Observatoire de l'Ingénieur et des Compétences Stratégiques

SEPTEMBRE 2026

ESME ENGINEERING SCHOOL

COHDA esprits curieux !

Sommaire

	Fiche signalétique	**3**
	Méthodologie et notes de lecture	**4**
	Synthèse – les éléments à retenir	**5**
	Profil de l'échantillon	16
	Résultats détaillés	23
1.	Transformation de métiers	24
2.	Recrutement et tension	30
3.	Compétences techniques	35
4.	Souveraineté	38
5.	Compétences cognitives et humaines	41
6.	Futur des compétences	46
7.	Formation continue	50
8.	Question stratégique finale	55
9.	Annexes	58

Fiche signalétique

1

Mode de recueil

Par internet, via des mails individualisés et la diffusion d'un lien « ouvert »
3 relances envoyées aux non-répondants (25 juin, 2 juillet et 9 juillet 2026)

2

Date de terrain

Du 22 juin au 10 juillet 2026

3

Questionnaire

Réalisé conjointement par ESME et COHDA

4

Fichier

Transmis par AIESME et ESME

3 282 alumni et 8 341 partenaires

Nb de questionnaires récoltés

414 questionnaires

Ingénieurs (profil 1) : 230
Dirigeants, managers, resp. formation (profil 2) : 177
Branche professionnelle, organisme public : 7

Méthodologie et mode de lecture

- Exploitation exhaustive des fichiers transmis
- Toutes les questions ont été triées par les variables suivantes : profil, fonction exercée, ancienneté en tant qu'ingénieur et sont présentés dans un book sur Excel.
- L'ensemble des résultats est arrondi au nombre entier le plus proche. Par conséquent, ce jeu des arrondis peut conduire à un léger écart en termes de sous-totaux.
- Dès qu'un effectif répondants est inférieur à 30, les résultats sont à interpréter avec prudence. Ces bases statistiquement faibles sont matérialisées par : ⚠ .

Synthèse

Les éléments à retenir



L'IA, le principal moteur de transformation du métier d'ingénieur, aujourd'hui comme demain

Au cours des 3 dernières années

84% des professionnels estiment que les **compétences pour exercer le métier d'ingénieur ont évolué**

Principal facteur qui transforme actuellement le métier et les compétences :

IA / automatisation pour 79%

(loin devant le 2ème facteur : la transformation organisationnelle citée par 39%)

Dans les 3 prochaines années

71% anticipent des transformations majeures dans le métier

Principale transformation attendue du métier :

IA / automatisation pour 82%

(suivi, loin derrière par l'évolution du rôle et du positionnements de l'ingénieur : 14%)

Selon les organisations / branches, cette **mutation touchera surtout la fonction ingénieur études & conception** : 69%

Puis, les métiers d'ingénieur conseil et chef de projet (49 à 50%)

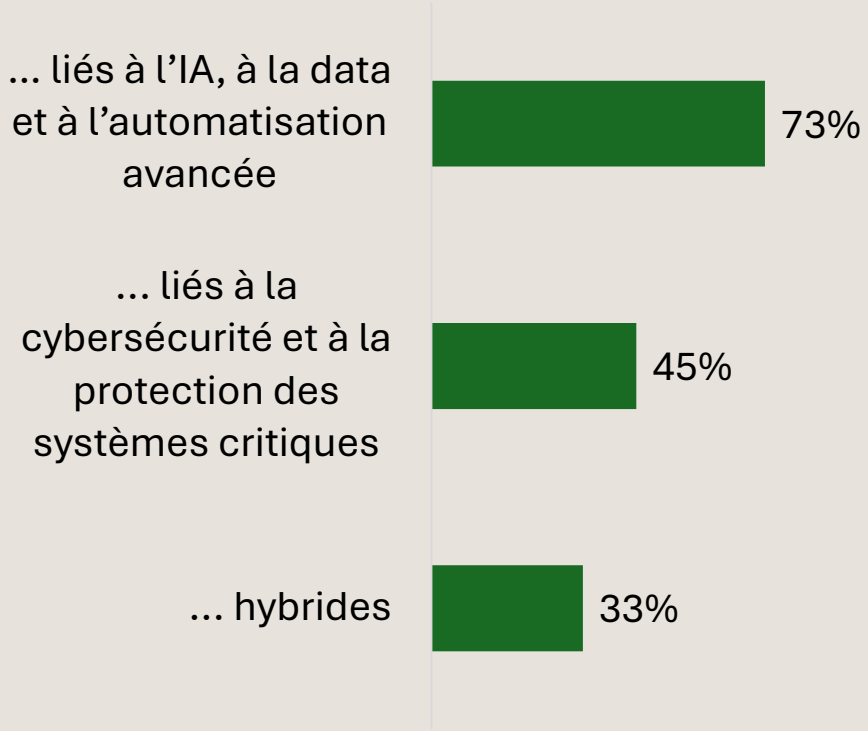
IMPACTS PERÇUS DE L'IA DANS LE MÉTIER :

Le gain de productivité (avec l'automatisation des tâches répétitives) **est LE principal impact de l'IA dans le métier, cité par 36%.**

Pour 28%, l'IA va entraîner une transformation profonde du métier et pour 11 à 12%, ce sera une aide à l'analyse de données / prise de décision ou cela impactera les emplois et les effectifs.

Mais des professionnels moyennement préparés face à ces transformations

Selon les professionnels, les métiers émergents ou en fort développement sont des métiers …



Face à ces transformations, les professionnels sont assez mitigés :

En moyenne, le niveau de préparation face aux évolutions actuelles ou futures est évalué à **6/10**, avec des disparités :

6,3/10
Ingénieurs

5,4/10
Chefs d'entreprises, manager, RH

De multiples compétences qui combinent expertise technologique, esprit critique et responsabilité

Des besoins concentrés autour de deux compétences

Gestion de projets
IA, data
de 42 à 44%

Ingénierie / architecture système
Logiciel, développement
Management d'équipe
Energie, génie électrique, transition énergétique
de 23 à 28%

À l'heure actuelle, de multiples compétences sont importantes, notamment l'analyse et l'esprit critique, conséquences directes de la montée de l'IA**, la capacité d'écoute,** indispensable à la conduite de projets transversaux **et la responsabilité.**

% compétences « très » + « assez » importantes

Cognitives

Analyse et discernement
Esprit critique
de 96 à 98%

Capacité de synthèse
Résolution de problèmes complexes
Décider dans l'incertitude
Attention au détail et fiabilité
de 90 à 93%

Relationnelles

Capacité d'écoute
95%

Coopération interdisciplinaire
Communication technique
de 90 à 91%

Réflexives et éthiques

Responsabilité
97%

Capacité de recul et de contextualisation
de 92 à 94%

Éthique : 86%

Et un métier d'ingénieur qui devient plus transversal, plus stratégique et plus responsable

De manière spécifique à l'IA, les compétences qui sont essentielles pour exercer le métier d'ingénieur :

- **68% : intégration de l'IA dans les process métiers**
- 39% : data gouvernance
  34% : conception / orchestration d'agents IA
- 25% : éthique et conformité

Et 2 compétences liées à la transition écologique paraissent essentielles :

- 42% : réduction de l'empreinte carbone
  40% : efficacité énergétique des systèmes et des process

À cet ensemble de compétences importantes voire essentielles à l'exercice du métier,
selon 84% des professionnels, le métier d'ingénieur évolue vers davantage de responsabilités managériales, stratégiques ou transverses.

Les difficultés de recrutement renforcent l'enjeu de professionnalisation ....

48% des dirigeants / managers / RH ou branches déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois

→ **Ingénieur projet (41%) et Ingénieur études et conception (38%),** les 2 **profils les plus recherchés qui sont aussi 2 fonctions essentielles** à la conduite des transformations en cours.

Ces difficultés s'expliquent par une **pénurie de candidats qualifiés** (69%) et un **manque d'expérience** des candidats (48%).

→ **~X5** : en réponse à ces difficultés, le recrutement en apprentissage est presque 5 fois supérieur à celui des stagiaires de fin d'études (~24 ingénieurs en apprentissage / an vs 5 en stage de fin d'études).

→ une **préférence marquée** pour des **profils formés en immersion longue plutôt qu'intégrés ponctuellement** en fin de cursus.

… mais aussi de formation continue où l'investissement est fort

À l'heure actuelle, **84% des dirigeants / managers / RH investissent dans la formation continue**.

4 professionnels sur 10 ont des projets de formations (hors formations obligatoires).

- Des **formations financées par les entreprises** en majorité, mais aussi par l'autoformation gratuite, signe d'une appétence des ingénieurs sur le sujet.
- 2 thématiques de formation majeures : sans surprise, en tête, **IA & data (34%)** et celles portant sur les **compétences techniques métiers (26%).**

En réponse à un recrutement difficile et aux enjeux géopolitiques et de souveraineté, **62% internalisent certaines compétences**, outils et process métiers et cybersécurité / data / hébergement de données en tête.
Avec 7,6/10, les dirigeants / managers / RH / branches jugent la souveraineté prioritaire.

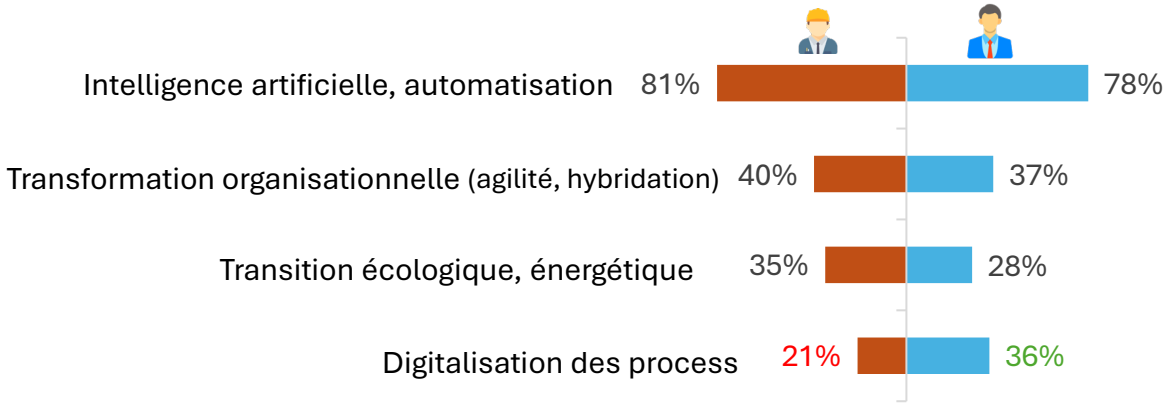
Focus par cible : évolution des compétences et formation

Evolution des compétences requises pour être ingénieur ces 3 dernières années

Ingénieurs **85%**

Dirigeants / managers / resp. formation **84%**

Top 4 des facteurs qui transforment le métier d'ingénieur :



Niveau de préparation face à ces évolutions

Ensemble	Ingénieurs	Dirigeants / managers / resp. formation
6/10	6,3/10	5,4/10

Projet de formation supplémentaire (en dehors des projets de formation obligatoire)

Ingénieurs **27%**

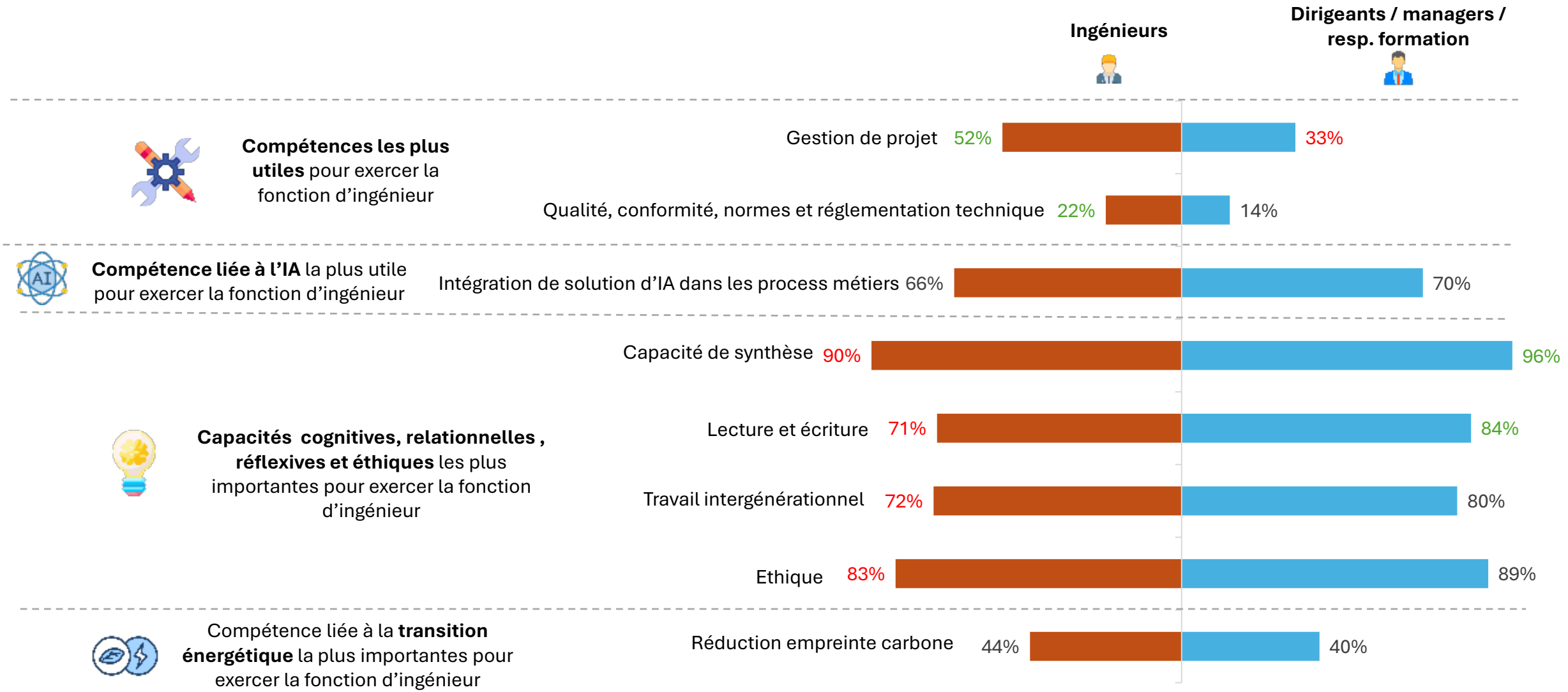
Dirigeants / managers / resp. formation **60%**

Thème de formation	Ensemble	Ingénieurs	Dirigeants/managers /resp. formation
IA et data	34%	33%	34%
Compétences technique métier (spécifiques à chaque secteur)	26%	25%	28%
Management	15%	11%	18%
Soft skills et développement personnel	14%	7%	20%
Gestion de projet	14%	18%	12%
Sécurité, cybersécurité	11%	14%	9%
Gestion financière, contractuelle et commerciale	9%	2%	15%

1er frein à la formation : le manque de temps — **62%** Ingénieurs — **40%** Dirigeants / managers / resp. formation

X% / Y% : différence significative par rapport au total

Focus par cible : différence de perception sur les compétences et les capacités nécessaires à l'exercice du métier d'ingénieur



X% / Y% : différence significative par rapport au total

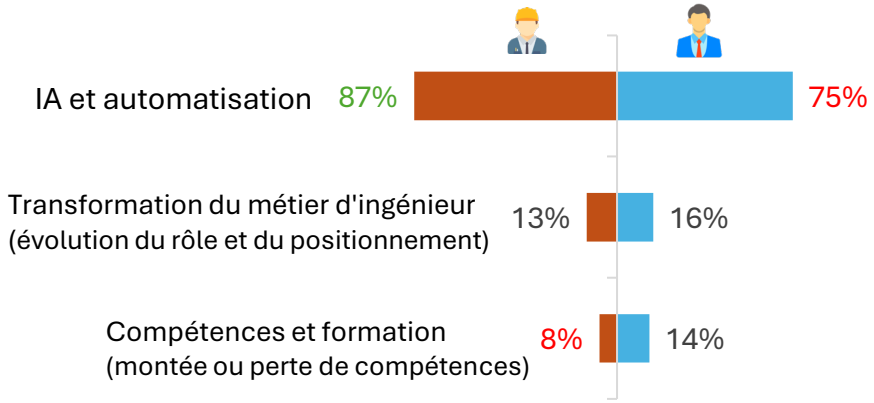
Prévision d'avenir par cible

Anticipation de transformations majeures dans les 3 prochaines années

Ingénieurs
71%

Dirigeants / managers / resp. formation
71%

Top 3 des transformations anticipées



L'IA va transformer de façon profonde le métier

Ensemble	Ingénieurs	Dirigeants / managers / resp. formation
28%	24%	33%

Regard porté sur le rôle de l'ingénieur dans les 5 prochaines années	Ensemble		
Nécessité **d'adaptabilité** et **d'apprentissage** en continu, d'innovation	18%	**15%**	**22%**
Transformation profonde du métier	17%	17%	18%
Rôle **managérial et gestion de projet** renforcé	11%	13%	10%
Métier recentré sur **l'esprit critique** et la **prise de décision**	9%	**12%**	**6%**

En quelques mots...

1 Un métier bouleversé par l'IA qui ne constitue pas une spécialité supplémentaire ou une option : elle transforme le socle même du métier d'ingénieur

Pour la large majorité de professionnels qui estiment que les compétences nécessaires au métier ont déjà évolué en 3 ans et ceux qui anticipent encore des transformations majeures dans les 3 prochaines années, l'IA / automatisation arrive très nettement en tête des facteurs de transformation (79 % pour le présent et 82 % pour le futur)
Les métiers émergents liés à l'IA, à la data et à l'automatisation arrivent également en tête (73%).

2 L'ingénieur de demain ? Un ingénieur « augmenté », hybride, technicien, mais aussi critique, transversal et responsable

Les compétences techniques restent essentielles, mais d'autres sont très importantes : analyse, discernement et esprit critique , responsabilité , capacité d'écoute, de recul/contextualisation , coopération, communication et résolution de problèmes complexes. Et le métier d'ingénieur évolue vers davantage de responsabilités managériales, stratégiques ou transverses... L'IA ne diminue pas l'importance des compétences humaines, au contraire, elle semble donc augmenter la valeur du jugement, du recul, de la responsabilité et de la capacité à piloter des systèmes et des collectifs.

3 Un niveau de préparation plutôt moyen et une formation qui doit se rapprocher encore du terrain

Le niveau moyen de préparation aux transformations n'est que de 6/10. Mais on sent un effort important puisqu'une large majorité des dirigeants/managers/RH investissent dans la formation continue, avec IA & data comme première thématique citée. Pour autant, près de la moitié rencontrent des difficultés de recrutement, faute de candidatures suffisantes.

4 Un consensus sur la transformation à venir, mais deux lectures différentes selon le métier

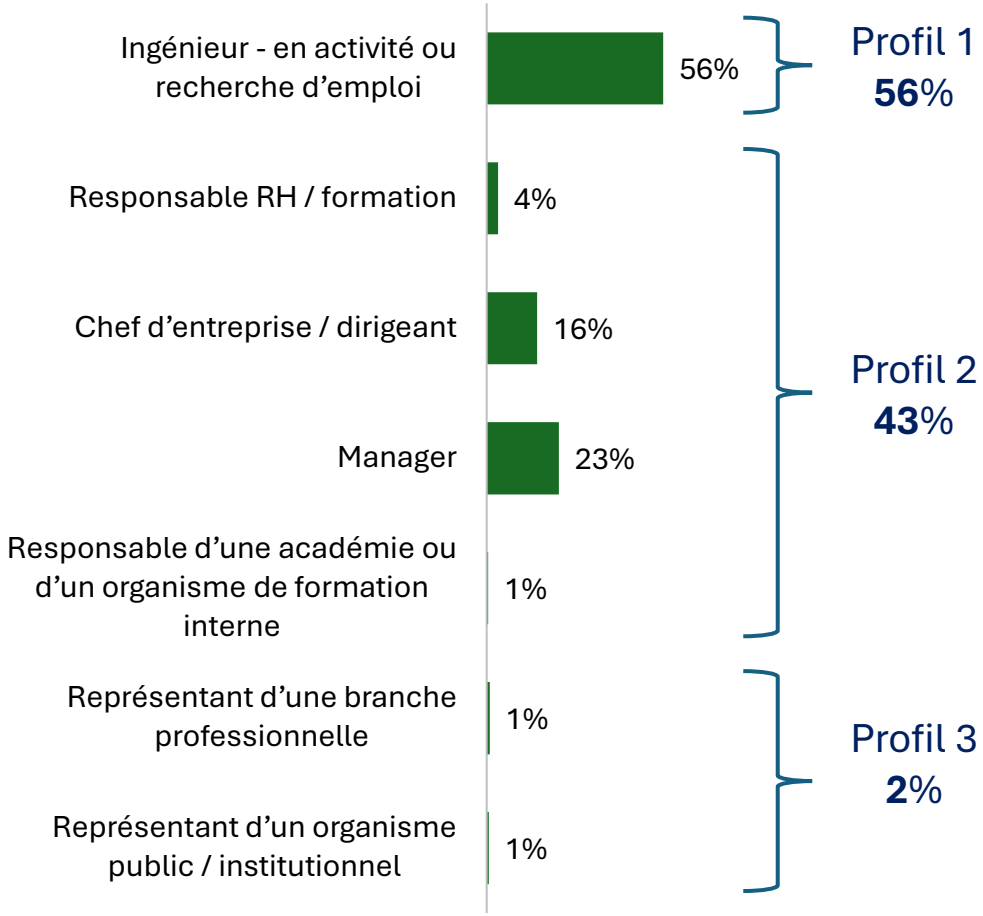
Les deux cibles s'accordent sur l'ampleur du changement et anticipent des transformations majeures, dans les mêmes proportions. Mais les ingénieurs se sentent davantage prêts à les affronter : 6,3/10 contre 5,4/10. Ils citent davantage des compétences directement liées à l'exercice du métier, quand les dirigeants, managers et responsables de formation ont une vision plus transformationnelle du rôle de l'ingénieur, nécessitant davantage de compétences humaines et transversales.

Profil des répondants



Profil des répondants

Fonction principale

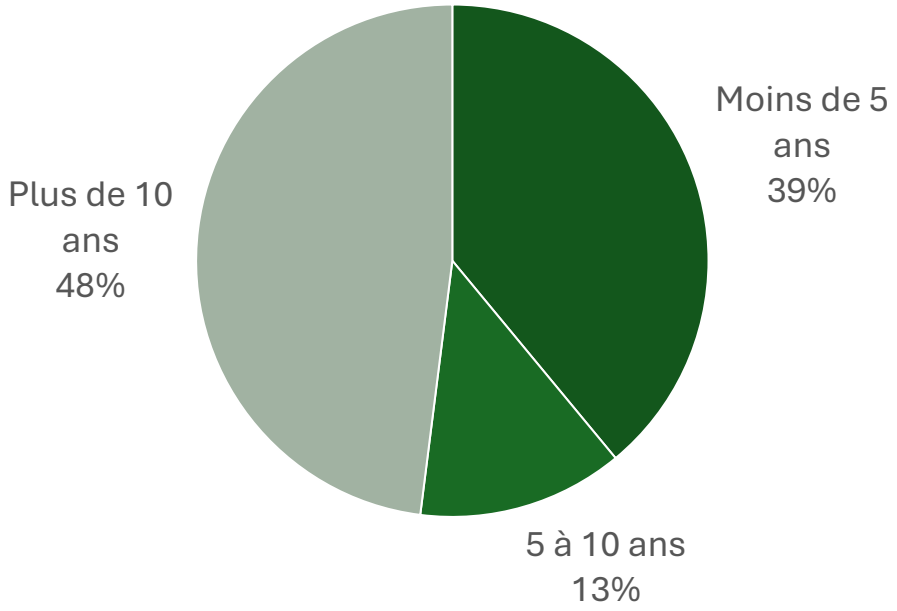


Lien avec l'ESME

- **65%** Sont diplômés de l'ESME
- **9%** Sont partenaires de l'ESME
- **28%** N'ont pas de lien particulier avec l'ESME

Bases : ensemble (n=414)

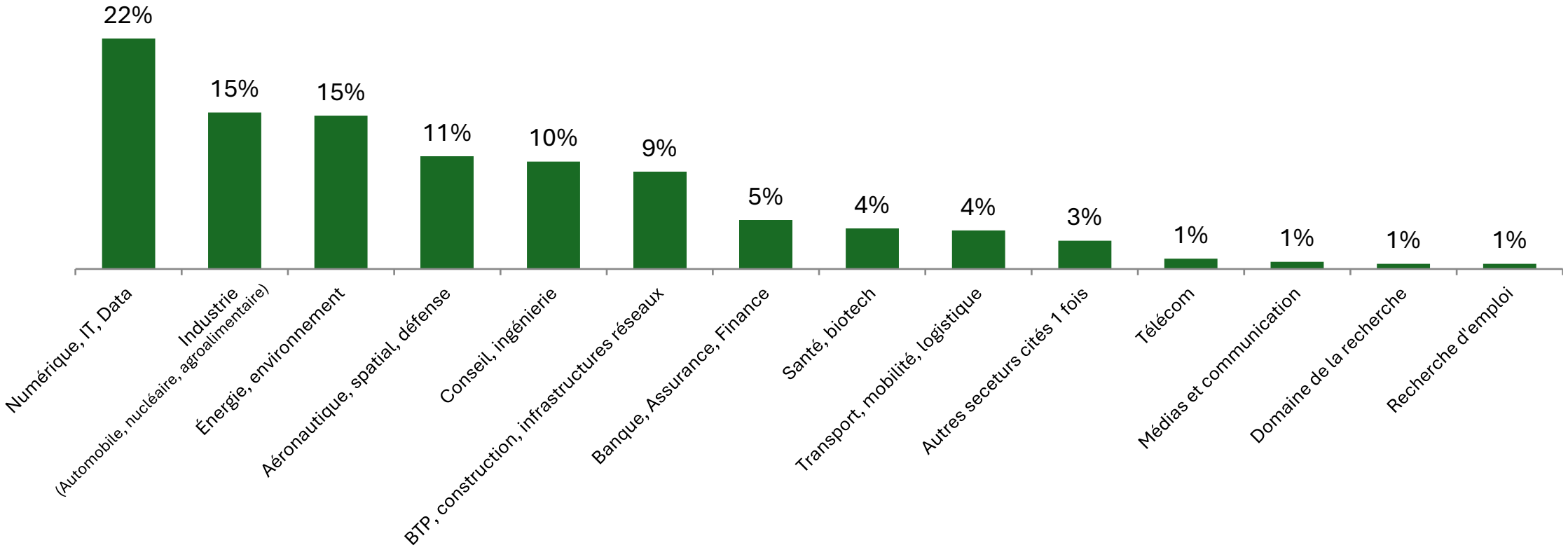
Ancienneté des ingénieurs



La moitié des ingénieurs qui a répondu ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le métier.

Base : Profil 1 (n=230)

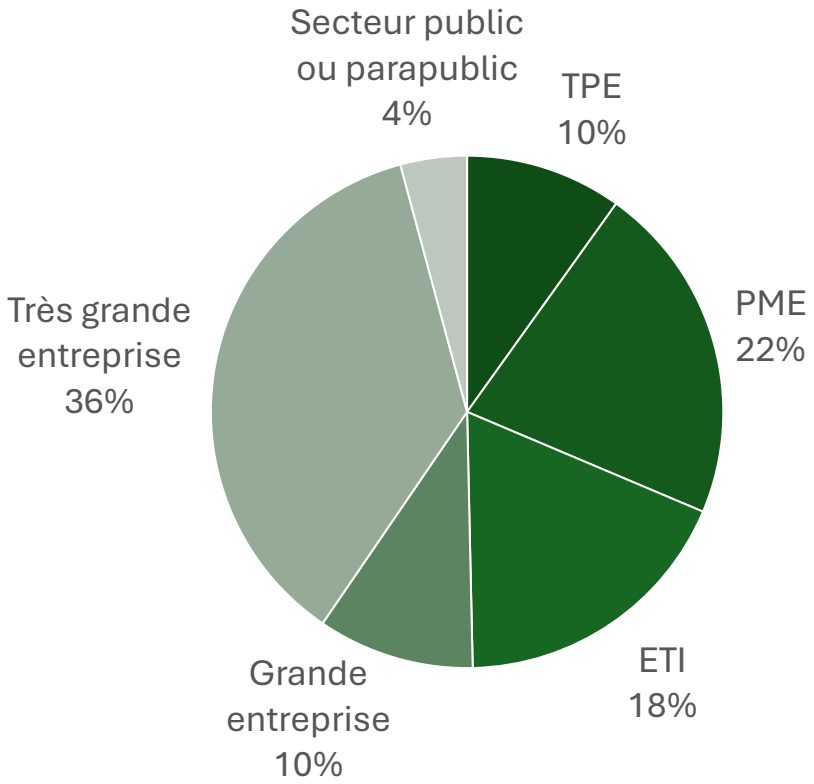
Secteur d’activité actuel



Base : Profil 1 et 2 (n=407)

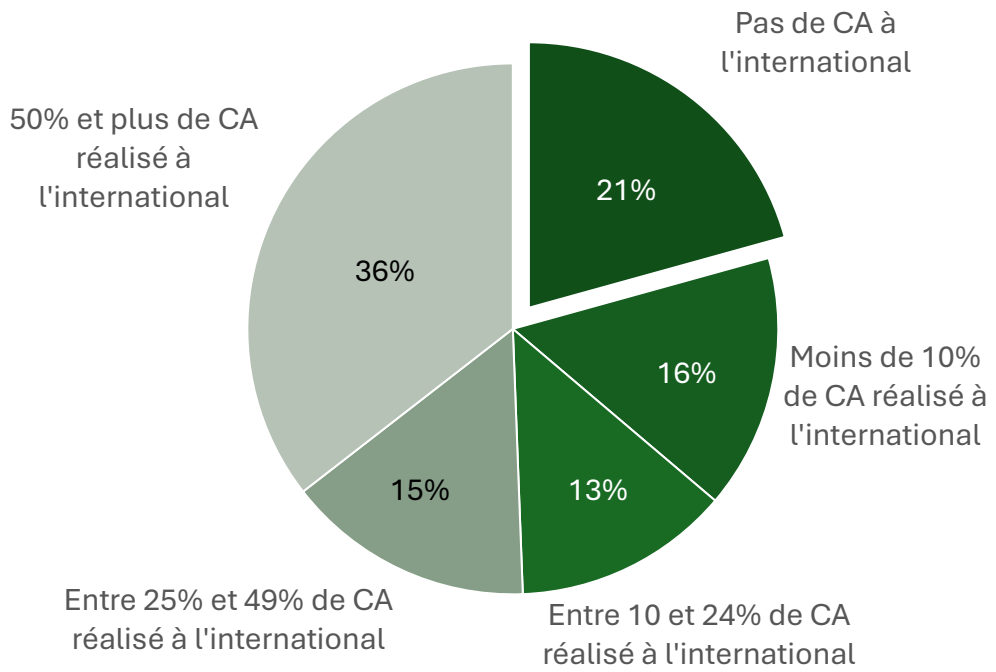
Taille des entreprises/organisation et CA réalisé à l'international

Taille de l'entreprise / organisation



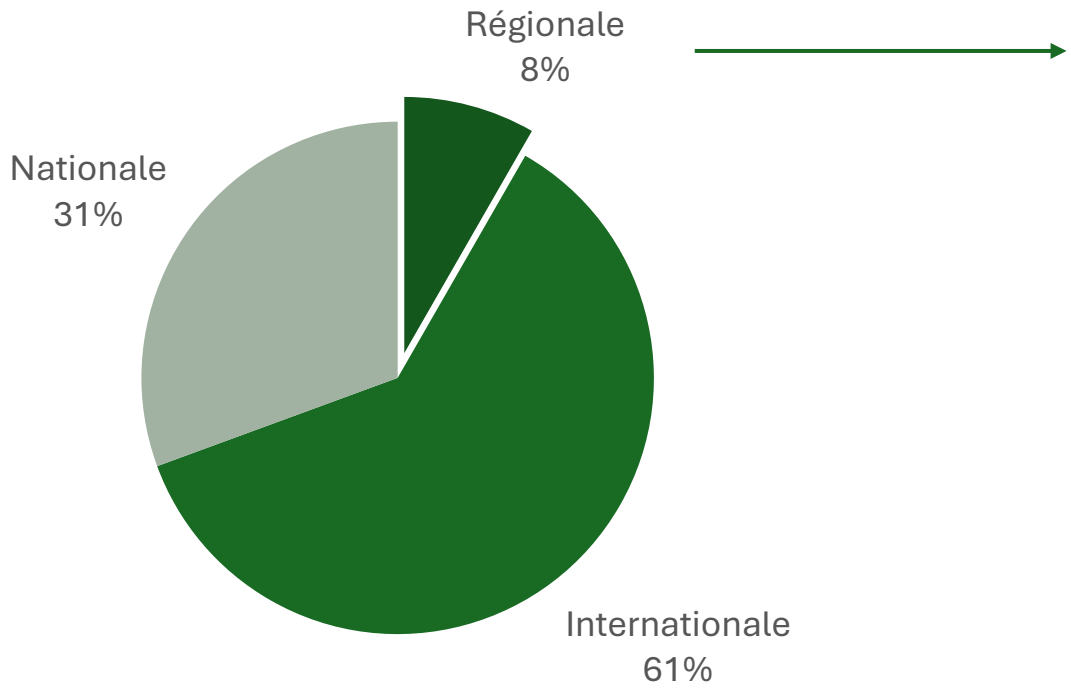
Base : Profil 1 et 2 (n=405) hors NSP (0,5%)

Chiffre d'affaires réalisé à l'international



Base : Profil 1 et 2 (n=304) hors NSP (22%)

Zone d’activité



36 répondants ont une zone d’activité régionale, répartie ainsi :

Ile de France : 4%

Auvergne – Rhône Alpes : 1%

Nouvelle Aquitaine : 1%

Occitanie : 1%

Provence Alpes-Côte d’Azur : 1%

Territoires Ultramarins : 1%

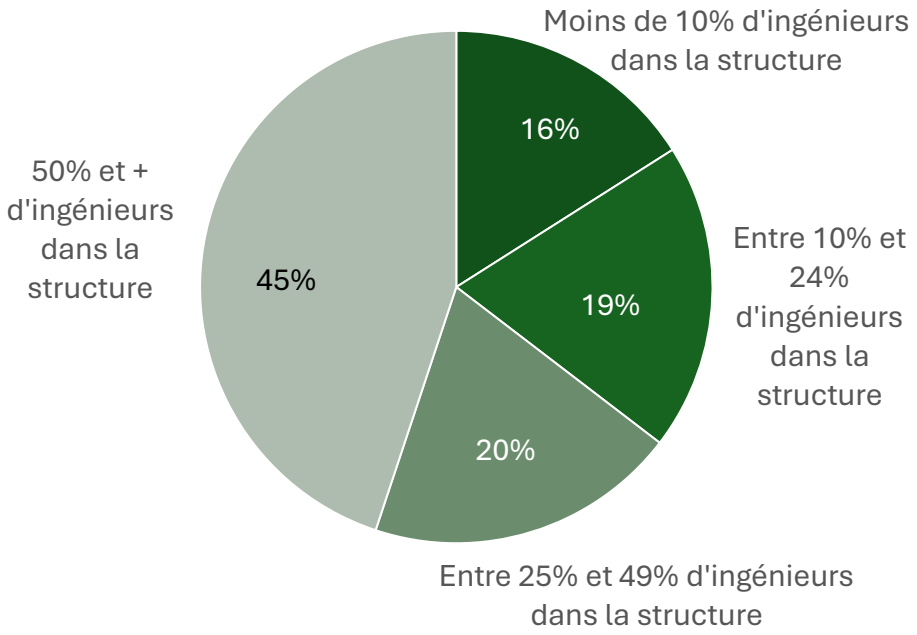
Hauts de France : 1%

Base : Profil 1 et 2 (n=386) hors NSP (1%)

Part des ingénieurs dans les effectifs et principaux domaines

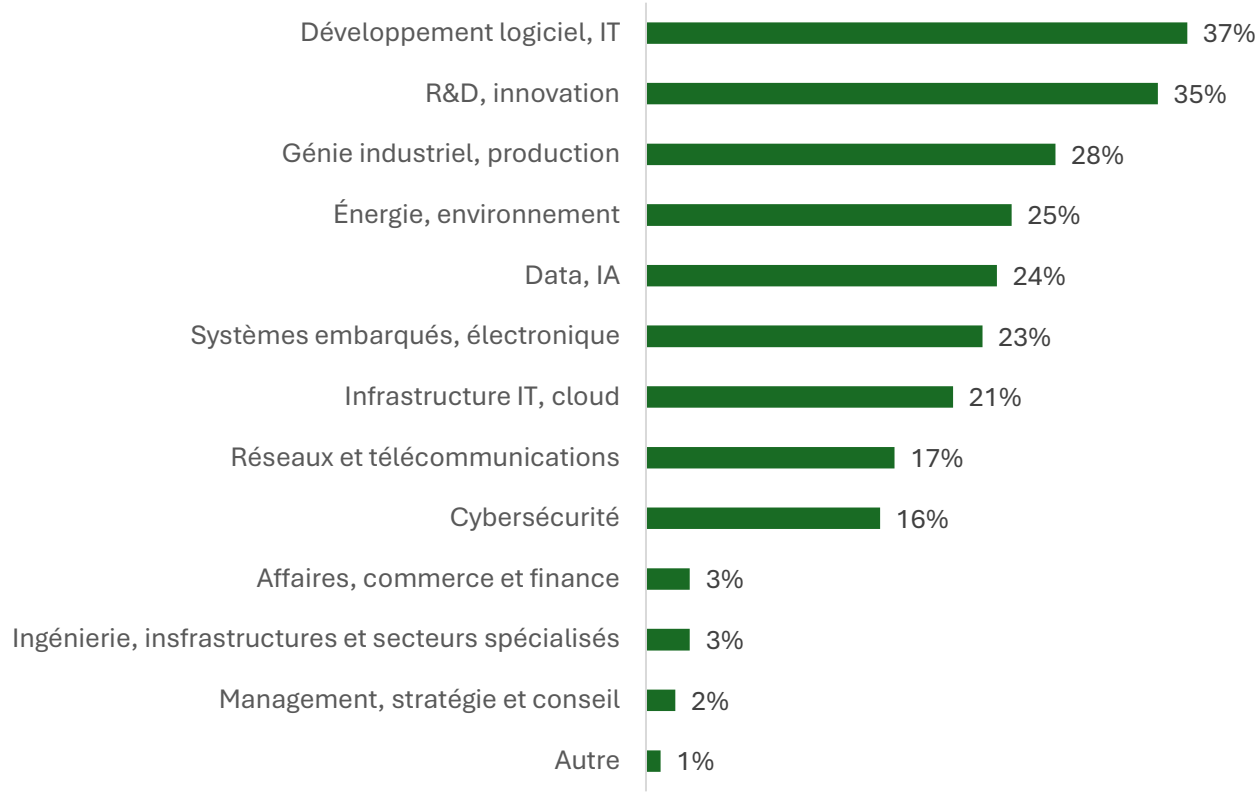
Des ingénieurs très bien représentés : pour près de la moitié des organisations / branches répondantes, ce métier pèse pour 50% ou plus des effectifs.

Part des ingénieurs dans l'entreprise/organisation/branche



Base : ensemble (n=350) hors NSP (15%)

Principaux domaines dans lesquels les ingénieurs sont les plus représentés dans l'entreprise/organisation/branche



Base : ensemble (n=390) hors NSP (6%). Total >100% car plusieurs réponses possibles

RÉSULTATS DÉTAILLÉS



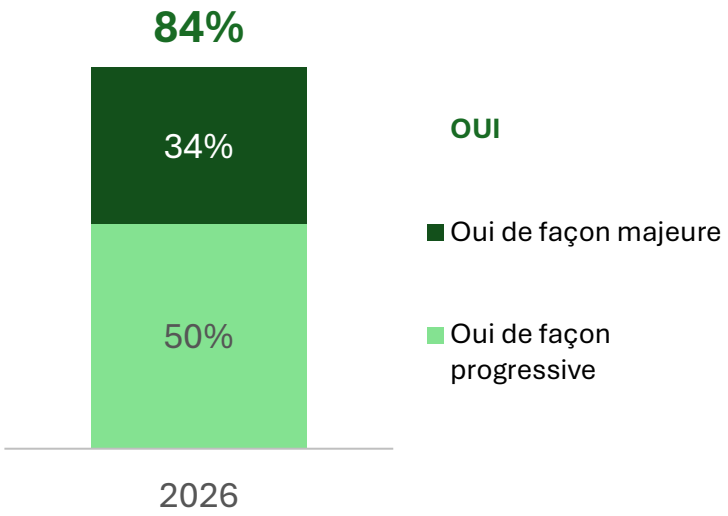
1 Transformation des métiers



Les compétences nécessaires pour être ingénieur ont profondément changé ces dernières années, principalement par l'arrivée de l'IA et les automatisations qui en découlent

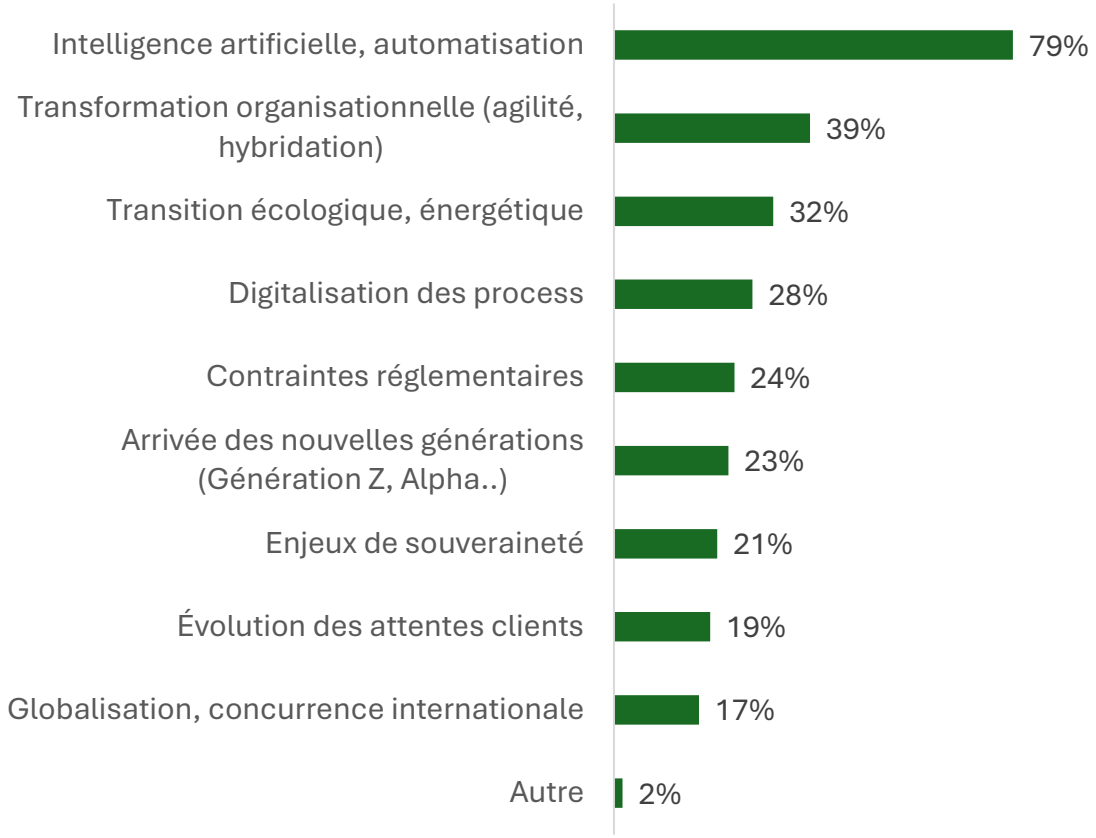
Q7. Selon vous, les compétences requises pour exercer le métier d'ingénieur ont-elles évolué au cours des 3 dernières années ?

Base : ensemble (n=392) hors NSP (5%)



Q8. Quels sont, selon vous, les 3 principaux facteurs qui transforment votre métier d'ingénieur/le rôle et les compétences des ingénieurs ?

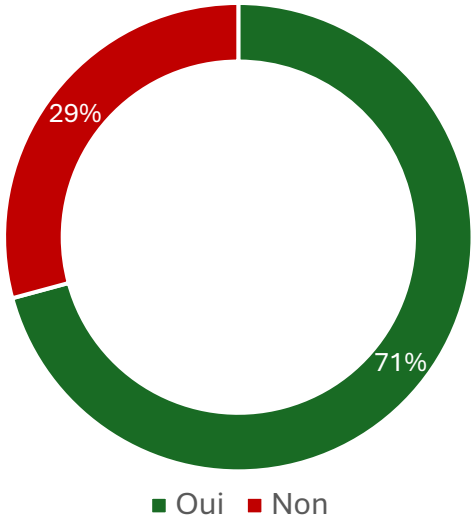
Base : ensemble (n=414)



7 personnes sur 10 anticipent des transformations majeures essentiellement liées à l'IA et l'automatisation, prouvant à nouveau que l'IA est en train de transformer le métier

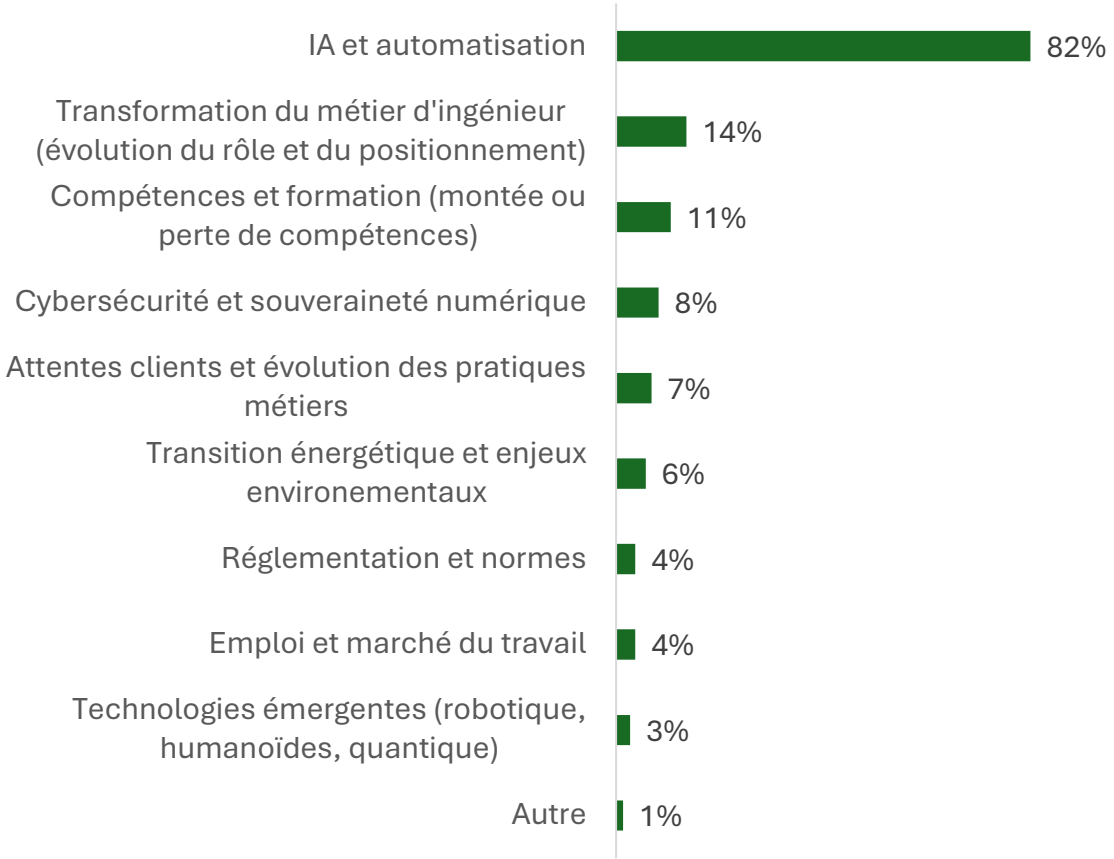
Q9. Anticipez-vous des transformations majeures des métiers d'ingénieurs dans les 3 prochaines années ?

Base : ensemble (n=414)



Q9bis. Lesquelles ?

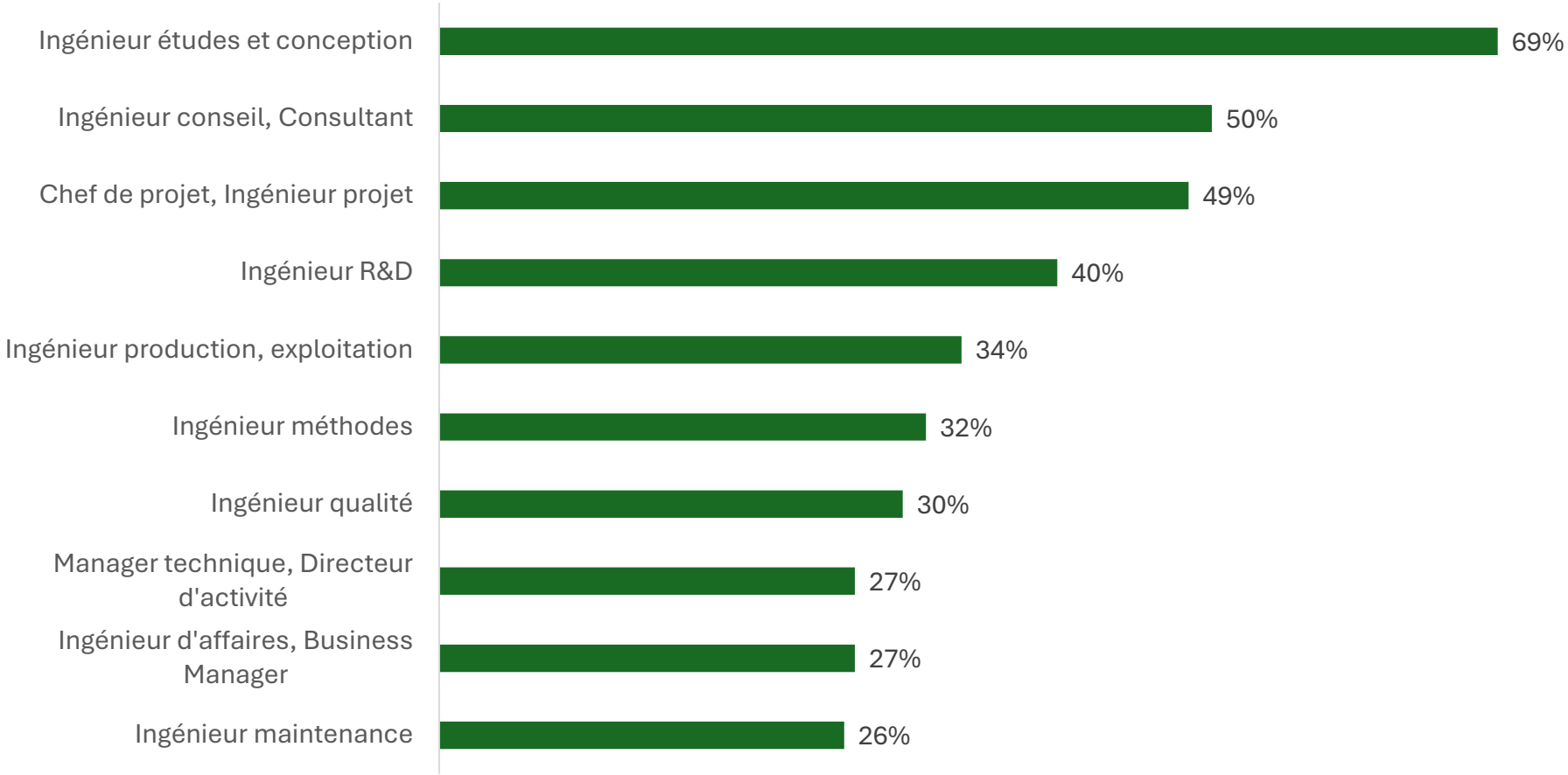
Base : ceux qui anticipent des transformations (n=287)



La fonction la plus impactée par ces transformations sera celle d'ingénieur études & conception pour près de 7 personnes sur 10, suivi de l'ingénieur conseil / consultant et du chef de projet – ingénieur projet (~5 sur 10)

Q9ter. Quelles fonctions seront les plus impactées ?

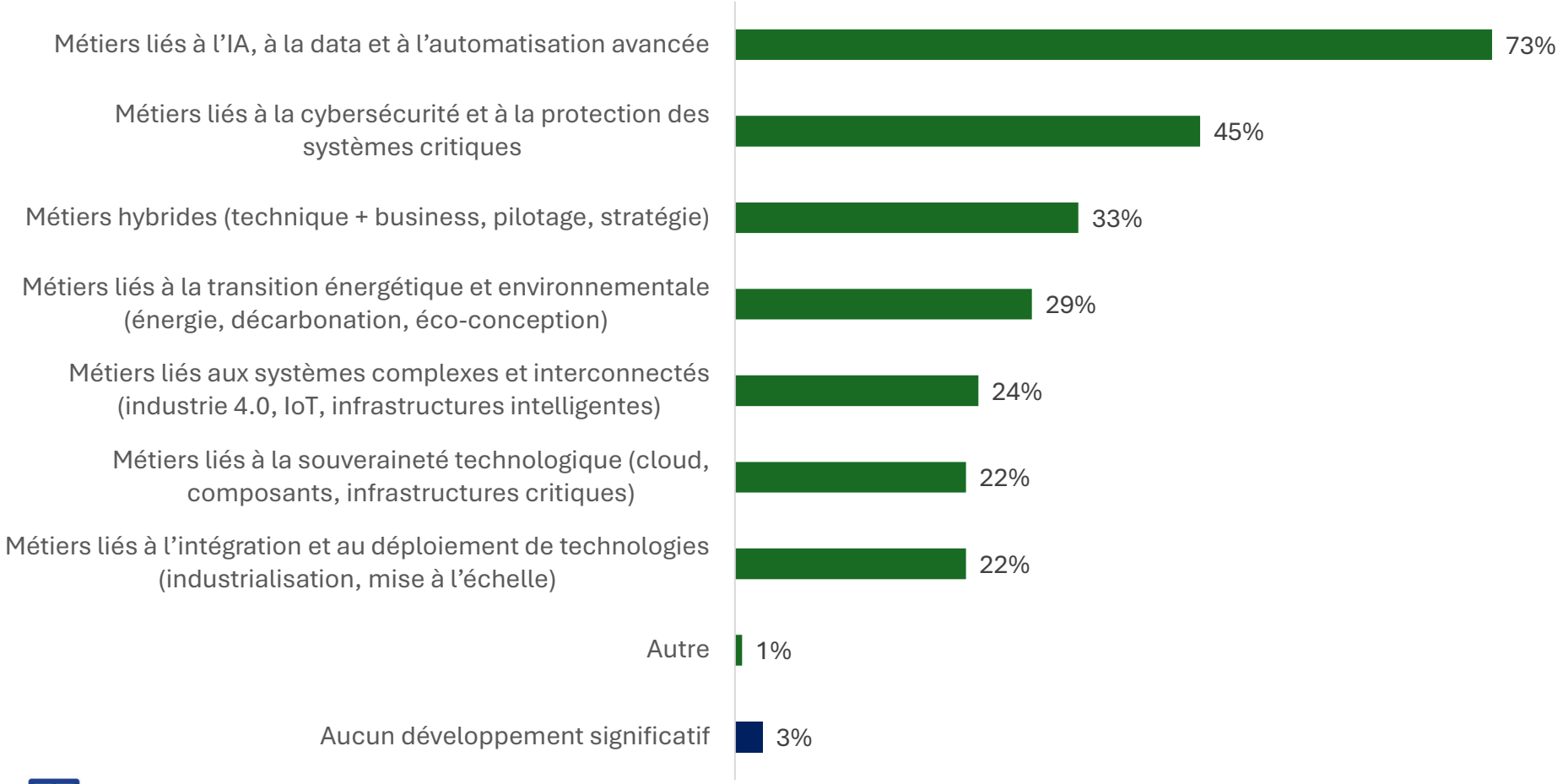
Base : Profil 2 et 3 qui anticipent des transformations majeures du métier dans les 3 années à venir (n=130). Total >100% car plusieurs réponses possibles



Les métiers liés à l'IA sont les plus émergents, entrainant naturellement dans leur sillage ceux liés à la cybersécurité et à la protection des systèmes critiques, l'accroissement des risques cyber rendant les deux domaines indissociables

Q10. Selon vous, quels types de métiers émergent ou se développent fortement dans votre organisation ou votre branche d'activité ?

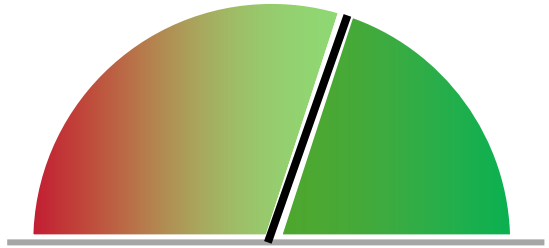
Base : ensemble (n=406) hors NSP (2%). Total >100% car plusieurs réponses possibles



Le niveau de préparation des ingénieurs aux évolutions est évalué à 6/10, avec de fortes disparités selon les profils : les ingénieurs s'estiment mieux préparés (6,3/10) que les chefs d'entreprises, responsables RH et managers (5,4/10)

Q11. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous votre niveau de préparation / le niveau de préparation des ingénieurs face à ces évolutions actuelles ou futures ? (10 = très bien préparé 1 - très mal préparé, les notes intermédiaires permettant de nuancer votre jugement)

6,0/10



Base : Ensemble (n=418)

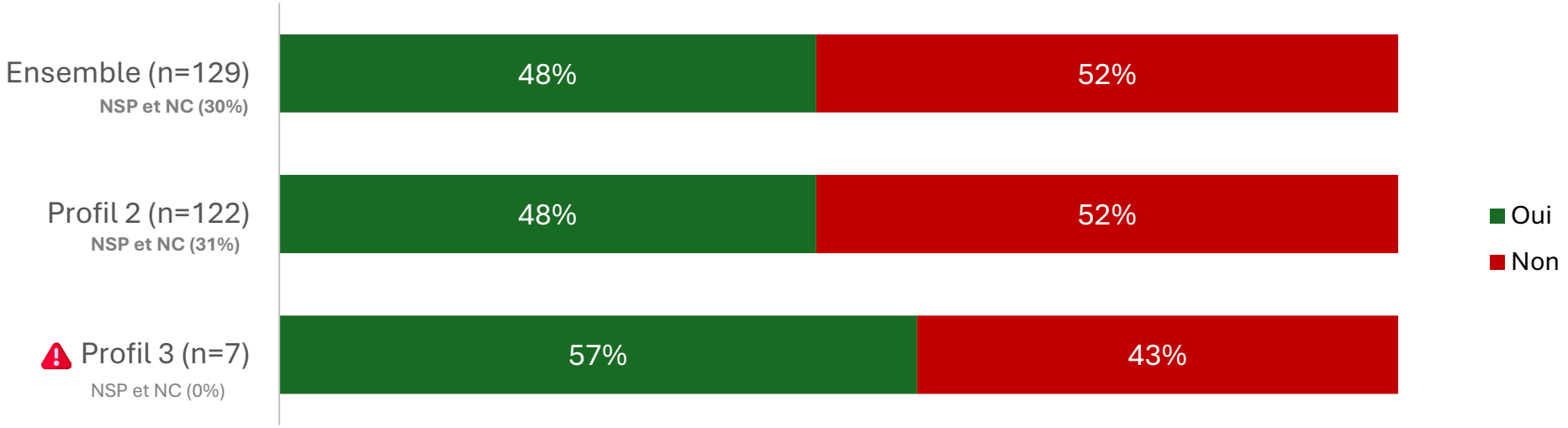
- Profil 1 (n=156) : **6,3**/10
- Profil 2 (n=101) : **5,4**/10
- Profil 3 (n=5) : **5,6**/10

2 Recrutement et tension



Parmi ceux qui savent s'exprimer, la moitié des organisations / branches déclarent avoir rencontré des difficultés pour recruter des ingénieurs

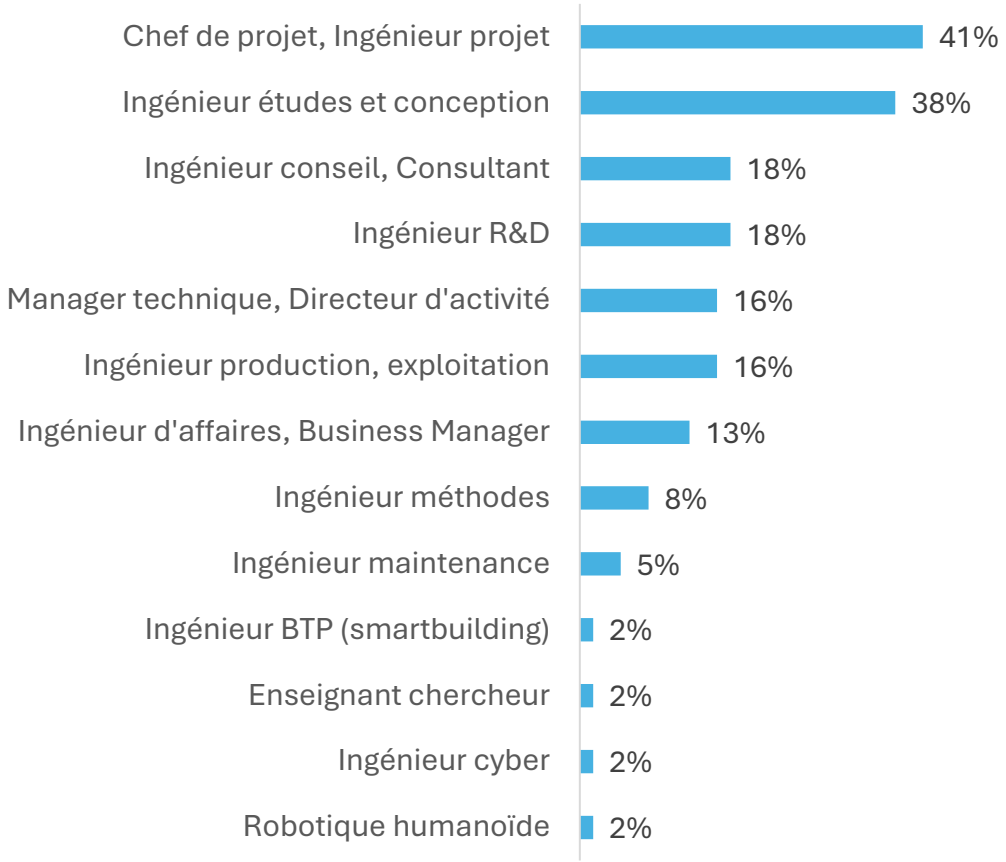
Q12. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré / votre branche a-t-elle rencontré des difficultés de recrutement sur les profils d'ingénieurs ?



Les profils les plus recherchés sont les ingénieurs projets et les ingénieurs études et conception. Les difficultés sont dues à une pénurie de profils qualifiés et, dans un second temps, à un manque d'expérience des candidats.

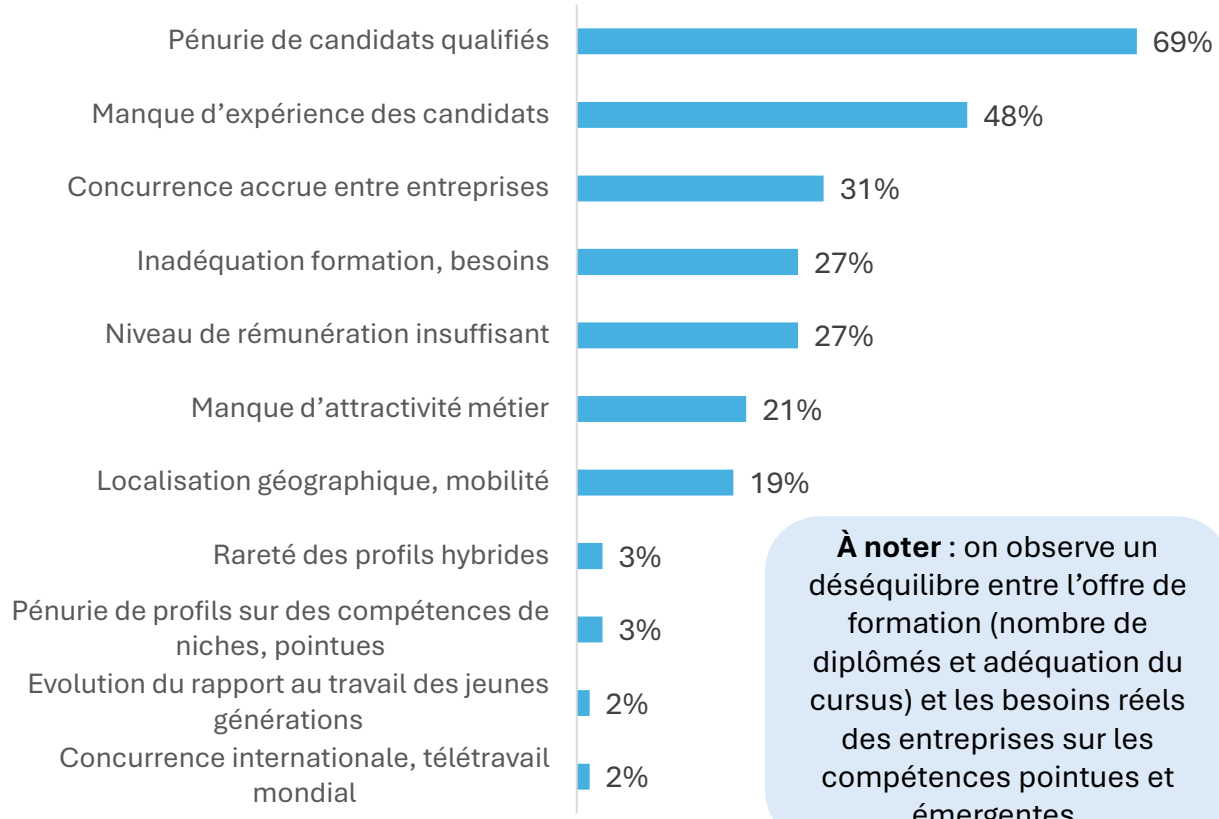
Q13. Sur quels profils rencontrez-vous / votre branche recontre-t-elle le plus de difficultés ?

Base : ceux qui rencontrent des difficultés de recrutement (n=61) hors NPS (2%). Total > 100% car plusieurs réponses possibles



Q14. Quelles sont les principales causes de ces difficultés ?

Base : ceux qui rencontrent des difficultés de recrutement (n=62). Total > 100% car plusieurs réponses possibles

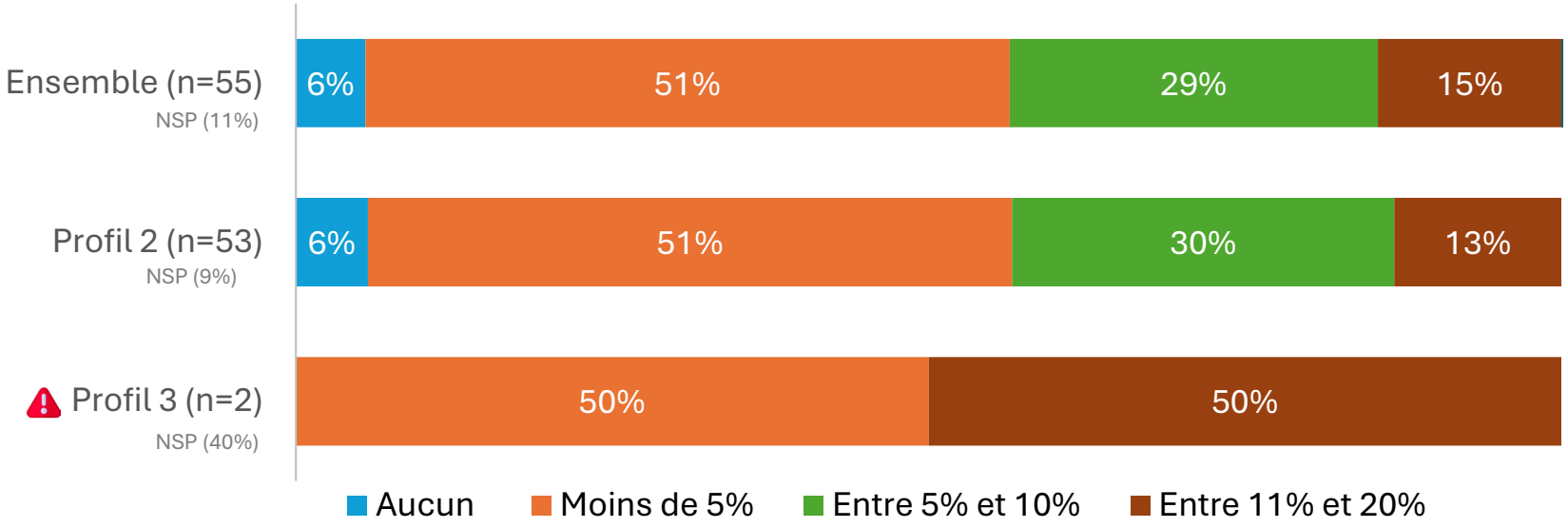


À noter : on observe un déséquilibre entre l'offre de formation (nombre de diplômés et adéquation du cursus) et les besoins réels des entreprises sur les compétences pointues et émergentes.

Une part importante des postes d'ingénieurs reste non pourvue dans les entreprises puisque seulement 6% déclarent avoir n'avoir aucun poste vacant

Q15. Quelle part de postes d'ingénieurs reste non pourvue dans votre organisation/votre branche ?

Base : Profils 2 et 3 qui rencontrent des difficultés de recrutement



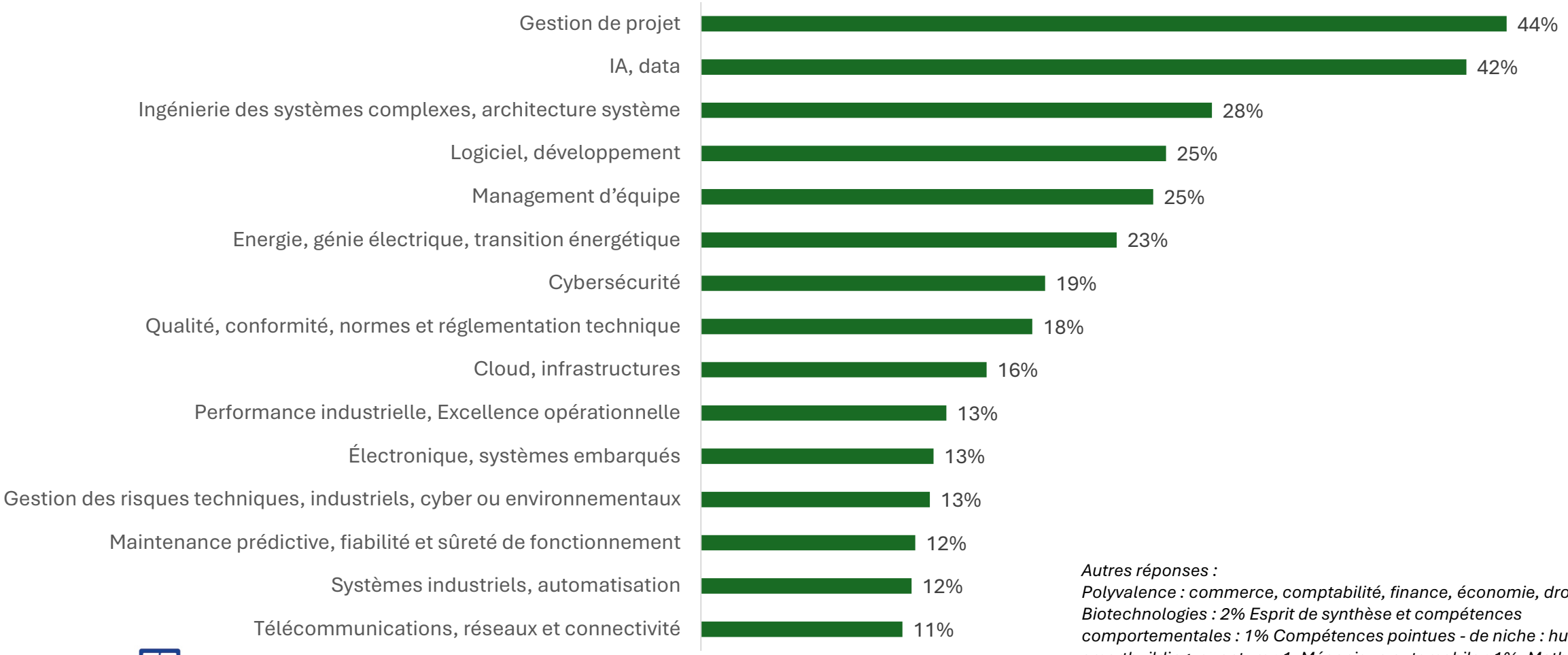
3 Compétences techniques



Les organisations placent en priorité la gestion de projet et les compétences en IA/data, loin devant l'expertise technique spécialisée et le management d'équipe

Q18. Parmi les compétences suivantes, quelles sont celles dont vous, votre organisation ou votre branche ont le plus besoin ?

Base : ensemble (n=409) hors NSP (1%). Total >100% car plusieurs réponses possibles. Seules les modalités > 10% sont affichées

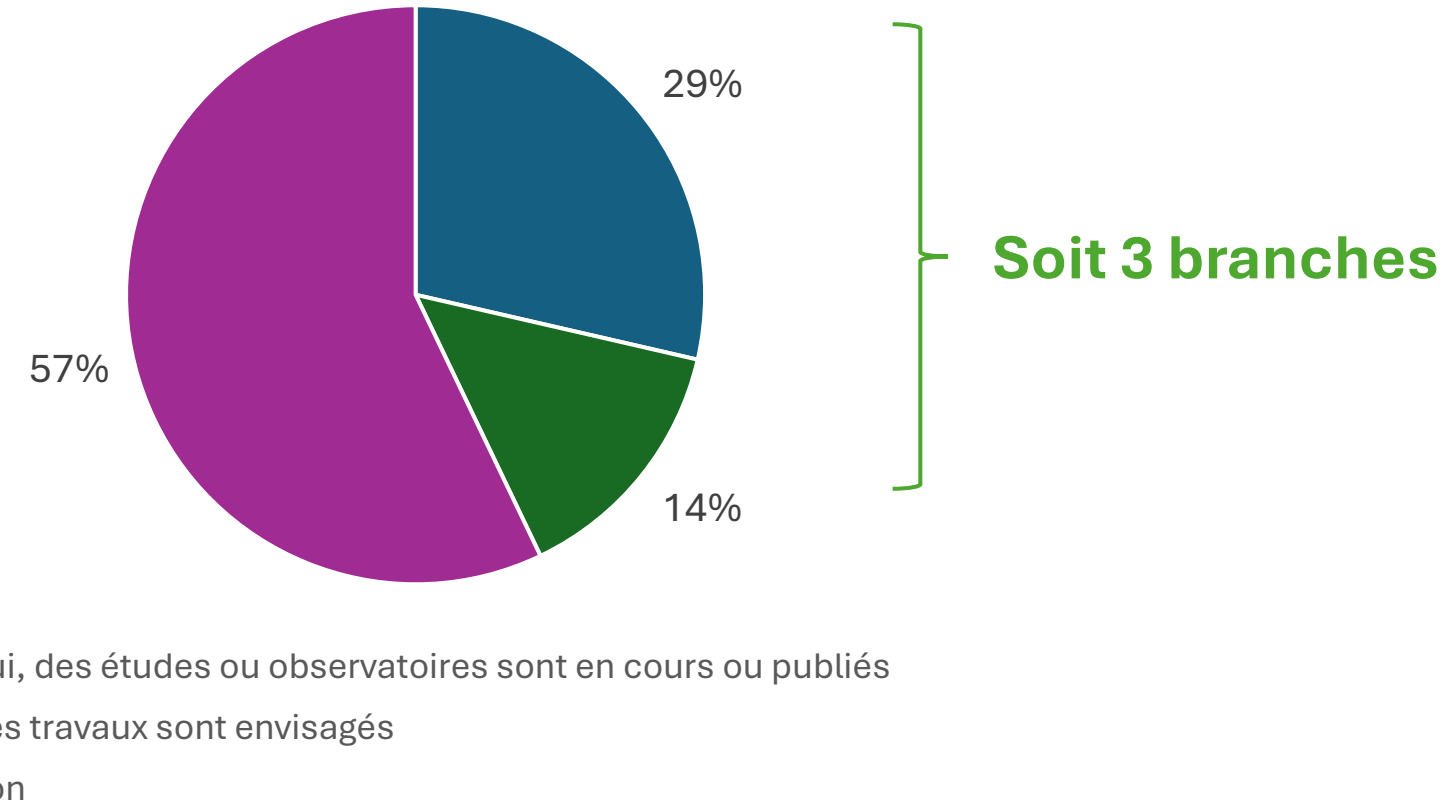


Autres réponses :
Polyvalence : commerce, comptabilité, finance, économie, droit : 2%, Biotechnologies : 2% Esprit de synthèse et compétences comportementales : 1% Compétences pointues - de niche : humanoïdes, smartbuilding, quantum : 1, Mécanique automobile : 1%, Mathématiques : 1%, Autre : 1%, Aucun besoin complémentaire : 0,2%

Peu de travaux prospectifs sont mis en œuvre au sujet des métiers et compétences de l'ingénieur

Q19. Votre branche a-t-elle engagé des travaux prospectifs sur les métiers et compétences de l'ingénieur ?

Base : profil 3 (n=7)



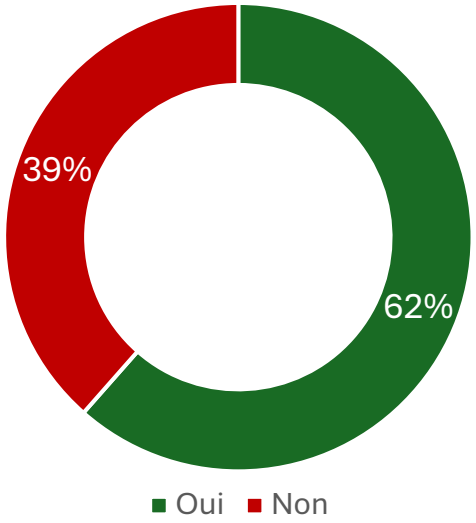
4 Souveraineté



Face aux enjeux géopolitiques et de souveraineté , 6 répondants sur 10 déclarent internaliser certaines compétences techniques. Les plus concernées sont les outils et process métiers, ainsi que l'ensemble des compétences liées à la cybersécurité

Q20. Les enjeux géopolitiques et de souveraineté vous conduisent-ils vous ou les organisations de votre branche à internaliser certaines compétences critiques ?

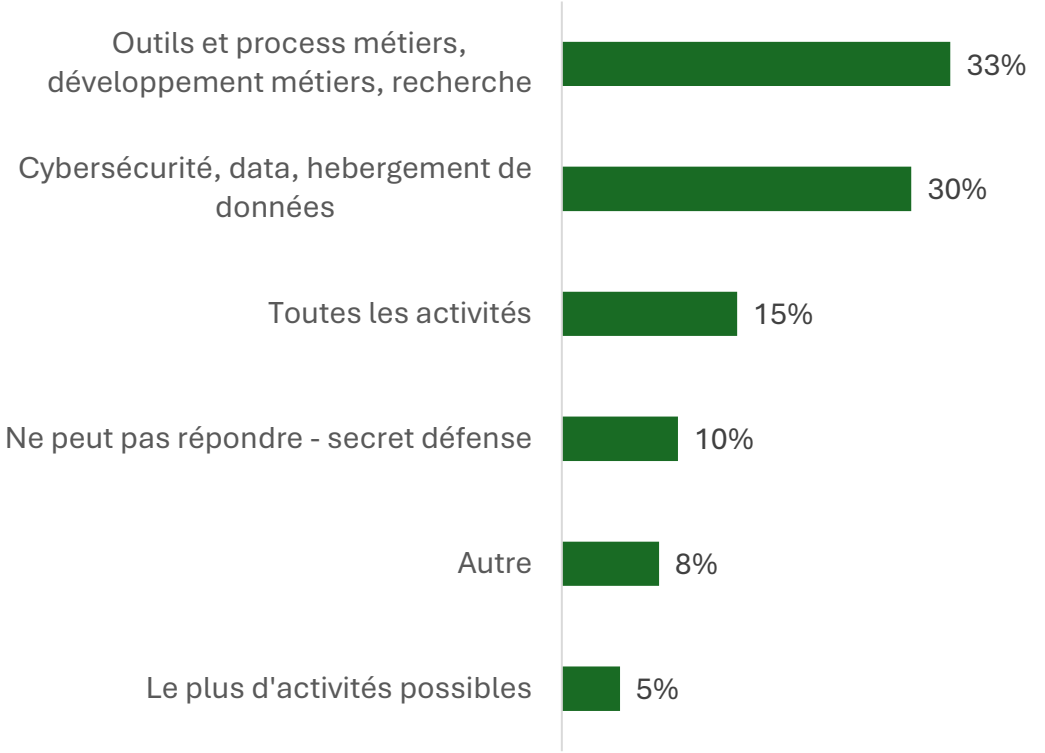
Base : Profil 2 et 3 (n=109) hors NSP (41%)



À noter : 4 personnes sur 10 ne priorisent pas encore cette internalisation, ce qui interroge sur le niveau de maturité ou de sensibilisation face à ces enjeux.

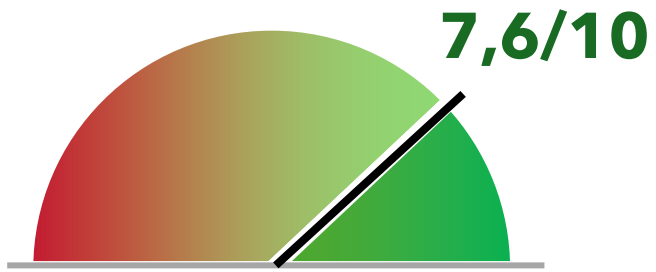
Q21. Lesquelles ?

Base : ceux qui internalisent certaines compétences (n=61) hors RAS (9%)



Les enjeux de souveraineté sont jugés plutôt prioritaires avec une note de 7,6/10

Q22. Sur une échelle de 1 à 10, quel est le niveau de priorité stratégique accordé à ces enjeux de souveraineté ?



Base : Ensemble (n=67)

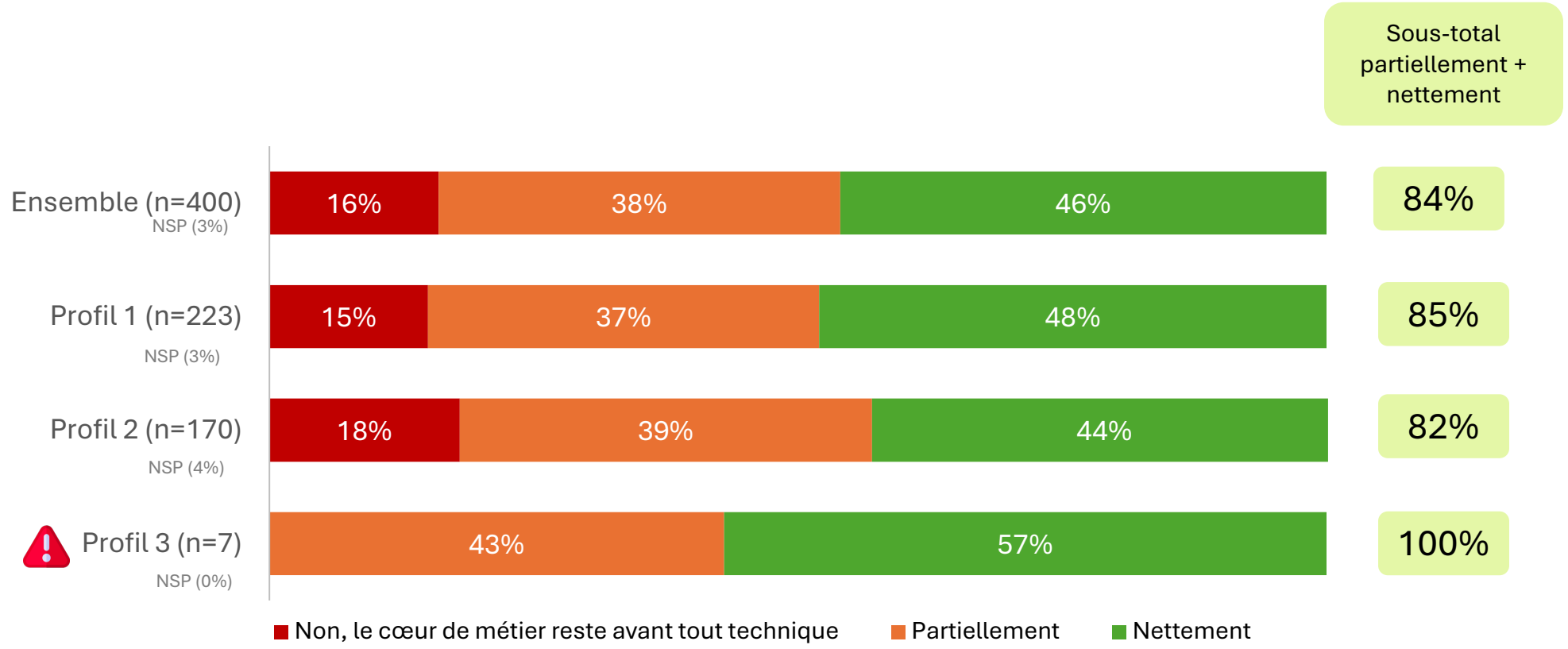
- Profil 2 (n=64) : **7,6**/10
- Profil 3 (n=3) : **9,3**/10

5 Compétences cognitives et humaines



Pour un peu plus de 8 répondants sur 10, le rôle d'ingénieur tend à s'orienter vers le management, les fonctions stratégiques ou transverses

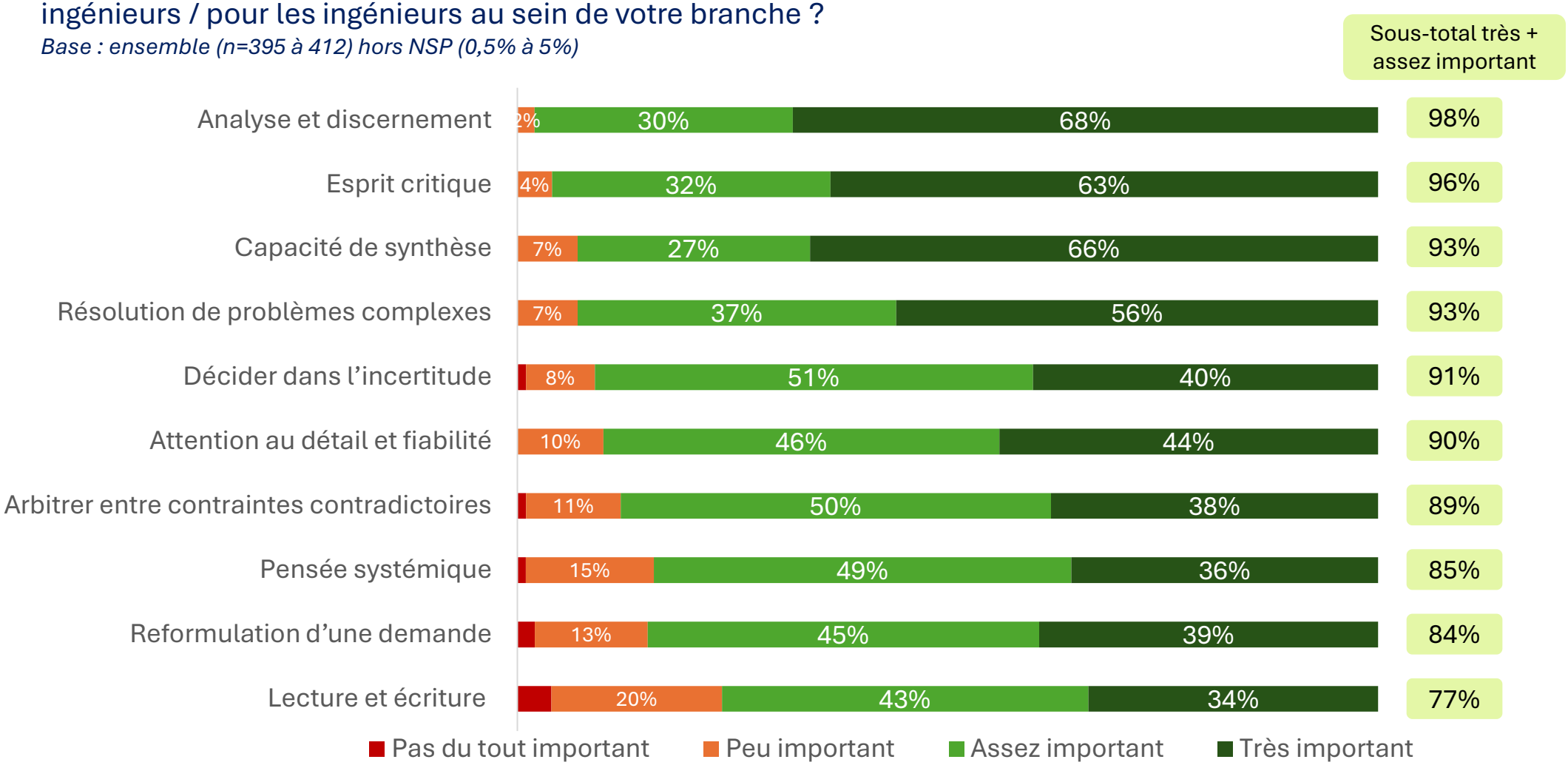
Q23. Estimez-vous que le rôle / vôtre rôle d'ingénieur a évolué vers davantage de responsabilités managériales, stratégiques ou transversales ?



L’analyse, le discernement ainsi que l’esprit critique s’imposent comme les capacités cognitives les plus importantes pour exercer la fonction d’ingénieur, une conséquence logique de la montée en puissance de l’intelligence artificielle

Q23bis. Quelles sont les capacités cognitives les plus importantes pour vous dans l’exercice de vos fonctions / pour vos ingénieurs / pour les ingénieurs au sein de votre branche ?

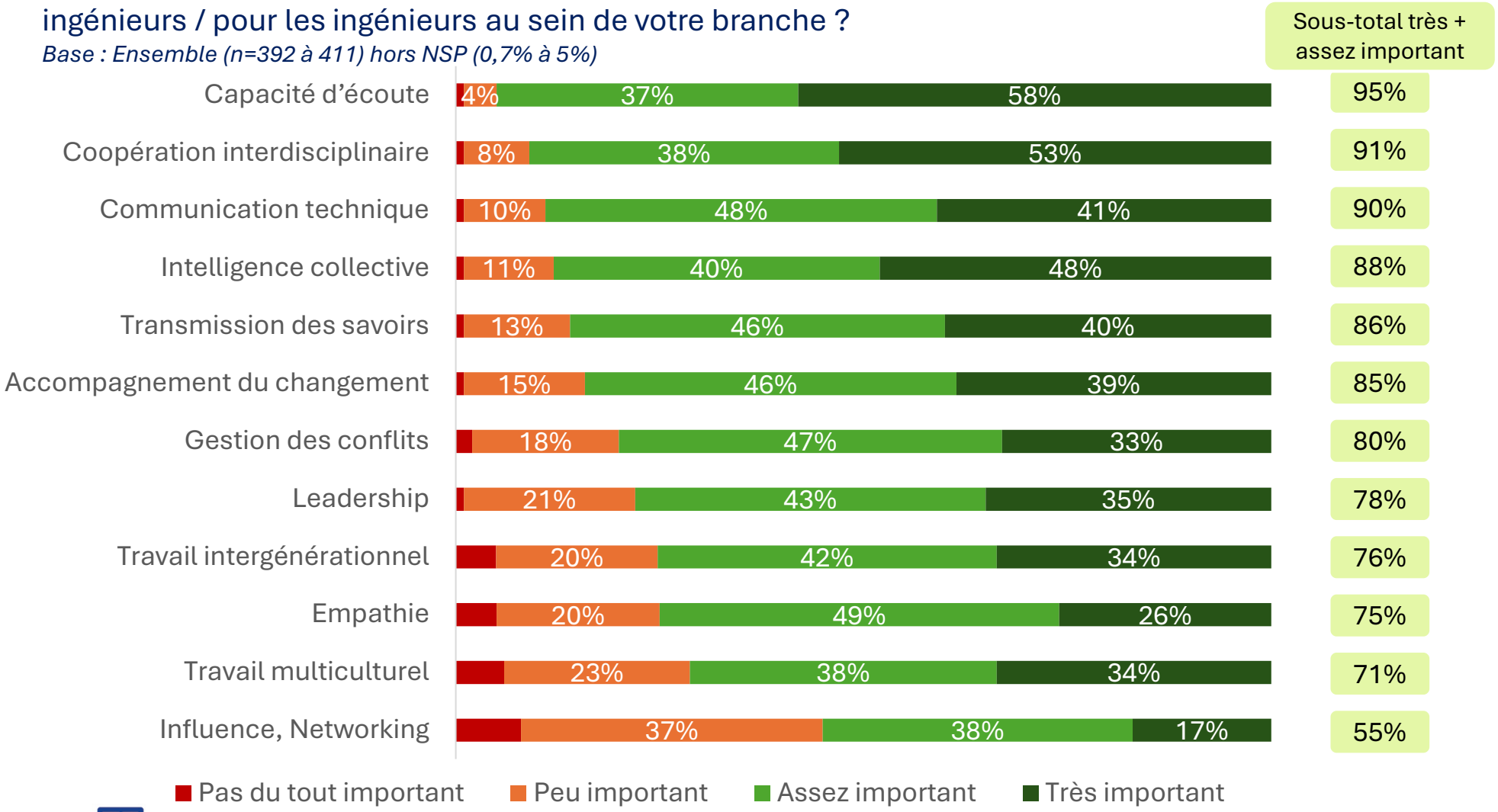
Base : ensemble (n=395 à 412) hors NSP (0,5% à 5%)



En termes de capacités relationnelles, ce sont la capacité d'écoute et la coopération interdisciplinaire qui sont jugées les plus importantes, signes que le métier évolue vers des projets de plus en plus transversaux nécessitant de collaborer avec des profils variés

Q24. Quelles sont les capacités relationnelles les plus importantes pour vous dans l'exercice de vos fonctions / pour vos ingénieurs / pour les ingénieurs au sein de votre branche ?

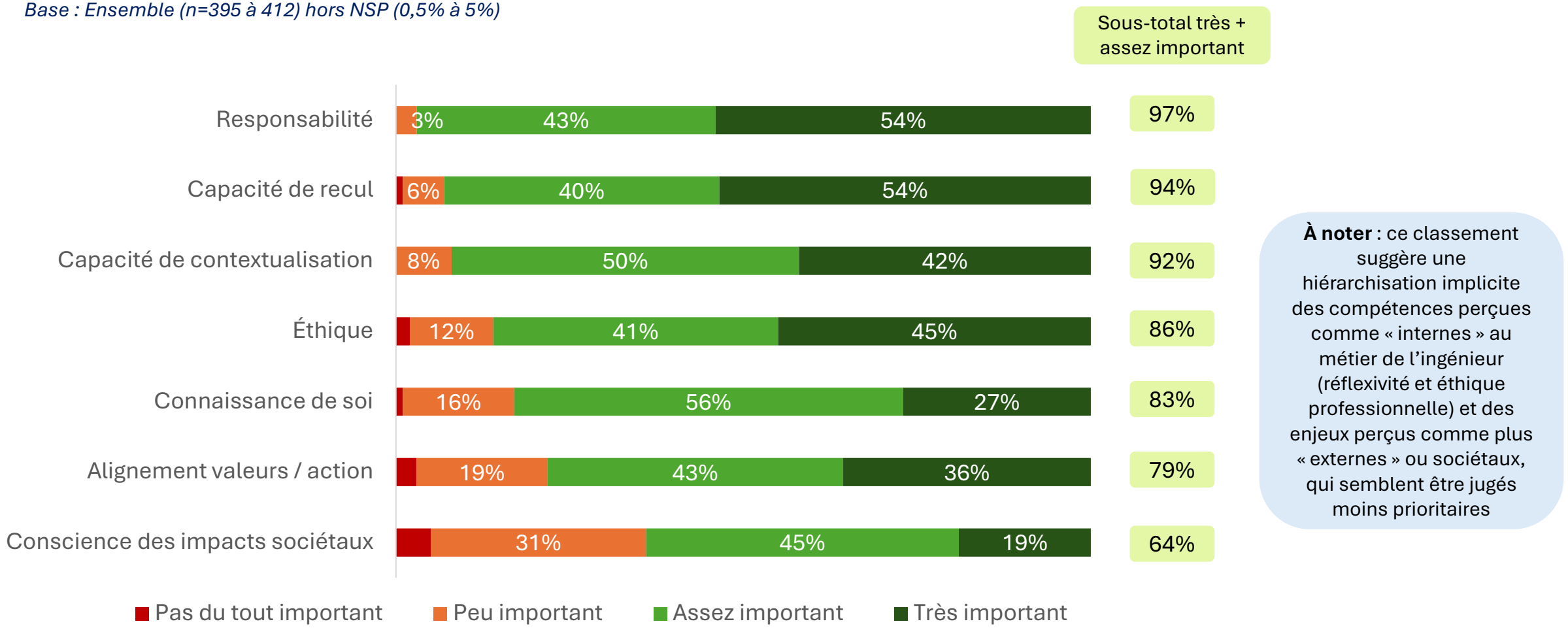
Base : Ensemble (n=392 à 411) hors NSP (0,7% à 5%)



Les capacités réflexives et leur caractère directement opérationnel sont jugées plus importantes que les capacités éthiques, même si ces dernières restent reconnues pour ~8 personnes sur 10

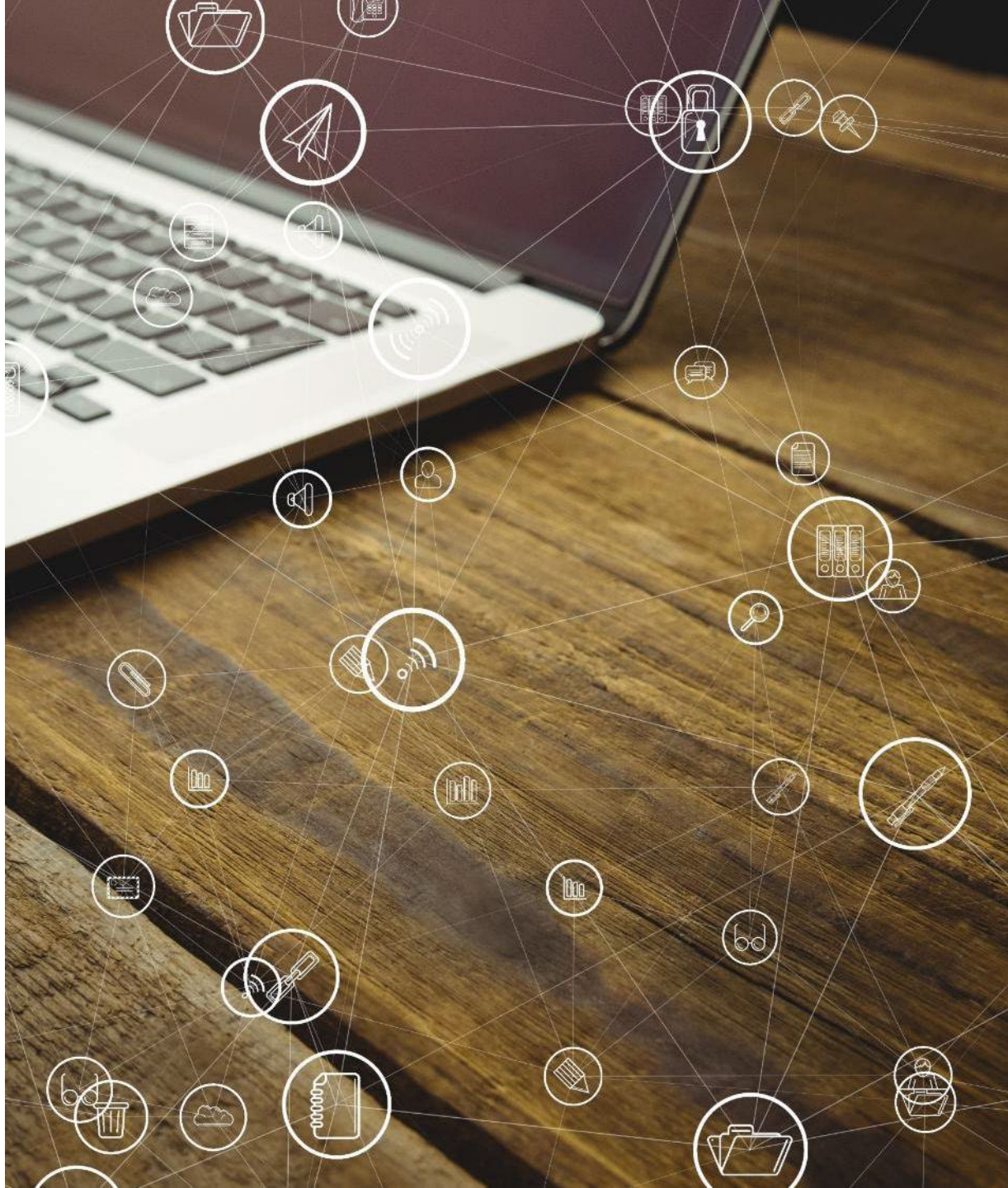
Q25. Quelles sont les capacités réflexives et éthiques les plus importantes pour vous dans l'exercice de vos fonctions / pour vos ingénieurs / pour les ingénieurs au sein de votre branche ?

Base : Ensemble (n=395 à 412) hors NSP (0,5% à 5%)



À noter : ce classement suggère une hiérarchisation implicite des compétences perçues comme « internes » au métier de l'ingénieur (réflexivité et éthique professionnelle) et des enjeux perçus comme plus « externes » ou sociétaux, qui semblent être jugés moins prioritaires

6 Futur des compétences

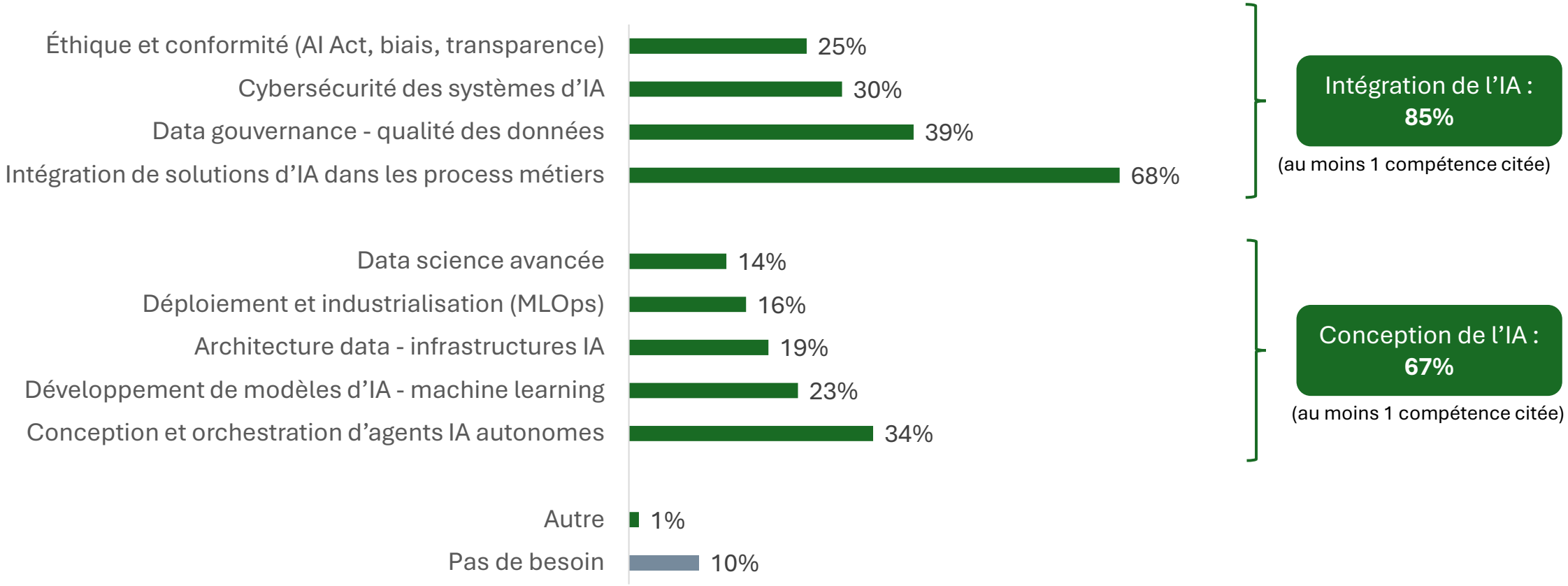


COHDA
esprits curieux !

Les compétences permettant d'intégrer l'IA au métier d'ingénieur prévalent sur celles relatives à sa conception

Q26. Quelles compétences liées à l'IA vous paraissent essentielles dans l'exercice de vos fonctions / pour vos ingénieurs / pour les ingénieurs de votre banche ?

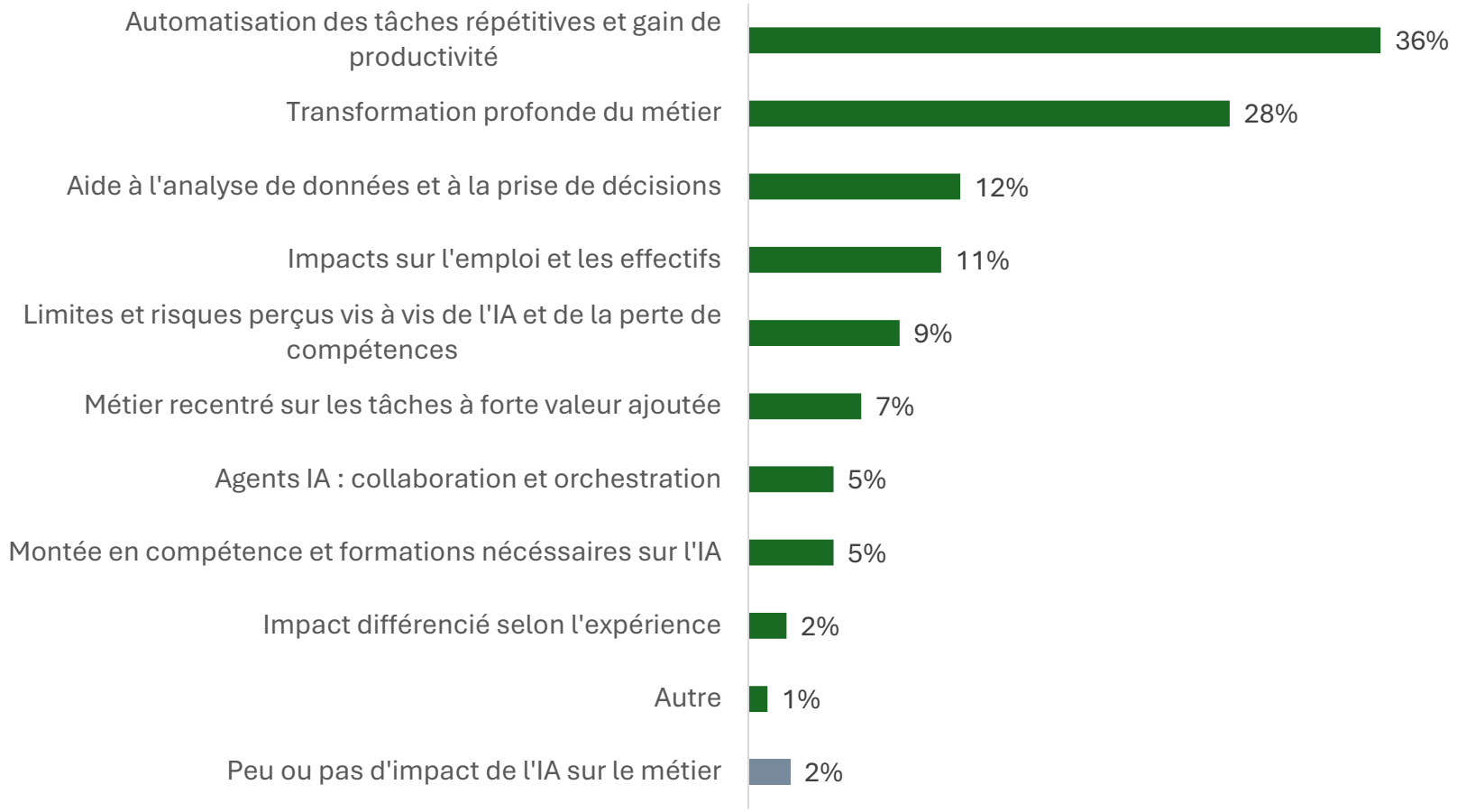
Base : ensemble (n=414). Total >100% car plusieurs réponses possibles



Deux impacts majeurs de l'IA relevés : l'automatisation des tâches répétitives et le gain de productivité, engendrant une transformation profonde du métier

Q27. Selon vous, comment l'IA va impacter votre métier / les métiers d'ingénieur dans votre organisation ou votre branche ?

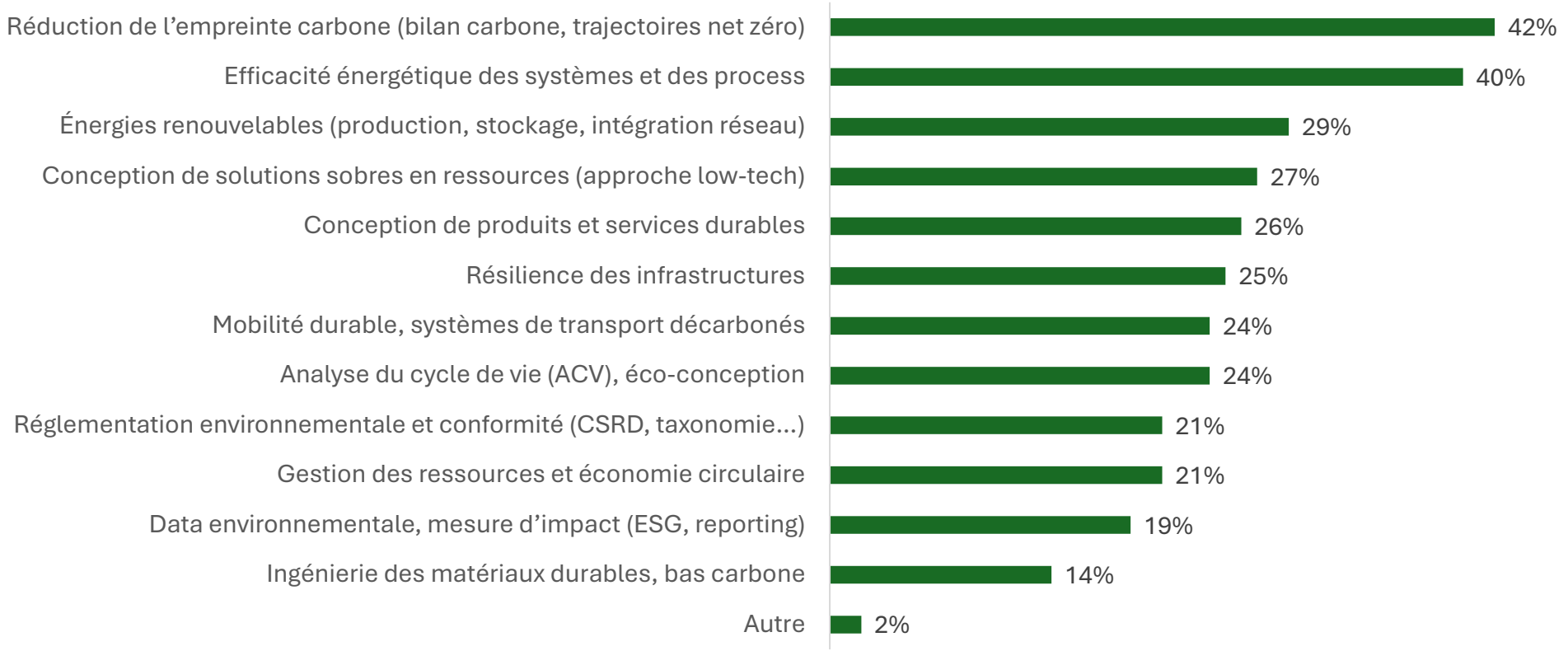
Base : ensemble (n=368) hors RAS (11%).



La réduction de l'empreinte carbone et l'efficacité énergétique des systèmes ou process sont les 2 compétences prioritaires à acquérir en vue de la transition écologique

Q28. Quelles compétences liées à la transition écologique vous paraissent essentielles pour votre métier / votre entreprise ou organisation / votre branche ?

Base : ensemble (n=355) hors pas de besoin (14%). Total >100% car plusieurs réponses possibles



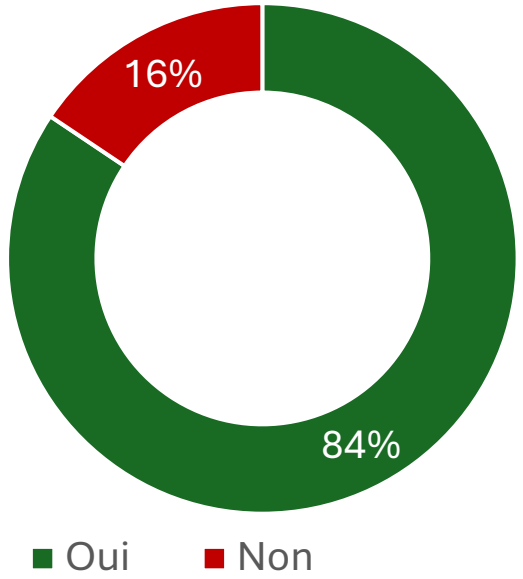
7 Formation continue



Plus de 8 entreprises ou organisations sur 10 investissent dans la formation continue des ingénieurs

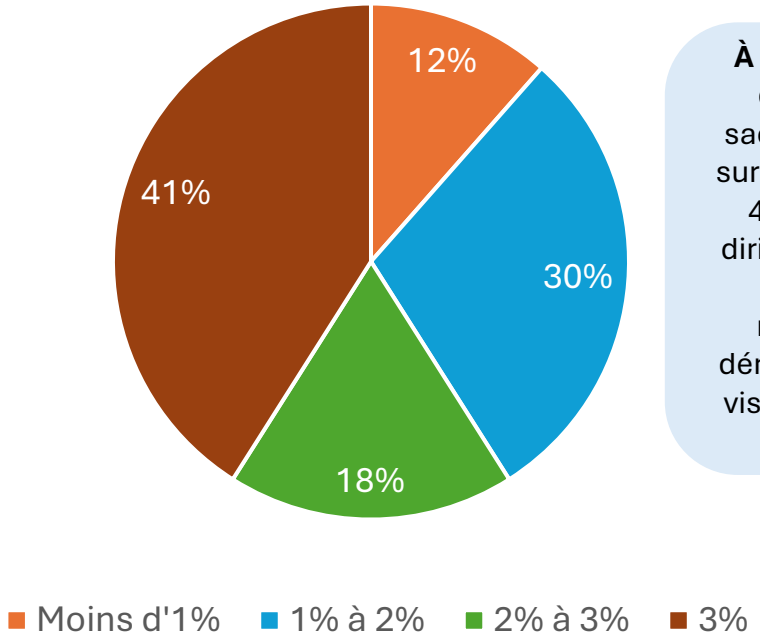
Q29. Investissez-vous dans la formation continue de vos ingénieurs ?

Base : Profil 2 (n=135) hors NSP (24%)



Q30. Quel est votre budget formation (en % de la masse salariale brute) ?

*Base : ceux qui investissent dans la formation continue (n=61) hors **NSP (43%)** et Non concerné (4%)*

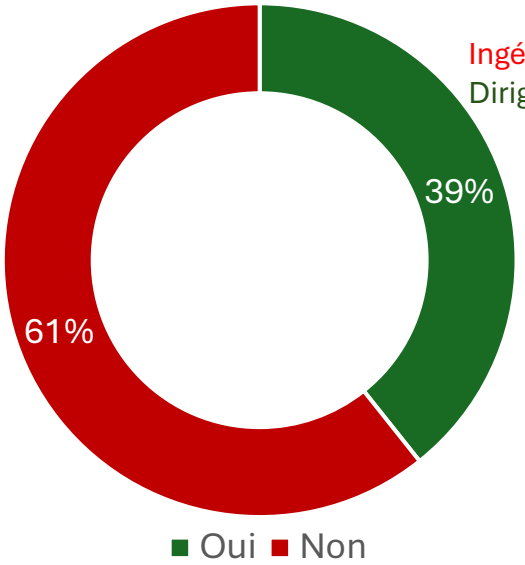


À noter : très fort taux d'organisations ne sachant pas s'exprimer sur le budget formation : 43% (26% parmi les dirigeants et ~50% chez les managers / responsables RH), dénotant un manque de vision de ces postes de formation.

Si 4 répondants sur 10 ont des projets de formation, hors celles qui sont obligatoires, ils sont surtout portés par les entreprises (6 sur 10 ont des projets contre 3 ingénieurs sur 10) et sont essentiellement financés par les employeurs

Q31. Dans le contexte actuel, avez-vous des projets de formation pour vous / vos ingénieurs en dehors des formations obligatoires ?

Base : Profils 1 et 2 (n=349) hors NSP (14%)



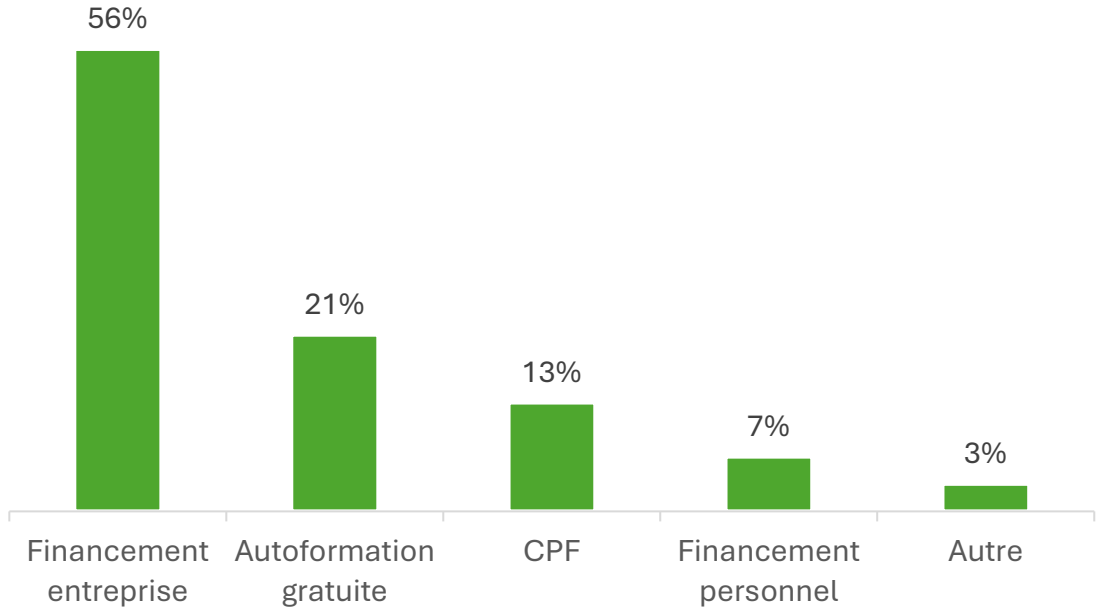
Ingénieurs : 27%

Dirigeants / managers / resp. formation : 60%

Si ingénieurs

Q32. Quel est son mode de financement ?

Base : Ingénieurs (Profil 1) qui ont des projets de formation (n=61)



L'IA est le thème qui revient le plus en termes de projet de formation, suivi de formations techniques spécifiques à chaque secteur, formations majoritairement souhaitées en présentiel

Q33. Sur quelle(s) thématique(s) ?

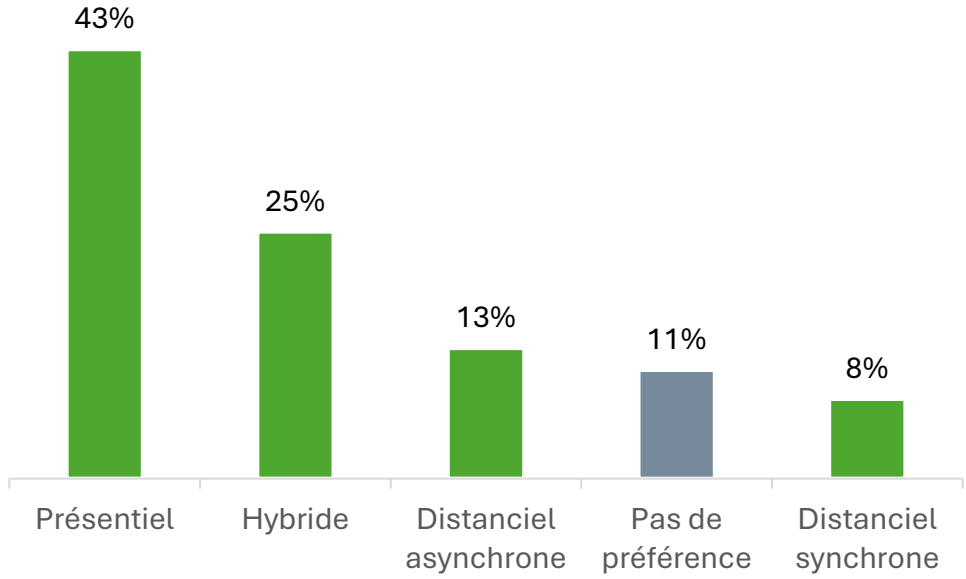
Base : Profil 1 et 2 (n=133) hors RAS (4%)

Thématiques ≥ 5% de citations



Q34. Quel(s) format(s) de formation privilégiez-vous ?

Base : ceux qui ont des projets de formation (n=137)

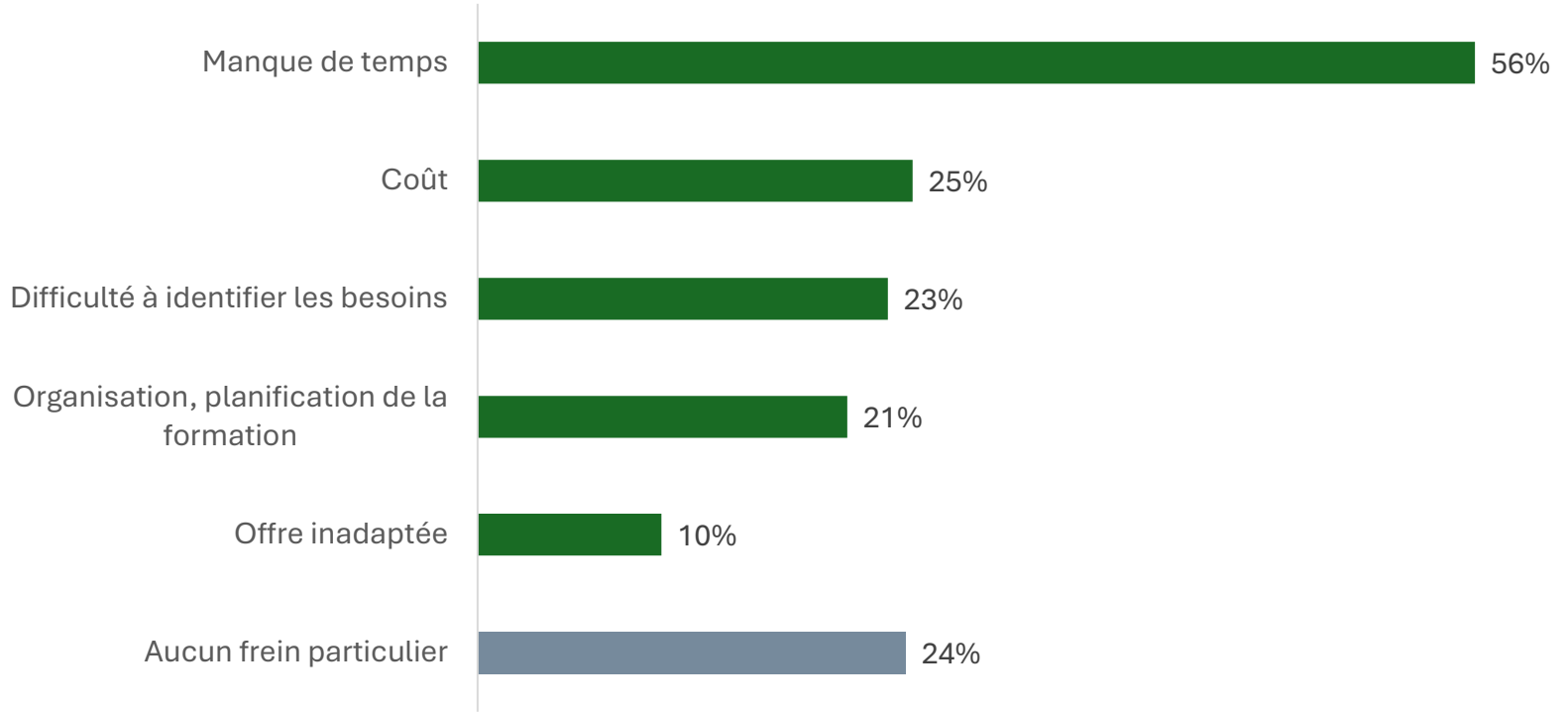


Autres (<5% de citations) : LLM – RAG ; Innovation et nouvelles technologies ; Automatisation et robotique ; Langages (python, VLA, WAM, etc.)

Le manque de temps est, de loin, le frein principal à la formation des ingénieurs. Mais leur coût, les difficultés à identifier les besoins ou leur planification sont également évoqués.

Q35. Quels sont les principaux freins à la formation de vos ingénieurs / à vous former ?

Base : ensemble (n=211) hors RAS (0,5%). Total >100% car plusieurs réponses possibles. Seules les modalités >10% sont présentées



Ingéneurs : 62%
Dirigeants / managers / resp. formation : 40%

À noter : 24% n'identifient aucun frein à la formation des ingénieurs. Les organisations ont-elles déjà mis en place des dispositifs de formation efficaces et adaptés ou elles n'ont pas encore pleinement pris conscience des besoins de montées en compétences face à la déferlante de l'IA ?

Modalités <10% : Contraintes budgétaires et priorités de la direction : 1%, Taille et maturité de la structure : 2%, Formation pilotée en interne : 1%, Autoformation : 1%, Décalage entre formation et besoin métier rée : 1%, Fin de carrière : 1%

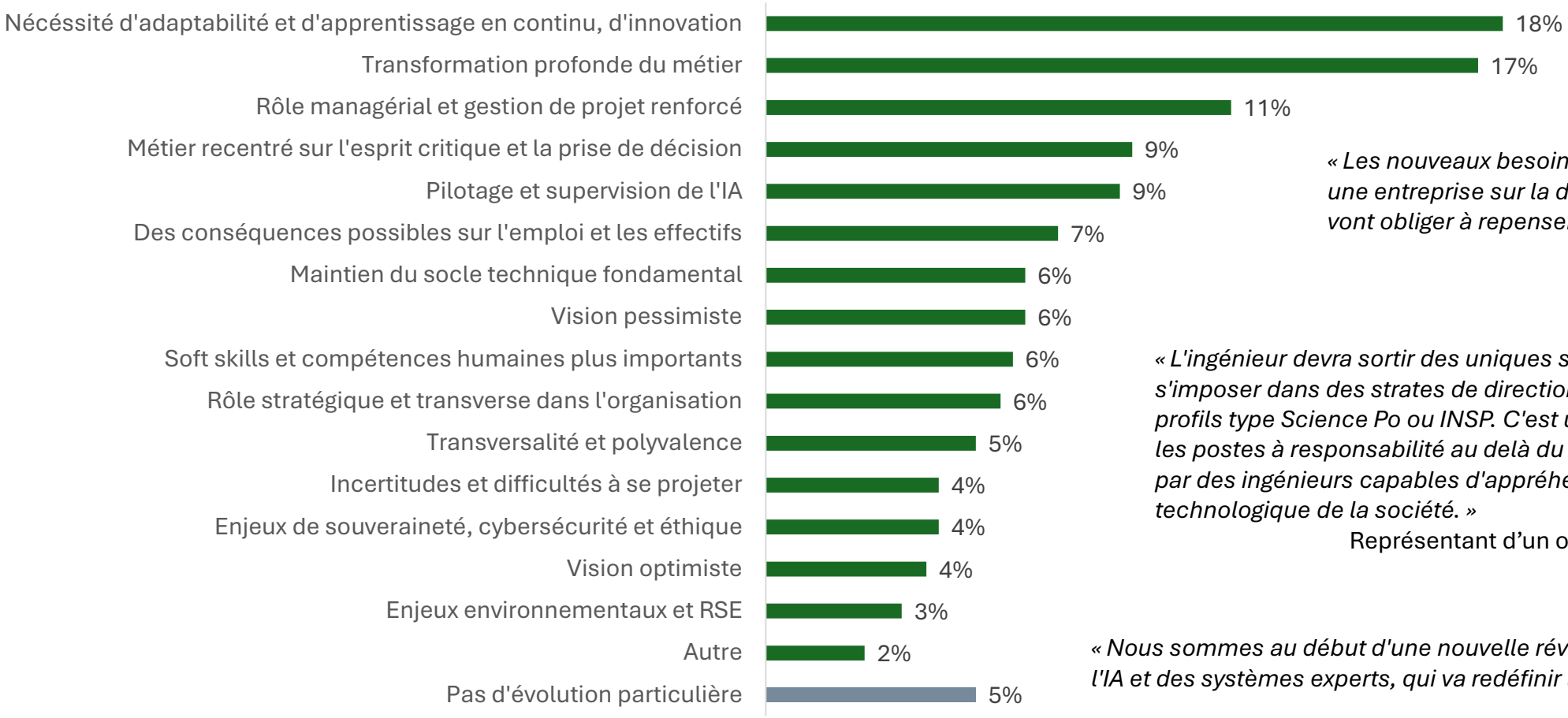
8 Question stratégique finale



Le rôle de l'ingénieur va profondément évoluer dans les années à venir et la nécessité de continuer à se former et d'être adaptable est bien identifiée par l'ensemble des professionnels du secteur.

Q36. Pour finir, quel regard portez-vous sur l'évolution du rôle de l'ingénieur dans votre organisation ou votre branche dans les 5 prochaines années ?

Base : ensemble (n=336) hors NSP (19%)



« Les nouveaux besoins des ingénieurs (moins attachés à une entreprise sur la durée, plus utilisateurs de l'IA, etc.) vont obliger à repenser la façon de produire. »

Dirigeant – chef d'entreprise

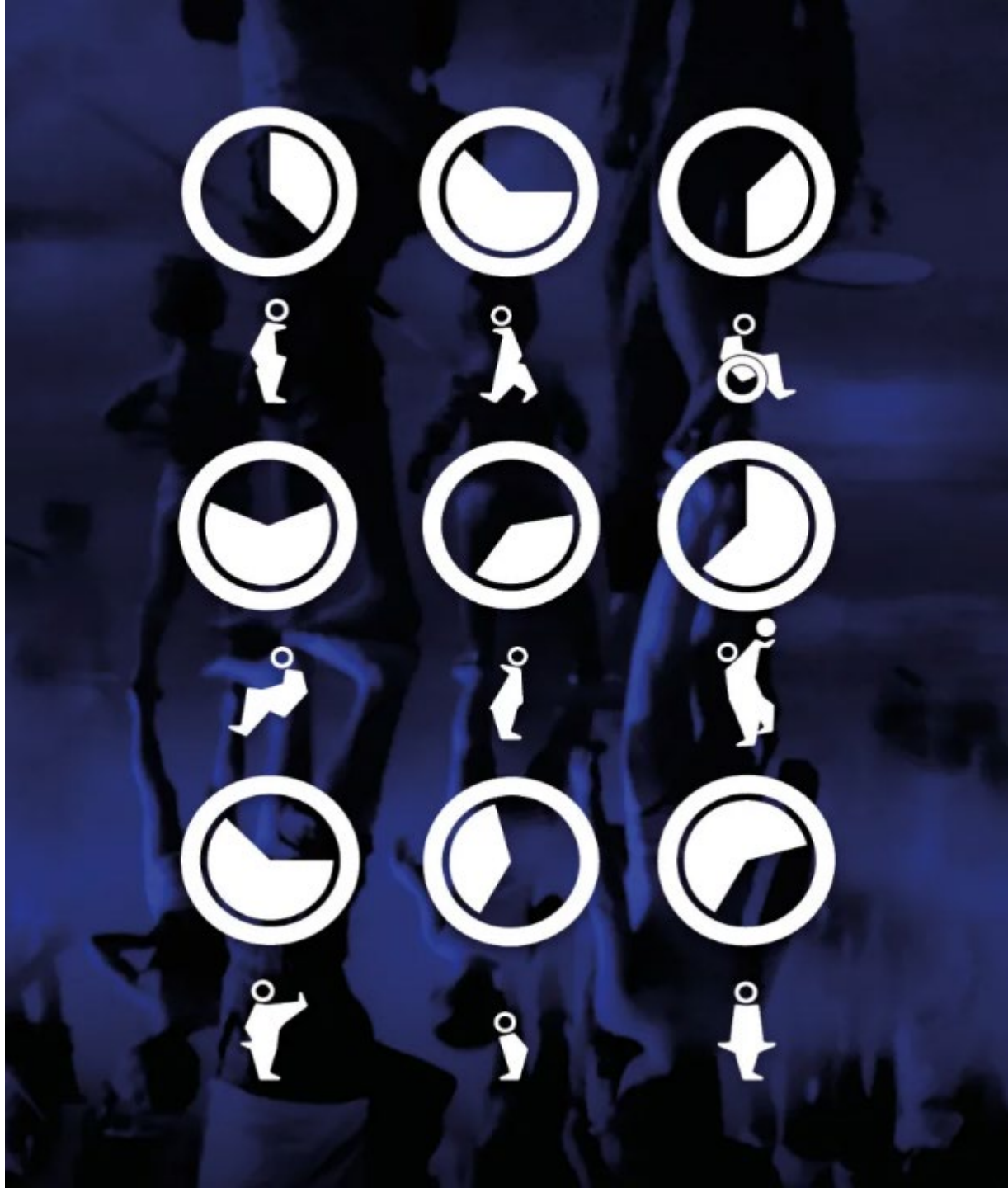
« L'ingénieur devra sortir des uniques sphères techniques pour s'imposer dans des strates de directions aujourd'hui occupés par des profils type Science Po ou INSP. C'est un enjeu d'avenir essentiel que les postes à responsabilité au delà du champ technique soient pris par des ingénieurs capables d'appréhender l'évolution scientifique et technologique de la société. »

Représentant d'un organisme public - institutionnel

« Nous sommes au début d'une nouvelle révolution industrielle, celle de l'IA et des systèmes experts, qui va redéfinir le travail des ingénieurs. »

Ingénieur

9 Annexes



Nos engagements



→ Codes professionnels, conservation et protection des données

esomar

Par cette adhésion, Cohda s'engage à appliquer le code **ICC/ESOMAR** des études de Marché et d'Opinion, organisme européen de la profession. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché qui établit, entre autres, les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.

DPO
DATA PROTECTION OFFICER

Par ailleurs, Cohda a désigné un **Délégué à la protection des données** (DPO, Data Protection Officer) et a mis place un plan de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD - Règlement (UE) 2016/679).

RGPD

La **durée de conservation** des données personnelles des répondants aux enquêtes est, à moins d'un engagement contractuel spécifique :

- de 12 mois suivant la date de fin d'une étude Ad Hoc,
- de 36 mois suivant la date de fin de chaque vague d'une étude récurrente.

COHDA
esprits curieux !

Nos engagements



→ Fiabilité des résultats



En amont de la collecte

- **Échantillon** : en mode online, nous qualifions le fichier sur les cibles à atteindre afin de maximiser le taux de réponse et la représentativité (élimination des profils surreprésentés, test de validité des emails, …). Par téléphone, nous assurons la représentativité (marge d'erreur, méthode des quotas, échantillon raisonné…) par un travail sur le fichier fourni ou commandé
- **Questionnaire** : il est rédigé selon les normes de l'auto-administré (internet) ou en employant un ton adapté au mode téléphonique afin de minimiser tout biais de compréhension des questions. Il est relu et validé par un consultant senior puis soumis à validation finale au client.
- **Paramétrage informatique** : il est testé par au moins 2 personnes puis validé.

Pendant la collecte

- **Échantillonnage** : au-delà des règles obligatoires de confidentialité liées au RGPD, des critères rigoureux sont suivis afin d'assurer le caractère aléatoire de la sélection de répondants, hors sondage à exploitation exhaustive (tirage aléatoire, taux de sollicitation, abandon en cours, …)
- **Suivi du recueil** : le recueil est contrôlé par internet : lien à usage unique, contrôle de l'adresse IP, pénétration, durée d'interview, taux de participation, nombre de relances, … et suivi par téléphone : écoutes et débriefing des télé-enquêteurs par le superviseur, durée d'interview, cohérence des réponses, taux de refus de répondre, argumentaire, … Des stratégies sont mises en œuvre pour optimiser le taux de réponse (ciblage des quotas, horaires d'appels, …).
- **Suivi des réponses** : des tris à plat en début et en cours de terrain sont systématiquement réalisés pour s'assurer de la validité des filtres.

En aval de la collecte

- **Analyse** : sur la base des tris à plat, la cohérence des réponses est systématiquement vérifiée et la base de données nettoyée.
- **Résultats** : ils sont traités en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance, tests de significativité…). Les redressements statistiques de l'échantillon, le cas échéant, sont toujours contrôlés puis validés par un niveau senior. Les rapports d'études sont toujours relus par un directeur d'études ou chargé d'études senior avant d'être livrés au client.

Nos engagements

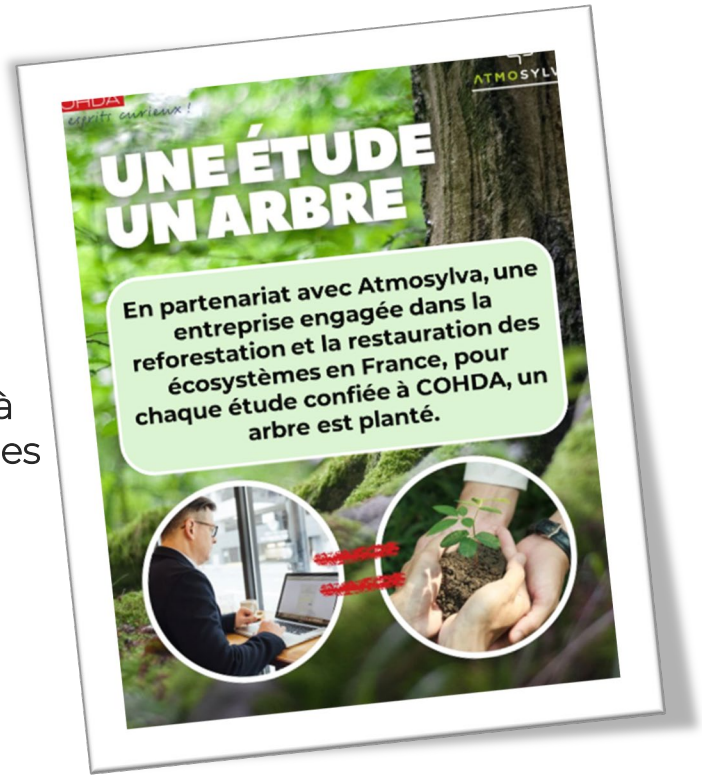
→ COHDA est devenu Société à Mission en juin 2023



COHDA a souhaité rendre tangible son engagement auprès de l'ensemble de ses parties prenantes en qualité de Société à Mission, affichant une Raison d'Être et des objectifs statutaires porteurs d'un nouveau cap et d'une ambition revisitée.

Écouter la Société pour éclairer et guider les décideurs avec conviction, par notre façon de choisir et conduire nos projets, pour contribuer à la transformation de tous et répondre aux enjeux de demain

1. Être acteur de la concertation, impulser la coopération pour mener nos études et conduire le changement
2. Offrir à nos collaborateurs un cadre favorisant le bien-être au travail
3. Contribuer au dynamisme de notre territoire et à l'inclusion sociale dans la réalisation de nos études
4. Cultiver notre sobriété et minimiser l'impact environnemental de notre activité





COHDA
esprits curieux !

Séverine

GOASGUEN

Présidente fondatrice

s.goasguen@cohda.fr

COHDA
esprits curieux !

Mathilde

MORTEMARD de BOISSE

Chargée d'études sénior

m.mortemarddeboisse@cohda.fr

COHDA
esprits curieux !

75 ter Boulevard Pierre Ier
33 110 Le Bouscat
www.cohda.fr