

« Le service public doit travailler sa marque employeur pour attirer les ingénieurs »

La ville de Toulouse recrute chaque année de nombreux ingénieurs. Mais la concurrence est rude avec le privé... Interview d'Eric Manoncourt, directeur général des ressources humaines Ville de Toulouse et Toulouse Métropole.



La Ville et la Métropole de Toulouse ont-elles un fort besoin d'ingénieurs ?

Toulouse est une ville en pleine croissance et notre mission première, aussi bien à la Ville qu'à la Métropole, consiste à accompagner l'évolution de notre territoire. Le besoin en ingénieur est important, notamment à la Métropole.

Dans quels secteurs ?

Nous devons adapter la ville aux enjeux démographiques et économiques, et donc mettre en œuvre des projets de transport structurants et construire des équipements publics. Nous sommes donc sans cesse à la recherche d'ingénieurs dans le bâtiment et dans les métiers de l'eau et de l'assainissement. Nous avons aussi de forts besoins en ingénieurs informatique, notamment dans le cadre de la smart-city : nous avons des enjeux de simplification des procédures vis-à-vis des usagers.

Etes-vous en concurrence avec le privé ?

Oui ! Et la concurrence est rude. C'est particulièrement difficile dans le secteur informatique car Toulouse accueille beaucoup de sociétés informatiques et il n'est pas toujours évident

de s'aligner en matière de salaires. Toulouse est aussi la ville de l'aérospatiale. Les métiers ne sont certes pas les mêmes, mais les écoles peuvent l'être et les jeunes ingénieurs sont de prime abord plus attirés par l'aérospatiale que par les collectivités territoriales...

« Gagner en visibilité »

Comment faites-vous pour vous « vendre » alors ?

Nous avons beaucoup travaillé la marque employeur pour gagner en visibilité, notamment auprès des écoles d'ingénieurs avec qui nous tissons des

liens et développons l'apprentissage. Nous mettons en avant le niveau de responsabilité proposé aux jeunes ingénieurs, souvent plus élevé que dans le privé. Les jeunes ingénieurs sont par ailleurs de plus en plus en quête de sens : ils veulent contribuer à faire émerger des projets au service des habitants. Nous valorisons nos projets structurants en termes de missions à accomplir, de budgets à gérer, d'équipes à encadrer.

Comment faites-vous pour fidéliser vos ingénieurs ?

Nous avons développé la formation. Nous avons notamment créé en interne une école des cadres, un dispositif à l'attention de nos managers, ingénieurs ou autres. Par ailleurs, les ingénieurs entrés chez nous par la voie contractuelle peuvent, s'ils le souhaitent, passer les concours pour devenir fonctionnaire. La Ville ou la Métropole finance alors leur formation aux concours. Il y a quelques années, les passerelles privé-public étaient quasi inexistantes. Aujourd'hui, on a de plus en plus d'ingénieurs qui passent de l'un à l'autre. C'est pour nous une façon de capter durablement des talents.

Des ingénieurs animés par le sens de l'intérêt général

C'est un fait. Le secteur public a du mal à attirer les ingénieurs : 23 % seulement des étudiants en fin de cursus ou jeunes diplômés prévoient d'intégrer le secteur public. « *Ce qui les anime en priorité, c'est le sens de l'intérêt général. Ils veulent être au plus près des besoins de la société* », commente Jérôme Gontard, le directeur général d'AUSY, la filiale de conseils en hautes technologies du groupe Randstad, qui a réalisé l'enquête « Marque employeur ingénieurs » avec le groupe Infopro.

Pour autant, si seule une minorité rejoint la fonction publique, ils sont nombreux à travailler indirectement pour le service public. « *Chez AUSY, par exemple, nombre de nos clients finaux sont de grands donneurs d'ordre comme la Poste, la SNCF... Beaucoup d'ingénieurs travaillent aussi pour des entreprises dont le capital est en grande partie détenu par l'État, comme Renault, Thales, Safran...* », nuance Jérôme Gontard.