

DÉVELOPPER LA RECONNAISSANCE DES EXPERTS INGÉNIEURS ET DOCTEURS EN ENTREPRISE

Mieux intégrer les experts et aider les PME à les recruter
Séduire les jeunes et leur assurer une carrière équitable

Les propositions

- > **Inciter les grands groupes à poursuivre le rééquilibrage des filières experts** par rapport aux filières managers en proposant des carrières complètes et des passerelles pour ceux qui le souhaiteraient.
- > Donner aux **grands groupes** dont ils sont issus, comme à des PME-PMI, la possibilité **de profiter du savoir-faire des experts** le plus longtemps possible et d'en assurer la transmission.
- > **Se fixer un objectif de 10 % de diplômés** d'écoles d'ingénieur ou d'universités **intéressés par une carrière d'expert** dans les cinq ans qui suivent leur diplôme.

Le constat

Les experts ingénieurs et universitaires jouent dans les entreprises un rôle prééminent mais n'en ont pas la reconnaissance en termes de carrière et de rémunération. Les PME saisissent mal l'intérêt de disposer des experts dont elles ont autant besoin que les grands groupes.

Les intéressés eux-mêmes se sentent parfois considérés comme à part et exclus des grades élevés de l'entreprise, le plus souvent réservés aux managers. Ils redoutent d'engager une carrière complète dans cette voie, moins reconnue que celle d'autres spécialités.

Cette filière, qui permet d'organiser au mieux son temps de travail, est particulièrement intéressante pour les ingénieurs désireux de mieux combiner carrière et vie personnelle.

Activité dominante, salaire et satisfaction

	Salaire médian	Pourcentage de satisfaits
Recherche fondamentale	40 000	83 %
Recherche et développement	53 000	73 %
Administration, gestion	75 000	76 %
Commercial, marketing	78 000	75 %

(Source : IESF, Enquête Nationale 2016)

Les bénéfices

Des compétences réelles et durables pour les entreprises, quelle que soit leur taille.
Un déroulement de carrière, pour les experts et docteurs, suffisamment incitatrice pour rester dans leurs filières.