

Synthèse des travaux sur les compétences attendues par les entreprises en termes de « savoir-être » des jeunes Ingénieurs

Les membres, entreprises du numérique et établissements d'enseignement supérieur, de la **Commission E-Compétences** de l'Association **Pasc@line*** ont réfléchi ensemble pour définir les **compétences** que devraient acquérir et ensuite développer les jeunes ingénieurs, du secteur du numérique, pour couvrir largement le spectre du « **Savoir-être** » qui englobe à la fois le domaine des Sciences Humaines et Sociales SHS et le domaine du Management.

Cette note présente une synthèse des travaux qui ont été proposés à tous les membres de Pasc@line afin de mettre en œuvre certaines recommandations dans les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises du numérique membres de Pasc@line.

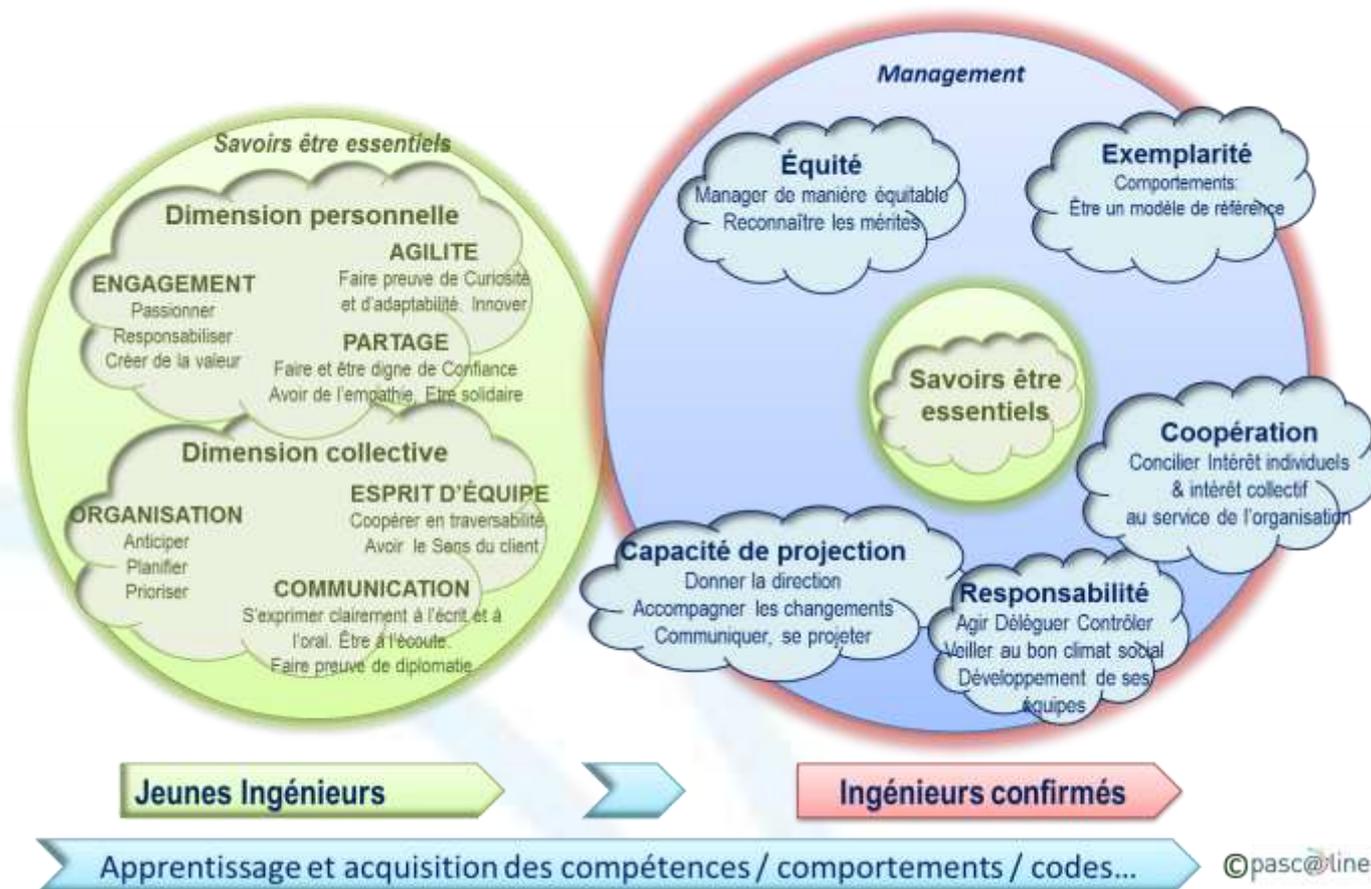
Le développement des compétences SHS est déjà, largement, mis en œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur et représentent un pourcentage important du temps consacré à la formation des jeunes ingénieurs. Il nous a semblé qu'une approche par les attentes des entreprises sur le « **Savoir-être** » d'un jeune diplômé et ensuite d'un ingénieur confirmé semblait être un bon angle pour définir ces compétences relevant des sciences humaines et combien inexacts pour des ingénieurs.

Nous sommes partis de la nécessaire adéquation des valeurs individuelles de chacun avec celles de nos environnements professionnels. En effet on constate que si chaque entreprise à ses propres valeurs et objectifs constitutifs de son « **ADN** », le candidat et ensuite le collaborateur de cette entreprise a des valeurs et des objectifs personnels qu'il partage nécessairement avec cette dernière, ce qui engendre une forme d'adhésion réciproque de l'entreprise et de ses collaborateurs, adhésion salutaire pour le développement de chacune des parties.

La question principale a été de définir les attentes, en termes de « **Savoir être** », des entreprises vis-à-vis des jeunes diplômés afin que ces compétences soient développées lors de leur cursus de formation initiale. Ensuite nous nous sommes posés la question de l'évolution de ces compétences tout au long de la vie. La réponse à ces deux questions a permis de définir les « **Savoirs-être** » attendus des entreprises selon le niveau de maturité des ingénieurs.

- **Pour les jeunes ingénieurs** l'accent sera mis sur les « **savoirs-être** essentiels » selon deux dimensions personnelles (agilité, engagement, partage...) et collective (organisation, esprit d'équipe communication...)
- **Pour les ingénieurs confirmés** outre les « **Savoir-être** » essentiels on attendra des compétences de « **Savoir-être** » managérial (exemplarité, coopération, équité, responsabilité, projection ...) qui auront été développées par l'expérience et des formations adaptées.

L'ensemble des compétences en termes de « **Savoir-être** », attendues par les entreprises, sont résumées dans le schéma ci-après. Elles concernent les jeunes diplômés et les ingénieurs confirmés.

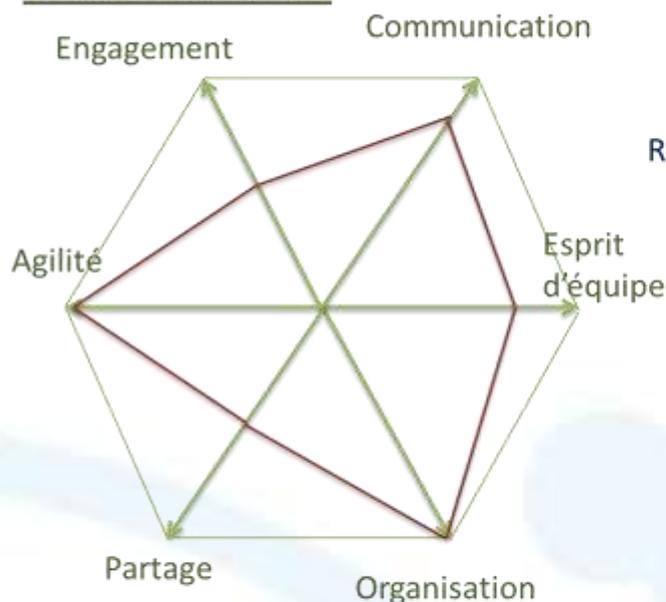


Ensuite, s'est bien entendu posé la question de l'évaluation des compétences du « Savoir-être ».

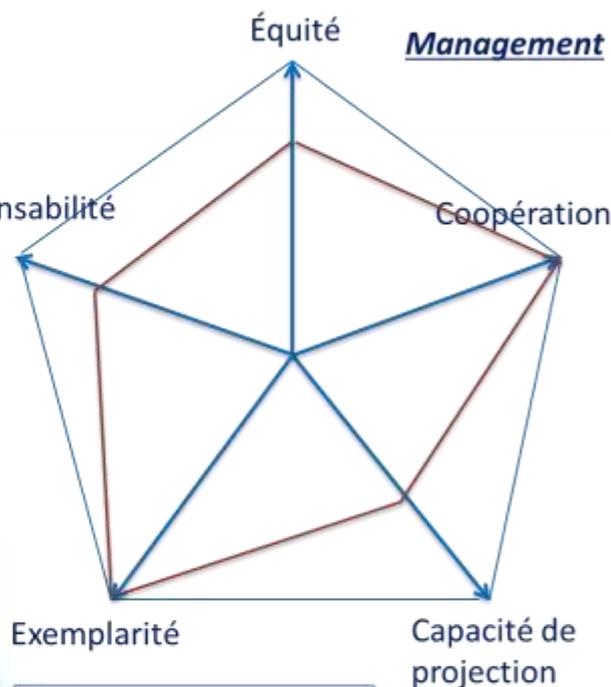
- Pour **l'étudiant**, durant tout son cursus de formation, les mises en situations (stage, exposé, projet, vie associative ...) ainsi que l'évaluation par ses pairs sont les plus importantes. Nous recommandons donc aux établissements de mettre en place des processus de développement et d'évaluation des compétences du « Savoir-être » de leurs étudiants (voir tableau 1 en annexe).
- Pour le **jeune ingénieur** ou candidat, les équipes des ressources humaines RH chargées du recrutement sont formées à l'évaluation de ce type de compétences et les attentes sont de plus en plus importantes surtout de la part des Entreprises de Services du Numérique ESN.
- Pour **l'ingénieur confirmé** il n'en va pas de même, car l'évaluation des compétences (voir annexe tableau 2) de son « Savoir-être » lors de son entretien annuel, par son manager, demande de la part de ce dernier un certain nombre de compétences qui ne sont pas innées pour tous. L'enjeu est donc la compétence des managers leur permettant d'évaluer le « Savoir-être » de leurs équipes. Ce point nous a semblé essentiel et nous recommandons, aux entreprises du numérique, que tout manager soit formé aux compétences du « Savoir-être » et à leur évaluation à travers des cursus de management formation spécifiques en management des RH.

Une approche d'auto-évaluation a été également proposée afin que chacun puisse, selon ses sensibilités, faire un état des lieux et progresser. Le schéma ci-après présente tout à la fois une grille d'évaluation sous forme de radar selon les compétences du « Savoir-être » attendu, et un outil d'aide au développement de ces compétences.

Savoirs être essentiels



Jeunes Ingénieurs



Ingénieurs confirmés

Autoévaluation / objectifs : méthode « Radar »

©pasc@line

Pour terminer nous présentons en annexe deux tableau d'aide au développement et à l'évaluation des compétences en « Savoir-être » pour de jeunes ingénieurs et ensuite pour des ingénieurs confirmés.

Ces travaux sur les compétences s'inscrivent dans ceux développés au sein de Pasc@line, il est à noter que nous avons également publié dans ce domaine des travaux sur les compétences en « **E-leadership** » http://www.assopascaline.fr/data/ext/650/ebook/ebook_pascaline.html et sur les compétences « **SMACS** » **S**ocial, **M**obility, **A**nalytic, **C**loud & **S**ecurity http://www.assopascaline.fr/offres/doc_inline_src/650/Note-Competences-SMACS-Pasc40line-160203%5B0%5D.pdf

Nous tenons à remercier tous les membres entreprises et établissements de Pasc@line qui ont contribué aux travaux de la commission E-Compétences et plus particulièrement **Alain Ayache** Ex Directeur de l'ENSEEIH et **Frédéric Dufaux** Directeur Sopra-Steria qui ont présidé ces travaux.

Christian Colmant
Délégué Général Pasc@line

***A Propos de l'Association Pasc@line** Créée en 2006, l'Association fête, en 2016, ses 10 ans d'activités. Elle réunit 85 établissements d'enseignement supérieur dispensant des formations du numérique et 1.900 entreprises du numérique regroupées, autour de Syntec Numérique et du CINOV-IT, qui travaillent ensemble à préparer l'avenir du secteur. Elle a pour mission de développer l'attractivité des formations qui ouvrent sur les métiers du numérique, auprès des jeunes générations, garçons et filles. L'Association est un lieu unique d'échanges entre formateurs et professionnels du numérique. www.assopascaline.fr

Annexe : Tableau des compétences « Savoir-Etre »

Étudiant stagiaire -Ingénieur débutant: Compétences à acquérir pendant les études

Compétences	Critères attendus	Situation	Outils	Évaluation
Engagement	Capacité à tenir ses objectifs (coûts, délais , qualité), Déléguer / Contrôler	Projets d'études Travail en équipe	Mise en situation sur projets. Évaluation 360°, vie associative...	Projet Vie associative, vie de l'école, jpo, ...
Agilité	Curiosité, ouverture, capacité d'innovation, savoir sortir du cadre, rebondir...	Travail individuel et en équipe	Idem + Challenge d'innovation ...(ex : 24H de l'innovation)	Projet innovation dans le programme ...
Partage	Savoir écouter et se taire, Encadrer, transmettre les objectifs et vérifier qu'ils ont été compris, être solidaire	Projets Travail en équipe	Vie associative, courses , challenges (4L trophy,...)	Évaluation par les pairs à la fin d'un projet avec débriefing...
Organisation	Anticiper, prioriser les objectifs	Comportement individuel	Projet scolaire ou associatif...	Plan de management de projet...
Esprit d'équipe	Partager, savoir se mettre à la place de l'autre, adhérer aux objectifs communs	Projets multiculturels et interdisciplinaires	Teambuilding Projet de vie associative (Diversité)	Evaluation 360 ou par les pairs...
Communication	Savoir écrire et parler en Français + Anglais au moins Prise de parole en public, attitude timbre de voix...	Entretiens Rédaction de note Exposés...	Tests de langues Reformulation écrite / orale. Mise en situation	Soutenance publique , conférences... organisation d'expo

© Pasc@line

Ingénieur Confirmé: compétences individuelles à développer dans l'entreprise

Compétences	Critères attendus	Situation	Outils	Évaluation
Équité	Manager équitablement Reconnaître les mérites	Prise de responsabilité sur projets	Participer à des soutenances de projets	Définir un référentiel entreprise et se positionner en relatif
Responsabilité	Agir, Déléguer , Contrôler Veiller au bon climat social, Veiller à l'évolution des compétences de ses équipes	Idem + retours équipes	Coacher un groupe projet d'étudiants d'une autre année	Etre évalué par les étudiants du projet
Exemplarité	Montrer l'exemple, être un modèle d'Intégrité	Approche 360°	« charte de groupe » réflexion autour de l'éthique	Évaluation du comportement professionnel
Coopération	Concilier individuel et collectif Être au service de l'organisation	Pilotage projet	Mise en situation de travail multiculturel, de RS et dans la diversité	Présence à une JPO « Journée Porte Ouverte » Contribuer à la RSE
Capacité à se projeter	Donner la direction à suivre Accompagner le changement Communiquer, se projeter	Contribution au pilotage de l'entité N+1 (Codir).	Analyse /Synthèse et Évaluation des situations	Elevator Pitch

© Pasc@line

Contacts Presse :

Service de Presse Association Pasc@line
Claire Capmeil / SIGIL Conseil
Mobile : 06 60 62 21 33
Email : c.capmeil@sigilconseil.com

Association Pasc@line
Christian Colmant, Délégué Général
Mobile : 06 62 10 04 04
Email : christian.colmant@assopascaline.fr