

Pass'Compétences : prête-moi un expert, Yves Pontaillier chez Techway

Thales favorise la mobilité de ses collaborateurs en interne comme en externe. En effet, GÉRIS et Pass'Compétences ont permis à plusieurs thalésiens d'intégrer une PME le temps d'une mission. Yves Pontaillier, responsable industrialisation chez Thales Electron Devices actuellement mis à disposition chez Techway et Patrick Mechin, PDG de cette société, reviennent sur leur expérience Pass'Compétences, un outil gagnant-gagnant.

Un poste au croisement de diverses motivations

« J'ai toujours conservé une certaine attirance pour le monde des PME » indique tout d'abord **Yves Pontaillier**, responsable industrialisation chez Thales Electron Devices. Après avoir occupé trois postes (ingénieur développement, marketing manager et responsable industrialisation) en quinze ans, ce collaborateur expérimenté décide de tenter l'aventure PME grâce à GÉRIS qui facilite les mobilités internes et externes des thalésiens.

« Mon expérience chez Thales m'a permis d'acquérir de nombreuses compétences, mais je souhaitais sortir de ma zone de confort, prendre des risques, explorer un nouvel environnement et de nouvelles activités » poursuit l'actuel International Business Development Manager chez Techway. « J'ai pris connaissance des activités de GÉRIS en entamant des recherches pour une mobilité interne ou externe et il s'est trouvé que je correspondais aux besoins de Techway, spécialiste du traitement et des applications de l'image et du signal, pour lequel je travaille depuis presque deux ans. »

Depuis 2009, Techway a entamé un virage stratégique en devenant fabricant de solutions électroniques. À partir de 2014, ce virage impliquait de recourir à une personne expérimentée, aux compétences spécifiques, pour porter l'offre de produit au grand export, comme l'explique **Patrick Mechin**, PDG de Techway.

« Notre objectif était de développer une nouvelle gamme de produits tout en étendant nos activités à l'international. Pour cette mission ambitieuse, j'avais donc besoin de compétences spécifiques, détenues par une personne expérimentée, mais à notre échelle, le recrutement externe ou la formation interne aurait conduit à la fois à une perte de temps et d'argent. Au cours de mes recherches, GÉRIS m'a présenté Pass'Compétences comme la solution permettant de répondre à ces problématiques. »

Patrick établit donc une fiche de poste indiquant ses besoins et GÉRIS se charge de mettre en relation les deux hommes. Un grand soin est accordé à la phase de mise en relation puisque plusieurs entretiens sont fixés, permettant d'éviter les non-dits et de s'assurer que les attentes seront satisfaites, d'un côté comme de l'autre.

« La phase de mise en relation est essentielle » poursuit Patrick, « elle s'est déroulée de manière classique, comme un recrutement, et nous a permis de partir du bon pied pour relever ensemble le challenge que nous avons fixé. La mise à disposition du salarié d'une Grande Entreprise n'est pas sans risque et ce processus minimise les risques d'échec, tant pour le collaborateur de Thales que pour la PME. »

Une prise de risque partagée

En effet, si les risques financiers encourus par une PME dans le cas où la mise à disposition du salarié ne fonctionne pas sont assez évidents, d'autres risques concernant à la fois la PME mais également le salarié, sont plus difficiles à cerner, comme le rappelle Patrick Mechin.

« Pour une PME, les fonds investis dans cette mise à disposition doivent être rentables car pour une petite structure comme Techway, comptant quinze collaborateurs, le temps et l'argent sont primordiaux et les ressources limitées. En outre, le risque humain est d'autant plus important : une PME, c'est un peu comme un microcosme où les relations interpersonnelles priment sur le reste ; si le nouveau collaborateur n'y trouve pas sa place, cela risque de perturber l'équilibre de la PME en désolidarisant le microcosme. »



Yves au cours d'une de ses missions en Espagne

Yves Pontallier revient pour sa part sur les risques auxquels sont exposés les salariés mis à disposition. « Sortir de sa zone de confort, c'est toujours prendre des risques, ce qui demande un effort. Si cette mise à disposition est un échec, cela risque de marquer le salarié qui avait pourtant fait cet effort. »

Pour éviter une telle situation, GÉRIS apporte un soin particulier non seulement à la mise en relation, mais également à l'accompagnement du salarié dans son nouvel environnement de travail. Un consultant intervient au cours d'une formation de deux jours ; ce dernier fait préciser à chacun ses attentes et cerne les codes des différentes entreprises pour simplifier la découverte par le salarié de son nouvel environnement de travail.

« La formation fonctionne vraiment comme un « chausse-pied ». Il revient ensuite au salarié mis à disposition de gagner la confiance de l'équipe, de rester humble et de briser ses à priori pour vivre une expérience enrichissante tant sur le plan humain que professionnel » précise Yves Pontallier.

Un choc des cultures

Patrick Mechin appuie directement les propos d'Yves puisqu'à son sens, « briser les à priori est essentiel pour bien s'intégrer », avant d'ajouter que plusieurs candidats lui avaient été proposés mais que le manque d'adaptation à la culture PME l'avait conduit à refuser ces candidatures.

« Au sein d'une PME, les actions sont plus directes et il y a moins de cloisonnement ; il faut avant tout ne pas faire d'amalgame entre la taille de l'entreprise et les actions qu'elle mène. Une Grande Entreprise fait de grandes choses, grâce à des petites choses mises bout à bout ; une petite entreprise quant à elle, doit également accomplir de grandes choses mais, faute de ressources humaines, ces grandes choses sont le résultat d'actions de plus grande envergure menées par un seul collaborateur. Pour bien s'intégrer au sein d'une PME, il faut donc rapidement mettre la main à la pâte, même dans des domaines où, au départ du moins, nous ne sommes pas experts. »

Un jeu qui en vaut la chandelle

Si chaque partie joue le jeu, les apports d'une telle mise à disposition peuvent être très importants, pour le salarié et la PME.

« Pour moi, je dirais que c'est avant tout un gain de compétences. Chez Techway, je touche à tout et ne reste pas cloisonné dans mon domaine de compétences initial. J'ai développé ma vision des marchés à l'international mais j'ai également fait des choses plus pratiques comme la rédaction de contrats ou la gestion d'aspects financiers. Enfin, je dirais que j'ai surtout appris à travailler avec des personnes sans être responsable hiérarchique, j'ai donc acquis de véritables compétences en responsabilité transverse et leadership » précise Yves Pontallier.

« Yves est la personne qualifiée pour accomplir la mission que nous avons fixée. Cela se concrétise sur le terrain car grâce à lui, nous avons développé nos activités dans le domaine nucléaire qui nous était au départ inconnu. Son carnet d'adresses a représenté un gros avantage dans le défrichage de ce nouveau terrain. Je souhaiterais qu'Yves devienne un collaborateur de Techway à part entière, mais si pour des problèmes de coûts nous ne pouvons pas l'intégrer à nos équipes, il pourra clairement mettre ses nouvelles compétences au service de Thales » conclut Patrick Mechin.