

RH & EMPLOYABILITÉ

Ce que les entreprises
qui recrutent des ingénieurs
attendent vraiment de vous en 2026



ÉDITORIAL



Agnès Auclair

*Directrice du Développement,
EPF École d'ingénieurs*

Le marché de l'emploi des ingénieurs se recompose. Les volumes de recrutement ralentissent, mais les besoins structurels dans l'industrie, la défense, l'énergie et le numérique restent profonds.

Ce qui a changé, c'est la logique des recruteurs : ils n'embauchent plus pour maintenir, ils recrutent pour transformer.

Ce n'est pas un changement de métier. C'est un changement de lecture des candidats.

Pendant longtemps, un diplôme d'ingénieur généraliste suffisait à ouvrir les portes. L'expertise technique acquise en formation initiale conservait sa valeur plusieurs années. Les recruteurs cherchaient quelqu'un qui savait.

Aujourd'hui, ils cherchent quelqu'un qui apprend.

« Quelles compétences continueront à faire la différence lorsque chacun disposera des mêmes outils ? »

C'est la question que pose ce premier numéro de La Marche du Monde. Non pas pour y répondre par une liste de compétences à cocher, mais pour aider à comprendre le déplacement de valeur qui est en cours dans les organisations.

COMPRENDRE

« Ce que les entreprises attendent aujourd'hui »

Les entreprises n'ont pas cessé d'avoir besoin d'ingénieurs capables de maîtriser une expertise technique. Ce qui a évolué, c'est le contexte dans lequel cette expertise doit s'exercer.

Un recruteur ne choisit plus entre un candidat qui sait et un candidat qui ne sait pas. Il choisit entre des candidats

qui savent tous peu ou prou la même chose, et qui se distinguent sur autre chose : leur capacité à raisonner dans l'incertitude, à travailler en contexte multi-interlocuteurs, à ajuster leur posture selon les situations.

Ce glissement est visible dans les grilles d'entretien, dans les critères de sélection des pro-

grammes de graduate, dans les retours des entreprises partenaires des écoles d'ingénieurs. **Les attendus se sont déplacés sur trois axes.**



L'approche systémique élargie

Concevoir un produit ou piloter un projet industriel a toujours impliqué de comprendre des interactions complexes.

Ce qui change, c'est l'élargissement du périmètre : un ingénieur doit aujourd'hui intégrer dans sa réflexion des dimensions humaines, réglementaires, environnementales et parfois géopolitiques. La technique seule ne suffit plus à légitimer une décision.

L'intelligence relationnelle et la posture

Collaborer avec des équipes pluridisciplinaires, convaincre sans autorité hiérarchique, adapter son mode de communication selon les interlocuteurs : **ces compétences ne sont plus des bonus.** Elles sont des critères d'intégration et de progression.

La capacité à apprendre vite

Les outils évoluent. Les process changent. Les technologies se renouvellent à une cadence que la formation initiale ne peut pas anticiper.

Ce que les recruteurs évaluent de plus en plus, **c'est la vitesse d'apprentissage,** pas seulement le niveau atteint à un instant donné.

59%

des salariés devront **développer** de nouvelles compétences ou **renforcer** les compétences existantes d'ici 2030

Source : World Economic Forum, Future of Jobs Report



DÉCRYPTER

« Ce que l'IA change concrètement »

L'intelligence artificielle ne supprime pas les métiers d'ingénieurs. Elle redistribue la valeur à l'intérieur de ces métiers.

Ce que l'IA prend en charge : la recherche documentaire, la synthèse d'information, la production de premières versions de rapports, d'analyses ou de présentations, certaines tâches de calcul ou de vérification. Des activités qui représentaient une part significative du travail des profils juniors.

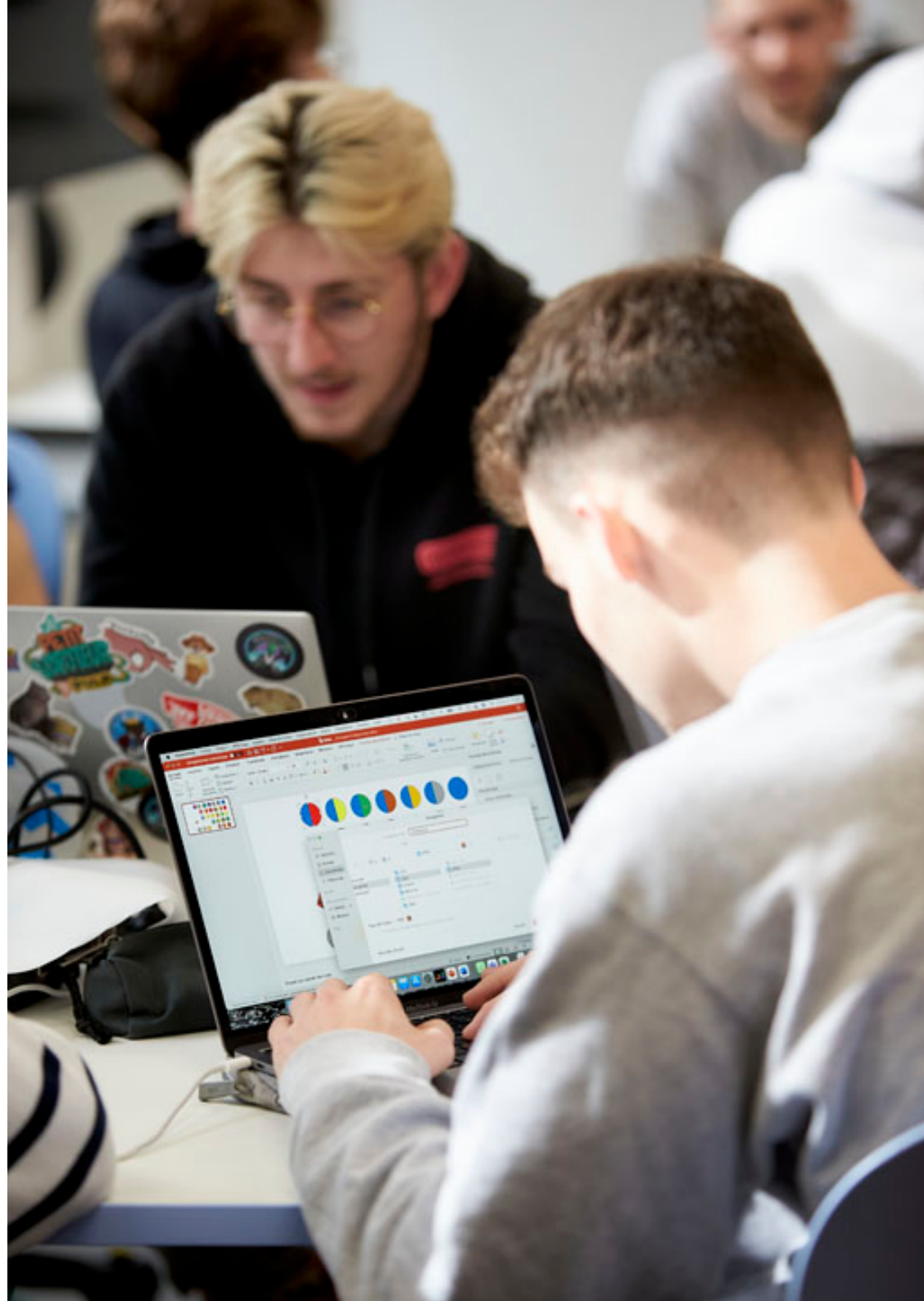
Ce que l'IA ne prend pas en charge : poser les bonnes questions, identifier les biais d'une analyse, comprendre les enjeux humains et

organisationnels d'une décision, formuler une recommandation pertinente dans un contexte donné.

Pour les ingénieurs, cela signifie concrètement que les tâches les moins différenciantes peuvent être accélérées ou automatisées. Ce qui reste irremplaçable, c'est la capacité à exercer un jugement dans la complexité.

Ce déplacement ne pénalise pas les ingénieurs bien formés. Il renforce au contraire la valeur de leur formation, à condition qu'ils sachent l'articuler avec les outils disponibles plutôt que de s'y opposer.

« La valeur se déplace de l'exécution vers le discernement. De la production de l'information vers sa compréhension et son interprétation. »



PORTRAIT

« Ce que 3 entreprises **attendent concrètement** »



Un ingénieur capable de changer de contexte.

Michelin ne recrute pas des experts figés dans une spécialité. **Le groupe recrute des professionnels capables d'évoluer** : de changer de fonction, de pays, de métier au fil du parcours. La mobilité interne n'est pas un avantage proposé aux meilleurs. Elle est la norme.

Ce que cela révèle sur les attentes : **Michelin valorise la capacité d'adaptation et le transfert de compétences** d'un contexte à un autre. Un ingénieur qui ne sait faire qu'une seule chose, aussi bien soit-il, représente un risque dans un groupe dont les métiers évoluent rapidement.

Compétence clé recherchée :

Adaptabilité et apprentissage en situation



Un ingénieur qui anticipe, pas seulement qui exécute.

Orange investit massivement dans la data, la cybersécurité, le cloud et l'intelligence artificielle. Mais ce qui différencie les profils retenus n'est pas uniquement leur maîtrise technique au moment du recrutement. **C'est leur capacité à évoluer au rythme des transformations technologiques de l'entreprise.**

Ce que cela révèle sur les attentes : **Orange cherche des ingénieurs capables de prendre du recul sur leur propre expertise**, d'identifier ce qu'ils doivent apprendre et de le faire rapidement. La maîtrise d'un outil au moment de l'embauche est moins importante que la capacité à en maîtriser d'autres demain.

Compétence clé recherchée :

Veille active et montée en compétences autonome



Un ingénieur qui prend des responsabilités tôt.

Decathlon confie des responsabilités très tôt à ses collaborateurs. La culture de l'entreprise valorise le potentiel d'évolution et l'engagement davantage que l'expertise initiale. **Les parcours non linéaires y sont non seulement acceptés, ils sont encouragés.**

Ce que cela révèle sur les attentes : Decathlon ne cherche pas des profils ultra-spécialisés au seuil de l'embauche. **Elle cherche des profils capables de prendre des décisions, d'assumer l'incertitude et d'apprendre par l'action plutôt que d'attendre une validation à chaque étape.**

Compétence clé recherchée :

Prise de responsabilité et apprentissage par l'action

« Ces trois entreprises évoluent dans des secteurs très différents. Leurs attentes convergent pourtant : au-delà de la maîtrise technique, elles recrutent des ingénieurs capables d'apprendre, d'évoluer et de se transformer. »

EXPLORER

« Ce que disent 100 parcours d'ingénieures »

La série **Dans la peau d'une ingénieure™** regroupe plus de cent témoignages d'ingénieures en activité dans des secteurs variés.

L'analyse de ces parcours révèle une constante : les trajectoires les plus durables ne sont pas les plus linéaires. Elles sont marquées par la capacité à saisir des opportunités inattendues, à changer de contexte et à transformer une compétence dans un nouveau domaine.

Cinq épisodes éclairent directement les attentes documentées dans ce numéro.

À écouter ce mois-ci : Podcast Marie-Louise Paris



Maeva Manantsara

Pour comprendre comment développer son adaptabilité et accompagner les transformations des métiers.



Corinne Lehning

Pour découvrir comment construire une carrière évolutive au fil des expériences.



Camille Mansiaux

Pour explorer les compétences de gestion de projet et de collaboration en environnement complexe.



Aline Potier

Pour mesurer l'impact concret des évolutions technologiques sur les trajectoires professionnelles.



Julie de Cevins

Pour comprendre le passage de l'expertise technique au leadership.

UNE SÉLECTION HORIZON

Cinq parcours qui illustrent les compétences aujourd'hui les plus recherchées : adaptabilité, apprentissage continu, intelligence relationnelle, leadership et capacité à évoluer dans un environnement en transformation.

"Dans la peau d'une ingénieure"

LE PODCAST QUI DONNE LA PAROLE
AUX INGÉNIEURES

AVEC LE SOUTIEN DE FONDATION
BANQUE POPULAIRE
RIVES DE PARIS



ANÉE
DE L'INGÉNIERIE
COMITÉ DE L'ANÉE 2025-2026

Scanne-moi pour écouter
tous les podcasts



100 ans
100 podcasts



AGIR

« Les programmes HORIZON Career Center EPF™ »

Parce qu'une carrière se construit dans la durée, HORIZON accompagne les étudiants, jeunes diplômés et alumni **à chaque étape de leur parcours.**

Mentorat

Coaching &
accompagnement
carrière

Mon Profil
IA Ready

Ateliers &
webinaires

Réseau
Alumni EPF

horizon
career center epf

Emploi &
opportunités

Podcasts
Marie-Louise
Paris

LE REGARD HORIZON

Pendant longtemps, l'employabilité reposait sur la maîtrise d'un métier. Aujourd'hui, elle repose de plus en plus sur **la capacité à apprendre plus vite** que son environnement ne change.

Ce que les entreprises n'écrivent pas toujours dans leurs offres d'emploi, c'est qu'elles ne recrutent plus seulement des compétences. **Elles recrutent des capacités.**

Chaque mois, **La Marche du Monde** documente ce déplacement : ce que les secteurs qui recrutent attendent réellement, ce que les parcours d'ingénieurs nous apprennent sur la durabilité des carrières, et ce que vous pouvez faire dès aujourd'hui pour **construire une employabilité qui dure.**



