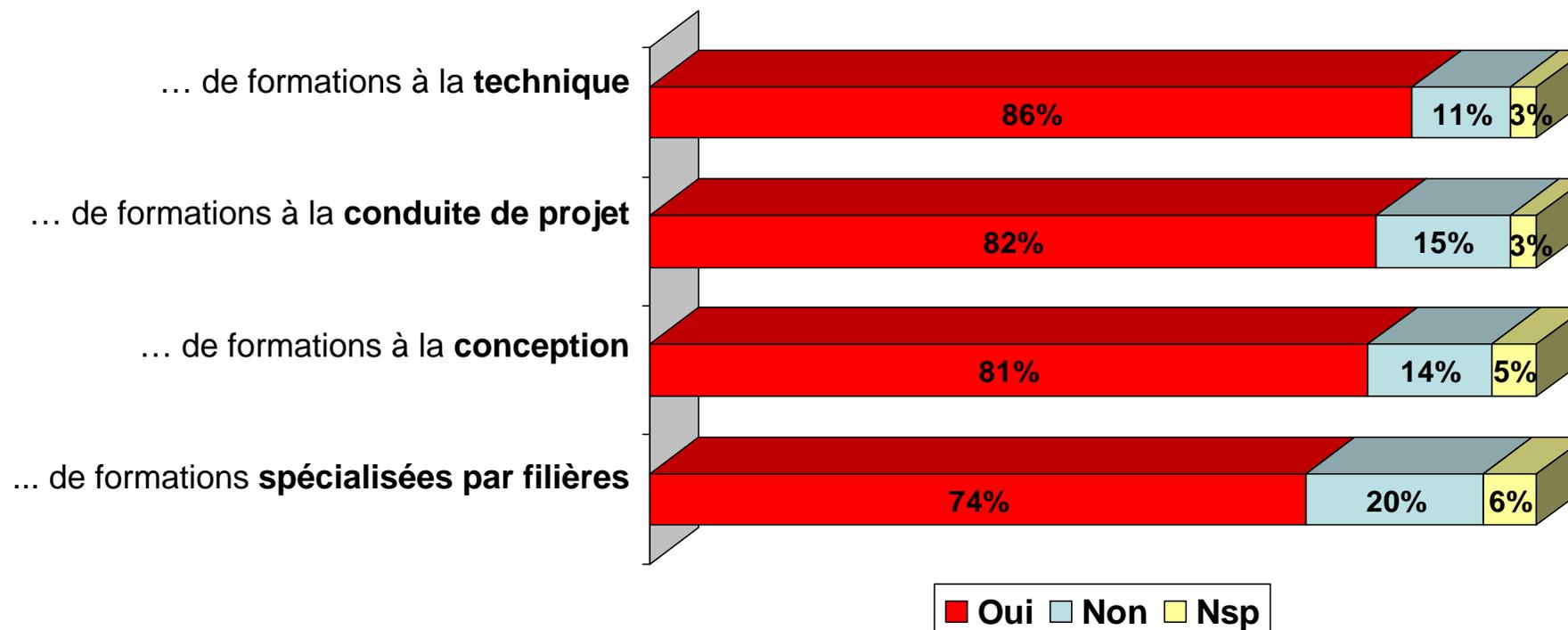
- Jugent *d'avantage* nécessaire de renforcer les aspects techniques :
 - les **35 - 44 ans** : 86% d'entre eux contre 81% de l'ensemble
 - les DP du secteur du **Bâtiment** : 59%
 - les DP des entreprises qui comptent **10 à 19 DP** : 87%
- Jugent *d'avantage* nécessaire de renforcer les aspects " conduite de projet " :
 - les **≥ Bac + 3** : 78% d'entre eux contre 68% de l'ensemble
 - les DP du secteur du **Bâtiment** : 75%
 - les DP des entreprises de **50 à 99 salariés** : 77%
 - et les **"pas satisfaits"** : 95%
- Jugent *d'avantage* nécessaire de renforcer la spécialisation :
 - les **15 - 29 ans** : 75% d'entre eux contre 66% de l'ensemble
 - les DP du secteur du **Bâtiment** : 74%

VIII.1 - Souhaits en matière de formation (suite)

Les **demandes** à l'égard des formations complémentaires vont, là encore, nettement au **renforcement...**

... **y compris** pour les formations à la **conduite de projet**

 **Et en ce qui concerne les formations complémentaires, comment faudrait-il à votre avis faire évoluer les programmes de formation complémentaire pour les rendre plus efficaces ?**
Faudrait-il davantage ... (citer 1 à 1)



VIII.1 - Souhaits en matière de formation (fin)

- *Plus que les autres*, ils considèrent que les formations complémentaires doivent proposer davantage de formations à la technique :
 - les **15 - 29 ans** : 91% d'entre eux contre 86% de l'ensemble
 - les DP du secteur du **Bâtiment** : 92%
 - les DP des structures d'**Ingénierie généraliste** : 92%
 - les DP des entreprises de **50 à 99 salariés** : 93%
- et davantage de formations à la conduite de projet :
 - les DP des entreprises qui comptent **1 à 2 DP** : 87% d'entre eux contre 82% de l'ensemble
- et davantage de formations à la conception :
 - les **15 - 29 ans** : 85% d'entre eux contre 81% de l'ensemble
 - les **< Bac** : 86%
 - les DP des entreprises de **3 à 9 salariés** : 88%
 - les **Dessinateurs** : 90%
 - les **"pas satisfaits"** : 94%
- et davantage de formations spécialisées par filières :
 - les DP des entreprises qui comptent **1 à 2 DP** : 84% d'entre eux contre 74% de l'ensemble

VIII.2 - Attentes vis à vis de leur avenir professionnel

Les DP aimeraient surtout **évoluer dans leur fonction**,
... en particulier **vers la conduite et gestion de projet**

 **Comment aimeriez-vous évoluer dans ce métier ? (en spontané)**

"Changer" de fonction	: 43%
- vers la conduite / gestion de projets	: 20%
- vers la conception	: 10%
- vers un poste d' encadrement	: 7%
- être (davantage) sur le terrain , sur le suivi des chantiers	: 6%
- vers un poste d' ingénieur	: 5%
- devenir projeteur	: 1%
Evoluer en termes de carrière et de salaire	: 22%
- plus de responsabilités / gravir les échelons.....	: 15%
- augmentation du salaire	: 5%
- évolution dans la carrière / " <i>que le métier continue à évoluer</i> ".....	: 3%
- plus de contacts avec les clients	: 1%
Bénéficier d'une formation continue	: 10%
- formations aux outils informatiques , aux logiciels (3D...), aux nouvelles technologies	: 5%
- formations complémentaires (<i>normes, anglais, technique, ...</i>), stages.....	: 5%

(suite page suivante...)

VIII.2 - Attentes vis à vis de leur avenir professionnel (suite)

(suite de la page précédente : leurs attentes "spontanés" quant à leur avenir)

Avoir plus d' autonomie	: 8%
Partir de son entreprise	: 4%
- changer d'entreprise (pas d'évolution possible actuellement / mauvaises conditions.....)	: 3%
- créer son entreprise / devenir free lance	: 1%
Etre plus polyvalent / Avoir davantage de domaines d'intervention.....	: 3%
Etre plus spécialisé	: 2%
"Rien" : aucune attente.....	: 15%
- ne rien changer / continuer comme aujourd'hui	: 12%
- attente de la retraite	: 3%
Ne savent pas / Ne se prononcent pas	: 14%



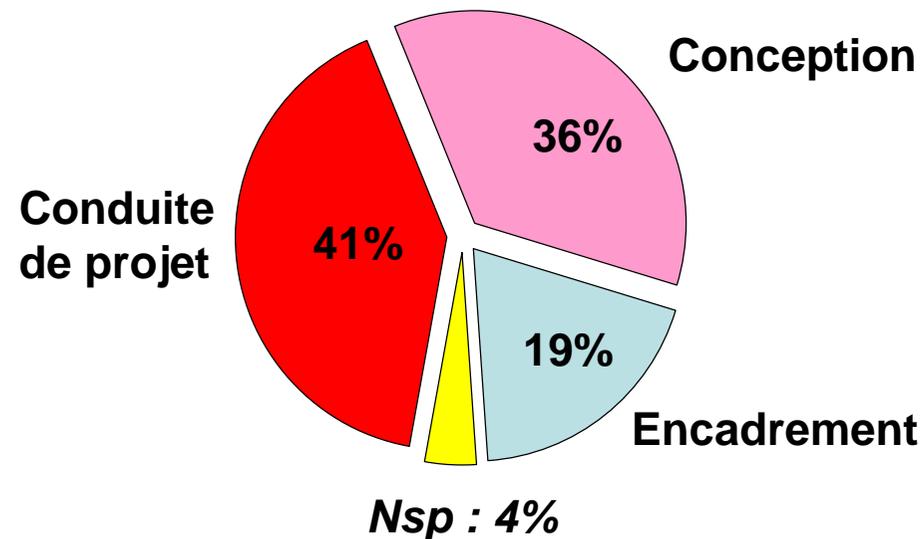
VIII.2 - Attentes vis à vis de leur avenir professionnel (suite)

- *Plus que les autres*, ils souhaitent "changer" de fonction :
 - les **moins de 30 ans** : 56% d'entre eux contre 43% de l'ensemble
 - les DP de **niveau Bac** : 52%
 - les DP des secteurs **"Infrastructures / Aménagement du territoire"** : 54% ; et **"Environnement"** : 53%
 - les DP des structures d'**Ingénierie généraliste** : 53%
- *Plus que les autres*, ils ont des attentes en matière de carrière et de salaire :
 - les **Bac + 2** : 30% d'entre eux contre 22% de l'ensemble
 - les DP du secteur **"Industrie / Process..."** : 29%
 - les DP des entreprises qui comptent **50 DP ou plus** : 41%
- *Plus que les autres*, ils souhaitent suivre une formation continue :
 - les DP de **niveau Bac** : 17% d'entre eux contre 10% de l'ensemble
 - les DP du secteur **"Infrastructures / Aménagement du territoire"** : 16%
 - les DP qui occupent des fonctions d'**Exécution - Conception** : 19%
- *Plus que les autres*, ils souhaitent partir de leur entreprise :
 - les DP des entreprises qui comptent **1 à 2 DP** : 9% d'entre eux contre 4% de l'ensemble

VIII.2 – Attentes vis à vis de leur avenir professionnel (suite)

4 sur 10 des DP souhaitent évoluer vers des fonctions de **conduite de projet** ;
et **plus de 3 sur 10** vers des fonctions de **conception**

 **Vers quelles fonctions aimeriez-vous personnellement évoluer ? Est-ce plutôt vers des fonctions... de conception, d'encadrement ou de conduite de projet ?**
(1 seule réponse possible)



VIII.2 - Attentes vis à vis de leur avenir professionnel (fin)

- Souhaitent *davantage* évoluer vers des fonctions de conduite de projet :
 - les DP des structures d'**Ingénierie ensemblier** : 61% d'entre eux contre 41% de l'ensemble
 - les DP qui occupent des fonctions d'**Exécution - Conception + Suivi + Management** : 48%
 - les DP de **niveau Bac** : 52%
 - les DP des secteurs "**Infrastructures / Aménagement du territoire**" : 54% ; et "**Environnement**" : 53%
 - les DP des structures d'**Ingénierie généraliste** : 53%
- Souhaitent *davantage* évoluer vers des fonctions de conception :
 - les **30 - 34 ans** : 44% d'entre eux contre 36% de l'ensemble
 - les **Dessinateurs** : 62%
 - les DP qui occupent des fonctions d'**Exécution - Conception** : 57%
- Souhaitent *davantage* évoluer vers des fonctions d'encadrement :
 - les **< Bac** : 25% d'entre eux contre 19% de l'ensemble
 - les DP des entreprises de **20 à 49 salariés** : 26%
 - les DP des entreprises qui comptent **6 à 9 DP** : 29%
 - les DP qui occupent des fonctions d'**Exécution - Conception + Suivi + Management** : 27%

IX - Segmentation selon la satisfaction

résultats issus de l'enquête auprès des 900 DP



Les "tout à fait" satisfaits

(43%, soit env. 15.500 DP)

Leur entreprise :

- en province
- Ingénierie spécialisée

Leur profil :

(- comme la moyenne)

Leur parcours :

(- comme la moyenne)

Les "plutôt" satisfaits

(54%, soit env. 19.500 DP)

Leur entreprise :

- en Ile de France

Leur profil :

(- comme la moyenne)

Leur parcours :

(- comme la moyenne)

Les "pas" satisfaits

(3%, soit env. 1.000 DP)

Leur entreprise :

- secteur "Industrie / Process..."
- entr. de 50 salariés ou plus
- entr. comptant 10 à 49 DP

Leur profil :

- femmes
- 50 ans ou plus
- niveau < au Bac

Leur parcours :

- pas de formation complémentaire
- depuis 3 à 5 ans dans leur poste
- 10 ans ou + pour arriver au poste actuel
- salaire annuel brut inférieur
- dernière augmentation plus faible

Les "tout à fait" satisfaits (43%, soit env. 15.500 DP)

Définition de leur fonction :

- Exécution-Conception + Suivi + Management
- filières "Procédés et industrie" et "Génie mécanique"

Perception de leur métier :

- de plus en plus intéressant
- correspond à l'image "au départ"
- conditions d'embauche satisfaisantes
- évolution du salaire satisfaisante

- conditions de travail qui évoluent dans le bon sens
- facile d'évoluer dans son entreprise
- facile d'évoluer en changeant d'entreprise

Les "plutôt" satisfaits (54%, soit env. 19.500 DP)

Définition de leur fonction :

- filière "Génie énergétique"

Perception de leur métier :

(- *comme la moyenne*)

Les "pas" satisfaits (3%, soit env. 1.000 DP)

Définition de leur fonction :

- filières ""Génie civil", "Hydraulique" et "Aménagement urbain"

Perception de leur métier :

- ne plaît pas
- pas "de plus en plus intéressant"
- ne correspond pas à l'image...
- conditions d'embauche pas satisfaisantes
- évolution du salaire pas satisfaisante
- conditions de travail pas satisfaisantes
- conditions de travail qui n'évoluent pas dans le bon sens
- pas facile d'évoluer dans son entreprise

- pas préparés aux évolutions du métier

Les "tout à fait" satisfaits

(43%, soit env. 15.500 DP)

Perception de la formation :

(- comme la moyenne)

Attentes / formation initiale :

- alléger la spécialisation
- alléger les aspects "conception"
- alléger la "conduite de projet"

Attentes / formation continue :

(- comme la moyenne)

Attentes / évolution personnelle :

(- comme la moyenne : cf ci-dessous)

attentes spontanées "partagées" par les 3 segments :

- . "changer" de fonction
- . évoluer en termes de carrière et de salaire
- . bénéficier d'une formation continue
- . avoir plus d'autonomie

Les "plutôt" satisfaits

(54%, soit env. 19.500 DP)

Perception de la formation :

(- comme la moyenne)

Attentes / formation initiale :

(- comme la moyenne)

Attentes / formation continue :

(- comme la moyenne)

Attentes / évolution personnelle :

(- comme la moyenne : cf ci-dessous)

Souhaits en matière d'évolution de fonctions :

- . conduite de projet : respectivement 40%, 42%, 46%
- . conception : respectivement 37%, 35%, 40%
- . encadrement : respectivement 21%, 18%, 9%

Les "pas" satisfaits

(3%, soit env. 1.000 DP)

Perception de la formation :

- formation initiale bien adaptée à leur métier actuel

Attentes / formation initiale :

- renforcer les aspects "conception"
- renforcer la "conduite de projet"

Attentes / formation continue :

- davantage de formations à la conception

Attentes / évolution personnelle :

(- comme la moyenne : cf ci-dessous)

X - Synthèse des résultats de l'étude qualitative

résultats issus des entretiens qualitatifs en face à face réalisés auprès de ...

- . **24 dessinateurs - projeteurs** (de 23 à 55 ans)
- . **14 "employeurs" de DP** (d'entreprises de 16 à 680 salariés)
- . **12 responsables d'organismes de formation** (IUT, CFA, CESFA, organismes de formation continue aux logiciels (dont un développeur de logiciels))
- . **10 élèves - étudiants** en cours de formation (IUT et CFA-CESFA)

(**diversifiés** en termes de **profils et** répartis **sur le territoire national** (Paris, Lyon, Marseille, Lille, Nantes, Rennes, Toulouse, Strasbourg))

Les dessinateurs - projeteurs

 Des **DP** qui **aiment énormément leur métier...**

... pour son **appel à leur intelligence**

(défis techniques, créativité, apprentissage permanent des nouvelles techniques, de nouveaux logiciels, de nouvelles normes, autonomie, polyvalence, ...),

... pour la **convivialité du travail d'équipe,**

- . **sans barrières hiérarchiques**

- . dans un **esprit de compagnonnage**, les anciens formant les plus jeunes,

- . **sans compter son temps**

... **mais** ...



Les dessinateurs - projeteurs (suite)



... **mais** qui **sont** particulièrement **blessés par le manque de reconnaissance de leurs "patrons"**, au-delà du cercle hiérarchique de leur propre équipe :

- un **salaire** convenable au départ mais **qui n'évolue** ensuite que **difficilement**,
- **pas de possibilité de devenir ingénieur**, ni même de toucher le même salaire en fin de carrière, en dépit de compétences perçues comme analogues,
- une **progression bloquée par la présence des ingénieurs**,
- une **appellation "Dessinateur"** qui renvoie à une **connotation de simple exécutant**, alors que leur fonction intègre largement du travail de conception,
- des **conditions de travail qui tendent à se dégrader**
(de moins en moins de place, des chantiers insuffisamment préparés, des délais ultra-comprimés, une quantité de travail fortement accrue, ...)



Les dessinateurs - projeteurs (suite)

 ... (des DP) qui **se savent en position de force** :

- en raison de la **pénurie de main-d'œuvre** et du **départ en retraite** de la génération **des plus âgés**,
- en particulier **dans la tranche d'âge [35 – 40 ans]**.

 ... et qui, **pour progresser, changent d'entreprise** lorsqu'ils peuvent justifier d'une **nouvelle compétence...**

Les dessinateurs - projeteurs (fin)



Ils **aspirent**...

- . à une **autonomie technique**,
- . à **davantage de polyvalence**,
- . et surtout, à **davantage de reconnaissance**

"Que les jeunes soient plus reconnus dans leur métier et qu'on ne soit pas des machines"

"Casser cette image de forçat dans le bâtiment"

"Une équipe de projeteurs avec un ingénieur projeteur d'un niveau proche de l'ingénieur"

"Pour l'équilibre, rehausser le niveau du projeteur pour qu'il ne soit pas qu'exécutant"

"Je trouve qu'il faut que le métier de Dessinateur Projeteur soit davantage valorisé, que ce soit par les organismes de formation eux-mêmes ou que ce soit aussi par les patrons qui ont tendance à considérer un peu trop ce travail comme un job de seconde zone. Pour l'instant, l'image du Dessinateur Projeteur est un peu ternie par ces 2 phénomènes"

Les employeurs

☞ Des **employeurs** qui **recherchent des DP spécialisés, polyvalents et adaptables**, ...

(... et pas des Dessinateurs purs),

... qui **ont du mal à les trouver** puisqu'il y a **pénurie de 35 - 40 ans**,

... et qui **recrutent** donc **des 20 - 25 ans** adaptables mais **pas spécialisés**
(puisque'ils ne veulent pas recruter des « pré-retraités »).

☞ **Pour prévenir** le vide qu'entraînera **le départ des "Papy-boomers"**, ...

... ils **forment des non - DP au métier**,
(ingénieurs notamment)

... et **encouragent la formation interne**, la transmission des compétences des anciens aux plus jeunes.

Les employeurs (suite)

- ☞ Ils **ne développent pas** particulièrement **la formation continue**, ...
 - ... en raison de son **coût** et des **risques de départ** des DP, une fois formés,
 - ... **mais** ils en font bénéficier **parfois** leurs DP d'âge mûr, pour les **stabiliser et à titre de gratification**.

- ☞ Ils **ont** parfois **du mal à intégrer les jeunes diplômés Bac + 2** dans leur équipe, ...
 - ... en raison d'une certaine **prétention** en matière de **compétences** et de **niveau de salaire**, mal vécue par les "anciens" de l'équipe.

- ☞ Ils attendent de la **formation initiale** qu'elle soit, ...
 - ... en **prise directe avec le terrain**,
 - ... **généraliste** (*math et géométrie, français, anglais, dessin, CAO*)
mais professionnalisante (et donc pas inutilement théorique)
et pluri-disciplinaire (*hydraulique, électronique, bâtiment...*)
 - ... et ils **plébiscitent la formation en alternance**, lorsqu'ils la pratiquent.

Les employeurs (suite)

 Pour réduire les **difficultés de recrutement**, ils préconisent ...

. ... de **développer les formations en alternance**,

"C'est un excellent système pour les 2 parties, surtout pour des métiers comme Dessinateurs Projeteurs où il y a un savoir-faire spécifique à chaque secteur, et même à chaque bureau d'études"

"Ce sont les profils les plus intéressants dans la mesure où ils savent déjà travailler, qu'ils ont une expérience du métier et qu'ils peuvent démarrer sans période d'apprentissage dans l'entreprise"

"Nous n'avons pas encore de Dessinateur Projeteur en alternance, mais c'est un souhait que j'ai. Je préfère prendre un Dessinateur Projeteur en alternance plutôt qu'un dessinateur qui a fait une formation sur Autocad de 15 jours"

. ...de **les promouvoir auprès des employeurs**, car beaucoup les ignorent ou jugent leur rythme incompatible avec leur activité,

...

Les employeurs (fin)

- et par ailleurs, de **donner aux DP de réelles perspectives d'évolution.**

"Le Dessinateur est en bas de l'échelle, puis il y a le Dessinateur Projeteur et comme il n'y a rien entre le Dessinateur Projeteur et le chef de service, ça ne stimule pas en terme de promotion. Je crois qu'avant, il existait un poste où le gars supervisait 3 ou 4 Dessinateurs Projeteurs, ça pourrait être une solution"

"Qu'ils aient une perspective d'évolution du métier, passer ingénieur à l'âge de 40-45 ans pour ne pas avoir le sentiment de ne pas évoluer"

"Si vous êtes battants, oui vous pouvez évoluer, mais les salaires ne sont pas réellement motivants. Il faudrait que ça change"

Les responsables d'organismes de formation spécialisée aux logiciels

- ☞ Des **responsables de formation spécialisée aux logiciels** (*formations continues*) qui **proposent aux entreprises**, ...
 - ... pour la **formation complémentaire** de leurs **DP**,
 - ... des **programmes de formation courte**, souvent **sur mesure**,
 - ... **particulièrement pointus** lorsqu'ils sont **eux-mêmes développeurs de logiciels**.

- ☞ La **demande des entreprises** (et de leurs DP en poste) leur **semble se maintenir**.

Les responsables d'organismes de formation généraliste (IUT, CFA, CESFA...)

 Des **responsables de formation généraliste** (*initiale ou continue*) qui **constatent**, ...

... la **désaffection des jeunes à l'égard du métier de DP**, en raison de son **manque de valorisation**,
(*appellation vieillotte, salaire pas attrayant, image d'exécutant*)

... en corollaire, **une propension** considérable **chez les jeunes diplômés DUT à poursuivre leurs études** pour **devenir ingénieurs ou Licence Pro**,
(*i.e. Bac + 5 ou Bac + 3, qui sont par ailleurs les niveaux de la réforme LMD*)

(les **organismes de formation contribuent** sans doute à cette situation puisqu'ils semblent **recruter leurs élèves sur** la promesse du **meilleur accès possible aux écoles d'ingénieurs**, après leur DUT)

... et parallèlement, un **décalage entre** cette même **réforme LMD** (3, 5, 8) **et le niveau Bac + 2 que** demandent les entreprises.

Les responsables d'organismes de formation généraliste (suite)

- ☞ Des **programmes de formation** qui intègrent tous, ...
 - ... des **phases d'immersion en entreprise**,
(*stages ou alternance*)
 - ... des **contenus d'enseignement général**,
(*math, français, anglais, physique...*)
 - ... des **contenus spécialisés** avec des **travaux d'application**,
 - ... l'**apprentissage** de logiciels de **CAO**,
 - ... la **réalisation d'un projet en relation avec l'entreprise** du stage ou de l'alternance,
 - ... le recours à des **enseignants issus du milieu professionnel**.

- ☞ **Très grande facilité à trouver du travail**, pour les élèves issus de ces formations qui souhaitent immédiatement travailler ...
 - ... en particulier **dans les entreprises** qui les ont **accueillis en alternance**
(*elles ont pu les "tester"*),
 - ... **mais les élèves préfèrent souvent changer d'entreprise** à la fin de l'alternance, pour rompre avec la condition "d'apprenti" qu'ils ont eue pendant leur formation.

Les responsables d'organismes de formation généraliste (suite)

➡ Plus globalement, les responsables de ces formations généralistes soulignent le **très grand intérêt de la formation en alternance**, ...

... à la fois **pour les élèves**, qui sont immédiatement plongés dans le concret,
... **et pour les entreprises**.

➡ **Pour stimuler l'intérêt de leurs élèves pour le métier de DP**, ils préconisent ...

. ... de **faire évoluer la dénomination et la définition du métier et de ses échelons**,

"Une redéfinition du nom de DP, peut-être l'appeler concepteur, que les gens puissent avoir une autre référence"

"C'est très "ringard" le titre : ça fait Bac Pro et ça n'attire pas. On les appelle des techniciens bureau d'études, c'est plus valorisant"

. ... de **faire connaître les formations**,

...

Les responsables d'organismes de formation généraliste *(fin)*

- de **promouvoir l'alternance** auprès des **entreprises**,
- de **développer** bien sûr les **actions de communication** en direction des **jeunes** (ils participent d'ailleurs activement aux salons, opérations "portes ouvertes", interventions dans les lycées, ...),
- et d'intégrer le **niveau Bac + 3** de la réforme LMD dans les **niveaux de diplôme reconnus par les entreprises**, pour éviter que les diplômés Bac + 2 n'aillent trop vers Bac + 5

"Il faut que les entreprises négocient les conventions collectives pour reconnaître le niveau Bac + 3"

Les élèves - étudiants (des formations généralistes)



Des **élèves** qui **confirment les perceptions des employeurs et des responsables de formation** (et des DP) :

- **les élèves en formation en apprentissage (CFA – CESFA) changeront** très probablement **d'entreprise** à l'issue de leur formation **pour pouvoir** effectivement **évoluer**, dans leur fonction et leur salaire,
- les **élèves d'IUT** poursuivront leurs études **dans une école d'ingénieurs**.



Aucun des élèves rencontrés **n'a** de réelle **inquiétude** quant à la **recherche d'emploi**.



Tous plébiscitent la formation avec **périodes d'immersion en entreprise** (*alternance ou stages*).

Les élèves - étudiants (des formations généralistes) (suite)

 **Tous apprécient** également ...

... le **caractère pratique** de leur formation,

... la **largeur de son programme** :

- . **les matières générales** orientées vers le métier
(*math, mécanique, anglais technique, ...*),
mais la difficulté technique de certaines matières pourrait être allégée,
- . **les matières spécifiques**
(*conception, logiciels de CAO, ...*),

... le **caractère pragmatique de leurs enseignants**, qui donnent le goût du métier.

 Tous ceux qui ont déjà une expérience (*stage ou alternance ou précédente embauche*) **sont sensibles...**

- ... à la **créativité**, la **technicité**, l'**autonomie** et la **polyvalence** du métier,
- ... au **travail en équipe** et au plaisir de **voir le résultat**,
- ... et pour les plus jeunes, au **niveau du salaire** d'embauche en **sortie de formation**.

 **Tous** veulent **évoluer rapidement vers des fonctions à responsabilités**.

Principales conclusions de l'ensemble de l'étude





Nécessité bien sûr de (continuer à) **communiquer en direction des jeunes**, pour bien leur faire percevoir les **grandes satisfactions** que le métier procure aux DP
(participation à des salons, opérations "portes ouvertes", interventions dans les lycées, ..., avec des témoignages de DP).



Nécessité sans doute, **pour revaloriser le métier** ...

... de **redéfinir l'articulation** (échelons et salaires) **entre les actuels Dessinateurs, Dessinateurs- Projeteurs, Projeteurs et Ingénieurs ;**

... de **rajeunir l'appellation du métier**, pour augmenter son potentiel de séduction auprès des jeunes
(en adoptant par exemple les termes « concepteur », « technicien concepteur », « projeteur concepteur »...).



Nécessité peut-être de **redéfinir la position des entreprises face à la réforme LMD**, ...

... **en reconnaissant le niveau Bac + 3**, pour éviter la "fuite" des Bac + 2 vers Bac + 5.



Nécessité enfin de **promouvoir auprès des entreprises** les bienfaits de **l'alternance, de l'apprentissage, et plus globalement de la professionnalisation de la formation des DP.**