



Paris, le 11 février 2021

L'Apec et CESI mettent en exergue 30 compétences-clés pour les activités industrielles et du BTP

Face aux enjeux de réindustrialisation des territoires, de la transformation digitale et dans un contexte de crise économique liée à la Covid-19, l'Apec et CESI, réseau de campus d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, publient la 4^e édition de leur revue de tendances « Les compétences mobilisées dans les métiers cadres de l'industrie et de la construction ». Ces travaux s'inscrivent dans le contexte du projet DEFI&Co (Développer l'expertise future pour l'industrie et la construction), piloté par CESI, qui vise à identifier des métiers de l'industrie et de la construction, et à développer des formations innovantes dans les nouveaux domaines technologiques.

Les éditions de 2017, 2018 et 2019 se sont intéressées aux besoins en nouvelles compétences des entreprises de l'industrie et de la construction dans des domaines technologiques innovants. Dans la continuité de sa contribution à DEFI&Co, cet exercice a permis de repérer **neuf activités communes** à plusieurs de ces métiers comme la supervision de la production industrielle ou de chantier, la gestion de projet, l'encadrement d'équipe, ou encore l'optimisation des processus. Ces neuf activités communes permettent de révéler **30 compétences clés**, mises en exergue dans cette 4^e édition de la revue de tendances, publiée par l'Apec et CESI. Elles constituent **l'éventail des compétences cadres requises par les entreprises du secteur**.

30 compétences clés pour les activités industrielles et de BTP

9 COMPÉTENCES TECHNIQUES	10 COMPÉTENCES TRANSVERSES	11 COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES
<ul style="list-style-type: none">> Expertise technologique sectorielle> Connaissance des évolutions technologiques> Connaissance des cadres réglementaires> Logiciels de CAO, de calcul et/ou de simulation numérique> Logiciels QHSE> Maîtrise des outils de GMAO> Maîtrise des appareils de mesure et techniques> Maîtrise des systèmes d'information logistique> Techniques d'amélioration continue	<ul style="list-style-type: none">> Négociation/développement commercial> Techniques de recueil de besoins> Techniques de gestion de conflits> Techniques d'audit et de diagnostic interne> Techniques d'animation d'équipe> Construction et suivi de tableaux de bord> Maîtrise des processus d'appel d'offres> Techniques de prévention et gestion des risques> Capacité à tenir un budget> Techniques de conduite du changement	<ul style="list-style-type: none">> Aptitudes relationnelles et communication> Capacités d'analyse et de synthèse> Capacité à faire face à des imprévus/ des problèmes, réactivité> Capacité à appliquer des procédures, des consignes> Capacité à motiver, fédérer, diriger, contrôler> Créativité, goût pour l'innovation> Culture de la performance et vision stratégique> Capacités d'organisation et de coordination> Force de proposition et de conviction> Sens de l'éthique> Sens de la relation client

Des compétences techniques dans des secteurs à forte dimension technologique

Dans des secteurs où la figure de l'ingénieur.e est omniprésente, les compétences techniques restent incontournables. Leur nature varie selon le domaine d'activité et concerne très souvent une **expertise technologique sectorielle**. En lien avec les fortes évolutions technologiques en cours (usine 4.0 et bâtiment intelligent), la **maitrise de différents logiciels et de techniques d'amélioration continue** constituent des prérequis.

Des compétences transverses pour conduire des projets

Les compétences liées à la **gestion des risques et à l'optimisation des coûts de production / de construction** correspondent à de nouveaux attendus en matière de management d'équipe et de projet. Elles découlent de contraintes réglementaires et budgétaires de plus en plus fortes.

L'ensemble de ces compétences s'appuient sur des méthodes relativement standard pouvant s'acquérir via des formations.

Des compétences comportementales en lien avec le rôle des cadres qui se transforme

À ce besoin de compétences techniques incontournables et aux savoirs plus transverses mis en exergue dans cette revue de tendances s'ajoutent de nombreuses compétences relationnelles attendues pour assurer la **transversalité entre services** et la **gestion humaine** des transformations technologiques.

Parmi elles, les **aptitudes relationnelles** restent prégnantes, quel que soit le poste cadre. Cela va de la capacité à travailler ensemble et de l'aptitude à l'écoute et au dialogue au pouvoir de conviction lorsqu'il s'agit d'influencer une décision. Enfin, certaines compétences comportementales, telles que les capacités d'analyse, de créativité et de résolution de problème prennent de plus en plus d'importance.

« Dans un climat d'incertitude lié à la crise, les secteurs de l'industrie et de la construction affichent néanmoins des intentions de recrutement en hausse pour le 1^{er} trimestre 2021¹. Cette nouvelle étude, menée dans le cadre du projet DEFI&Co permet d'identifier les compétences attendues par les entreprises de ces secteurs. Au-delà des savoir-faire techniques incontournables, de nombreuses « soft skills » et compétences transverses sont également recherchées. Elles témoignent des attentes fortes des entreprises de l'industrie et de la construction envers les cadres, pour porter les grandes transformations à l'œuvre, accompagner le changement et répondre aux nouveaux enjeux de management », affirme Pierre Lamblin, directeur de la direction Données, études, analyses à l'Apec.

« Cette édition 4^e édition de l'étude cette revue de tendances a été menée en partie pendant crise sanitaire que nous rencontrons. Malgré cette période complexe, nous notons de belles perspectives pour les cadres des secteurs de l'industrie et du BTP principalement. Cette étude renforce les convictions de CESI sur le fait de former ses apprenants aussi bien sur des compétences techniques que comportementales et transverses, déterminantes pour faire leur entrée sur le marché de l'emploi. Le programme DEFI&Co a permis d'intensifier les études de l'Apec sur ce sujet, nous permettant d'être au plus proche des besoins des entreprises et ainsi d'adapter nos formations pour y répondre. CESI confirme

¹ vs le dernier quadrimestre 2020. Source : baromètre des intentions de recrutement et de mobilité des cadres – janvier 2021

année après année ses convictions sur l'apprentissage et n'hésite pas à investir dans des infrastructures, aux côtés d'entreprises partenaires, pour préparer les futurs cadres aux missions auxquelles ils seront confrontés dans leur vie professionnelle. », commente Bélahcène Mazari, directeur recherche & innovation de CESI.

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, conseille les entreprises en leur proposant des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Elle accompagne les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé·e·s. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 500 consultant·e·s, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, La Réunion).

En savoir plus : corporate.apec.fr

À propos de CESI

Réseau de campus d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, CESI poursuit sa mission sociétale en permettant à des étudiants, alternants et salariés de devenir acteurs des transformations des entreprises et de la société, grâce à ses Écoles d'Ingénieurs, son École Supérieure de l'Alternance, son École de Formation des Managers et son activité de Certification. CESI, c'est la culture de l'excellence, de la promotion sociale et de la diversité. Pionnier en France dans les méthodes de pédagogie active et tourné vers l'innovation et les technologies, CESI opère dans tous les secteurs d'activités et forme aux métiers et compétences de demain dans l'industrie et les services, le bâtiment et la ville du futur. Il mène, par ailleurs, des activités de recherche dans son Laboratoire d'Innovation Numérique (LINEACT CESI).

En 2020, ce sont plus de 26 000 apprenants qui ont rejoint les 25 campus présents sur l'ensemble du territoire français. CESI, c'est également 43 diplômes et titres ; 10 Mastère Spécialisé® comprenant 21 parcours d'excellence ; 8 000 entreprises partenaires ; 122,7 M€ de CA ; 1 100 collaborateurs salariés ; 2 800 intervenants experts, un réseau de 86 000 diplômés. Implanté également en Espagne, en Algérie et au Cameroun, CESI développe plus largement des grands projets d'éducation pour le compte d'institutions internationales. Membre d'HESAM Université, cofondateur de l'Institut de la réindustrialisation et de l'Institut InnovENT-E, CESI participe également au débat public en publiant chaque année l'Observatoire Social de l'Entreprise.

En savoir plus : www.cesi.fr

Contacts presse

Apec

Mendrika LOZAT – Tél. 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@apec.fr

Adji THIAM – Tél. 01 40 52 22 89 - adji.thiam@apec.fr

CESI

Amandine Mouillet – amouillet@cesi.fr – Tél. : 06 61 29 78 64

Stéphanie Masson – smasson@madamemonsieur.agency – Tél. : 06 84 65 17 34