



# Ingénieurs : une identité professionnelle, un parcours personnel, un travail syndical

Avril 2014

*L'identité professionnelle des ingénieurs, comme celle des chercheurs ou des managers, fait l'objet d'un chantier permanent à la CFDT Cadres. Dès les débuts du syndicalisme CFDT, les ingénieurs ont constitué les premiers syndicats de cadres, dans l'automobile, la chimie, l'aéronautique. En 2014, la CFDT Cadres est toujours « l'union confédérale des ingénieurs et cadres ».*

*Aujourd'hui la CFDT rassemble plus de 50 000 cadres et ingénieurs et la CFDT Cadres demeure plus que jamais très impliquée auprès des ingénieurs au niveau national et international sur les questions de formation, d'emploi, de qualification et de mobilité par ses engagements notamment à la CTI, à l'Apec, au Cési et à EUROCADRES.*

*De nouveaux enjeux apparaissent pour les ingénieurs. Ils mobilisent la CFDT : la possibilité et les moyens de poursuivre sa carrière dans l'excellence scientifique en France comme à l'étranger ; la nécessité de pouvoir exercer sa responsabilité économique, sociale et environnementale jusqu'à l'alerte professionnelle ; la capacité à appréhender toujours mieux la complexité des enjeux de société et à*

*répondre à ses besoins ; la capacité à se professionnaliser dans la fonction managériale.*

La CFDT Cadres fait un double choix : celui de penser la question de l'ingénieur tout au long de « sa » vie en prenant en compte les aspirations individuelles (qualité du travail, perspectives professionnelles, équilibre de vies ...) et celui de mener une action plus globale, en mettant en cohérence toutes ses modalités d'intervention, de l'entreprise au Conseil National de l'Industrie. La CFDT entend peser dans les débats. Qu'il s'agisse de la qualité de l'apprentissage, de l'alerte professionnelle, ou de la transition énergétique, la CFDT a son mot à dire : elle le construit avec ses adhérents et elle y investit ses partenaires institutionnels (Cti, Apec, Cési, CNI ...) et associatifs (Ingénieurs Sans Frontières, Transparency International, ...)

## **Du côté des institutions**

Qui dit ingénieur, dit en général école d'ingénieur, Grande Ecole, formation initiale, **Commission des Titres d'Ingénieur**. La CFDT Cadres participe à la vie de la CTI depuis sa création par une



47-49, avenue Simon-Bolivar  
75950 PARIS CEDEX 19. Tél : +33 (0) 1 56 41 55 00  
cadresCFDT.fr

loi en 1934 : il s'agit de l'agence d'accréditation des formations d'ingénieur, dans une démarche d'assurance qualité.

La CTI est composée de 16 représentants du monde académique (issus de la diversité des établissements) et de 16 représentants du monde professionnel (organisations patronales, associations d'ingénieurs, confédérations syndicales). La CFDT en assure la vice-présidence.

Par cette accréditation périodique car toujours limitée (maximum 6 ans) la CTI a la capacité d'impulser et de superviser l'évolution des programmes et des organisations, par exemple sur l'ouverture internationale, la prise en compte des sciences humaines, économiques, sociales et environnementales, l'ouverture des voies d'accès, le développement de la capacité à apprendre tout au long de la vie.

La CTI a soutenu le développement des voies de formation complémentaires aux formations initiales sous statut étudiant, qu'il s'agisse de dispositifs de formation continue ou de la voie de l'apprentissage.

Une autre institution qui compte pour les ingénieurs, c'est l'Apec, **l'association pour l'emploi des cadres**, créée et administrée par les partenaires sociaux : Tout cadre salarié y cotise ainsi que son employeur.

La CFDT Cadres participe à sa gouvernance et veille à ce que ses services évoluent et que ses travaux d'études soient connus et permettent une compréhension partagée des évolutions.

L'Apec mène un travail de fond sur le contenu du travail des ingénieurs au travers de ses référentiels métiers, sur la

demande des entreprises en ingénieurs, sur l'insertion des diplômés, etc.

Sur le plan individuel, les consultants de l'Apec contribuent à ce que les personnes qu'elles accompagnent s'approprient leur propre identité, affinent leur projet professionnel, par de bilans, d'entretiens individuels et collectifs, à distance ou dans les 45 centres Apec. Tout au long de la carrière comme en début de carrière : dans le cadre de son opération « tremplin jeunes » 2012 - 2014, négociée par la CFDT, l'Apec a accompagné plus de 10 000 jeunes ingénieurs dans leur recherche d'emploi.

Pour accompagner le passage en cours de carrière vers les fonctions d'ingénieur, la CFDT Cadres est membre fondateur du **Cési**, une « école de la 2<sup>ème</sup> chance » comme le dit son Président Jean - Paul Bouchet (CFDT Cadres), une belle voie de promotion supérieure du travail, un outil au service des parcours professionnels, implantés dans toute la France et qui forme aujourd'hui 1000 ingénieurs par an par la voie de la formation continue ou sous statut d'apprenti.

### Du côté de l'entreprise

Après l'obtention de son titre d'ingénieur diplômé, en formation initiale le plus souvent, l'ingénieur trouve assez facilement un emploi qualifié. Il plonge alors dans une autre vie active, tournant vite la page « formation » ! Certains font aussi le choix de prolonger tout de suite leur cursus ingénieur par une formation complémentaire voire par la préparation d'une thèse de doctorat (7 %).

En fait, la réalité n'est pas le tout ou rien ! L'ingénieur peut différentes manières déployer de nouveaux liens avec sa



47-49, avenue Simon-Bolivar  
75950 PARIS CEDEX 19. Tél : +33 (0) 1 56 41 55 00  
cadresCFDT.fr

formation initiale et enrichir ainsi son identité dans un certain continuum. Ainsi il peut : proposer des stages et tutorer des stagiaires (journée d'immersion, stage de fin d'études, contrat CIFRE), participer à des jurys de stages, siéger en conseil, présenter son entreprise dans des forums, contribuer au suivi de l'emploi en participant aux enquêtes menées par les observatoires des écoles, intervenir dans des formations initiales sur son l'expertise développée en entreprise, voire devenir expert occasionnel auprès de la CTI !

La réalité de ces pratiques est un point d'attention des missions d'audit de la CTI en vue du renouvellement de l'habilitation à délivrer le titre d'ingénieur diplômé.

Pour l'ingénieur ainsi impliqué dans un va-et-vient entreprise - formation, la réflexion sur l'identité, sur le métier, se fait assez naturellement par ces respirations professionnelles.

De son côté, l'établissement de formation doit pouvoir suivre le « destin » de ses ingénieurs en leurs premières années pour vérifier le positionnement de la formation dispensée.

Chacun peut voir facilement les bénéfices réciproques de ce va et vient continué qui s'est amorcé dès les stages. Mais force est de constater que cette forme d'alternance tout au long de la vie de l'ingénieur ne fait que rarement l'objet d'engagements, qu'elle est tributaire des aléas économiques et de la pression de l'urgence, et que le pendant réciproque (immersion de enseignants chercheurs dans l'entreprise) est modeste ou marginal. La CFDT Cadres a fait des propositions en ce sens lors de son congrès d'Arras ,e n 2014.

Ce va et vient emploi / formation est une réalité pour les 5 % d'ingénieurs diplômés par la voie de la formation continue et par les 10 % diplômés par la voie de l'apprentissage. Faut-il encore que ces parcours de promotion et de diversité sociale soient portés par les acteurs sociaux dans les entreprises, par les branches et les pouvoirs publics.

Ce constat plaide pour un développement du dialogue social sur ces questions dans l'entreprise (construire les conditions d'un possible engagement des ingénieurs) comme entre les entreprises ou les branches et les établissements (s'engager dans le donnant-gagnant).

Se pose alors la question de la reconnaissance par les entreprises de cet investissement interne / externe des ingénieurs ; les réflexions actuelles sur la valorisation du cursus d'expertise doivent prendre en compte ces dimensions. De même, la revendication CFDT d'engagements contractuels sur l'apprentissage, ou sur l'emploi des seniors, sont autant de portes d'entrée.

### Du coté des « compétences »

Il faut également interroger la question des ingénieurs au regard des multiples « territoires » qui les concernent.

En premier lieu, celui du périmètre des **connaissances scientifiques et techniques** acquises, pratiquées, développées ou renouvelées. Les enquêtes Apec attestent que sur le champ de l'effort de formation continue, **le cadre se débrouille souvent par lui-même**, sans impulsion ou orientation.

Cet effort est logiquement plus porté sur l'actualisation technique à court terme



47-49, avenue Simon-Bolivar  
75950 PARIS CEDEX 19. Tél : +33 (0) 1 56 41 55 00  
cadresCFDT.fr

que sur l'approfondissement scientifique à moyen terme. Dans ce domaine, les ingénieurs doivent pouvoir trouver des ressources dans les établissements de formation et dans les associations professionnelles de métier. Les MOOCs offrent de nouvelles perspectives. Tout ceci pose la question de la « carte » des formations, de la labellisation et de la certification individuelle !

Dans cette perspective, la mise en place des comités de filières au sein du **Conseil National de l'Industrie** pourrait se révéler un outil intéressant si la connexion y est faite, si les établissements de formation y étaient représentés, à l'instar des pôles de compétitivité.

En dehors des sciences de l'ingénieur, des attentes s'expriment pour élargir le champ de la formation initiale des ingénieurs comme si « tout se joue avant 6 ans » après le Bac en matière de « culture générale et de management » (environnement, management, interculturel, économique, sociétal, déontologie).

Ainsi, dans le dernier plan national santé au travail, pour régler les questions de stress au travail, les écoles d'ingénieurs sont enjointes de former leurs étudiants. Comment croire que, sur ces questions, les formations clés en main (à base de diaporama PPT et de QCM en ligne) donnent les clés d'une action réflexive et contextualisée, d'une action autonome et responsable ? Plus fondamentalement, il y a pour les jeunes ingénieurs la nécessité d'accéder à une compréhension du travail et à perception de leur pouvoir d'agir et de transformation du travail pour permettre à tous un travail de qualité, un travail « bienfait ». L'initiative « faire école », prise par l'ANACT dans cette direction, est vitale !

Face au risque de gavage théorique des élèves ingénieurs, il importe que les établissements mettent en œuvre des croisements pertinents entre domaines techniques et enjeux sociétaux, ainsi que la CFDT Cadres a pu le proposer sur les questions du développement durable.

De même, sur l'apprentissage du management, les derniers travaux de l'Observatoire des Cadres invitent aussi à faire le lien entre mise en pratique et recul réflexif, dans des collectifs de pairs.

Ces demandes adressées aux écoles, et auxquelles elles tentent globalement de répondre, doivent trouver leur continuité dans les pratiques d'entreprise : exigence de mise à jour de la culture générale, espaces de délibération ouverte et pluraliste des questions qui se posent, engagement dans le domaine de la responsabilité sociétale de l'établissement d'enseignement supérieur (ouverture sociale, soutien à l'engagement citoyen; prise en compte de l'environnement, démarche d'innovation et de création d'activité...).

### **Pour conclure provisoirement**

En interaction avec l'action CFDT dans les structures, **l'action CFDT dans les entreprises** doit chercher à créer les conditions pour que le va et vient entre le monde de l'entreprise et celui de la formation soit possible, et pour que les attentes formulées aux écoles sur le contenu et la forme des formations trouvent leur traduction dans l'entreprise.

De façon plus active, notre rôle syndical peut consister à aider à construire ou à faire émerger des professionnalités à différents niveaux et à les faire



47-49, avenue Simon-Bolivar  
75950 PARIS CEDEX 19. Tél : +33 (0) 1 56 41 55 00  
cadresCFDT.fr

reconnaître dans l'espace du travail et de l'entreprise, voire dans l'espace public. Cela impose de partir de la perception individuelle des caractéristiques de leur activité pour permettre à des professionnels de se reconnaître une identité professionnelle commune, des exigences professionnelles partagées. Cela nécessite de repenser profondément notre proximité syndicale avec les ingénieurs et la pertinence des services associés, pour en créer les conditions.

**A lire**

**Revue Cadres CFDT n°443, Ingénieurs, une carte d'identités, mars 2011**



47-49, avenue Simon-Bolivar  
75950 PARIS CEDEX 19. Tél : +33 (0) 1 56 41 55 00  
cadresCFDT.fr