



—L'IMPORTANCE DES *SOFT SKILLS*—

TENDANCE MÉTIERS DANS L'INDUSTRIE ET LE BÂTIMENT



Dans 95 % des offres d'emploi liées à des domaines d'avenir dans l'industrie et la construction, des compétences qui ne relèvent pas de savoir-faire technique ou connaissances métiers sont mentionnées. Ces compétences pouvant relever du savoir-être (créativité, autonomie, capacités relationnelles...) sont appelées parfois *soft skills*. Il peut s'agir également de savoir-faire transversaux (gestion de projet, maîtrise de langues étrangères...). Les entreprises mentionnent souvent plusieurs de ces qualités complémentaires. La personnalité idéale d'un candidat souhaitant travailler dans l'industrie et le bâtiment du futur pourrait être résumée ainsi : rigoureux et créatif, faisant preuve d'ouverture vers les autres, en capacité d'être force de proposition, maîtrisant la langue anglaise et la gestion de projets. Les recruteurs indiquent toutefois que ces compétences sont parfois difficiles à trouver.



Avec le concours
du Programme d'Investissements d'Avenir



–LE PROFIL RECHERCHÉ DANS LES OFFRES D’EMPLOI : DES COMPÉTENCES TECHNIQUES... MAIS PAS SEULEMENT–

SIX DOMAINES D’AVENIR POUR L’INDUSTRIE ET LA CONSTRUCTION

L’Apec a analysé les compétences attendues par les entreprises au sein des offres d’emploi de six domaines

d’avenir dans l’industrie et la construction du futur ayant un impact potentiel fort en matière d’évolution des compétences et des métiers pour les cadres : le BIM (*building information modeling*), la performance énergétique des bâtiments, la fabrication additive, l’Internet des objets, le big data dans l’industrie¹ et le PLM (*product lifecycle management*) (encadré 1).

–Encadré 1–

TENDANCES AYANT UN IMPACT FORT SUR LES MÉTIERS CADRES DE L’INDUSTRIE ET LA CONSTRUCTION DU FUTUR

Le BIM (*building information modeling*)

Le BIM est d’abord une maquette numérique, représentation en 3D de l’ensemble des informations d’un ouvrage (comme un bâtiment). Cette maquette est surtout une base de données commune, partagée par tous les intervenants d’un projet de construction tout au long de son cycle de vie, qui s’enrichit au fur et à mesure du projet.

L’Internet des objets (IoT) dans l’industrie

L’Internet des objets (systèmes embarqués, objets connectés) connaît une croissance très importante. Dans l’industrie, cela peut permettre d’améliorer les processus de fabrication et de maintenance mais aussi de concevoir de nouveaux produits et services pour les clients.

La performance énergétique des bâtiments

La performance énergétique des bâtiments constitue un enjeu environnemental, mais aussi économique, sociétal et réglementaire. Ainsi, les innovations se multiplient, que ce soit autour des matériaux, des équipements, des modes de construction ou des systèmes de pilotage (le bâtiment devient « intelligent »).

Le big data dans l’industrie

L’usine du futur repose notamment sur les nouvelles technologies d’analyse d’une masse importante de données structurées ou non et acquises en « temps réel ». Prévenir les pannes, améliorer la performance des machines ou adapter la production aux besoins sont les principaux usages du big data dans l’industrie.

La fabrication additive

La fabrication additive, appelée aussi impression 3D, ouvre des opportunités dans l’industrie en matière de personnalisation des produits, d’innovation, de réduction des délais de fabrication... Son impact sur les métiers industriels et les chaînes de fabrication sera potentiellement important dans les prochaines années.

Le PLM (*product life cycle management*)

Le PLM vise à rassembler sur une plateforme commune l’ensemble des données et processus créés à chaque étape de la vie d’un produit (fichiers CAO, spécifications, planning...). En rassemblant ces informations, le PLM peut permettre d’automatiser certaines tâches et d’améliorer la communication au sein de l’entreprise.

¹ Le big data concerne dans l’absolu autant l’usine du futur que le bâtiment du futur, mais les cas d’usage sont différents. Il a été décidé de zoomer dans un premier temps sur la dimension industrielle du big data.

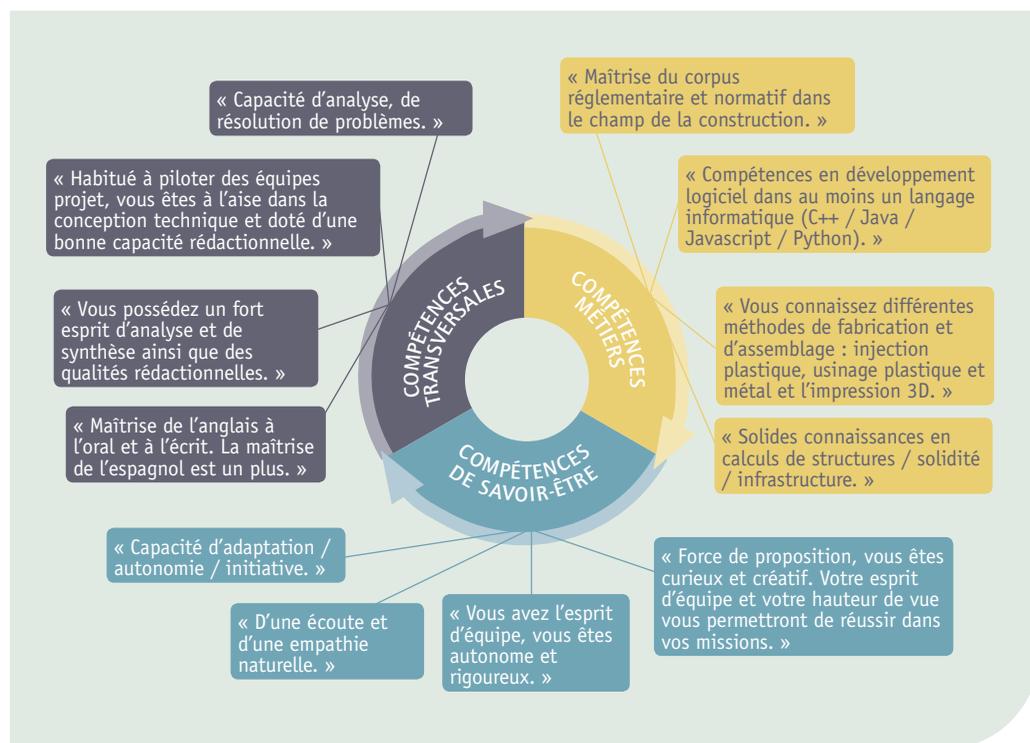
Ces six domaines ont fait l'objet de notes détaillées² décrivant leurs impacts sur les métiers et les compétences cadres. Il fait consensus que les compétences attendues par les recruteurs reposent avant tout sur des savoir-faire techniques singuliers et propres à chaque domaine et technologie. Les offres d'emploi mentionnent ainsi un fort bagage technique à posséder : les mathématiques, les statistiques et l'informatique pour le big data ; la mécanique et la science des matériaux pour la fabrication additive ; l'électronique et l'informatique pour l'Internet des objets ; les techniques de construction et la CAO pour le BIM ; les calculs thermiques pour la performance énergétique ; la gestion des cycles de vie d'un produit industriel pour le PLM. La grande majorité des offres d'emploi diffusées par l'Apec ciblent de plus un niveau Bac +5, et un diplôme d'ingénieur est souvent exigé. Ces tendances se rejoignent en outre sur un point. Au-delà des savoir-faire techniques attendus, propres à chaque domaine, des aptitudes complémentaires sont systématiquement demandées autour des compétences transversales et du savoir-être, comme la maîtrise des langues étrangères, l'esprit d'équipe ou la créativité.

TROIS TYPES DE COMPÉTENCES CARACTÉRISENT UN POSTE À POURVOIR

Il existe de multiples définitions de la notion de compétence³, le plus souvent considérée comme un savoir-agir, c'est-à-dire comme un ensemble de connaissances (savoir théorique, procédures, savoir-faire technique, savoir-être, expériences métiers...) que l'on peut mettre au service d'un poste précis dans une organisation. Dans les offres d'emploi, on retrouve ainsi trois types de compétences demandées par les recruteurs et mentionnées explicitement dans le profil recherché (figure 1).

► Les **compétences techniques et savoir-faire métiers**. Ces compétences, à dimension technique, sont propres à un ou plusieurs métier(s) identifié(s). Elles peuvent relever de savoirs scientifiques (en mécanique, mathématiques, statistiques, informatique...), de techniques (comme la maîtrise de certains logiciels ou langages informatiques) ou encore de savoir-faire liés à l'exercice du métier (connaissance de l'environnement réglementaire, administratif, développement d'un portefeuille commercial...).

– Figure 1 –
Les trois types de compétences demandées par les entreprises dans les offres d'emploi



Source : Offres Apec diffusées en 2015 et 2016 dans six tendances d'avenir de l'industrie et la construction.

² Ces notes sont disponibles sur Apec.fr, rubrique Observatoire de l'emploi.
³ Cf. par exemple Apec, *Guide méthodologique : traduction du diplôme en compétences*, 2012.

► Les **compétences transversales**. Ces compétences sont liées à un contexte professionnel mais ne se rattachent pas à un métier précis. Il s'agit de compétences qu'on peut mettre en application sur un nombre varié de postes. C'est le cas par exemple de la maîtrise des langues étrangères, de la capacité à rédiger ou de l'esprit de synthèse. Tout comme les compétences techniques, elles peuvent s'apprendre, et se développent principalement via l'exercice du métier et/ou des formations.

► Les **compétences de savoir-être**. Ces compétences sont souvent qualifiées de *soft skills* ou « compétences douces » en opposition aux *hard skills* qui désignent les compétences plus techniques et académiques. Celles-ci relèvent avant tout d'aptitudes personnelles. Parmi ces compétences, on peut citer la créativité, la capacité à travailler en équipe, l'autonomie, le sens relationnel... De façon significative, les offres mentionnent même parfois ces compétences comme des qualités naturelles : « *Vous êtes naturellement rigoureux(se).* », « *Vous disposez d'une curiosité naturelle.* », « *Vous êtes d'un naturel dynamique.* »

100 % des offres analysées demandent des compétences techniques et savoir-faire métiers liés aux postes à pourvoir, mais les compétences transversales (dans 75 % des offres) et de savoir-être (dans plus de 80 % des offres) sont, elles aussi, très souvent mentionnées. **95 % des**

offres mentionnent des compétences transversales et/ou liées au savoir-être. Comme le montrent les extraits d'offres ci-dessous (figure 2), compétences en savoir-être et compétences transversales sont souvent exprimées de façon concomitante dans une même phrase.

On observe cependant quelques écarts selon les domaines étudiés. En effet, la quasi-totalité des offres pour des postes en performance énergétique, PLM ou fabrication additive exigent des compétences transversales et en savoir-être. Ce n'est le cas que de 86 % des offres pour des postes dans le BIM. Les offres dans le BIM qui ne mentionnent pas de compétences transversales ou de savoir-être ciblent souvent des profils très spécialisés (notamment de dessinateur/projeteur), pour lesquelles seules des compétences très précises et techniques sont mentionnées. Ces offres sont d'ailleurs souvent assez succinctes. L'exemple suivant est caractéristique : « *Nous recherchons actuellement un dessinateur-projeteur BIM (H/F). Vous serez rattaché(e) à l'ingénieur chargé d'affaires et vous serez en charge de la modélisation 3D sur Revit, vous accompagnerez également le développement technique du projet. Profil : De formation type architecte ou ingénieur, vous bénéficiez d'une expérience professionnelle réussie en tant que dessinateur-projeteur sur Revit. La maîtrise du logiciel de structure Revit est indispensable.* »

– Figure 2 –
Extraits d'offres demandant des compétences transversales et en savoir-être



Source : Offres Apec diffusées en 2015 et 2016 dans six tendances d'avenir de l'industrie et la construction.

–RIGUEUR ET SENS RELATIONNEL ARRIVENT EN TÊTE DES COMPÉTENCES DE SAVOIR-ÊTRE DEMANDÉES–

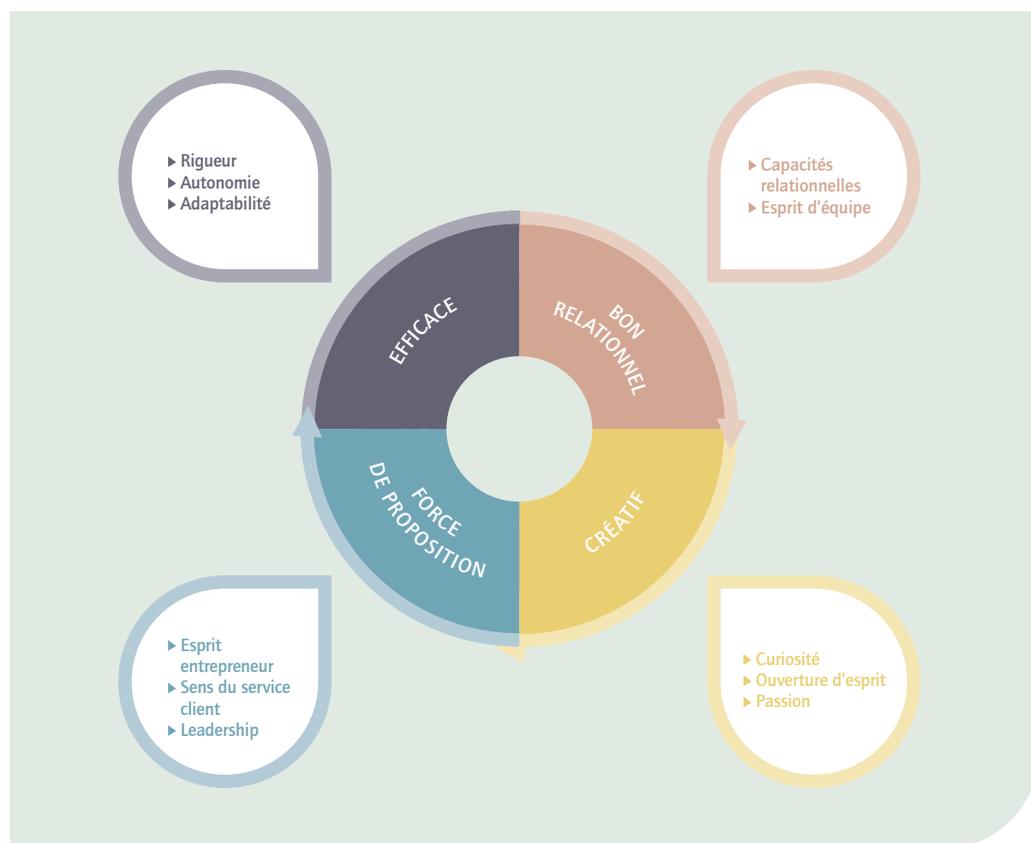
LES 4 DIMENSIONS DES COMPÉTENCES EN SAVOIR-ÊTRE

L'analyse détaillée des compétences demandées en matière de savoir-être fait apparaître quatre dimensions dans les profils recherchés par les entreprises (figure 3).

Les entreprises recherchent en premier lieu des **personnes efficaces et rigoureuses**. Cela peut

paraître un truisme, mais les entreprises tiennent à le rappeler dans les offres d'emploi. Dans des domaines très techniques, la rigueur est en effet capitale. C'est ainsi la compétence qu'on retrouve le plus souvent mentionnée dans les offres d'emploi étudiées (tableau 1). La rigueur peut aller de pair avec l'autonomie, que l'on retrouve également en tête des compétences les plus souvent citées. Les entreprises recherchent des profils capables d'une grande efficacité personnelle et qui pourront, avec rigueur et autonomie, conduire les projets souvent complexes qui leur seront confiés.

– Figure 3 –
Les quatre dimensions du savoir-être demandées en priorité par les entreprises



Source : Offres Apec diffusées en 2015 et 2016 dans six tendances d'avenir de l'industrie et la construction.

– Tableau 1 –

Principales compétences de savoir-être demandées dans les offres d'emploi pour les six domaines étudiés de l'industrie et de la construction du futur

	% d'offres mentionnant cette compétence
Rigueur	40%
Capacités relationnelles	35%
Autonomie	35%
Esprit d'équipe	30%
Fibre commerciale, sens du service client	25%
Créativité, curiosité, ouverture d'esprit	20%
Force de proposition	20%
Passion	20%
Leadership, capacités managériales	10%
Adaptabilité, polyvalence	5%
Esprit entrepreneur	5%

Source : Offres Apec diffusées en 2015 et 2016 dans six tendances d'avenir de l'industrie et la construction.

Pour les entreprises, l'efficacité personnelle doit s'accompagner d'une **ouverture vers les autres**. Les capacités relationnelles apparaissent aussi importantes que la rigueur. Être en capacité de dialoguer en interne et en externe apparaît aujourd'hui incontournable dans pratiquement tous les métiers cadres. Cela est indissociable de l'esprit d'équipe qui apparaît également comme l'une des compétences les plus souvent mentionnées dans les offres.

La **créativité** est la troisième dimension du savoir-être citée dans les offres. Cela comprend également des compétences proches, comme l'ouverture d'esprit, la curiosité voire la passion. En effet, les domaines étudiés sont liés à des nouvelles technologies. Les entreprises sont intéressées par des profils en capacité d'être en veille permanente sur ces domaines où beaucoup d'applications et d'usages restent à inventer.

Enfin, les entreprises ne souhaitent pas seulement recruter des personnes rigoureuses, créatives et dotées d'un bon relationnel. Ces qualités doivent être mises au service de la stratégie de l'entreprise et de sa performance. Les entreprises recherchent ainsi des candidats qui sachent « penser solutions », autrement dit qui soient capables d'être **force de proposition** pour servir au mieux l'activité économique de

l'entreprise. Dans certains cas, un certain sens de l'entrepreneuriat peut même être mentionné comme une qualité recherchée, notamment dans les nombreuses offres émanant de start-up dans le big data, l'IoT, la fabrication additive ou la performance énergétique.

Comme déjà évoqué, plusieurs de ces dimensions (voire toutes) apparaissent généralement de façon concomitante dans la description des profils recherchés. Les entreprises peuvent ainsi rechercher des personnalités rigoureuses et créatives, faisant preuve d'ouverture vers les autres et en capacité d'être force de proposition. Les extraits d'offres suivants en sont des illustrations.

▶ « *Qualités requises : très grande rigueur, ténacité, pouvoir de persuasion, pédagogie, méthode, autonomie, coopération et travail en équipe, curieux, goût pour l'innovation et l'optimisation des processus.* » (Offre pour un poste d'ingénieur configuration PLM).

▶ « *Vous avez un fort intérêt et une bonne compréhension des enjeux business. Vous avez un relationnel facile, vous aimez le travail en équipe. Curiosité et rigueur. Sens de l'humour !* » (Offre pour un poste de data scientist).

► « *Adaptabilité, autonomie, créativité, esprit d'équipe et capacité rédactionnelle sont des qualités qui vous caractérisent. Pro-actif(ve), passionné(e) de nouvelles technologies et des métiers du développement logiciel, vous souhaitez contribuer à la réalisation de projets ambitieux, dans une équipe dynamique et en forte croissance.* » (Offre pour un poste de consultant IoT).

► « *Initiative, créativité, dynamisme, rigueur, sens de l'organisation et capacité d'adaptation seront des qualités appréciées.* » (Offre pour un poste d'ingénieur développement en performance énergétique).

► « *Manager à l'aise avec les technologies à très fort potentiel. Esprit entrepreneurial, aime prendre des initiatives : la croissance ne viendra pas à nous, il faudra aller la chercher ! N'a pas peur d'aller sur le terrain et de parler à un client. Efficacité, esprit d'équipe et enthousiasme.* » (Offre pour un poste de directeur des opérations dans la fabrication additive).

► « *Vous disposez d'un esprit dynamique afin de travailler en harmonie avec l'équipe en place. Vous êtes polyvalent et disposez d'un esprit créatif, vous êtes ouvert, patient et autonome. Capacité à encadrer. Faire preuve d'écoute et de disponibilité. Adaptation aux différents interlocuteurs internes et externes.* » (Offre pour un poste de BIM manager).

DES DIFFÉRENCES DE PROFILS RECHERCHÉS SELON LES TENDANCES ÉTUDIÉES

Dans les six tendances étudiées, la rigueur apparaît comme la compétence de savoir-être majeure. On observe en revanche des différences de priorité entre chaque tendance quant aux autres compétences les plus citées ensuite (figure 4).

► Pour le **PLM**, l'esprit d'équipe et la fibre commerciale apparaissent particulièrement importants. C'est la seule tendance, avec la performance énergétique, à faire émerger la fibre commerciale dans les compétences de savoir-être les plus citées. Cela s'explique par la nature des postes à pourvoir dans ce domaine. Un nombre important d'offres concerne des

postes de consultant PLM qui vont intervenir chez des clients pour implémenter des solutions PLM. Pour ces postes, le sens du service client est naturellement un attendu fort.

► La **performance énergétique** se distingue elle aussi par la mise en avant de la fibre commerciale parmi les compétences de savoir-être les plus recherchées. Cela s'explique également par la nature des postes à pourvoir dans ce domaine. En effet, les offres d'ingénieurs commerciaux ou de chargés d'affaires y sont particulièrement représentées.

► Dans les offres liées à l'**Internet des objets pour l'industrie**, le fait d'être passionné apparaît en 3^e place des compétences de savoir-être les plus citées. Ce domaine est en plein essor et connaît des difficultés de recrutement. Le fait d'être passionné par la technologie peut constituer un atout certain pour être recruté. Les entreprises précisent toutefois que cela ne suffit pas. Il faut également posséder de solides bases techniques et être en capacité de développer des applications concrètes et commercialisables.

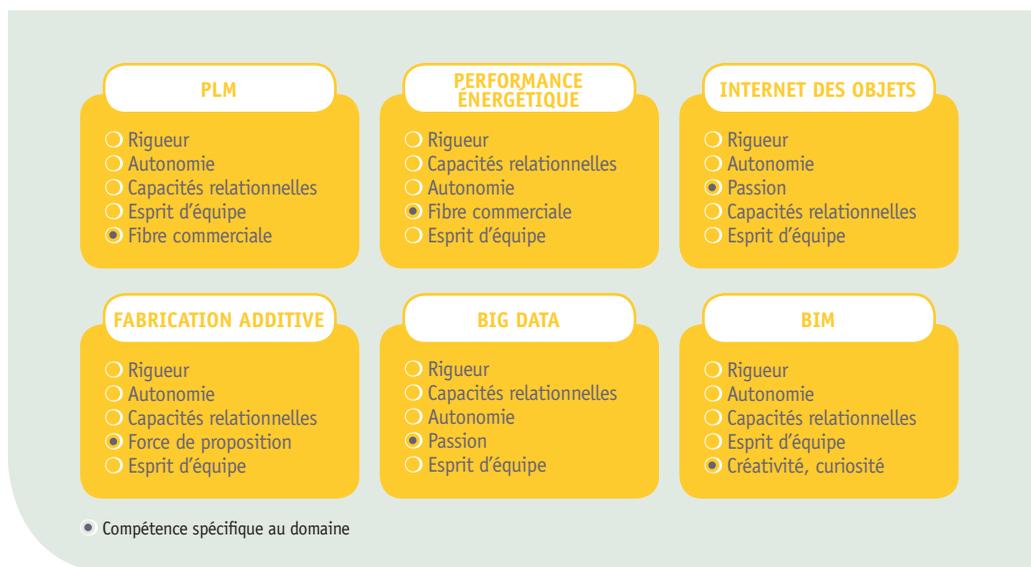
► Dans le **big data**, comme dans l'IoT, on retrouve l'importance accordée à la passion. Cette qualité est notamment mise en avant par les nombreuses start-up qui se sont développées dans ce domaine. Celles-ci sont en recherche de candidats prêts à relever des défis techniques ambitieux et à s'investir pleinement.

► Les entreprises proposant des postes dans la **fabrication additive** sont les seules à mentionner, dans les 5 premières compétences de savoir-être recherchées, le fait d'être force de proposition. Cela s'explique par la nature émergente de cette technologie. Ainsi, nombre d'entreprises cherchent à recruter des cadres en capacité de les guider dans l'appréhension de cet outil.

► Enfin, les entreprises cherchant des compétences dans le **BIM** sont les seules à mentionner la créativité et la curiosité dans les 5 premières compétences recherchées. Dans ce domaine, la capacité à s'investir dans une technologie en plein développement est en effet primordiale. Toutefois, c'est aussi l'un des domaines, avec la fabrication additive, où la rigueur se démarque le plus des autres comme 1^{re} compétence de savoir-être mentionnée dans les offres.

– Figure 4–

Le top 5 des compétences de savoir-être demandées dans les offres d'emploi pour les six domaines étudiés de l'industrie et de la construction du futur



Source : Offres Apec diffusées en 2015 et 2016 dans six tendances d'avenir de l'industrie et la construction.

– LA MAÎTRISE DE L'ANGLAIS EST LA PREMIÈRE COMPÉTENCE TRANSVERSALE ATTENDUE –

Les compétences transversales sont des compétences professionnelles qui ne relèvent pas de savoir-faire techniques spécifiques à un métier. Il s'agit de savoir-faire transversaux, transférables d'un métier à un autre, d'un poste à un autre.

La compétence transversale la plus citée dans les offres d'emploi est la **maîtrise d'une langue étrangère** (45 % des offres). Il s'agit essentiellement de l'**anglais**, mais d'autres langues sont parfois mentionnées, comme l'allemand. Le niveau de maîtrise attendu peut varier de la bonne compréhension à la pratique courante.

La **gestion de projet** est également une compétence très recherchée (20 % des offres) parmi les offres d'emploi dans les six domaines de l'industrie et de la construction étudiés. En effet, beaucoup d'offres concernent des postes dédiés au pilotage et à la mise en œuvre d'un projet particulier au sein de l'entreprise (le développement du PLM, l'amélioration de la performance énergétique, la gestion de la data, la conception d'une application...).

« L'anglais courant est indispensable pour la prise de ce poste. » (poste de responsable maintenance)

« Bilingue anglais + français. Un bon niveau en allemand serait apprécié. » (poste de consultant)

« Anglais technique exigé, courant apprécié. » (poste de projeteur CAO)

« Management de projet et pilotage d'équipes. » (poste de chef de projet fabrication additive)

« Gestion de configuration avec de bonnes connaissances en gestion de projet. » (poste de consultant PLM)

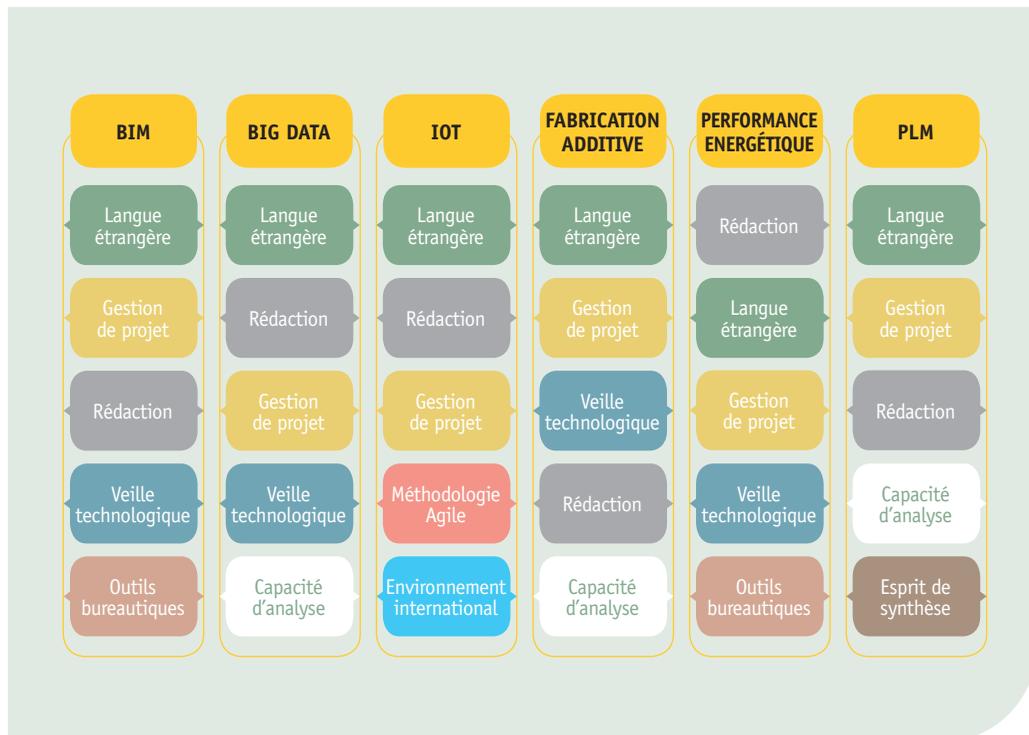
La **capacité rédactionnelle** est la troisième compétence transversale la plus demandée dans les offres (15 % des offres). Selon les postes, les candidats seront en effet amenés à rédiger des documents plus ou moins techniques. Il s'agit principalement de la rédaction de rapports d'intervention et de diagnostics immobiliers pour les ingénieurs en efficacité énergétique, de comptes rendus et notes techniques pour les chefs de projet PLM, de cahiers des charges dans la data, le PLM ou le BIM, de réponses à appels d'offres et propositions commerciales pour les ingénieurs commerciaux...

« Vous communiquez facilement avec votre environnement et savez rédiger comptes rendus et documentations. » (poste d'ingénieur PLM)

« Avoir une bonne expression écrite et orale. » (poste de chef de projet BIM)

Ces trois compétences transversales majeures se retrouvent dans tous les domaines de l'industrie et de la construction étudiés (figure 5). Toutefois, leur importance diffère d'un domaine à l'autre. Par exemple, la maîtrise de l'anglais est demandée dans une majorité d'offres de la fabrication additive (65 %), du PLM (65 %) et de l'IoT (55 %), alors que ce n'est le cas que pour un quart des offres dans le domaine de la performance énergétique. À l'inverse, les offres en performance énergétique mentionnent plus fréquemment les compétences rédactionnelles. Autre exemple : la capacité à faire de la veille technologique n'est pas considérée comme une compétence majeure dans le PLM alors qu'il s'agit de la troisième compétence transversale la plus demandée dans le domaine de la fabrication additive. De même, les offres dédiées à l'IoT se distinguent en mettant particulièrement en avant la maîtrise de méthodologies de type Agile (méthodes de travail et de gestion de projet) et la maîtrise de l'environnement international (en plus d'une bonne maîtrise de l'anglais).

– Figure 5 –
Le top 5 des compétences transversales demandées dans les offres d'emploi pour les 6 domaines étudiés de l'industrie et de la construction du futur



Source : Offres Apec diffusées en 2015 et 2016 dans six tendances d'avenir de l'industrie et la construction.

–LE POINT DE VUE DES RECRUTEURS–

De nombreux recruteurs interrogés lors de cette étude ont évoqué spontanément l'importance des compétences transversales et de savoir-être dans un recrutement. Selon eux, celles-ci jouent un rôle prégnant dans le choix d'un candidat. À diplôme et compétences techniques égaux, elles peuvent même les départager. Dans quelques cas de recrutement, ces compétences « complémentaires » sont même autant recherchées que les compétences techniques.

« On cherche un vrai BIM manager : pas forcément quelqu'un de très technique, mais qui comprend bien, qui pourra challenger les équipes, et qui participera à la création de nouveaux projets. » (Recruteur d'un BIM manager pour une grande entreprise de matériaux de construction)

Ainsi, lors des entretiens, les recruteurs ont souvent mis en avant la maîtrise d'une langue étrangère (essentiellement l'anglais), la capacité rédactionnelle, ou encore les qualités relationnelles dans leurs attentes. Ce sont d'ailleurs ces mêmes compétences que l'on retrouve dans les offres d'emploi.

« Un autre point qui est essentiel pour nous, c'est l'anglais. De fait on est sur des métiers qui sont assez transverses et les sociétés sont très internationales. Et la maîtrise de la langue est primordiale, ne serait-ce que pour faire le lien parfois avec des fournisseurs d'outils qui sont à l'étranger ou des équipes qui vont être distribuées. » (Recruteur d'un ingénieur spécialisé sur le big data pour une grande entreprise)

« Ce qui est indispensable, c'est d'avoir un bon niveau rédactionnel et un bon niveau relationnel parce que souvent il faut intervenir en transverse avec les équipes sur site et il faut être capable de montrer sa valeur ajoutée auprès des équipes. » (Recruteur d'un ingénieur efficacité énergétique pour une grande entreprise de l'énergie)

Émergent également, dans les propos des recruteurs sur le type de profils qu'ils recherchent, les compétences transversales relatives au pilotage et à la gestion de projet. La capacité à appréhender les enjeux globaux d'un projet et à développer des visions systémiques semble très appréciée.

« Cette capacité à appréhender la conception dans un univers complexe/systémique est importante. Elle l'est aussi lorsqu'il s'agit d'intervenir pour résoudre des problèmes. D'où la nécessité pour le poste de compétences en "problem solving". Peu de gens sont formés à cette vision systémique. » (Recruteur d'un concepteur d'objets connectés pour une start-up spécialisée dans l'IoT)

Souvent, les recruteurs recherchent à la fois *soft skills* et compétences transversales chez les candidats, en plus des compétences propres liées à leurs métiers. C'est la combinaison de ces différents types de compétences qui constitue le profil idéal recherché. Le candidat devra être rigoureux, autonome, tout en ayant l'esprit d'équipe et des qualités relationnelles. Il devra de surcroît maîtriser au moins une langue étrangère, savoir gérer un projet et rédiger divers documents de travail, en plus d'avoir acquis tous les savoir-faire techniques du métier.

« C'est plus pour les métiers du conseil, où il faut déjà un peu la fibre pour le consulting, donc qu'il soit à l'aise dans le relationnel, une appétence pour le domaine technique mais aussi la relation client. Et puis une capacité aussi à gérer le projet, piloter le projet. Un peu de pédagogie, quelqu'un qui a envie de transmettre, d'apporter du conseil, d'aider... » (Recruteur d'un consultant PLM pour une entreprise éditrice de progiciels)

La grande majorité des recruteurs rencontrés s'accorde à dire que certaines de ces compétences sont difficiles à trouver, parfois plus encore que les compétences techniques. Si la plupart des candidats postulant aux

offres d'emploi possèdent le diplôme et les savoir-faire inhérents au métier, tous n'ont pas acquis les savoir-être nécessaires à leur évolution dans le monde de l'entreprise.

« Ce ne sont pas des grands communicants, ils travaillent de manière autonome. Derrière leur PC, ils font de l'acquisition de données. Alors que ce qui est demandé en entreprise, c'est des profils qui, au-delà de ces compétences-là, vont aller vers les autres. Parce qu'aller chercher des données dans les autres départements, c'est pas facile. Donc il faut trouver des gens qui soient malins, mais qui soient aussi bons communicants pour aller taper aux bonnes portes. » (Recruteur d'un data analyst pour une grande entreprise internationale)

MÉTHODOLOGIE

L'objectif de l'étude était de repérer les compétences transversales et de savoir-être dans les offres d'emploi pour des postes de cadres concernant les six domaines d'avenir étudiés de l'industrie et de la construction : le BIM, la performance énergétique des bâtiments, l'Internet des objets, le PLM, la fabrication additive et le big data. Ainsi, environ 6 000 offres d'emploi publiées par l'Apec en 2015 et 2016 ont été étudiées. À l'aide d'un logiciel d'analyse sémantique (Synomia), ces compétences transversales et de savoir-être ont été recodées. Sous une même famille de compétences, différentes formulations peuvent se retrouver dans les offres. Par exemple, sous la compétence « capacités relationnelles », on peut retrouver les formulations suivantes : « aisance relationnelle », « capacités relationnelles », « bon relationnel », « sens relationnel », « sens du contact », « aptitudes relationnelles », « qualités relationnelles », « excellent relationnel. », etc. Le recodage a permis d'établir, globalement et pour chacune des six tendances, les compétences les plus fréquemment mentionnées dans les offres d'emploi. En complément de cette analyse, des entreprises ou cabinets de recrutement ayant passé des offres en 2016 ont été interrogés. Le sujet des compétences transversales et du savoir-être a pu être abordé spontanément par les entreprises.

– LE PROJET DEFI&Co –

Le projet DEFI&Co (*développer l'expertise future pour l'industrie et la construction*)*, piloté par le CESI et soutenu par le Programme d'Investissements d'Avenir, vise à construire des contenus de formation adaptés aux transformations en cours dans l'industrie et la construction. Dans le cadre de ce projet et sur une durée de cinq ans (2017-2021), l'Apec va réaliser chaque année une revue des tendances liées à l'usine du futur et au bâtiment du futur ayant un impact potentiel fort en matière d'évolution des compétences et des métiers pour les cadres. Ce document consacré aux compétences transversales et de savoir-être (*soft skills*) s'inscrit dans la revue des tendances 2017. D'autres documents sont disponibles sur les thèmes du BIM (*building information modeling*, maquette numérique dans la construction), de la performance énergétique des bâtiments, du big data dans l'industrie, de l'Internet des objets (IoT), de la fabrication additive et du PLM (*product lifecycle management*, gestion du cycle de vie des produits).

*Le projet DEFI&Co a été retenu dans le cadre de l'appel à projets « Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi » lancé par la Caisse des dépôts dans le cadre du Programme d'Investissements d'Avenir. Le projet regroupe 31 partenaires dont on peut retrouver la liste à cette adresse : <https://recherche.cesi.fr/projets/defico/>.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.cadres.apec.fr > rubrique *Observatoire de l'emploi*

© Apec

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFTD Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-1020-6
JUN 2017

Cette étude a été réalisée par le département études et recherche de l'Apec.

Pilotage : Gaël Bouron.

Analyse et rédaction : Gaël Bouron, Célia Yvon.

Direction de l'étude : Maïmouna Fossorier.

Directeur du département : Pierre Lamblin.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES
51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212 Service gratuit + prix appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H

*prix d'un appel local