Extrait du EMPLOI Actualités

http://www.emploiactu.com

Emploiactu

Pas de pénurie généralisée pour les ingénieurs

- Profesionnels RH -

Date de mise en ligne : lundi 16 juin 2008

EMPLOI Actualités

Dans le cadre d'une enquête qualitative menée par l Apec auprès de DRH et de responsables du recrutement français, américains et allemands, il n'existe pas de pénurie généralisée en ce qui concerne le marché de l'emploi des ingénieurs, bien que ce marché soit déséquilibré.

L objectif de cette étude est d analyser ces déséquilibres dans les 3 pays concernés, d identifier les liens de causalité qui existent avec le système éducatif et de décrire les politiques des entreprises en matière de recrutement.

Pour Gabriel Artero, Président de l'Apec « Au delà de la nécessaire adaptation des entreprises en matière de recrutement sur un marché en tension, l'enquête met en lumière la mutation en profondeur qui s'opère sur la fonction d'ingénieur, sur l'éventail de ses compétences et sa formation ».

Analyse de ces déséquilibres dans les 3 pays concernés

" Pour les DRH et les responsables du recrutement français, allemands et américains, il n'existe pas de pénurie généralisée. La guerre des talents existe pour les recruteurs américains mais pas pour les français et les allemands qui estiment qu'il est plus juste de parler de concurrence entre entreprises pour attirer les meilleurs candidats.

" En Allemagne les déséquilibres concernent les entreprises moyennes, et ce dans quasiment tous les secteurs. En France et aux Etats-Unis, la dimension sectorielle est plus marquée.

" Du fait des départs en retraite et de leur faible mobilité, les ingénieurs expérimentés, qui occupent une place stratégique dans l'entreprise, sont les plus recherchés. Les difficultés de recrutements de ces profils sont d'ailleurs croissantes tous secteurs confondus, tous pays confondus.

" Les tensions sur le marché n'ont pas de caractère structurel mais un caractère cyclique quel que soit le pays. Ainsi en France selon les interviewés, l'effondrement du marché de l'Internet dans les années 2000 a conduit à une désaffection du secteur et à une baisse du nombre d'étudiants formés, ce qui explique en partie les déséquilibres observés aujourd'hui. C'est aussi le cas de l'Aéronautique en France. Aux Etats-Unis, c'est le secteur du BTP et de la Finance, avec la crise immobilière liée aux crédits à risque, qui a connu le même sort. Les interviewés n'apportent pas de crédit à l'hypothèse de déséquilibres structurels, insistant au contraire sur les fluctuations du marché de l'emploi, qui peut s'avérer en déphasage complet d'un pays à l'autre.

" Par ailleurs, la réalité des parcours internationaux des ingénieurs est sujette à débat : ainsi, les établissements de formation sont aujourd'hui très tournés vers l'international, ce qui se traduit par de plus en plus d'étudiants étrangers dans les cycles d'études quel que soit le pays. Mais une fois diplômés, les ingénieurs disposent de suffisamment d'offres sur le territoire pour ne pas effectuer une mobilité pour trouver un emploi. Ainsi, le marché de l'emploi des ingénieurs n'est pas mondialisé.

" Pour les DRH interrogés, l'expatriation des ingénieurs reste, quant à elle, plutôt exceptionnelle, les entreprises préférant aujourd'hui recruter des locaux. D'autres freins à la globalisation de l'emploi des ingénieurs sont évoqués, tels la faible mobilité des ingénieurs, la rigidité de la réglementation sur l'immigration, ou le temps d'adaptation long aux « standards » nationaux.

Identification des liens de causalité qui existent avec le système éducatif " Quel que soit le type d'entreprises et quel que soit le pays, il ressort une forme d'inquiétude sur l'attractivité du métier d'ingénieur et les difficultés de vocation pour les filières scientifiques pour les jeunes et les femmes. Cependant, ce déficit semble moins marqué en France

Copyright © EMPLOI Actualités

ou la fonction est socialement valorisée, qu'aux Etats-Unis et en Allemagne. Plus globalement, la question de l'attractivité des sciences est posée par beaucoup, quel que soit le secteur d'activité ou le pays.

" Pour autant, on constate que les volumes d'étudiants sont significatifs dans les écoles et les universités même si cet aspect est à nuancer selon les pays. Ainsi, le nombre d'ingénieurs formés a doublé en France entre 1990 et 2007, pour s'établit à environ 30 000. En Allemagne, le volume est comparable et est stable. Aux Etats-Unis, les effectifs on progressé de 10% en 10 ans.

" Face à ces difficultés, les écoles réagissent pour améliorer la situation en France en Allemagne, et aux Etats-Unis dans une moindre mesure. Par exemple, elles adaptent leur formation, en créant des cursus mixtes, et multiplient les partenariats avec les entreprises. Cependant, ces dernières restent critiques. Elles estiment par ailleurs que les volumes de diplômés ingénieurs sont loin d'être suffisants, spécifiquement dans le BTP et l'Informatique.

" Dans le cas français, les entreprises aimeraient se tourner davantage vers les universités mais sont confrontées à des difficultés à mettre en relation notamment avec le manque de lisibilité lié à la taille des Universités, au manque de sélection à l'entrée et à une méconnaissance réciproque. De leur côté, les entreprises américaines reprochent un déficit de préparation des jeunes à affronter les exigences du monde de l'entreprise et une lenteur à s'adapter aux nouveaux langages informatiques.

" Aujourd'hui, de nouvelles compétences émergent. C'est l'ingénieur « holistique ». Il doit avoir une vision globale de son métier, de son secteur, des besoins de leurs clients, être ouvert sur le monde qui l'entoure. Il doit combiner compétences techniques et compétences managériales : capacité à travailler en équipe, à mener une équipe, capacité à négocier, à lire un compte d'exploitation, à travailler à l'international&

Description des politiques des entreprises en matière de recrutement

" Aux Etats-Unis, le recrutement est très rarement présenté comme un enjeu stratégique pour les directions générales dans les entreprises étudiées. Cette tendance est probablement liée à la réelle fluidité du marché du travail et à son « retournement » dans de nombreux secteurs au cours des derniers mois. Elle se traduit par des méthodes de recrutement moins variées qu'en France et en Allemagne, avec une dimension beaucoup plus « informelle » : les équipes de direction et les salariés sont des « relais » pour le recrutement, chacun étant encouragé à utiliser son réseau personnel pour attirer les compétences recherchées par l'entreprise.

" En revanche, en France et en Allemagne l'attention portée aux problématiques de recrutement est largement partagée. Ainsi, les directions des entreprises demandent à être tenues informées et autorisent des investissements significatifs. Il n'est pas rare que les arbitrages soient rendus au niveau du comité exécutif. Dans un contexte parfois tendu, les PME professionnalisent également leurs pratiques. Des postes dédiés au recrutement sont ainsi créés dans de petites structures. De plus, les relations avec les universités s'accompagnent d'une politique active de stages, souvent considérés comme des pré-embauches. A noter : Internet occupe une place de plus en plus importante, que ce soit aux Etats-Unis, en France ou en Allemagne

" Au-delà des leviers financiers qui peuvent être actionnés -davantage pour fidéliser que pour attirer- les entreprises tentent d'adapter leurs pratiques de recrutement aux tensions du marché même si la plupart d'entre elles s'en défendent. Par exemple, elles vont élargir leur liste « d'écoles cibles » définies dans un premier temps. Elles vont ouvrir les postes à des ingénieurs d'autres secteurs ou d'autres spécialités que celles recherchées initialement et vont les former une fois recrutés. Cette attitude plus souple peut également s'appliquer à l'accès à des postes d'ingénieurs de personnes ayant un niveau d'études inférieur à Bac+4 ou 5. Dans cette hypothèse, le candidat aura une expérience professionnelle significative ou suivra un programme de formation dédié.

Copyright © EMPLOI Actualités

" L'adaptation des entreprises passe aussi par la délocalisation d'activités et l'arrivée sur le marché du travail de main d'Suvre supplémentaire. Ainsi, l'offshore est une pratique courante pour les fonctions informatiques. Le pays « phare » de ce point de vue est l'Inde, qui combine à la fois un volume important d'ingénieurs informatiques et un bon niveau de qualité. Mais les interviewés insistent dans l'enquête sur les limites de ce type de pratiques (difficultés à fidéliser les cadres, questions de sécurité&). Certaines entreprises commencent d'ailleurs à transférer leurs activités en France compte tenu des difficultés rencontrées.

" A l'avenir, comme pour aujourd'hui, les tensions seront avant tout le fait de l'environnement économique. La « rareté » des profils sera liée intimement aux équilibres économiques et à l'évolution du « business model » des entreprises. Compte tenu de la nouvelle donne énergétique induite par le prix du pétrole, les spécialistes du nucléaire pourraient être particulièrement recherchés aux Etats-Unis après une période « creuse », ainsi que tous les profils ayant trait à la performance énergétique. Dans le cas du nucléaire, une pénurie « cyclique » est très probable. De même, les spécialistes en électricité devraient être courtisés par un secteur automobile qui va profondément évoluer dans les prochaines années. Enfin, la tendance à la globalisation du marché s'accélérera pour les profils ingénieurs.

L'étude complète est disponible sur demande au service de presse de l APEC au 01 40 52 20 29 et sur www.apec.fr espace presse.

Post-scriptum :

Copyright © EMPLOI Actualités