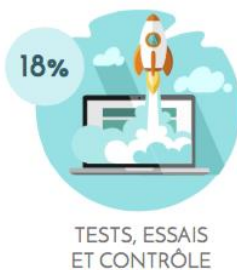


**Positionnement Syntec-Ingénierie
Emploi - formation
Janvier 2018**

Chiffres clés de l'ingénierie

**DES ENTREPRISES AU SERVICE
DE TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ**



300 000 SALARIÉS
ÂGÉS DE **37 ANS**
EN MOYENNE



ET **37 000** RECRUTEMENTS
ENGAGÉS DANS
TOUTE LA FRANCE EN 2016



AVEC UNE ACTIVITÉ
SUR LES
5 CONTINENTS



ET **87%** DE LEURS
COLLABORATEURS
EN **CDI**



DU CHIFFRE D'AFFAIRES
CONSACRÉ À LA **RECHERCHE
& DÉVELOPPEMENT**

CONTRE **2,2%** DE PIB
EN MOYENNE EN FRANCE

Emploi dans l'ingénierie : des profils recherchés et des tensions de recrutement

L'ingénierie française crée de l'emploi durable, et offre de réelles perspectives de carrière aux professionnels en France et à l'International.

- **37 000 recrutements** engagés en 2016¹ dont **plus de 9000 créations nettes d'emploi**²
- 70 % des embauches en régions et 30% en Ile de France
- 85 % des embauches se font à bac+ 4 et bac+5 avec forte dominante de diplômés d'écoles d'ingénieurs, mais également des profils variés : urbanistes, économistes, architectes, commerciaux
- Plus de 4000 embauches par an de profils techniques de type Bac pro / BTS / DUT sur des métiers de process mécanique, informatique.

Pour plus de chiffres-clés sur l'ingénierie (emplois par secteurs d'activités, par régions, par taille d'entreprise etc., consultez l'Observatoire dynamique des métiers : <http://observatoire-metiers.opiiec.fr/ingenierie>

Enjeux des entreprises d'ingénierie en termes d'emploi et de formation

Transition énergétique, usines du futur, JO 2024... les entreprises d'ingénierie sont au-devant d'enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel.

Les principaux enjeux des entreprises d'ingénierie sont les suivants :

- **La généralisation de la maquette numérique (BIM)** constitue une innovation technologique de rupture qui mobilise des compétences inédites : maîtrise de nouveaux logiciels, acquisition de nouvelles méthodes de travail, gestion globale de projet... Une étude paritaire³ et pilotée par Syntec-Ingénierie, révèle qu'il sera nécessaire de **former 80 000 professionnels d'ici 2020 au BIM** (maquette numérique) soit 80 % des effectifs de la filière.
- **Réalité augmentée, Internet des objets, Big Data, matériaux intelligents... L'usine du futur** recouvre des innovations majeures qui vont impacter l'organisation des usines. Cela implique une incidence profonde sur l'ensemble des métiers de l'ingénierie industrielle ; de la conception, au pilotage de la production, en passant par la maintenance.
- De manière structurelle, le **faible niveau d'investissement** – public et privé - dans l'ingénierie constitue un réel défi pour l'emploi dans le secteur, et appelle une évolution des compétences et particulièrement un renforcement du **management de projets** pour répondre à l'évolution des marchés confiés à l'ingénierie⁴.
- Enfin, en termes de dynamique d'emploi **les situations sont contrastées**, et dépendent fortement de l'environnement économique dans lequel les entreprises d'ingénierie interviennent. Après plusieurs années difficiles, les secteurs du bâtiment, de l'automobile, et de l'aéronautique bénéficient de conjonctures favorables. Cela entraîne des besoins nouveaux en compétences et les entreprises connaissent des tensions en termes de recrutement. A l'inverse, **le secteur Oil and Gas** connaît une diminution des investissements et de projets liés aux fluctuations du cours des matières premières. Plusieurs entreprises d'ingénierie ont été contraintes d'adapter leurs effectifs intervenant sur ce secteur depuis 2016.⁵

¹ Source : l'Observatoire dynamique des métiers : <http://observatoire-metiers.opiiec.fr/ingenierie>

² Source : Collecte Opcia Fafiec 2015 / 2016 - Evolution des effectifs salariés de l'ingénierie

³ Etude réalisée par KYU Lab et ACTH pour le compte de l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'événement) - 2016

⁴ Etude Opiiec sur l'investissement public – 2015 et Etude Opiiec sur l'ingénierie de construction -2017

⁵ Etude réalisée par EY pour l'Opiiec sur l'emploi dans l'ingénierie « oil and gas » - mai 2017).

Constats des entreprises d'ingénierie sur la formation professionnelle :

Alors que les entreprises d'ingénierie investissent bien au-delà de leur obligation légale dans la formation des salariés - entre 2 et 5% de leur masse salariale selon une enquête réalisée en juin 2017 auprès des DRH ; les réformes successives de la formation professionnelle ont rendu les dispositifs de financement **trop complexes et mal adaptés aux entreprises**.

Syntec-Ingénierie dresse les constats suivants :

1. La réforme de la formation de 2014 a entraîné pour les entreprises d'ingénierie **une raréfaction des fonds mutualisés destinés à l'adaptation des compétences des salariés**, là où les actions en faveur d'accès à l'emploi, de reconversions ou d'évolutions professionnelles se sont renforcées. Les entreprises d'ingénierie souhaitent pouvoir orienter davantage les fonds de la formation en direction des salariés afin de leur permettre de maintenir leurs compétences d'expert dans un contexte d'évolutions techniques et technologiques de plus en plus rapides.
2. Si des avancées sont constatées, telles que la reconnaissance des compétences par l'obtention de certifications, des améliorations restent nécessaires pour **adapter davantage les règles de prise en charge** de la formation aux nouvelles modalités pédagogiques : formations en interne, à distance, en ligne, et inscription aux passages de certifications.
3. On constate par ailleurs, **un réel besoin des organismes de formation partenaires de l'ingénierie d'être accompagnés face aux évolutions des règles de la formation professionnelle** : création de certifications, modularisation de l'offre pour répondre davantage aux contraintes des entreprises, inscription sur les listes CPF, respect des nouvelles règles de qualité imposées (obtention de label, inscription sur Datadock)...
4. Enfin l'ensemble des entreprises d'ingénierie déplore **la complexité du dispositif mis en œuvre au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) et son manque d'efficience**. En effet, un grand nombre de formation d'expertise ne sont pas accessibles via le CPF, par méconnaissance des règles d'inscription par les organismes de formation. A l'inverse, certains domaines transverses proposés par quelques acteurs de la formation professionnelle ont pleinement tiré parti de la mise en œuvre du CPF. A titre d'exemple, on constate en 2016 que 60% des actions CPF dans le secteur concerne des cours de langues (perfectionnement en ligne de l'anglais). A l'inverse, il apparaît que le CPF reste peu utilisé pour l'acquisition de compétences d'expertise, très recherchées par les entreprises.

Sur le dispositif et le pilotage de la formation

- **Rendre la gouvernance de la formation professionnelle plus lisible et plus simple.** Cela nécessite de repenser les compétences de l'ensemble des acteurs : puissance publique, branche, entreprise et salariés - en mettant les compétences attendues par les entreprises au cœur du dispositif d'accès et de prise en charge des formations.
- **Valoriser l'investissement dans la formation pour lui redonner son caractère stratégique,** vecteur de développement et de sa compétitivité de l'entreprise. Faire évoluer la dépense obligatoire de formation en indicateur et le reconnaître davantage dans l'analyse de la performance extra-financière de l'entreprise (notation, RSE...)
- **Encourager les entreprises à investir dans le développement des compétences des salariés :** mettre en place des politiques incitatives (fonds, abondements ...) pour encourager les entreprises qui consacrent une part importante de leur masse salariale au développement des compétences de leurs salariés.
- **Conforter le rôle des branches dans leur mission de prospective** et d'évolution d'emploi par secteur d'activité. Les données d'évolution de l'emploi fournies par les branches professionnelles et les études menées par leurs observatoires prospectifs constituent des outils précieux tant pour les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins que pour les pouvoirs publics, nationaux ou locaux dans l'élaboration de leurs politiques d'emploi.

Sur les actions de formation

- **Tirer pleinement profit de la révolution pédagogique en cours** avec le développement de nouvelles formes d'apprentissage (formations à distance, Mooc, « blended ») en ouvrant largement ces dispositifs aux mécanismes de prise en charge. Cela nécessite notamment d'ouvrir la question de l'articulation de ces formations avec des Comptes Personnels de Formation qui sont valorisés en heures acquises.
- **Permettre une meilleure reconnaissance des compétences acquises sur le lieu de travail** au regard notamment des dispositifs de professionnalisation et des possibilités de prise en charge dans les entreprises. Cela nécessite notamment de remettre à plat et simplifier le processus de reconnaissance des certifications professionnelles (inscription RNCP) et de le faire évoluer vers un mécanisme qui garantit la qualité des certifications.