

Les beaux atouts des petites entreprises

En matière de recrutement d'ingénieurs, les acteurs de taille modeste ont du mal à rivaliser avec les grands. Pourtant, ils représentent des gisements importants d'emplois

Cherche ingénieurs désespérément. Les PME peinent à attirer ceux dont elles ont besoin pour porter leurs innovations. « Les ingénieurs sont le carburant de notre croissance », assure Alexis de Goriainoff, président de Sewan Communications. Offrant aux entreprises des services innovants de téléphonie et de messagerie électronique, cette PME a été primée, en 2012, par Deloitte Technology Fast 50 pour ses performances. Depuis son lancement en 2008, elle a créé 40 postes, la moitié concernant des développeurs de systèmes d'information et des ingénieurs télécoms. Et elle ne manque pas d'atouts pour séduire ce type de profil : une activité positionnée sur un créneau porteur, la possibilité de faire preuve de créativité...

Pourtant, ses démarches de recrutement n'ont pas été simples : « Nous avons reçu très peu de réponses aux offres transmises aux écoles », regrette Alexis de

Les PME ont pour avantage « leur côté humain », et offrent « l'opportunité de toucher à des enjeux commerciaux, financiers ou managériaux »

Georges Berardi

directeur délégué aux partenariats à Centrale Marseille

Goriainoff. Quant aux annonces sur Internet, elles ont généré une foule de candidatures, mais sans véritable rapport avec les savoir-faire requis.

Beaucoup de PME se heurtent à ces difficultés. Pourtant, elles concentrent un recrutement sur trois et offrent nettement plus d'emplois que la moyenne dans l'industrie chimique, les matériaux de construction ou les équipements électriques et électroniques, selon l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Quatre dirigeants de PME sur dix déplorent un manque de motivation, de candidats ou de compétences, estimait d'ailleurs une enquête Ipsos « Perspectives 2014, premier semestre : Emploi et formation dans les TPE-PME », publiée en novembre. Même dans un secteur dynamique comme l'énergie, « les acteurs de taille modeste ont du mal à rivaliser avec les grands groupes et à attirer les ingénieurs débutants », relève le cabinet Page Personnel dans l'« étude de fonctions & rémunérations » des ingénieurs et techniciens 2012-2013.

Cela résulterait surtout d'une méconnaissance mutuelle, si l'on en croit Claire Vinchon. A la tête de Small IZ Beautiful, elle aide des PME innovantes comme Sewan Communications à se rapprocher des formations du supérieur. Certes, il y a des freins objectifs, comme ce « décalage de 10 % environ dans les grilles de rémunération ». Mais il s'agit d'un « constat global »,



Un ingénieur Medicrea, une lyonnaise de la fabrication des implants orthopédiques

SOUDAN E. / ALPACA

poursuit-elle, car « des PME investissent dans leurs ressources humaines ».

En outre, face aux plans de carrière réputés plus sûrs dans les grandes structures, elles offrent des avantages comme « leur côté humain, l'occasion, au-delà de la technique, de toucher à des enjeux commerciaux, financiers ou managériaux », note Georges Berardi, directeur délégué aux partenariats entreprises à Centrale Marseille. « Les jeunes qui débutent en PME prennent plus vite des responsabilités et intègrent ensuite facilement des groupes importants », renchérit Catherine Chapeau, directrice de l'espace « carrières » de Grenoble INP (anciennement INPG : Institut national polytechnique de Grenoble).

Reste que les étudiants ont du mal à repérer ces perspectives, tandis que les grandes sociétés multiplient les opérations de séduction sur les campus, entre « challenges », parrainages et conférences. « Faute de temps, les PME sont absentes des écoles. La majorité comptent moins de 50 salariés,

elles n'ont donc pas de service de gestion des ressources humaines ni de plan de recrutement. Un poste sur deux ne fait pas l'objet d'une annonce », explique Claire Vinchon. Pour les connaître, il faut mener un travail de prospection d'autant que « ce monde est très riche et diversifié », ajoute Georges Berardi. « Si deux grandes entreprises d'un secteur peuvent se ressembler, rien de tel dans les PME. En informatique, l'une sera plutôt positionnée sur le Web, une autre sur les réseaux, par exemple. »

Avec, à la clé, des cadres de travail différents. Pour créer des ponts avec les pôles de compétitivité voisins en nanotechnologies et en logiciels, Grenoble INP organise depuis 2008 un Salon : Job Innov'. De son côté, Centrale Marseille, associée aux Mines de Saint-Etienne et à l'École nationale supérieure des arts et métiers, a lancé des rencontres avec 60 PME de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Objectif : permettre aux élèves ingénieurs d'élargir leurs horizons dès le début de leurs études.

A Centrale Paris, 30 % des diplômés en activité travailleraient dans une PME. Et ce, « après une ou deux expériences, ou en créant leur entreprise », note Sylvie Mazurat, directrice du partenariat entreprise de cette école. Pour les inciter à se tourner vers ces emplois, Centrale agit en amont : elle regroupe dans un Club PME (comportant aussi des ETI, entreprises de taille intermédiaire) 21 sociétés « particulièrement innovantes » dans l'énergie ou le BTP, notamment, et les met en relation avec ses étudiants pour des projets d'études, des stages et de l'alternance.

Ces entreprises sont de bons tremplins pour l'international, juge Sylvie Mazurat, alors que, dans un groupe, « il est plus dur d'identifier les missions potentielles dans les filiales à l'étranger ». Reste à attendre pour voir si ce modèle portera ses fruits. Cela dit, « il y a des empires en train de se créer, et il peut être intéressant d'en faire partie », selon Claire Vinchon. ■

AURÉLIE DJAVADI

Ingénieur et manager, un duo gagnant

Est-ce la fin de la réputation tenace des ingénieurs français bons techniciens mais piteux chefs d'équipe ? Selon une étude, la part de ceux qui se forment au management a quasi doublé en quinze ans

Le constat d'Ingénieurs et scientifiques de France (IESF), dans sa dernière enquête publiée en juin, ne surprendra pas. Qu'il s'agisse d'habileté à la négociation, de capacité de communication ou encore de leadership, « les ingénieurs diplômés s'attribuent les scores les plus médiocres ». De quoi alimenter le bon vieux cliché de l'ingénieur français : bon technicien mais piteux manager ? Pas sûr.

Car l'étude montre aussi que la part de

(à Nancy) et ENSGI (Ecole nationale supérieure de génie industriel de Grenoble), en 2013, etc. Les doubles cursus qui permettent d'obtenir en cinq ans un diplôme d'ingénieur et un diplôme de management se multiplient.

Au grand bonheur des recruteurs. Chez Altran, l'un des leaders dans le conseil en innovation et en ingénierie avancée, on confirme être intéressé « a priori » par ces profils. « La technique ne suffit pas. Un ingénieur doit désormais être capable de

profil de ce type, c'est miser sur la polyvalence. Pour un recruteur, c'est un peu comme avoir le fromage et le dessert compris dans le menu. »

En permettant à des élèves d'école de commerce de décrocher également un diplôme d'ingénieur, l'Essec et Centrale

« Pour un recruteur, c'est un peu comme avoir

était un vrai défi, mais nous y sommes arrivés », se réjouit Guillemette Breyse, responsable des « dual diplômes » à Centrale Paris. Selon elle, l'Essec et Centrale Paris (ECP) partagent le même objectif, « celui de former des leaders innovants, ouverts et responsables, capables de s'adapter à un monde de l'entreprise de plus en plus complexe ». Cette hybridation des formations, quelle que soit leur origine, serait pour les ingénieurs un « accélérateur de carrière, un facilitateur

il est un peu au « four et au feu » admet-il. Capable de passer en quelques minutes de la comptabilité ou de la gestion commerciale à de la programmation informatique pour un client, il a son double diplôme à des heures perdues. « Le commerce correspond au verre rouge, et la technique, au verre blanc, et les deux, je perçois mieux la réalité de la prise. »

François Ruty « sait » parler de formation et de son travail avec be