

Etude sur les métiers de l'ingénierie dans la branche Fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois

Synthèse

Mars 2026



Sommaire de l'étude

1. Contexte, objectifs et méthodologie d'étude

1.1. Contexte de l'étude

1.2 Objectifs de l'étude

1.3 Démarche et méthodologie mise en œuvre

2. Caractéristiques de la fonction d'ingénierie dans la branche

2.1 Définition de la fonction d'ingénierie dans les entreprises industrielles

2.2 Les professionnels de l'ingénierie dans la branche

3. Les besoins d'ingénierie exprimés par les entreprises de la branche

3.1. Les principaux résultats de l'enquête

3.2 Organisation et pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche

3.3 Les attentes des entreprises sur le recrutement des fonctions d'ingénierie

4. Recommandations stratégiques pour la branche



01 Contexte, objectifs et méthodologie d'étude



1.1 Contexte de l'étude

Une étude centrée sur les besoins en ingénierie et l'attractivité de la branche Fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois

OPCO 2i, en appui à la branche Fabrication de l'ameublement et panneaux à base de bois, souhaite conduire une étude prospective centrée sur les métiers de l'ingénierie dans la branche ameublement.

Cette étude a pour objectifs :

- **d'identifier les besoins réels des entreprises et les freins** rencontrés dans le recrutement d'apprentis et de diplômés du supérieur en ingénierie Bac+2, 3, 4 et 5 ;
- de **comprendre les parcours effectifs des jeunes diplômés** issus des écoles d'ingénieurs (ESB, ENSTIB, autres établissements), mais aussi des IUT, des lycées Pro et techniques, des universités ou écoles de design et d'analyser leurs choix d'orientation professionnelle ;
- de **cartographier les formations du supérieur en ingénierie** existantes menant à des fonctions d'ingénierie, de conception ou de design dans l'ameublement ;
- de **formuler des préconisations concrètes pour renforcer l'attractivité** de la filière et améliorer l'orientation des jeunes vers ces parcours, qu'ils soient issus des écoles d'ingénieurs, des universités ou des écoles de design.

Chiffres clés de la branche :

- **43 110 salariés** dont plus de **2 800 alternants**
- **4 744 entreprises et 5 085 établissements**, auxquels s'ajoutent **près de 11 000 indépendants**.
- **87 % des entreprises sont des TPE (<10 salariés)**, contre 69 % dans l'ensemble des branches de l'interindustrie.
- **Les TPE emploient près d'un quart des salariés de la branche**, contre 8 % au niveau interindustriel.
- **Plus de la moitié des salariés travaillent dans des PME de 10 à 250 salariés**.
- **Répartition géographique** : environ 50 % des salariés se trouvent en **Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est et Pays de la Loire**.
- **Femmes : 28 % des effectifs**.
- **2/3 des alternants préparent un CAP / Bac Pro / BP**, faible présence du Bac +5 (≈ 1 sur 10).

1.1 Contexte de l'étude

Le recrutement de professionnels de l'ingénierie : un enjeu clé pour la branche

La branche fait face à des transformations majeures : transition environnementale, nouveaux matériaux, automatisation, digitalisation et évolution des tendances de consommation.

- **Besoins clés en ingénierie** : conception produits, industrialisation et méthodes, qualité, R&D, design industriel, performance énergétique, innovation et développement durable.
 - **Déficit national d'ingénieurs** : entre 20 000 et 60 000 ingénieurs/an selon les sources ; seuls 36 % des ingénieurs travaillent dans l'industrie (IESF 2023).
 - **Profils assurant les fonctions d'ingénierie** : ingénieurs diplômés, techniciens supérieurs expérimentés, cadres issus d'autres formations.
 - **Difficultés de recrutement et fidélisation** : la filière est peu visible et moins attractive que d'autres secteurs industriels, rendant l'attraction des Bac+5 plus compliqué.
 - **Les diplômés Bac+5 constituent un vivier stratégique**, mais beaucoup choisissent des filières plus attractives (énergie, génie industriel).
- ➔ **Enjeux structurants** : image de la filière, faible visibilité des métiers, perspectives professionnelles jugées limitées et inadéquation entre compétences acquises et besoins réels.

Problématiques soulevées par l'étude

Pour quelles raisons les entreprises recrutent-elles peu de professionnels de l'ingénierie Bac+5 ?

Existe-t-il un déficit d'offre, un manque d'attractivité, ou une adéquation partielle des compétences ?

Les techniciens supérieurs expérimentés assument-ils des missions d'ingénierie ?

Quelle est la frontière réelle entre ingénierie niveau Bac+5 et ingénierie "terrain" niveau Bac+2/Bac+3 ?

Les formations actuelles (Lycées Pro, IUT, ESB, ENSTIB, autres écoles d'ingénieurs, universités, écoles de design) répondent-elles aux besoins ?

Les entreprises expriment-elles un décalage entre compétences attendues et compétences formées ?

Comment renforcer l'attractivité globale de la filière auprès des diplômés du supérieur en ingénierie ?

Et quels leviers mobiliser (communication, partenariats écoles, stages, industrialisation, innovation, écoconception) ?

1.3 Démarche et méthodologie mise en œuvre

Près de 140 répondants sur l'enquête en ligne diffusée aux entreprises de la branche

Enquête flash : questionnaire élaboré conjointement avec **OPCO 2i** et **L'Ameublement français**

133 répondants, issus des **adhérents d'OPCO 2i** et de **L'Ameublement français**.

Thématiques couvertes par l'enquête : profil des entreprises, fonctions et besoins en ingénierie, compétences attendues, perspectives de recrutement, adéquation formation, attractivité et leviers.

Analyse documentaire et statistique :

- **Focus sur métiers de l'ingénierie et attractivité** : transition vers **l'industrie du futur** (robotisation, digitalisation), majoritairement occupés par **techniciens Bac+2/3**.
- **Sources** : CODIFAB, CTI, CGE, ENSAM, UTC, DEPP (InserJeunes), DARES, INSEE...

Entretiens exploratoires qualitatifs :

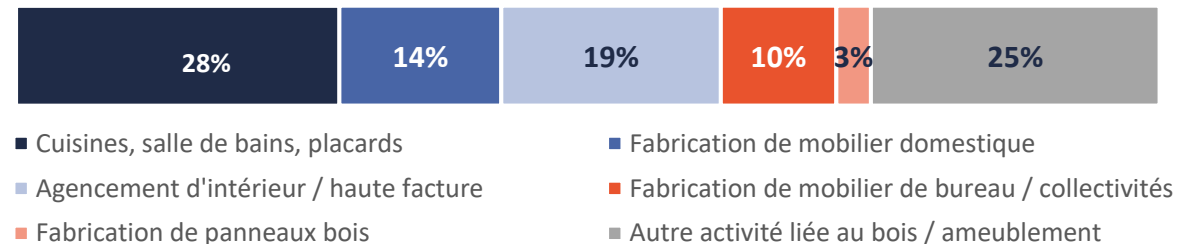
18 entretiens approfondis auprès de dirigeants, responsables RH de la branche ainsi que des responsables de formation. **3 entretiens semi-directifs avec des étudiants en école d'ingénieur** et en alternance dans des entreprises de la branche pour comprendre leur parcours et les raisons de leur choix.

Objectifs : Comprendre **motivations, freins et alternatives de recrutement** pour les fonctions d'ingénierie et préciser les tendances de l'enquête quantitative.

Enquête en ligne diffusée
entre le 2 et le 17
décembre 2025



Répartition des répondants selon l'activité principale de l'entreprise



02 Caractéristiques de la fonction d'ingénierie dans la branche



2.1 Définition de la fonction d'ingénierie dans les entreprises industrielles

Panorama des principales missions et rôles de l'ingénierie dans l'industrie

L'ingénierie se définit comme **l'ensemble des fonctions coordonnées menant de la conception et des études techniques jusqu'à la mise en service opérationnelle d'un système industriel ou d'une installation complexe**. L'ingénierie ne se limite pas à la conception, elle couvre tout le cycle de vie d'un produit, d'un procédé ou d'un système.

L'ingénierie repose sur :

- des connaissances scientifiques et techniques
- une capacité d'analyse et de modélisation
- une logique de projet intégrant diverses contraintes (coût, qualité, délais...)

Ces **fonctions ne sont pas exercées uniquement par des ingénieurs**. Avec l'évolution des technologies, le travail des **techniciens** se rapproche de plus en plus des activités de conception traditionnellement confiées aux ingénieurs.

Les professionnels de l'ingénierie, quel que soit leur métier, partagent des caractéristiques communes. Ils **analysent** des situations **complexes**. Ils traduisent des besoins en **solutions concrètes**. Ils travaillent en **interface** entre plusieurs métiers. Ils contribuent à la **performance** de l'entreprise. Enfin ils jouent un rôle clé dans les **transitions** écologiques, numériques et industrielles

Les fonctions d'ingénierie se pratiquent avec des **diplômes de l'enseignement supérieur** allant de Bac+2 à Bac+8 (DUT, BTS, Bachelor, Master, doctorat).

Les missions des professionnels de l'ingénierie

Cadrage et gestion des exigences

- Définir le problème et collecter les informations pertinentes auprès des parties prenantes.
- Analyser et spécifier les besoins pour les traduire en exigences techniques documentées.

Études et Conception Technique

- Concevoir et modéliser des solutions innovantes répondant aux contraintes du projet.
- Calculer et simuler la résistance des matériaux et optimiser les choix techniques avant production.

Mise en œuvre et Réalisation

- Diriger les travaux et superviser l'industrialisation ou le développement des systèmes.
- Installer et configurer les équipements de manière opérationnelle.

Contrôle et Maintenance

- Valider et tester la conformité des produits aux normes de sécurité et de sûreté.
- Assurer l'exploitation, la maintenance préventive et planifier le démantèlement futur.

Pilotage et Management

- Coordonner les équipes pluridisciplinaires et gérer les interlocuteurs du projet.
- Garantir les objectifs de budget, de délais et de performance globale

2.2 Les professionnels de l'ingénierie dans la branche

Une ingénierie portée par des techniciens expérimentés, issus de formations techniques courtes

Une ingénierie fondée sur l'expérience

- Les fonctions d'ingénierie sont majoritairement occupées par des **BTS / BUT / licences pro**
- Nombreux postes en **BE, R&D, méthodes, production, gestion de projet** tenus par des **Bac+2/Bac+3 expérimentés**
- Dans les **PME**, ingénierie et technique forment un **continuum** : promotion interne et « ingénieurs maison » fréquents

Un vivier de professionnels de l'ingénierie dominé par les formations intermédiaires

- **BTS / BUT / licences pro** : près de **2/3** des profils d'ingénierie
- **Masters et écoles d'ingénieurs généralistes** : contribution significative mais non majoritaire
- **ESB & ENSTIB** : rôle stratégique grâce à la spécialisation bois
- **Écoles de design** : poids notable, reflet d'une ingénierie aussi **technique que créative**

Les fonctions d'ingénierie (R&D, méthodes, industrialisation, conception, qualité...) sont principalement assurées...*

47%	par des techniciens expérimentés (bac+2 ou 3)
27%	par des ingénieurs diplômés (bac +5)
27%	par des techniciens débutants (bac+2 ou 3)
27%	par des salariés issus d'autres formations

Verbatims de dirigeants d'entreprises

« J'ai une dizaine de personnes qui sont sur des fonctions d'ingénierie, mais je n'ai qu'une ingénieure diplômée »
PME spécialisée dans l'agencement et la menuiserie en Pays de la Loire

« Je n'ai pas besoin d'un ingénieur. Cela coûterait cher alors que mes techniciens peuvent avoir les mêmes compétences. Je privilégie le développement en interne. Dans le bois, on n'est pas défini par un diplôme ou une fonction. »
TPE spécialisée dans la menuiserie en Nouvelle-Aquitaine

**Source : Enquête entreprises*

2.2 Les professionnels de l'ingénierie dans la branche

Une ingénierie majoritairement orientée vers la matière, l'industrialisation et la production

Un socle de compétences centré sur la matière et l'industrie

Les **spécialités bois et matériaux biosourcés** constituent le premier vivier : l'ingénierie de l'ameublement reste avant tout une **ingénierie de la matière**.

Les formations en **mécanique et génie industriel** occupent une place quasi équivalente, traduisant des besoins forts en **industrialisation, process et production**.

Le **design produit** apparaît comme un vivier complémentaire, surtout dans les entreprises de taille significative.

Des compétences stratégiques encore peu structurées

Les formations dédiées à la **qualité, aux procédés, à l'écoconception et à l'innovation produits** restent marginales.

Ces compétences semblent **diffusées** dans d'autres spécialités plutôt que portées par des parcours identifiés, révélant un **décalage entre enjeux prospectifs et offre de formation mobilisée**.

Un paradoxe d'attractivité et de formation

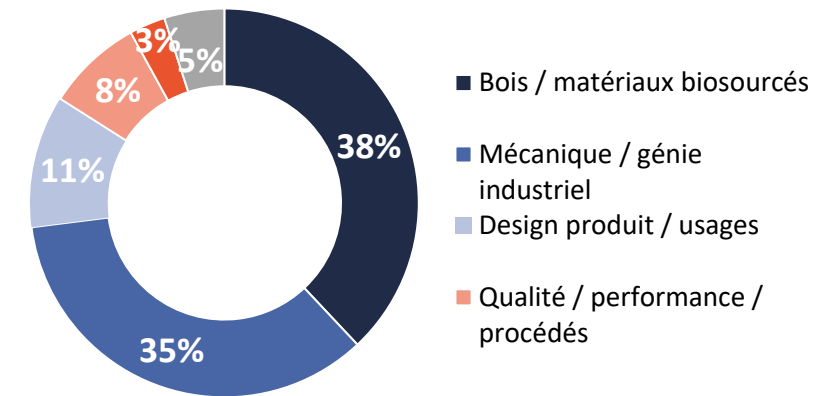
L'industrie demeure un **employeur majeur d'ingénierie**, mais attire moins les jeunes diplômés, au profit des services.

Dans la branche ameublement, **l'alternance est très majoritairement technique/artisanale** ; les parcours ingénieurs restent marginaux et peu visibles.

Côté écoles, la **spécialisation bois est rare**, malgré d'excellents résultats d'insertion pour les formations existantes.

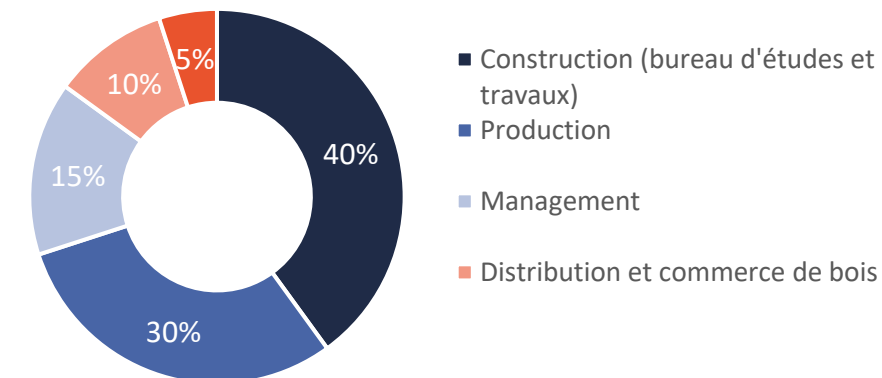
Spécialités des formations suivies par les salariés exerçant des fonctions d'ingénierie dans les entreprises de la branche

Source : Enquête entreprises



Distribution des fonctions occupées en février 2025 par les ingénieurs diplômés de l'ESB en 2024

Source – Enquête ESB



03 Les besoins d'ingénierie exprimés par les entreprises de la branche



3.1 Les principaux résultats de l'enquête

133 répondants à l'enquête flash diffusée aux adhérents de la branche à OPCO 2i et aux adhérents de l'Ameublement français

5 GRANDS CONSTATS DE L'ENQUÊTE

1. **Les fonctions d'ingénierie apparaissent peu présentes et peu structurées** dans les entreprises de la branche, dans un tissu composé majoritairement de TPE et de petites PME ;
2. **Les intentions de recrutement de salariés exerçant des fonctions d'ingénierie restent limitées à court et moyen terme**, en cohérence avec la faible structuration de ces fonctions dans les entreprises répondantes ;
3. **Les freins au recrutement de salariés exerçant des fonctions d'ingénierie** sont principalement le **manque ou l'inadéquation des profils** et la **contrainte économique** (niveau de rémunération élevé des professionnels de l'ingénierie) ;
4. **Une part significative des entreprises déclare rencontrer des difficultés de recrutement**, tous métiers confondus ; ces tensions portant à la fois sur les profils techniques, industriels et, dans une moindre mesure, sur les fonctions d'ingénierie ;
5. **L'attractivité de la filière est perçue comme fragile**, en particulier pour attirer de nouveaux profils techniques et d'ingénierie.
 - Rémunération et concurrence intersectorielle limitent l'attractivité des profils qualifiés ;
 - Les difficultés d'attractivité se concentrent sur les métiers techniques et d'encadrement.

Enquête en ligne réalisée en décembre 2025
auprès des entreprises de la branche



Besoins en compétences dans l'ingénierie

La branche de l'ameublement a besoin de compétences dans l'ingénierie pour innover, se transformer et rester compétitive... mais ces profils se font rares, très convoités, et souvent peu attirés par la filière. Pour mieux comprendre vos besoins, vos difficultés de recrutement et les leviers qui feraient vraiment la différence, les partenaires sociaux de la branche et OPCO 2i lancent une enquête courte à destination des entreprises.

En quelques minutes, vous contribuez directement à construire des solutions concrètes pour renforcer l'attractivité des métiers d'ingénierie et soutenir vos futurs recrutements. Merci pour votre participation !

Les réponses sont confidentielles.

[Répondre à l'enquête](#)

Votre participation, estimée à **moins de 5 minutes**, est essentielle pour permettre aux partenaires sociaux de la branche et OPCO 2i de mieux répondre à vos attentes et faire évoluer les services proposés.

Nous vous remercions par avance pour votre précieuse contribution.

3.2 Organisation et pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche

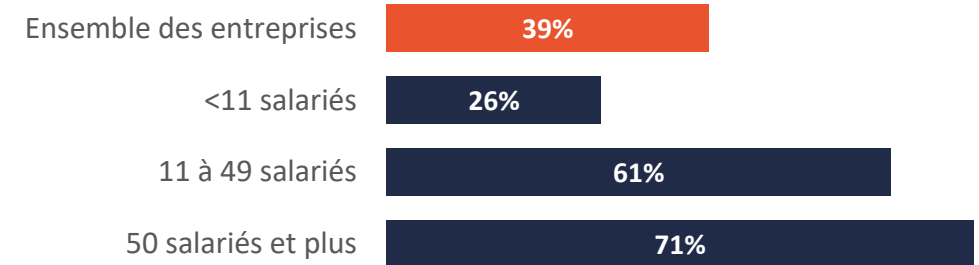
Plus de 6 entreprises sur 10 n'ont pas de salariés exerçant une fonction d'ingénierie

Les résultats de l'enquête mettent en lumière plusieurs constats structurants sur l'organisation et les pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche :

- **La fonction ingénierie n'est pas généralisée dans la branche** : seules 2 entreprises sur 5 déclarent en disposer ;
- **La majorité des entreprises fonctionne sans ingénierie formalisée**, en s'appuyant principalement sur **le savoir-faire métier et la gestion opérationnelle** ;
- La présence de l'ingénierie **dépend fortement de la taille de l'entreprise** ;
- Un effet seuil marqué apparaît : l'ingénierie est rare dans les très petites entreprises, mais devient majoritaire à partir de 11 salariés et quasi systématique dans les entreprises de 50 salariés et plus. Par ailleurs, **dans les petites structures, l'ingénierie est souvent informelle ou assurée directement par le dirigeant** ;
- L'ingénierie est étroitement liée au modèle productif. Elle est **davantage structurée dans les secteurs les plus industrialisés** et **reste limitée dans les secteurs plus traditionnels ou à dominante artisanale**.

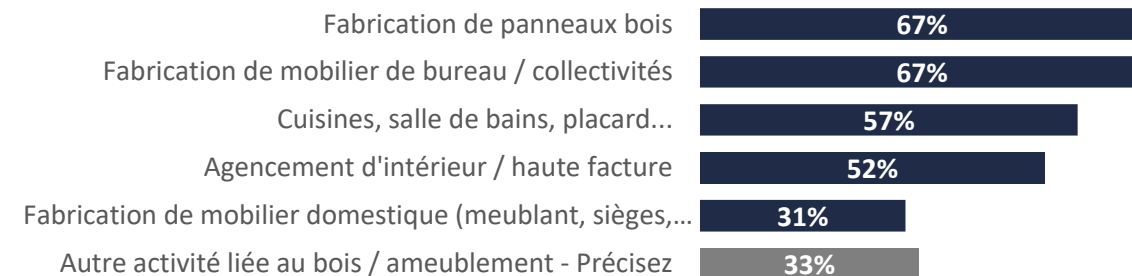
Part des entreprises qui ont au moins un salarié exerçant une fonction d'ingénierie selon la taille de l'entreprise

Source enquête entreprises



Part des entreprises qui ont au moins un salarié exerçant une fonction d'ingénierie selon le secteur de l'entreprise

Source enquête entreprises



3.2 Organisation et pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche

Des fonctions en ingénierie très majoritairement assurées par des techniciens

Les données quantitatives et les entretiens auprès des dirigeants ou des directeurs des relations humaines convergent vers les constats suivants :

- **Les fonctions d'ingénierie se concentrent principalement sur les activités cœur de la chaîne de valeur industrielle.**
- **Le bureau d'études et la conception produit constituent le principal champ d'intervention de l'ingénierie**, orientée vers le développement des produits et leur faisabilité industrielle.
- **La structuration des fonctions « Méthodes et industrialisation » augmente avec la taille de l'entreprise**, devenant essentielle à partir d'un certain seuil de production.
- **Dans les petites structures, les missions d'ingénierie restent souvent informelles** ou intégrées aux fonctions de direction et de production.
- **L'ingénierie du design est davantage présente dans les TPE**, tandis qu'elle est plus fréquemment **dissociée ou externalisée dans les PME.**

Les fonctions d'ingénierie (R&D, méthodes, industrialisation, conception, qualité...) sont principalement assurées...*

47% par des **techniciens expérimentés** (bac+2 ou 3)

27% par des **ingénieurs diplômés** (bac +5)

27% par des **techniciens débutants** (bac+2 ou 3)

27% par des salariés issus d'autres formations



Verbatims de dirigeants d'entreprises

« J'ai une ingénieure diplômée, elle me dit : « ne recrute pas un ingénieur comme moi ». Ingénieur c'est trop poussé. On ne veut pas perdre la dimension artisanale, on veut des gens qui sont métiers »

PME spécialisée dans l'agencement et la menuiserie en Pays de la Loire

« Je ne vois pas trop l'apport que m'apporterait un ingénieur. La conception peut être faite par un technicien supérieur. En dessin, mes techniciens sont très bien »

PME de menuiserie en Nouvelle-Aquitaine

« On n'a pas besoin d'ingénieurs, on a besoin d'ingéneux »

TPE artisanale de menuiserie/agencement en Auvergne-Rhône-Alpes

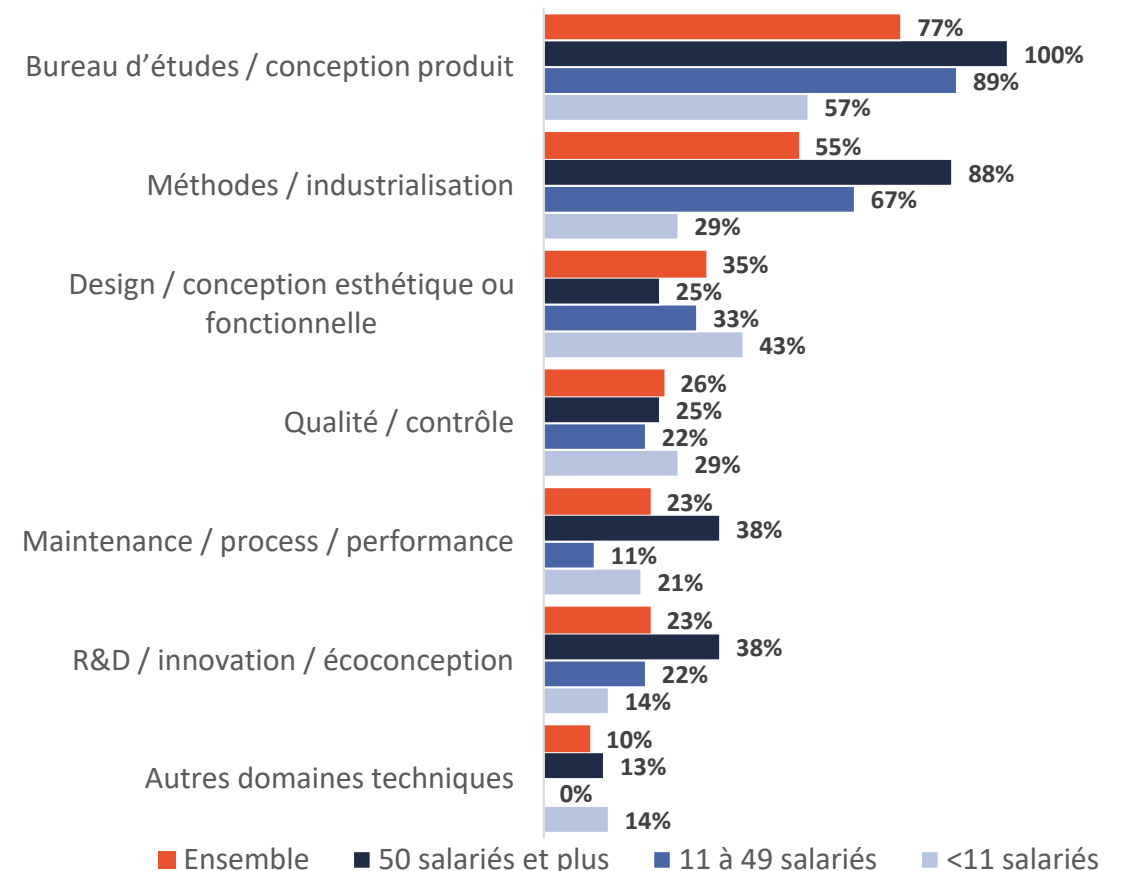
3.2 Organisation et pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche

Une ingénierie concentrée sur le cœur de la chaîne de valeur industrielle

- **Une ingénierie concentrée sur le cœur de la chaîne de valeur industrielle**
Les fonctions d'ingénierie se concentrent sur la conception produit et les méthodes, avec des écarts marqués selon la taille des entreprises.
- **Le bureau d'études, premier domaine d'intervention de l'ingénierie**
Le bureau d'études et la conception produit constituent le principal champ d'intervention des salariés exerçant des fonctions d'ingénierie.
- **Une structuration des fonctions d'ingénierie fortement liée à la taille de l'entreprise**
Les fonctions d'ingénierie sont nettement **plus structurées dans les entreprises de 50 salariés et plus**, notamment sur les activités de méthodes / industrialisation.
- **Méthodes et industrialisation : des fonctions centrales dans les PME industrielles**
Les fonctions **Méthodes et industrialisation prennent une place croissante avec la montée en taille** des entreprises, traduisant des enjeux accrus de standardisation, d'optimisation des processus et de maîtrise des flux.
- **Un rôle du design plus présent dans les très petites structures**
Les activités de **design et de conception esthétique ou fonctionnelle** sont plus **fréquemment intégrées dans les TPE (43 %)**, tandis qu'elles sont moins présentes dans les PME et grandes entreprises, où elles sont plus souvent dissociées ou externalisées.

Domaines dans lesquels les salariés à des fonctions d'ingénierie interviennent

Source enquête entreprises



3.2 Organisation et pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche

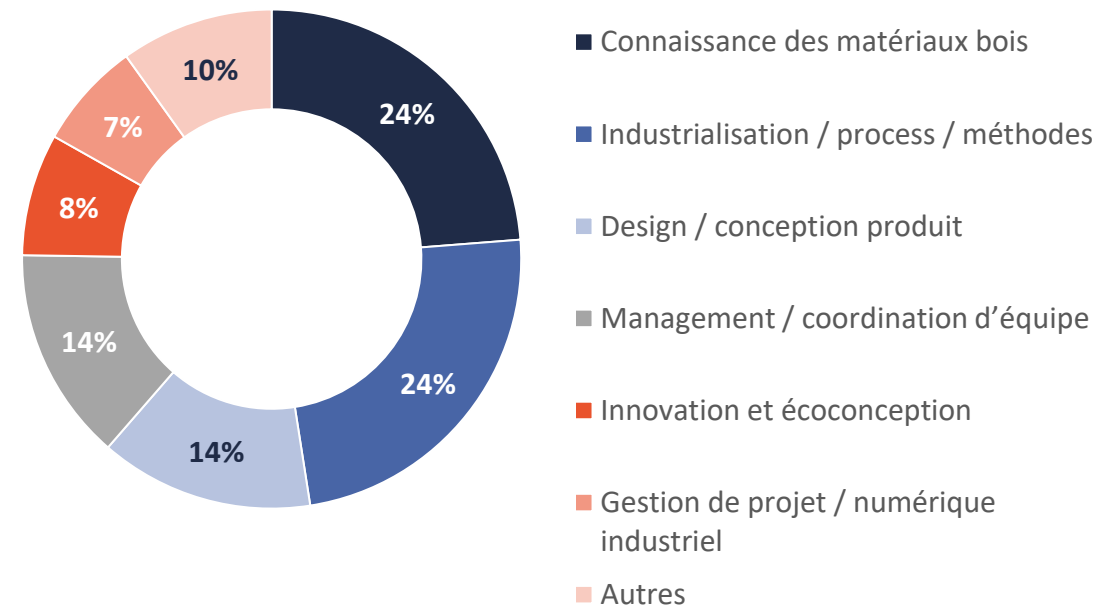
Compétences clés recherchées : connaissance des matériaux bois et industrialisation

Les résultats de l'enquête mettent en évidence plusieurs compétences prioritaires attendues par les entreprises :

- **Les attentes des entreprises portent principalement sur l'industrialisation, les process et les méthodes**, ainsi que sur **la connaissance des matériaux bois**, qui concentrent chacune près d'un quart des réponses.
- **Les compétences en industrialisation sont prioritairement recherchées dans les entreprises de 11 salariés et plus**, traduisant des enjeux de structuration des processus, de performance et de maîtrise des coûts.
- Dans ces entreprises, **l'ingénierie est attendue comme un levier d'optimisation et de sécurisation de l'outil productif**.
- **La connaissance des matériaux bois est surtout valorisée dans les entreprises de moins de 11 salariés**, où les fonctions d'ingénierie sont plus polyvalentes et étroitement liées au cœur de métier.
- **Le design et la conception produit occupent une place plus importante dans les TPE**, en lien avec la proximité client et les besoins de personnalisation.
- **Les compétences en gestion de projet et en numérique industriel restent secondaires**, principalement mobilisées dans les entreprises de taille moyenne et grande, au sein d'organisations plus structurées.

Compétences clés recherchées par les entreprises chez leurs salariés exerçant des fonctions d'ingénierie

Source enquête entreprises



3.2 Organisation et pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche

Pourquoi les entreprises de la branche recrutent-elles peu d'ingénieurs ?

L'absence de salariés dédiés à des fonctions d'ingénierie s'explique d'abord par une **absence de besoin identifié**, traduisant une **faible formalisation de ces fonctions**, en particulier dans les entreprises de 11 à 49 salariés et, dans une moindre mesure, dans les plus petites structures.

Le **coût ou le niveau de rémunération jugé trop élevé** constitue un **second frein**, sans différence marquée selon la taille des entreprises., et reflète une difficulté à projeter un retour sur investissement clair des fonctions d'ingénierie.

Le **manque de moyens pour encadrer ces salariés**, davantage cité par les entreprises de moins de 11 salariés, renvoie à des **contraintes organisationnelles fortes** et à l'absence de ressources managériales dédiées.

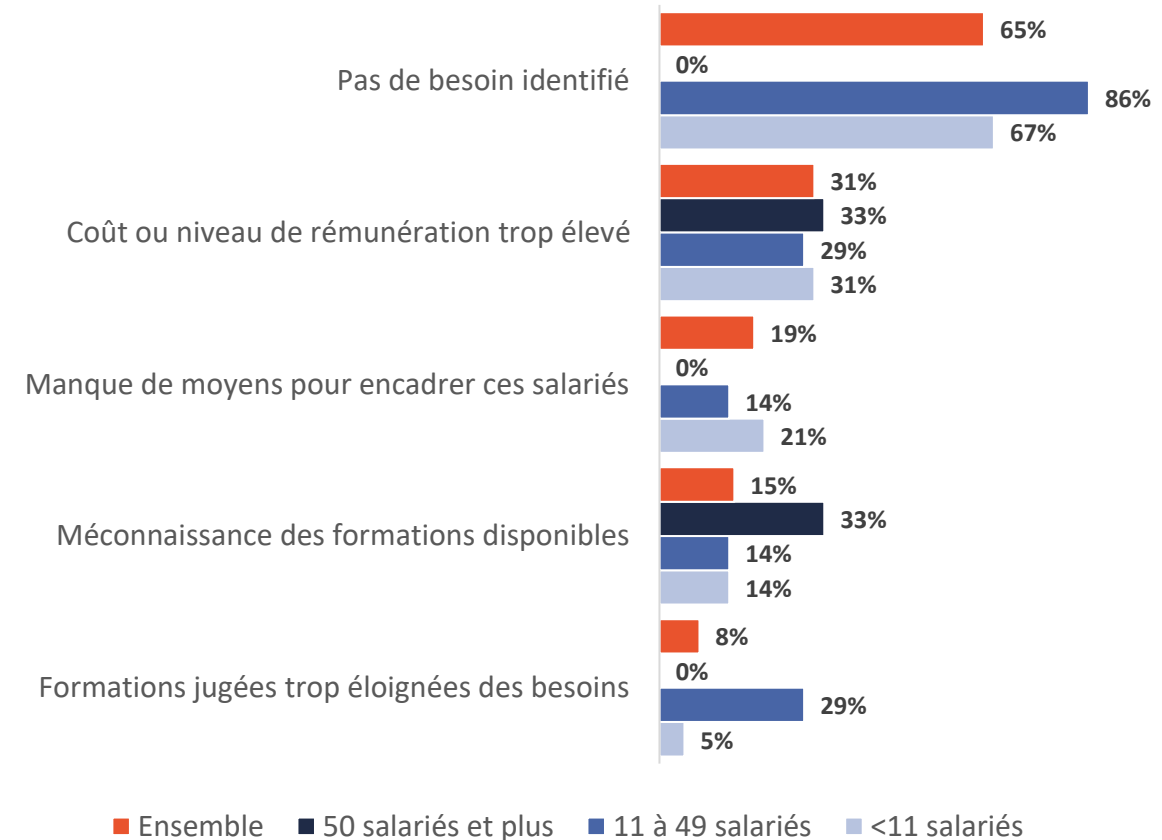
Enfin, les freins liés à l'offre de formation diffèrent selon la taille des entreprises : les plus grandes expriment une **méconnaissance des formations disponibles**, tandis que les entreprises de taille intermédiaire évoquent davantage un **décalage entre les formations et leurs besoins opérationnels**.

« Je ne suis pas contre recruter un ingénieur, mais on est une petite structure et un ingénieur c'est onéreux. En plus sur des missions d'ingénierie, je n'ai pas de quoi l'occuper 35 heures. »

TPE ébénisterie/menuiserie en Occitanie

Raisons pour lesquelles les entreprises n'ont pas de salariés à des fonctions d'ingénierie

Source enquête entreprises



3.2 Organisation et pratiques de la fonction ingénierie dans les entreprises de la branche

Une majorité relative d'entreprises juge les formations en ingénierie au moins partiellement adaptées à leurs besoins

56 % des entreprises estiment que les formations en ingénierie répondent - totalement ou partiellement - à leurs besoins.

La taille des entreprises structure fortement cette appréciation :

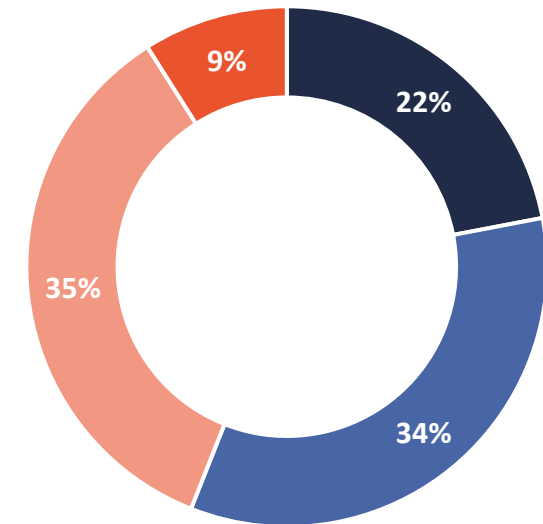
- Les entreprises de moins de 11 salariés expriment majoritairement une insatisfaction.
- L'adéquation est jugée plus favorable dans les entreprises de 11 à 49 salariés et encore davantage dans celles de 50 salariés et plus.
- **Les petites entreprises ont des difficultés à identifier des profils d'ingénieurs pleinement adaptés à leurs besoins**, notamment en raison de leur recherche de profils très polyvalents et immédiatement opérationnels.
- **Les formations spécialisées sur le bois restent centrées sur la forêt et le bois construction, avec peu de contenus directement liés à l'industrie de l'ameublement** (process industriels, matériaux, contraintes de production, spécificités marché).
- **Ce décalage contribue à expliquer les difficultés exprimées par les petites entreprises.**



« On ne place pas d'étudiant dans l'ameublement pendant le stage ou l'apprentissage. Une fois diplômés, on ne reçoit pas les offres d'emplois de l'ameublement. Alors on est nouveau dans le paysage, c'est possible qu'on n'ait pas été identifié. Mais il faut que ces entreprises comprennent qu'on est demandeur qu'ils viennent présenter leur métier » Laboratoire de Mécanique et Génie Civil (LMGC)

Adéquation des formations d'ingénierie aux besoins des entreprises

Source enquête entreprises



■ Oui, tout à fait ■ Oui, partiellement
■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout

3.3 Les attentes des entreprises sur le recrutement des fonctions d'ingénierie

Des tensions de recrutement davantage liées au marché du travail qu'aux fonctions d'ingénierie

Les difficultés de recrutement concernent plus de la moitié des entreprises, mais aucune ne rencontre de problèmes exclusivement sur les métiers d'ingénierie.

- 31 % déclarent des tensions sur l'ensemble des profils.
- 15 % signalent des difficultés principalement sur les métiers hors ingénierie.

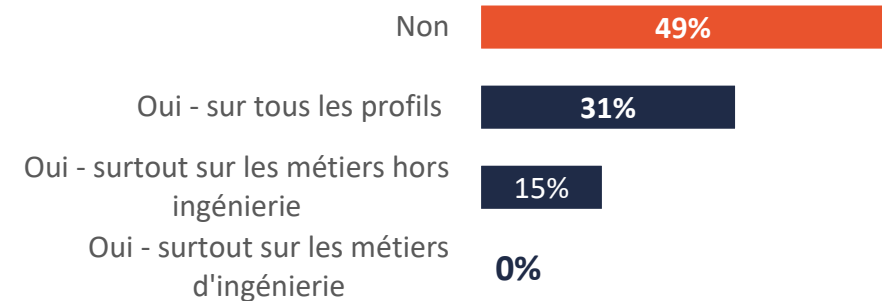
Les principales causes relèvent du marché du travail :

- Manque de candidatures et inadéquation des profils avec les besoins (56 % chacun).
- Manque d'attractivité du secteur, surtout pour les jeunes diplômés (36 %).
- Déficit d'expérience opérationnelle (33 %) et niveau de rémunération jugé trop élevé (33 %) comme freins supplémentaires.
- Facteurs contextuels accentuant les difficultés : localisation géographique (15 %) et concurrence d'autres secteurs industriels (13 %).

« On cherche de l'expérience en agencement, mais on reçoit des CV pour des fonctions en bureaux d'études. En plus, comme les profils viennent tous de la métallurgie, ils demandent des salaires de la métallurgie, ce qu'on ne peut pas se permettre. » PME spécialisée en Agencement et de Menuiserie en Pays de la Loire

Difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises sur les fonctions d'ingénierie et sur les autres métiers

Source enquête entreprises



Causes des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises

Source enquête entreprises



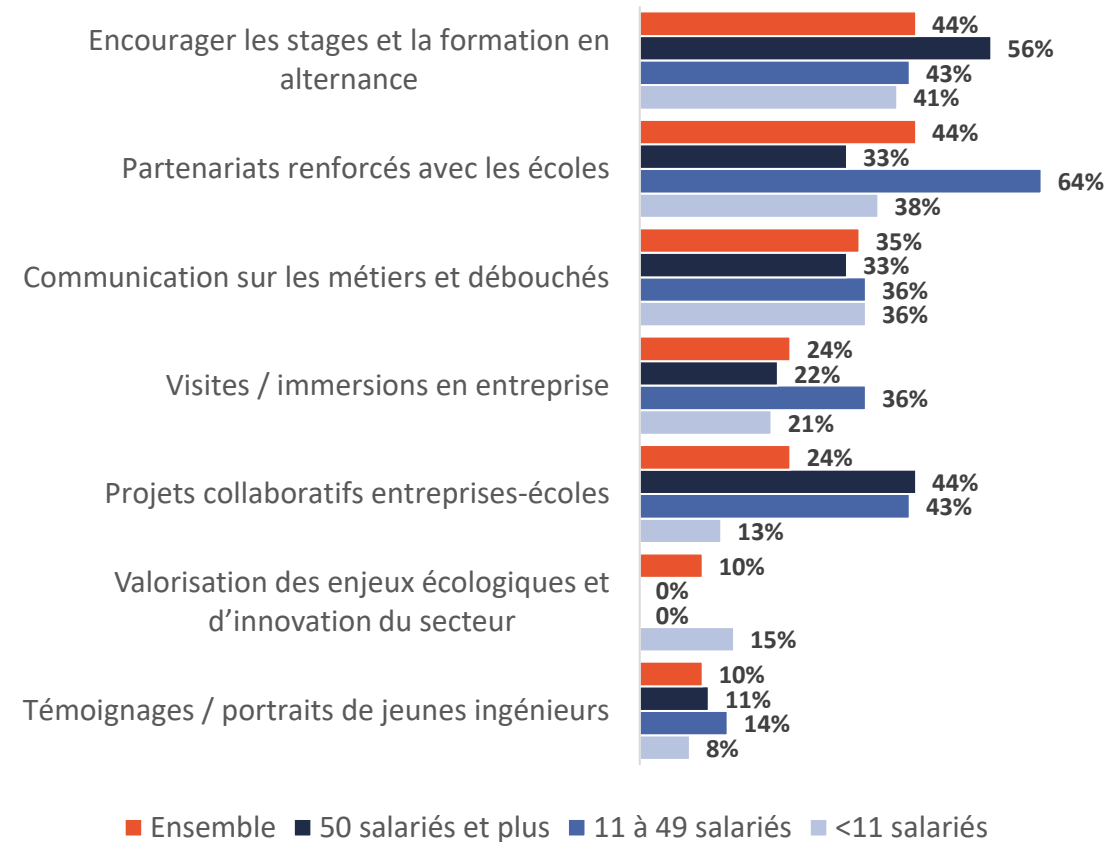
3.3 Les attentes des entreprises sur le recrutement des fonctions d'ingénierie

Des leviers d'attractivité de l'ingénierie qui reposent principalement sur l'expérience concrète, la proximité avec les formations et les dispositifs d'insertion professionnelle

- **Les résultats sur les leviers d'attractivité doivent être interprétés avec prudence** : près des 2/3 des entreprises n'ont pas de salariés en fonctions d'ingénierie, et les difficultés de recrutement ne concernent pas majoritairement ces métiers. Les actions citées reflètent surtout la vision des entreprises déjà dotées d'ingénierie.
- **L'encouragement des stages et de l'alternance est le levier le plus cité**, permettant de **découvrir les métiers, sécuriser les recrutements et limiter les erreurs de positionnement**, mais il reste **principalement mobilisable par les entreprises disposant déjà de fonctions d'ingénierie**. Les **partenariats avec les établissements de formation** constituent un levier complémentaire important, notamment pour les **entreprises de taille intermédiaire**, pour **accéder aux viviers de candidats**.
- **Autres leviers complémentaires**, tels que la communication sur les métiers, les immersions en entreprise ou les projets collaboratifs entreprises-écoles, sont utiles pour **améliorer l'image du secteur**, mais **insuffisants pour transformer durablement l'attractivité**. Les enjeux écologiques, l'innovation et les témoignages de jeunes ingénieurs sont peu cités et ne constituent pas encore des déterminants majeurs.

Actions qui seraient les plus efficaces pour renforcer l'attractivité du secteur pour des professionnels de l'ingénierie

Source enquête entreprises



04 Propositions de recommandations



4. Recommandations pour renforcer l'attractivité et le recrutement des fonctions d'ingénierie

Des leviers d'action prioritairement fondés sur l'expérience professionnelle, le rapprochement avec les formations et l'accompagnement des parcours

Enjeu 1 – Valoriser la diversité des métiers et des parcours d'ingénierie dans la filière ameublement

Constats

La filière ameublement souffre d'une image encore perçue comme artisanale et peu technologique. Les métiers de l'ingénierie y sont mal identifiés et souvent perçus comme réservés aux profils Bac+5, alors que les fonctions d'ingénierie sont majoritairement exercées par des techniciens Bac+2/Bac+3. Cette méconnaissance limite l'attractivité de la filière et la lisibilité des parcours professionnels possibles.

Objectifs

Mieux faire connaître la diversité des métiers et des parcours d'ingénierie dans la filière ameublement, du Bac+2 au Bac+5, en valorisant des trajectoires professionnelles accessibles, évolutives et construites dans la durée, au-delà des seuls diplômes de niveau master.

Enjeu 2 – Faciliter le rapprochement entre les entreprises de la branche et les établissements du supérieur qui forment aux métiers de l'ingénierie

Constats

Les résultats de l'enquête montrent que les leviers jugés les plus efficaces pour renforcer l'attractivité du secteur reposent avant tout sur le rapprochement concret entre entreprises et établissements :

- Encouragement des stages et de l'alternance (44%)
- Renforcement des partenariats avec les écoles (44%)
- Plus de projets collaboratifs entreprises-écoles (24%)

Les entreprises ont toutefois des difficultés à identifier les établissements et à nouer des partenariats.

Objectifs

Faciliter le rapprochement des entreprises et des établissements, en développant des modalités concrètes de coopération et de découverte des métiers.

Enjeu 3 – Accompagner l'évolution professionnelle des techniciens vers des fonctions d'ingénierie par la formation continue

Constats

Les fonctions d'ingénierie reposent majoritairement sur des techniciens Bac+2/Bac+3 expérimentés (47 %), dont les métiers évoluent fortement avec l'industrialisation, la numérisation et l'écoconception. Ces évolutions sont généralement le résultat d'apprentissages par la pratique et rarement accompagnées par des parcours de formation continue structurés.

Objectifs

Faciliter et sécuriser l'accès aux métiers de l'ingénierie par l'évolution interne. Mieux valoriser ces trajectoires professionnelles auprès des salariés qui peuvent y prétendre.

4. Recommandations pour renforcer l'attractivité et le recrutement des fonctions d'ingénierie

Produire ou actualiser les fiches métiers dédiées aux fonctions d'ingénierie

Les **métiers de l'ingénierie** dans la filière ameublement restent parfois **peu identifiés et insuffisamment reconnus**. L'**actualisation des fiches métiers** permet de mieux structurer, clarifier et valoriser ces fonctions, ainsi que les compétences et parcours associés.

Les fiches métiers ci-dessous suivantes sont déjà décrites et accessibles sur le référentiel des métiers de la branche :

- Ingénieur de production
- Ingénieur R&D
- Ingénieur mécanique
- Ingénieur méthode
- Responsable méthodes
- Technicien méthode
- Responsable de production
- Technicien / Technicienne R&D
- Designer
- Responsable QHSE
- Technicien / Technicienne R&D et méthodes
- Technicien / Technicienne de maintenance
- Responsable R&D et méthodes
- Responsable production ameublement



Recommandation de production de fiches sur les métiers de l'ingénierie

- Ingénieur système d'informations
- Technicien des systèmes d'information
- Responsable supply chain
- Responsable qualité
- Technicien / Technicienne matériaux composites
- Technicien installation et maintenance électronique
- Technicien en Hygiène, Sécurité, Environnement industriel (HSE)
- Technicien de laboratoire d'analyse industrielle
- Dessinateur projeteur
- Responsable d'atelier de production
- Responsable bureau d'études