

Interactions UTC

1. [Interactions, le Magazine des Technologies Emergentes](#)
2. [Thématiques](#)
3. [Science de l'information: information, automatique, décision](#)
4. Quand formation rime avec innovation

Quand formation rime avec innovation

L'UTC et le groupe Safran ont signé le 15 juin dernier à l'UTC une convention de partenariat, qui traduit d'abord la volonté des deux institutions d'inscrire leur collaboration dans la durée et concrétiser une stratégie commune de coordination des relations école / entreprise dans les domaines de la recherche, la formation, l'innovation et l'international. Rencontre avec Benoit Gosset, directeur du développement des ressources humaines du groupe SAFRAN.

01 Sep 2012



Présentez-nous brièvement le groupe Safran

Safran est un groupe international de haute technologie, un équipementier de premier rang regroupant trois pôles d'activités : l'aérospatial (propulsion, équipements), la défense et la sécurité. Implanté sur tous les continents dans plus d'une cinquantaine de pays, le groupe emploie près de 60 000 personnes pour un chiffre d'affaires de 11,7 milliards d'euros en 2011.

Votre groupe s'engage dans des programmes de recherche et développement qui ont représenté en 2011 un investissement de 1,3 milliard d'euros.

Safran a effectivement consacré effectivement 11% de son chiffre

d'affaires à des programmes de recherche et développement, impliquant plus de 450 docteurs ès sciences et 150 doctorants. Réduction de la consommation des moteurs, protection de l'environnement, attentes importantes en matière de sécurité... les défis sont nombreux dans nos trois domaines d'activités ! Le groupe multiplie donc pour y répondre des partenariats avec des instituts de recherche publics, ou avec des écoles et universités comme l'UTC, en France et à l'étranger.

Pourquoi le groupe Safran s'intéresse-t-il en particulier à l'UTC ?

Nous avons d'abord consulté l'ensemble des sociétés du groupe en leur demandant quelles pourraient être les écoles d'ingénieurs cibles avec lesquelles elles souhaitaient dans le futur consolider des relations dans les domaines de la formation et de la recherche. L'UTC a rapidement été identifiée. L'ingénieur UTC semble se différencier par sa capacité d'adaptation, sa pluridisciplinarité, et sa culture technique qui dépasse largement la plupart du temps son domaine de spécialité. On retrouve d'ailleurs déjà nombre d'ingénieurs UTC au sein du groupe Safran, et ce dans tous les domaines : mécanique, acoustique, informatique, ressources humaines...

La convention de partenariat entre l'UTC et le groupe Safran concerne également la recherche et l'innovation.

En effet, un des atouts de l'UTC est sans aucun doute sa recherche technologique appliquée et son mode de fonctionnement que j'apparenterais à de l'open-innovation. Or, les compétences technologiques que nous recherchons sont, comme vous pouvez l'imaginer, diverses. Mais d'ores et déjà le laboratoire Roberval de l'UTC a pu être identifié comme un partenaire de recherche potentiel, en particulier dans les domaines de l'acoustique et des

matériaux composites.

Quelles sont plus spécifiquement vos problématiques en matière de recherche ?

Elles sont nombreuses. Le groupe Safran doit par exemple faire face à un nombre de développements de nouveaux moteurs civils et militaires jamais connu. Il faut peut-être rappeler que l'industrie aéronautique est l'une des seules industries échappant à la crise économique actuelle. Notre politique de ressources humaines (RH) est ainsi directement liée à cet état de fait, se traduisant par une problématique de recrutement d'un côté, et d'une problématique de maintien des compétences de l'autre.

Qu'entendez-vous par "problématique de maintien des compétences" ?

Le temps de développement de certains moteurs se situe entre 5 et 10 ans, avant même de pouvoir passer à une phase d'industrialisation et de mise sur le marché. D'autres moteurs, sur lesquels on travaille déjà actuellement, ne verront le jour qu'en 2025/2030. Le groupe Safran travaille sur des produits de très haute technologie, mais surtout à très grande durée de vie. Aussi, un jeune diplômé recruté aujourd'hui chez Safran va concevoir des machines qui seront toujours en service dans 40 ans. Notre souci, à travers le maintien des compétences et un turn-over que l'on souhaite le plus proche de zéro, est ainsi de garder nos ingénieurs et leurs compétences, en particulier en leur offrant des perspectives d'évolution et de mobilité.

Quels sont les défis en terme de gestion des ressources humaines (GRH) pour

Safran ?

Jusqu'à il y a encore deux ans, la politique RH était gérée au sein de chaque différente filiale du groupe, sans véritables passerelles en termes de ressources et d'apprentissage. Le défi a donc été de définir et mettre en oeuvre les politiques de recrutement, de mobilité et de suivi de carrière de l'ensemble du groupe. Dans les domaines de la formation et du développement des compétences de nos collaborateurs, nous avons d'ailleurs créé Safran Corporate University, qui accompagne les grands changements de l'entreprise (fusion/acquisition par exemple), le développement du leadership, la recherche de talents...

Quelle est la politique actuelle du groupe Safran en matière de recrutement ?

Créé seulement en 2005 de la fusion entre Snecma et Sagem, le groupe Safran est une entité relativement jeune, et à ce titre probablement moins connue aux yeux des jeunes ingénieurs que d'autres grands groupes. On cherche donc d'abord à se faire connaître des jeunes ingénieurs diplômés. Près de 6000 personnes devraient ainsi être embauchées cette année, dont les $\frac{3}{4}$ seront des ingénieurs.