

Résultat d'une enquête sur les jeunes ingénieurs dans une grande entreprise française : retour sur 5 idées reçues.

Cet article s'appuie sur les résultats d'une étude interne réalisée pour le compte d'un important Groupe d'ingénierie français (plus de 2200 salariés), employant essentiellement des ingénieurs, conduite auprès de l'ensemble des jeunes ingénieurs de 35 ans et moins (près de 600 réponses) ;

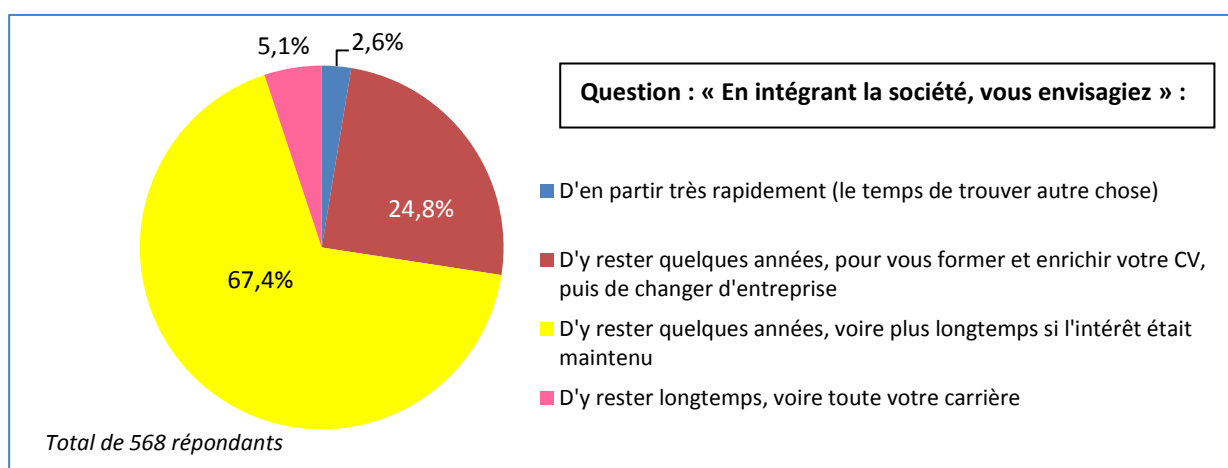
Les éléments de résultats exposés ici conjuguent deux critères :

- Ils sont très probablement généralisables au-delà de la seule population des salariés du Groupe, puisqu'observés également dans les différentes sociétés du Groupe.
- Ils corroborent ou questionnent largement certaines idées reçues, sur les jeunes, les ingénieurs, le rapport à l'entreprise ou encore l'épanouissement professionnel.

Idée reçue n°1. Dans l'esprit des jeunes ingénieurs, le premier poste serait nécessairement à durée limitée, voire très limitée. Question d'employabilité.

Auraient pu ressortir dans les résultats du questionnaire les marques du discours – généralement développé dans les écoles et relayé dans la presse spécialisée – selon lequel le 1^{er} poste, choisi autant que possible dans une perspective stratégique de constitution de savoirs et/ou d'expériences valorisables, ne pourrait être qu'à durée limitée (3 ans en général) et ce, pour maximiser l'employabilité.

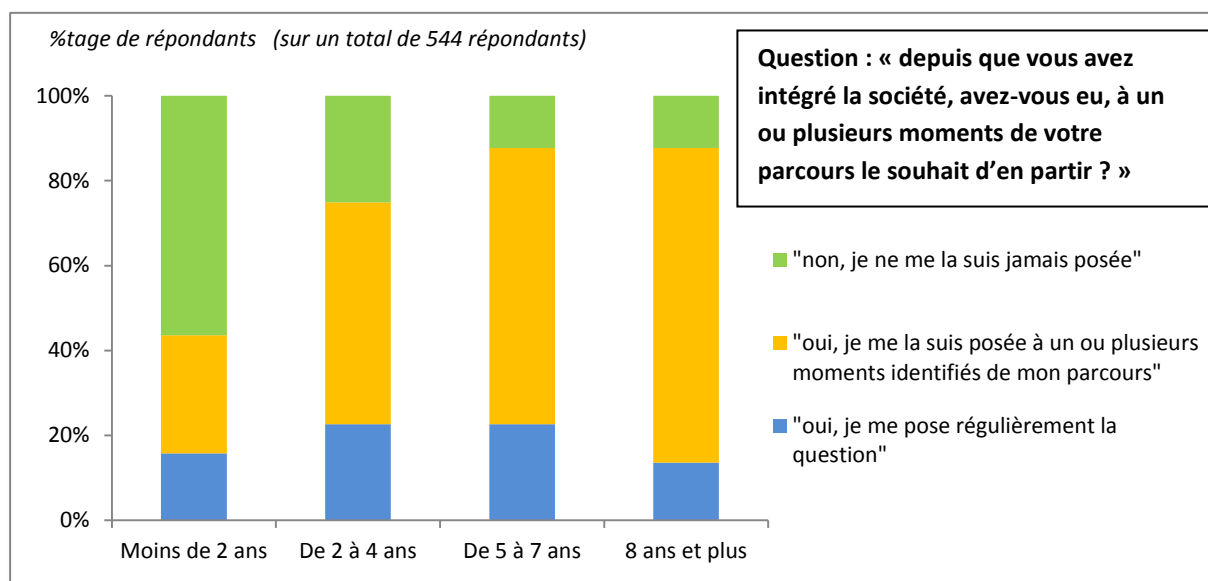
Idée reçue non vérifiée : seulement un quart des jeunes ingénieurs envisageait en intégrant la société de la quitter au bout de quelques années. A contrario la grande majorité ne manifestait pas de schéma de carrière pré-défini, se laissant la possibilité de **rester dans l'entreprise aussi longtemps que l'intérêt du poste perdurerait.**



Idée reçue n°2. Quelle que soit la stratégie initiale de carrière, au bout de 3 ans s'ouvrirait inmanquablement une période de doute.

Trois ans semble être le délai généralement admis à partir duquel se pose inévitablement, pour le jeune embauché, la question du maintien dans la société.

Idée reçue non confirmée : si les résultats de l'enquête font nettement apparaître une période de questionnement pour les jeunes ingénieurs, celle-ci se situerait pour une très grande majorité, **non pas après 3 ans d'activité, mais entre 5 et 7 ans d'ancienneté**. La complexité du métier et le temps nécessaire à sa maîtrise fournissent un élément d'explication à ce décalage temporel.



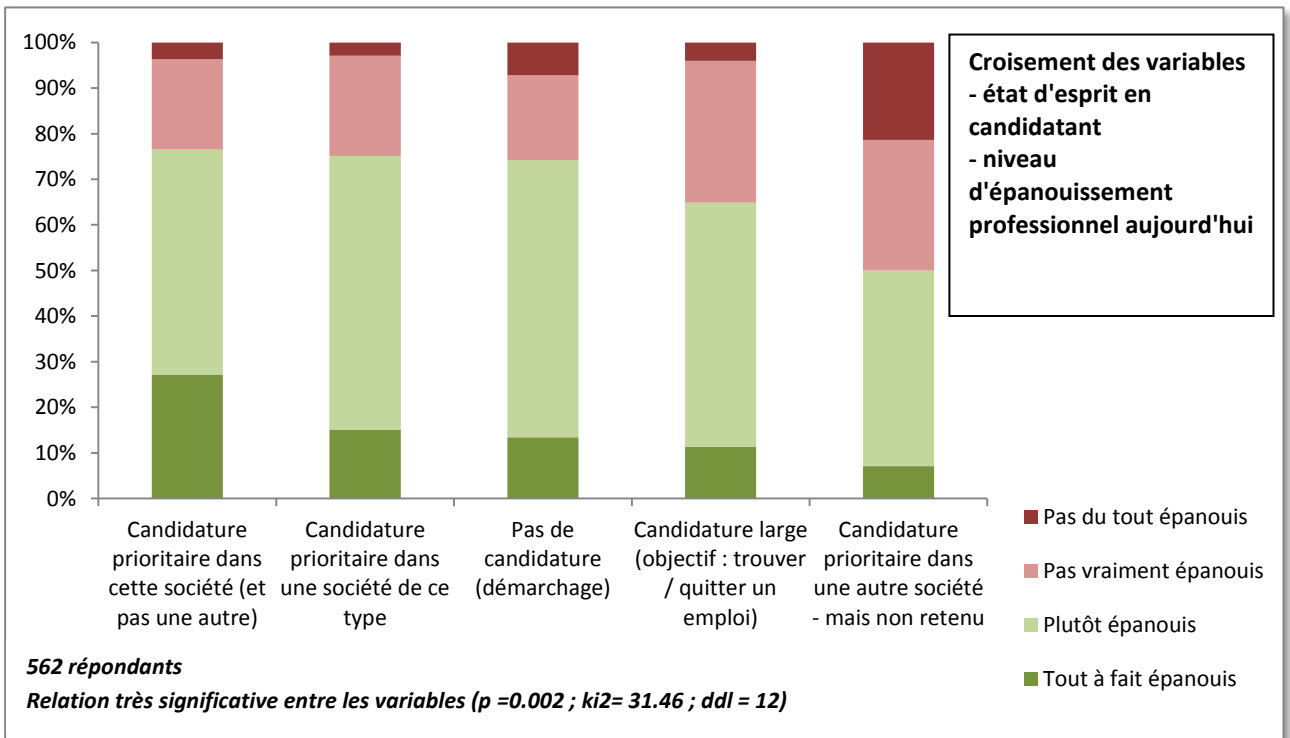
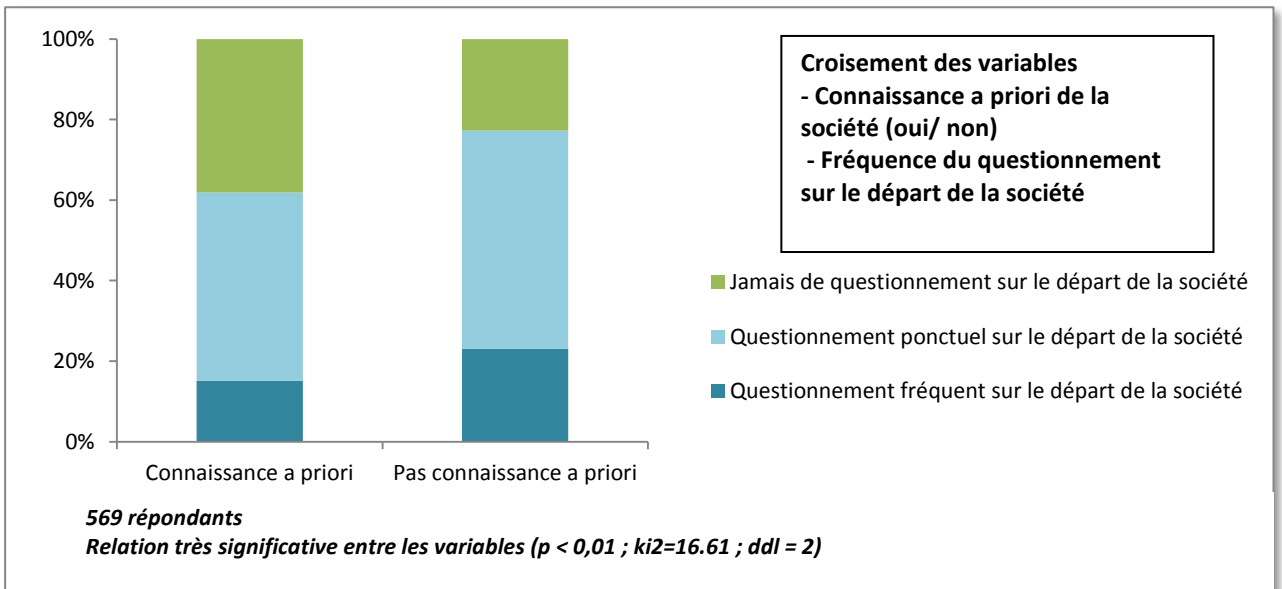
Idée reçue n°3. L'épanouissement professionnel et la fidélité à l'entreprise se développeraient dans le cadre de l'activité professionnelle.

On peut légitimement penser que l'attachement à l'entreprise se crée dans le cadre de l'activité quotidienne de travail : le type de missions réalisées, la qualité des relations interpersonnelles, la perception du mode de direction ou encore les valeurs portées par la société seraient autant d'éléments façonnant le lien entre le salarié et l'entreprise.

Idée reçue en partie infirmée : il semblerait qu'avant même l'intégration dans l'entreprise **deux éléments pré déterminent la relation de l'ingénieur avec l'organisme employeur : l'image et le niveau de connaissance *a priori* de l'entreprise ainsi que et le caractère ciblé de la candidature.**

Il apparaît en effet **une relation très significative entre le niveau de connaissance *a priori* de la société et l'attachement à celle-ci, même plusieurs années après le recrutement**. Dans une dynamique comparable, après 5 ans d'ancienneté, les ingénieurs ayant rejoint l'entreprise dans une démarche volontariste (souhait d'intégrer surtout cette société, ou une société du même type) sont plus nombreux à toujours s'y projeter que les ingénieurs entrés par hasard ou par défaut.

Bien au-delà de l'attachement à l'entreprise, le niveau de connaissance *a priori* et la démarche initiale de candidature semblent **peser également sur le niveau d'épanouissement professionnel déclaré**.

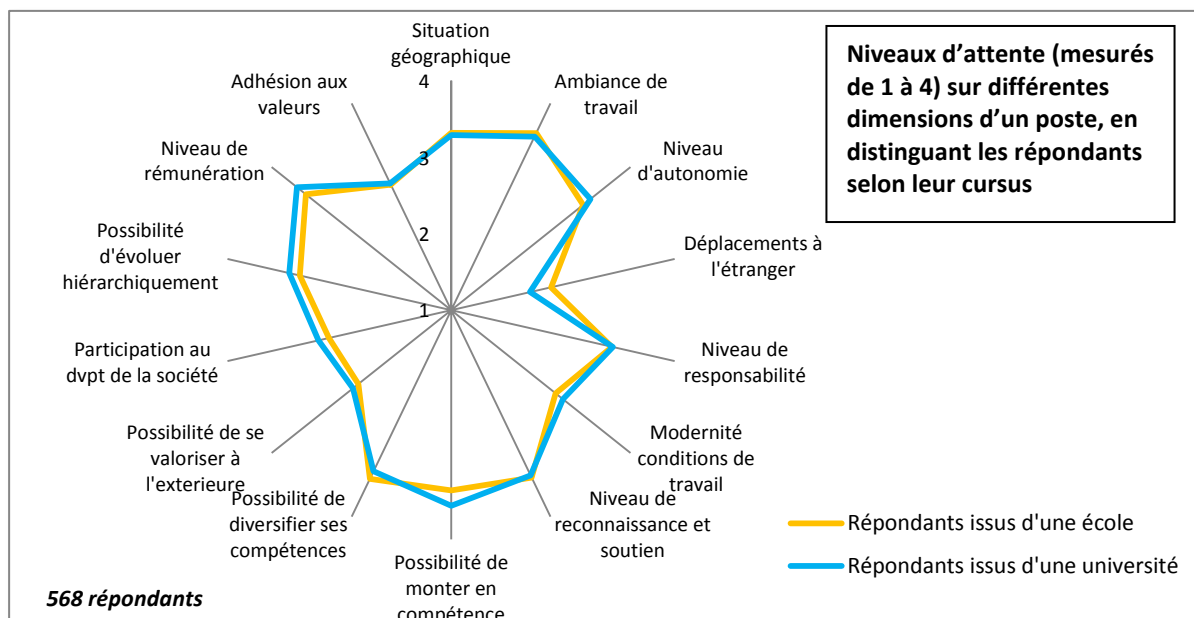


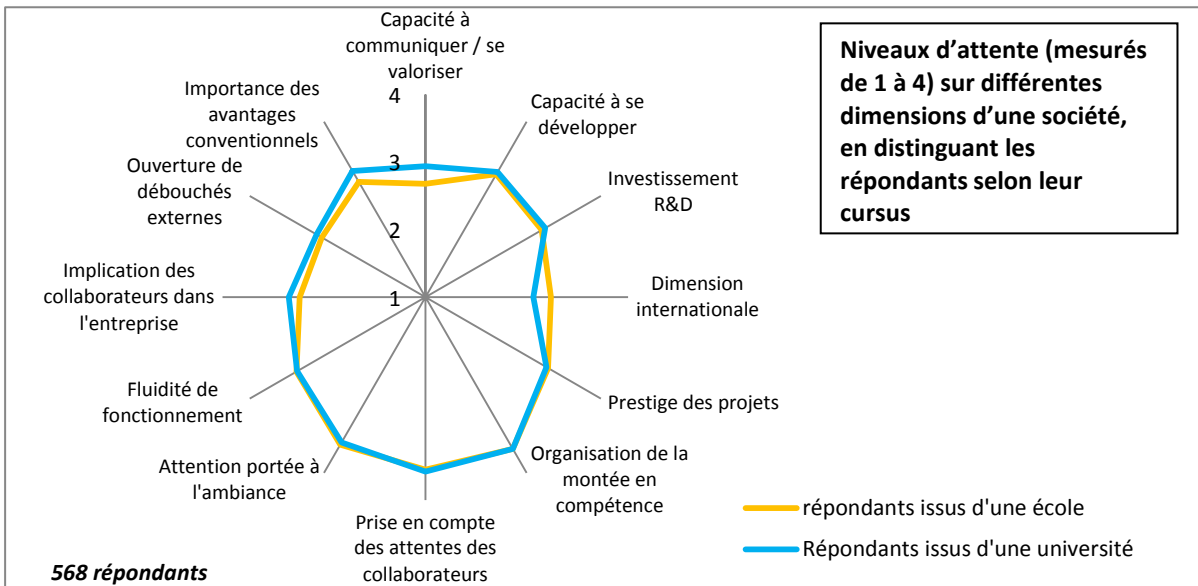
Idée reçue n°4. Les critères tels que le genre, le type de diplôme, ou encore la localisation géographique de l'activité pèsent dans le degré et le type d'attentes développées par les jeunes ingénieurs à l'égard d'un poste ou d'une entreprise.

Les ingénieurs diplômés d'école sont-ils plus exigeants que leurs homologues issus d'université ? La localisation en province conduit-elle les ingénieurs à revoir à la baisse leurs aspirations ? Les hommes sont-ils plus en attente vis à vis d'un poste que les femmes ?

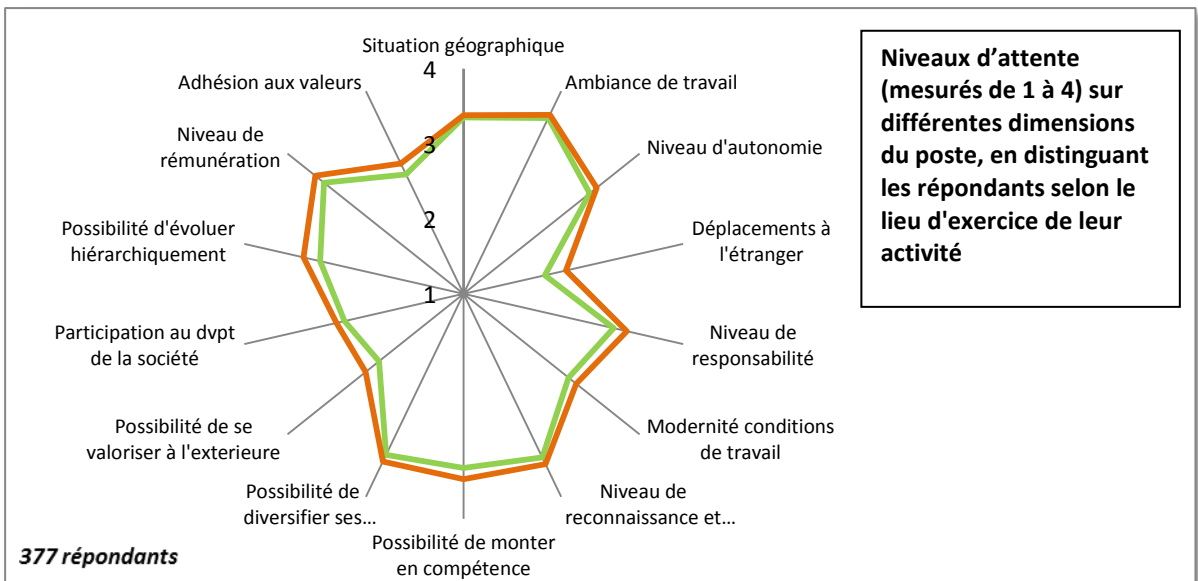
La mesure du niveau d'attente sur différents paramètres d'un poste et d'une entreprise nous conduit à relativiser sensiblement certaines de ces idées reçues, même si d'autres apparaissent en revanche pour partie confortées.

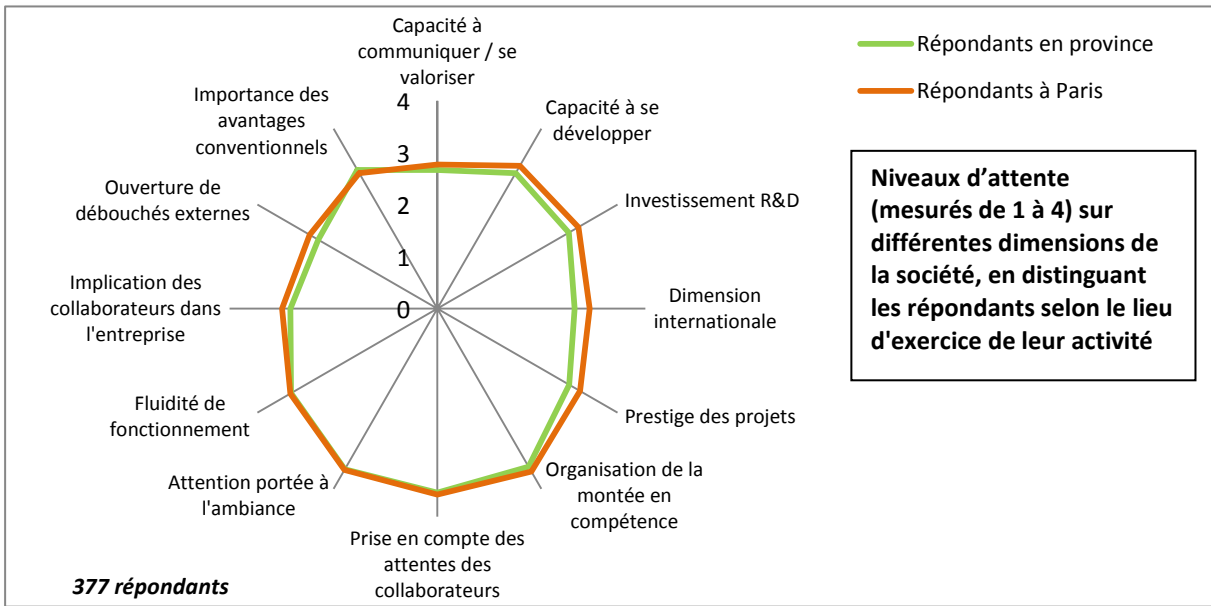
Idée reçue non validée : la relation entre le diplôme et le degré d'exigence. Le niveau moyen d'attente à l'égard d'une entreprise ou d'un poste ne diffère pas entre les répondants selon qu'ils sortent d'universités ou d'écoles d'ingénieurs. On observe en revanche de légères variations sur certaines dimensions. On remarque par exemple un plus fort attachement des diplômés d'école à la dimension internationale de la société, à l'inverse des aspects de rémunération et d'avantages conventionnels sur lesquels les diplômés d'université semblent plus attentifs.



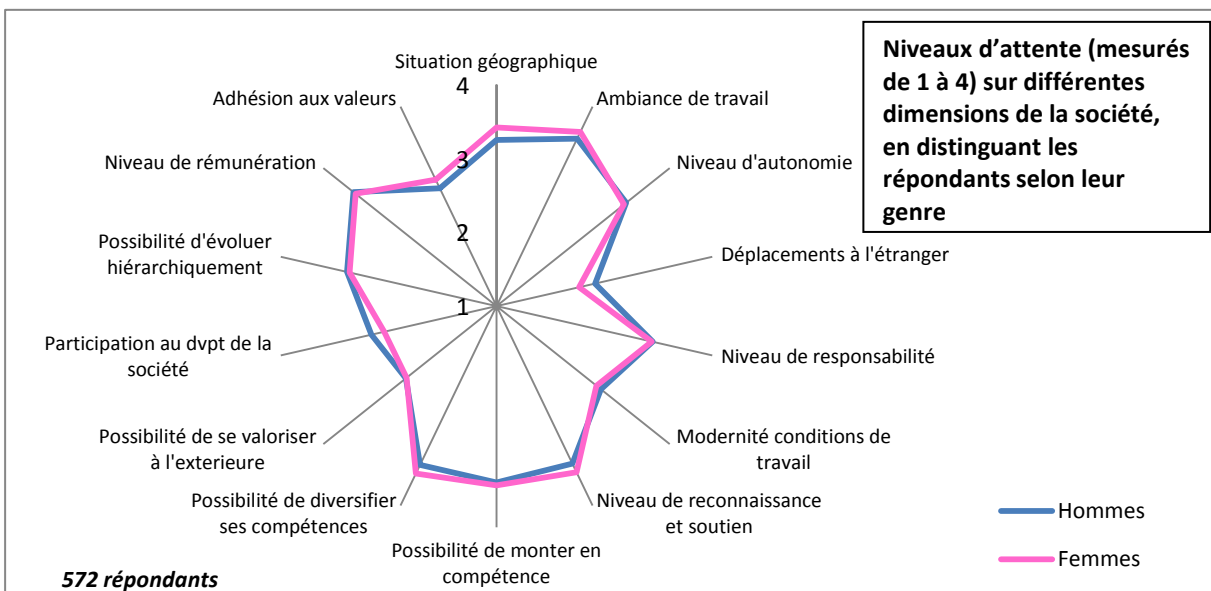


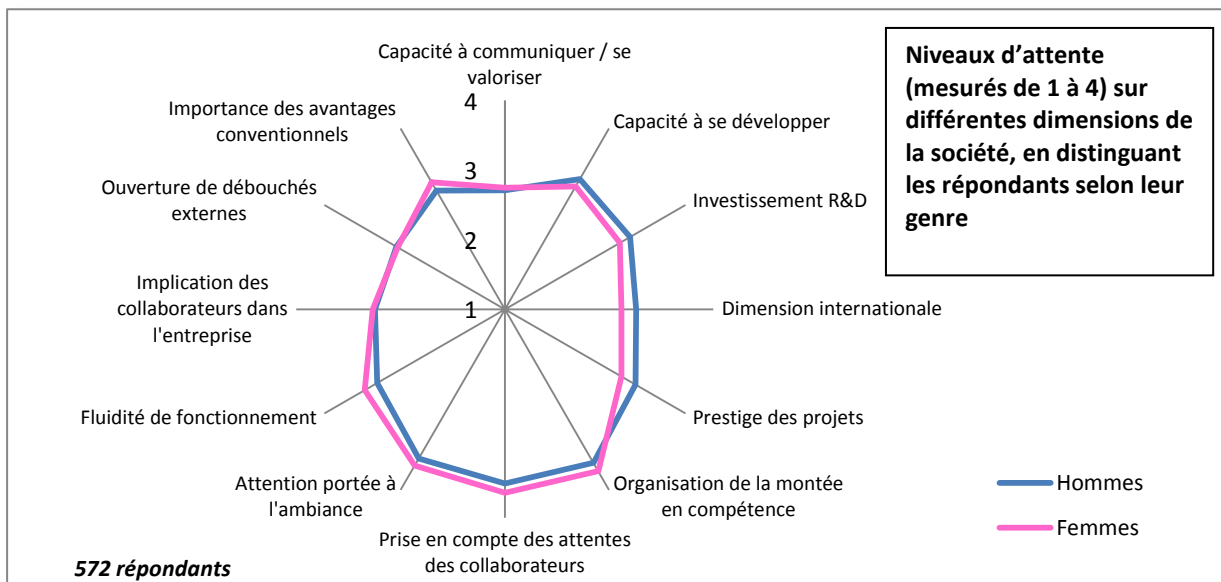
Idée reçue vérifiée : la relation entre lieu d'exercice de l'activité et le degré d'exigence. Force est de constater le **niveau d'attente plus faible des ingénieurs en poste en province** par rapport à leurs collègues parisiens, et ce sur l'ensemble des dimensions proposées dans le questionnaire. Les écarts les plus marquants apparaissent sur la possibilité d'évoluer hiérarchiquement, sur le niveau de responsabilités confiées ou encore sur la possibilité de valoriser son activité à l'extérieur.





Idée reçue confirmée : la relation entre le genre et le type d'attentes professionnelles. Si l'on note un degré moyen d'exigence vis-à-vis d'un poste et d'une société équivalent entre les hommes et les femmes, des contrastes peuvent apparaître dans le poids accordé à certaines caractéristiques. Ainsi **les répondantes manifestent un plus fort attachement à tous les aspects de fonctionnement interne de la société** (ambiance de travail, fluidité de fonctionnement, attention portée aux collaborateurs...), et à la possibilité d'un enrichissement professionnel dans le poste. **Les hommes en revanche indiquent des attentes plus élevées sur la participation au développement de la société, son investissement en R&D, sa dimension internationale ou encore le prestige des projets.**



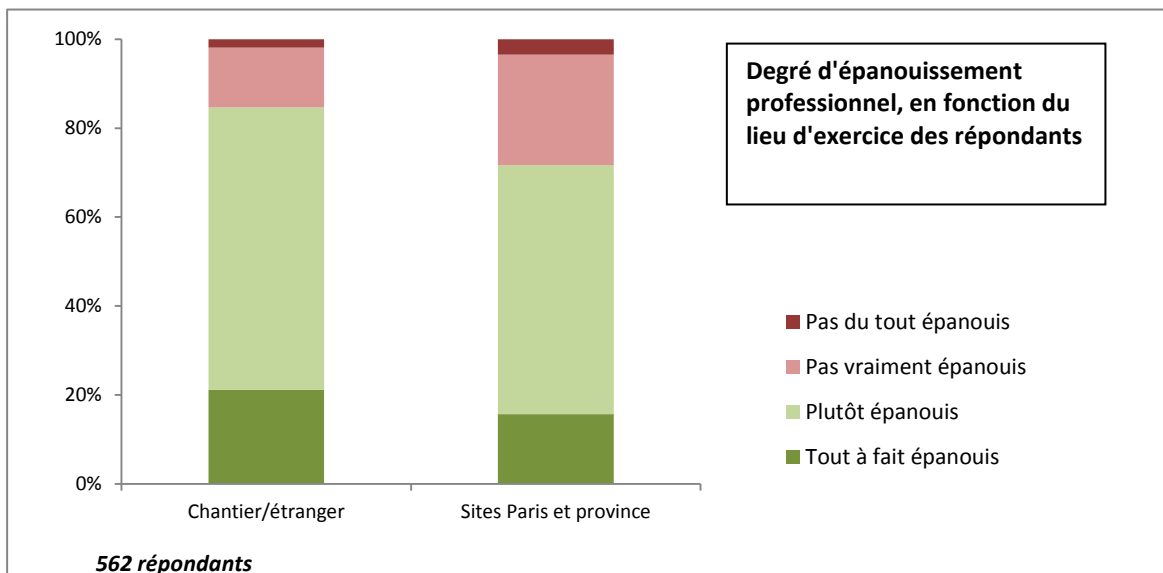
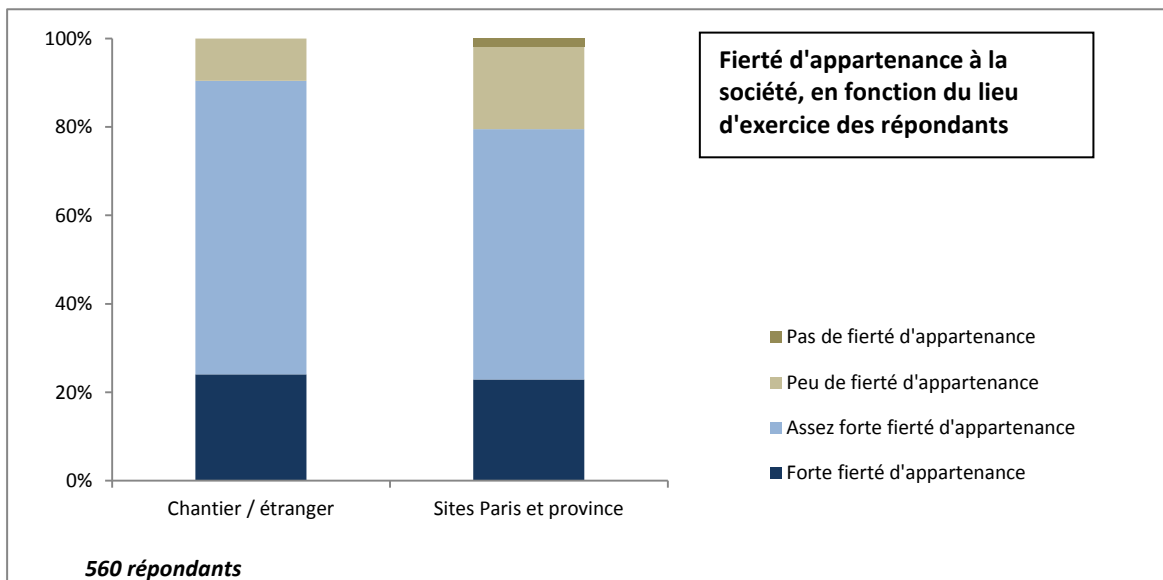


Idée reçue n°5. « Loin des yeux, loin du cœur ».

Contrairement à la représentation intuitive de l'ingénieur en mission « hors les murs » qui serait non seulement détaché physiquement, mais également psychologiquement de son entreprise d'appartenance (et qui développerait un sentiment d'isolement voir de re-affiliation à l'équipe du projet), l'identification dans le questionnaire du lieu du poste des répondants nous permet de revenir largement sur cette idée reçue.

Idée reçue infirmée : les ingénieurs en poste sur un chantier, en France ou à l'étranger, manifestent généralement des représentations plus favorables de leurs sociétés, et déclarent une plus grande fierté d'appartenance à celles-ci que leurs collègues en poste au cœur de la structure. Plusieurs phénomènes permettent d'appréhender ces résultats : la large autonomie dont bénéficient généralement ces ingénieurs, la richesse de la mission (en termes de diversité d'activités comme de niveau de responsabilité), mais également la nécessité de représenter et promouvoir la structure dans un contexte concurrentiel.

Ainsi, on constate également un **niveau d'épanouissement professionnel déclaré nettement plus élevé** chez ces ingénieurs.



Ce questionnaire aura donc permis de tirer certains enseignements sur la sociologie des ingénieurs « de la génération Y » (dont une étude de plus grande ampleur permettrait de conforter les résultats), touchant aux attentes professionnelles, au rapport à la carrière ou encore au lien à l'entreprise. Pour autant l'absence de questionnement des ingénieurs de tranches d'âge supérieures ne permet pas de valider ou d'invalider l'une des principales idées reçues en la matière : le caractère atypique de cette génération dans sa relation à l'entreprise.