

L'ingénierie et la R&D

Tendance 2018-2023 des recrutements de cadres



Le secteur de l'ingénierie R&D regroupe un large spectre de services à forte valeur ajoutée : R&D en sciences physiques et naturelles, activités d'architecture et d'ingénierie ou encore contrôle et analyses techniques. Au cœur des transformations structurelles de nombreux secteurs, les acteurs de l'ingénierie-R&D sont en quête permanente d'innovation pour développer de nouvelles technologies, améliorer les processus de production existants et en créer de nouveaux. Comment cela se traduit-il sur le marché de l'emploi cadre ? Quels volumes de recrutements de cadres sont réalisés chaque année dans ce secteur ? Combien de postes de cadres ont été créés ? Quelle est la tendance en 2023 ?

Un secteur à la pointe de la technologie et à fort taux d'encadrement

Moteur de l'emploi cadre (10 % des cadres en poste), le secteur de l'ingénierie-R&D compte 620 460 salariés en France métropolitaine dont 377 000 cadres. Il se situe ainsi au 2^e rang des secteurs en termes d'effectifs cadres derrière les activités informatiques et de télécommunications (478 000 cadres), mais devant la banque-assurance (335 000 cadres). Le secteur regroupe à la fois des entreprises de conseil en technologies, d'ingénierie de construction et d'ingénierie de process qui ont d'importants besoins en compétences à forte expertise technique. Il affiche aussi un taux d'encadrement nettement supérieur à la moyenne nationale : 61 % contre 21 % pour l'ensemble des secteurs.

Aux 1^{ers} rangs des grandes entreprises du secteur classées selon leur chiffre d'affaires, on retrouve des structures à très forte notoriété et leaders dans leur domaine comme Technip Energies et Edvance dédiés à l'ingénierie de process dans les énergies et la transition énergétique, Altran Technologies et Thalès Digital Identity & Security pour l'ingénierie technologique ou encore Sanofi-Aventis pour la R&D scientifique. Pour ce qui est des PME (moins de 250 salariés), les différentes composantes du secteur figurent dans le classement : les activités d'architecture, d'ingénierie et bureaux d'études (Atlantic société française de développement thermique, GSE), la R&D scientifique (Pioneer génétique, CGG services...), les activités de conseil en ingénierie technologique (Davidson consulting).



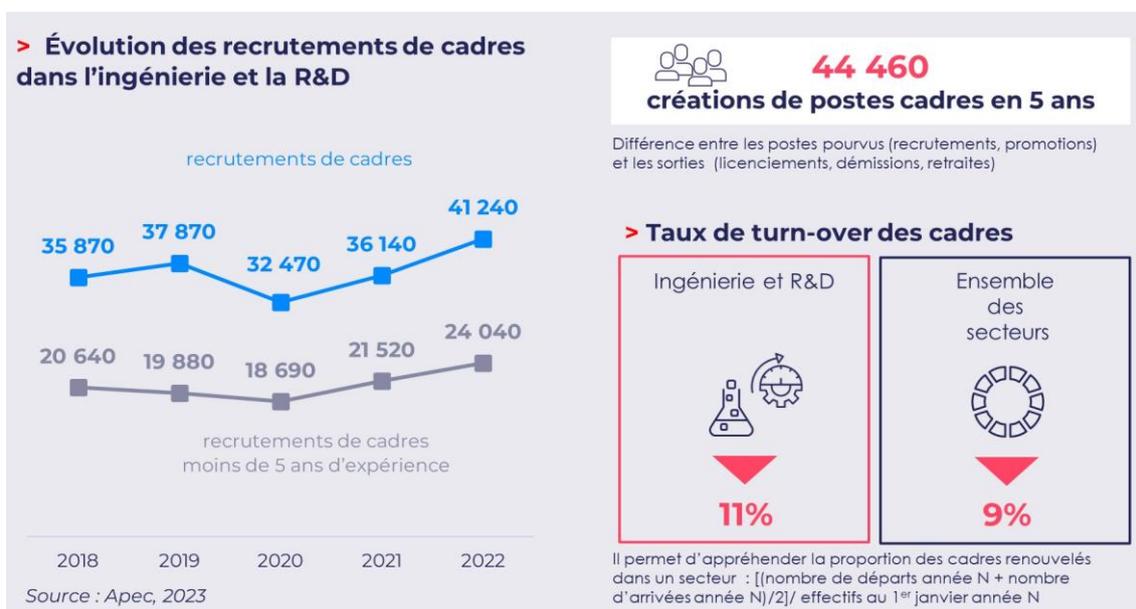
Une forte dynamique de l'emploi cadre dans le secteur

Prescripteurs d'innovations technologiques importantes et acteurs des mutations du système productif hexagonal, l'ingénierie-R&D est un secteur particulièrement tonique et moteur de l'emploi cadre. Cela se traduit notamment par une hausse des recrutements de cadres au cours des cinq dernières années, excepté lors de la crise sanitaire de la Covid-19. Depuis, le secteur a repris des couleurs avec 41 240 embauches de cadres en 2022, soit un niveau inédit et dépassant nettement celui d'avant crise (37 870 recrutements en 2019). En outre, l'ingénierie R&D arrive en deuxième position en matière de recrutements de cadres derrière le secteur des activités informatiques et télécommunications.

En 2022, les entreprises de l'ingénierie-R&D ont notamment jeté leur dévolu sur les cadres de moins de 5 ans d'expérience professionnelle (58 %) et plus particulièrement sur les jeunes diplômés (24 % contre 18 % pour l'ensemble des secteurs). Cet attrait pour ces profils débutants est lié aux nombreux besoins de cadres spécialisés en études-R&D (62 % des embauches du secteur), traditionnellement fonction d'entrée pour les jeunes fraîchement diplômés.

La dynamique du secteur de l'ingénierie-R&D se formalise également par des créations nettes de postes cadres. En effet, 44 460 nouveaux postes cadres ont été créés entre 2018 et 2022. Très en appui des activités industrielles et de la construction, de plus en plus d'entreprises du secteur adoptent des approches d'innovations ouvertes où elles collaborent avec de nombreux partenaires externes tels que des start-ups, des universités, des écoles d'ingénieurs ou encore des centres de recherche-développement pour mutualiser les projets d'innovation et développer de nouvelles technologies et *in fine* créer de nouvelles compétences cadres.

Enfin, le taux de turn-over des cadres s'élève à 11 % contre 9 % pour l'ensemble des secteurs. Pour les entreprises, cela traduit notamment des besoins importants en compétences cadres. Côté cadres, cela formalise d'une part des opportunités nombreuses dans le secteur de l'ingénierie-R&D pour ceux qui souhaitent changer de poste, et d'autre part une guerre des talents renforçant mécaniquement les difficultés de recrutement déjà très prégnantes dans ce secteur.



Des recrutements de cadres à la hausse dans le secteur en 2023

Pour 2023, les entreprises du secteur de l'ingénierie et la R&D sont plutôt optimistes et prévoient de recruter 42 660 cadres, soit une progression de 3 % si la prévision venait à se réaliser. Elles ciblent avant tout des cadres de moins de 5 ans d'expérience professionnelle

et plus particulièrement les jeunes diplômés. En effet, ces derniers représenteraient 22 % des embauches attendues (contre 15 % pour l'ensemble des secteurs).

Les entreprises du secteur de l'ingénierie-R&D utilisent des technologies avancées notamment l'intelligence artificielle, la simulation numérique ou encore la robotique pour mener à bien leurs projets de transformation. Au 1^{er} semestre 2023, les offres d'emploi publiées sur le site apec.fr pour des postes dans les métiers du développement informatique, de l'ingénierie électrique et électronique, l'ingénierie énergétique et environnementale ou encore l'ingénierie de travaux sont particulièrement nombreuses et illustrent ces tendances.



Les mutations du tissu économique liées aux contraintes environnementales et énergétiques vont s'amplifier dans les années à venir. Pour faire face à ces défis majeurs, les entreprises de l'ingénierie-R&D seront des acteurs clés. Elles devront repenser les processus de production en y intégrant des considérations de durabilité et de responsabilité sociale et concevoir des produits respectueux de l'environnement. Dans cette perspective, les besoins en compétences cadres devraient s'accroître et intensifier les tensions sur les recrutements cadres. Pour y faire face, les entreprises devront améliorer leur stratégie RH pour attirer des candidats qualifiés, les former et surtout parvenir à les retenir (marque et promesse employeur, conditions de travail bonifiées, simplification du processus de recrutement, etc.).

ISSN 2826-874
(Collection Recrutement)

Cette étude a été réalisée par la Direction des Données et Études (DDE) de l'Apec. Elle est basée sur l'exploitation de l'enquête annuelle [Perspectives de l'emploi cadre](#).

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaél Bouron

Équipe projet : Christophe Lenzi, Thi Minh Chau Nguyen, Cendrine Mouline

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212 Service gratuits + prix d'un appel

*prix d'un appel local

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H (France métropolitaine)

© 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 oeuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.