

Syndex

SECTEUR INGÉNIERIE ET CONSEIL
EN TECHNOLOGIES



JUILLET 2017

Ingénierie et conseil en technologies : retour de la croissance mais contexte social difficile pour les salariés

Après avoir traversé la crise entre 2009 et 2014, le secteur a retrouvé la croissance depuis 2 ans et offre aujourd'hui de belles perspectives de développement. Reste qu'entre salaires en berne et turnover élevé, les perspectives sont moins reluisantes pour les salariés des SICT¹ françaises.

LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE A RETROUVÉ LA CROISSANCE DEPUIS 2015, porté par la bonne santé de ses principaux secteurs clients (automobile, aéronautique, santé, etc.) et par la transformation numérique de l'industrie et des services. Cette dynamique devrait se poursuivre en 2017 selon les prévisions du Syntec Numérique qui anticipe une croissance de 2,7% cette année. À moyen terme, les deux grands leviers sur lesquels reposent le développement du secteur, le taux d'externalisation et l'investissement en R&D, devraient évoluer favorablement, en France comme en Europe, et donc offrir des perspectives de croissance intéressantes aux SICT dans les années à venir. Ainsi, selon une étude réalisée par le cabinet Pierre Audoin Conseil, le marché français du conseil en

technologies devrait croître à un rythme de plus de 4% par an entre 2017 et 2020. Ces perspectives de croissance aiguisent les appétits et de nouveaux concurrents se sont positionnés sur le marché de la prestation d'ingénierie. La concurrence s'est ainsi accrue « par le haut » via des entreprises de services numériques (Sopra-Steria, Atos,...) qui ont pour ambition de devenir des « ensembleurs du numérique » mais aussi par « par le bas », via les sociétés d'intérim (Adecco, Crit,...).

LES LEADERS MISENT TOUJOURS SUR LA CROISSANCE EXTERNE ET L'INTERNATIONALISATION pour capter les projets les plus profitables et réduire leurs coûts de production au sein de ce marché de plus en plus concurrentiel. Face à des donneurs

1. Sociétés d'ingénierie et de conseil en technologies.

d'ordres qui poussent au développement des prestations au forfait, les grandes sociétés d'ingénierie se sont engagées au cours des dernières années dans une politique de croissance externe et de course à la « taille critique ». Elles ont ainsi multiplié les acquisitions pour s'imposer comme des fournisseurs de rang 1 capables de se positionner sur des projets plus complexes et a priori plus rémunérateurs. Ces acquisitions ont très majoritairement porté sur des sociétés étrangères, notamment dans les pays à bas coût afin de réduire le coût des prestations proposées aux donneurs d'ordres. C'est ce qu'on appelle le « offshoring » (Inde, etc.) ou le « nearshoring » (Roumanie, Tunisie, etc.).

DANS CE CONTEXTE ÉCONOMIQUE PORTEUR, LES EFFECTIFS DU SECTEUR CONTINUENT D'AUGMENTER ET LES GRANDES SOCIÉTÉS D'INGÉNIEURIE DE RECRUTER MASSIVEMENT. Outre la croissance de l'activité, une part très significative de ces recrutements sera destinée à couvrir les nombreux départs de salariés qui ont lieu chaque année dans les grandes SICT. En effet, le turnover reste élevé dans ces entreprises (de 15% à 30%), qui l'utilisent aussi comme un outil de flexibilisa-

tion de leur personnel et de régulation de leur masse salariale via des recrutements de jeunes diplômés en remplacement de salariés plus expérimentés.

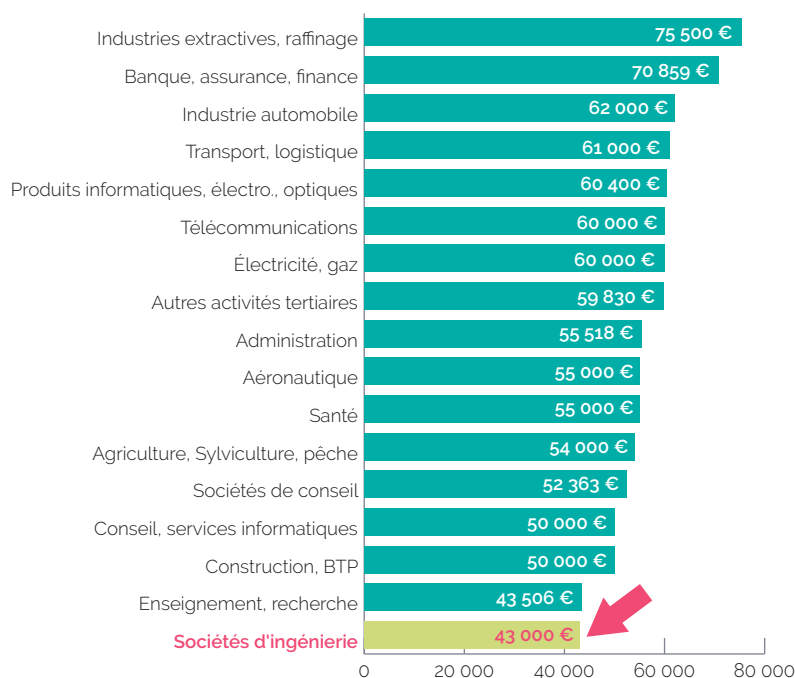
PARADOXALEMENT, LES RÉMUNÉRATIONS N'ÉVOLUENT PAS, alors que le marché de l'emploi des ingénieurs tourne à plein. La rémunération des jeunes ingénieurs s'est ainsi dégradée entre 2009 et 2016 ; en euros

constants, elle demeure inférieure à celle qu'ils percevaient en 2009. Le secteur de la prestation d'ingénierie reste par ailleurs le moins rémunérateur pour les ingénieurs : au sein des sociétés d'ingénierie, leur salaire médian n'était que de 43 000 € en 2015, soit 23% de moins que le salaire médian tous secteurs confondus².

² Source : enquête annuelle d'Ingénieurs et Scientifiques de France.

SALAIRE MÉDIAN ANNUEL BRUT 2015 DES INGÉNIEURS

(D'après L'Usine nouvelle, hors-série de novembre 2016)



Le manque d'attractivité des sociétés d'ingénierie, un handicap dans la course au recrutement

Pénalisées par leur manque d'attractivité sur un marché de l'emploi des ingénieurs tendu, les SICT soignent leur « marque employeur ». Elles espèrent ainsi accroître leurs chances dans la course aux recrutements. Cela sera-t-il suffisant ?

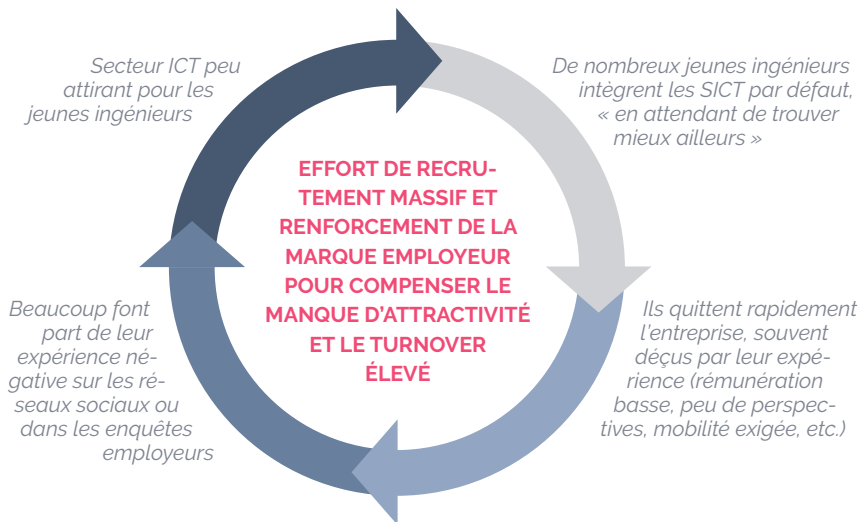
Les sociétés d'ingénierie recrutent en masse de jeunes ingénieurs qui, pour beaucoup, intègrent ces entreprises par défaut. Ces derniers les quittent rapidement, souvent

décus par leur expérience. Nombre d'entre eux font part de leur ressenti négatif, notamment sur les réseaux sociaux, ce qui contribue encore à dégrader la réputation des SICT et

à détériorer leur attractivité auprès des jeunes diplômés.

Pour parvenir à recruter de nouveau massivement, les SICT engagent

LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ, UN CERCLE VICIEUX DIFFICILE À ROMPRE



QU'EST-CE QUE LA MARQUE EMPLOYEUR ?

La marque employeur est à la jonction entre communication et ressources humaines. Utilisée pour construire, faire évoluer ou asseoir une réputation, elle promeut l'entreprise en tant qu'employeur auprès des futurs candidats, mais aussi des salariés et des partenaires.

à grands frais de nouvelles campagnes auprès des jeunes diplômés : partenariats avec les écoles d'ingénieurs, week-ends de recrutement en station de sport d'hiver, sponsoring, acquisitions de labels employeurs, etc.

DEPUIS QUELQUES ANNÉES, LES SICT RENFORCENT LEUR « MARQUE EMPLOYEUR ». L'objectif est double : faciliter les recrutements et améliorer leur réputation auprès des candidats. Elles s'appuient pour cela sur les techniques du marketing. L'idée est qu'une marque employeur connue et attractive leur permettra de satisfaire leurs besoins en recrutement et

d'attirer les profils les plus recherchés. Il s'avère en effet que l'impact d'une marque employeur forte est particulièrement important pour les jeunes salariés, le cœur de cible des SICT en termes de recrutement. Néanmoins, si ce type de démarches peut à court terme les aider à satisfaire leurs besoins de recrutement, les sociétés d'ingénierie ne parviendront pas à fidéliser les salariés sur le long terme. En effet, elles devront pour cela nécessairement s'engager dans une refonte de leur modèle social.

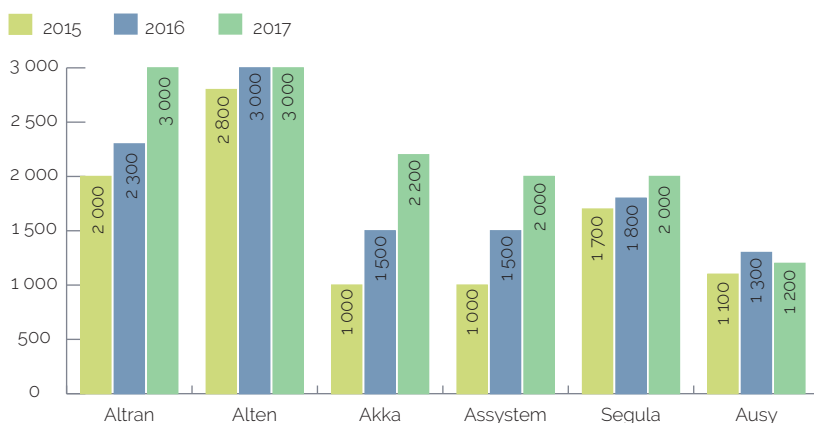
Selon une étude sur l'attractivité des entreprises publiée par LinkedIn en 2015, les trois principales qualités

- d'un nouvel employeur sont d'offrir :
- une rémunération intéressante et des avantages sociaux ;
 - un bon équilibre entre vie familiale et professionnelle ;
 - la sécurité de l'emploi.

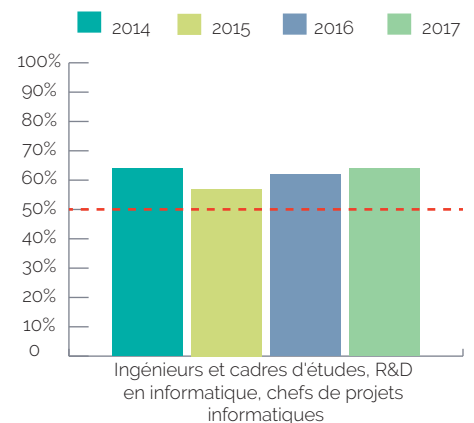
Faute d'une réponse satisfaisante sur ces critères mais aussi sur des critères tels que les valeurs de l'entreprise, il restera difficile pour la plupart des SICT d'apparaître comme des employeurs reconnus et attractifs sur les réseaux sociaux mais aussi par des dispositifs d'évaluation basés sur la satisfaction des salariés.

L'EMPLOI DANS LES SICT

Recrutements prévus par les grandes SICT françaises (sources : sites internet groupes, Usine Nouvelle, JDN, Le Figaro)



Difficultés à recruter (exprimées en % des projets)



Cinq points de vigilance pour les représentants du personnel

Si le marché présente aujourd'hui d'importantes opportunités d'affaires, les orientations stratégiques prises par les employeurs du secteur sont porteuses de risques potentiels pour l'emploi et les conditions de travail des salariés. Quels sont les points sur lesquels porter votre vigilance ?



POINTS DE VIGILANCE

- 1 *Maintien de l'employabilité*
- 2 *Rémunérations*
- 3 *Conditions de travail*
- 4 *Emploi*
- 5 *Représentation des salariés*

Enjeux pour l'employeur	Risques potentiels pour les salariés
Recherche continue de gains de productivité dans le cadre de la transition de prestations réalisées en régie vers des prestations au forfait	<p>3 INTENSIFICATION du travail pour les techniciens et les ingénieurs</p> <p>1 Mise en œuvre d'ORGANISATIONS DU TRAVAIL DIFFÉRENTES et de COMPÉTENCES NOUVELLES pour lesquelles les salariés ne sont pas nécessairement formés (reporting, gestion de projet, méthodes agiles, etc.)</p>
Répondre à la pression sur les prix exercée par les donneurs d'ordre et les concurrents : <ul style="list-style-type: none"> économies sur les coûts de structure ; transfert d'une partie de la production dans les pays à bas coûts («offshoring») ; recours à la sous-traitance... 	<p>3 INTENSIFICATION du travail des fonctions support, mise en place potentielle de centres de services partagés, avec parfois des pertes d'emplois à la clé</p> <p>3 PRESSION du résultat sur les managers</p> <p>4 MISE EN CONCURRENCE des techniciens et des ingénieurs avec les sous-traitants et/ou les salariés des pays à bas coûts</p> <p>4 Mise en place d'ORGANISATIONS COMPLEXES articulées autour d'une DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL</p>
Renforcement de l'expertise et/ou diversification de l'offre	<p>2 ACCENTUATION DES DISPARITÉS SALARIALES (survalorisation des compétences rares)</p> <p>1 PERTE D'EMPLOYABILITÉ ET/OU ABSENCE D'ÉVOLUTION salariale et professionnelle pour les ingénieurs et techniciens qui travaillent sur les technologies en déclin</p>
Croissance externe (croissance par acquisition de sociétés)	<p>2 NIVELLEMENT PAR LE BAS de la rémunération et des avantages</p> <p>4 SUPPRESSION DES POSTES EN « DOUBLON »</p> <p>5 ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL</p>