

Passer à côté d'une révolution aussi importante que celle de l'intelligence artificielle (IA) ? « Impensable dans des formations d'ingénieur aujourd'hui », martèle Nicolas Travers, directeur adjoint du De Vinci Research Center, à l'Ecole supérieure d'ingénieurs Léonard-de-Vinci (Esilv). En 2020, l'établissement a ainsi ouvert une majeure data et intelligence artificielle. La difficulté ? Arriver à attirer des experts qualifiés pour y enseigner. « Quand on ouvre un poste en IA, on peut mettre quatre à six mois pour le pourvoir », explique-t-il.

L'Esilv n'est pas un cas à part. Si certaines écoles refusent de l'admettre pour préserver leur image de marque, dans les faits, toutes se heurtent aux mêmes difficultés. Y compris les plus prestigieuses, comme Polytechnique. L'école ne ménage pourtant pas ses efforts. « Pour multiplier nos chances, on affiche chaque annonce de recrutement dans les cinq établissements de l'Institut polytechnique de Paris – qui comprend Polytechnique, Ensta Paris, Ensaie Paris, Télécom Paris et Télécom SudParis », explique Dominique Rossin, directeur de l'enseignement et de la recherche à l'école Polytechnique. Le groupe fait aussi du démarchage actif auprès de chercheurs qui ont manifesté une envie de mobilité.

Chez les jeunes enseignants-chercheurs, la recette marche plutôt bien. « Le nom de l'X nous aide, notre implication ancienne dans le domaine de l'IA aussi », assure Dominique Rossin. Ces dernières années, l'école a par ailleurs ouvert le centre de recherche IA Cluster, ce qui a renforcé sa visibilité dans le monde académique. Elle peine cependant toujours à attirer les profils seniors.

A la baisse d'attractivité des métiers de l'enseignement s'ajoute un autre obstacle : la forte concurrence exercée par le privé. Quand ChatGPT a été lancé, il y a deux ans, les entreprises se sont aperçues de la puissance de l'IA, des potentiels d'innovation qu'elle représentait, mais aussi de leur manque de compétences en interne pour intégrer ces nouveaux outils et en faire un avantage concurrentiel. Depuis, on assiste à une véritable course sur le marché du travail.

« LE GOÛT DE L'ENSEIGNEMENT »

Pour s'arroger les meilleurs profils, les poids lourds de la tech – Amazon, Google et consorts – n'hésitent pas à faire des offres mirobolantes. Un jeune chercheur avec seulement deux ou trois ans d'expérience peut se voir offrir jusqu'à 130 000 euros par an. Impossible pour les écoles de rivaliser. « En tant qu'association loi 1901, on a la chance, à l'Esilv, de ne pas être réglementés par l'Etat au niveau des salaires », souligne Nicolas Travers. On peut donc négocier un peu avec les candidats selon leur profil, leur ancienneté et la discipline enseignée. Mais notre marge de manœuvre reste limitée. On doit aussi veiller à garantir une certaine équité entre tous nos enseignants. »

Quand il a postulé à l'école de management Essec, Pierre Jacob, 38 ans, aurait pu jouer de sa prestigieuse expérience à Harvard pour faire monter les enchères. Il ne l'a pas fait. « Si c'était le salaire qui m'intéressait, je serais parti depuis longtemps, plaisante-t-il. Ce qui m'anime avant tout, c'est le goût de l'enseignement. »

La pression salariale exercée par le privé a cependant à ses yeux un effet positif pour les experts qui, comme lui, ont fait le choix de rester dans l'enseignement : « Elle pousse les écoles à réfléchir aux moyens et aux avantages

qu'elles sont prêtes à accorder à leurs enseignants. »

L'Essec a ainsi choisi de leur offrir un écosystème stimulant. « Lorsqu'on a fondé, en 2020, le Metalab, un centre d'expertise consacré à la data, à la technologie et à leur impact sur la société, on est allés chercher des professeurs au MIT, à Harvard, et même au Japon », se félicite le directeur exécutif, Abdelmounaim Derraz. Ce qui les a séduits ? « Pouvoir mener leurs recherches propres, sans hiérarchie ni directions imposées, mais aussi publier tous leurs résultats, ce qui n'est pas le cas dans les entreprises », précise-t-il.

Abdelmounaim Derraz aime aussi mettre en avant les rapprochements académiques opérés avec CentraleSupélec pour certaines formations comme le bachelor en intelligence artificielle, sciences des données et du management ou pour le master data scientist et business analytics. « Cela permet aux enseignants d'interagir avec des collègues qui sont dans des domaines à la fois proches des leurs, mais différents », détaille-t-il.

D'autres établissements se contentent d'invoquer la liberté intellectuelle, le défi scientifique plus relevé ou la qualité des conditions de travail pour convaincre les candidats. « Contrairement à un job en entreprise, où on peut ronronner assez rapidement, ici, il n'y a pas de côté répétitif, on ne s'ennuie jamais, plaide ainsi Nicolas Travers. Dans une école d'ingénieurs privée comme la nôtre, on a aussi de vraies perspectives d'évolution. » Après onze ans comme maître de conférences au CNAM, il a été recruté à l'Esilv pour diriger une équipe de recherches. Avant d'être promu directeur adjoint du De Vinci Research Center. « Une reconnaissance du travail accompli que j'ai trouvée très appréciable », souligne-t-il.

UN JEUNE
CHERCHEUR AVEC
SEULEMENT DEUX
OU TROIS ANS
D'EXPÉRIENCE
PEUT SE VOIR
OFFRIR JUSQU'À
130 000 EUROS
PAR AN
PAR LES GAFAM

Des arguments qui n'ont pas suffi à retenir Pegah Alizadeh, une Iranienne de 40 ans, passée dans le privé. « La thématique des cours que je donnais à Léonard-de-Vinci était très intéressante, mais l'emploi du temps très – trop – chargé, justifie-t-elle. Aux deux cent dix heures d'enseignement annuelles venaient s'ajouter les corrections de copies, les soutenances de stage, les forums... Tout ça prenait tellement de temps que je n'arrivais plus à faire de la recherche et à publier à côté. J'aurais pu essayer de négocier pour réduire le temps consacré à la vie de l'école, mais j'ai préféré partir. »

VITESSE SUPÉRIEURE

Elle ne s'en cache pas : la différence de salaire a aussi pesé dans la balance. Aujourd'hui, elle gagne presque deux fois plus qu'avant, ce qui a complètement changé son style de vie. « La contrepartie, c'est que j'ai moins de liberté, que ce soit pour choisir mes sujets de recherche, pour voyager ou pour participer à des conférences... Mais le salaire que je perçois compense cette frustration. »

Devant l'appel d'air provoqué par les entreprises, certaines écoles passent la vitesse supérieure. « Aujourd'hui, on travaille sur un package : un cadre de travail plaisant, une équipe de recherche de haut niveau, des cours qui leur correspondent vraiment », énumère Jérôme Da Rugna, directeur de la pédagogie et de la recherche à l'Esiea. Son ambition ? Proposer une offre sur mesure pour chacun. « On s'est par exemple arrangés avec une enseignante qui avait envie d'organiser des conférences à l'étranger pour lui permettre de se créer un réseau à l'international », raconte-t-il. En s'adaptant ainsi aux envies des candidats, il espère arriver à les faire venir sans trop augmenter les salaires.

Une autre manière d'attirer des experts est de jouer la carte de la recherche de sens. « Les profils très techniques peuvent parfois se questionner sur l'intérêt profond de leur activité », constate Yann Ferguson, docteur en sociologie à l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique et directeur scientifique du LaborIA, un laboratoire consacré à l'intelligence artificielle et à ses effets sur le travail, l'emploi, les compétences et le dialogue social : « Bien que moins rémunérateur, l'enseignement peut alors devenir une option pour eux. » C'est la stratégie qu'a choisie Philippe Haïk, directeur général de

l'Esiee-IT, une école d'ingénieurs généraliste du numérique. « Quand je suis face à un candidat, je mets en avant notre positionnement : une école inclusive à impact », raconte-t-il.

Sa vocation : permettre à des jeunes qui n'y auraient pas eu accès de suivre une formation d'excellence correspondant aux attentes des entreprises. « Accueillir uniquement des bons élèves, c'est comme avoir des diamants entre les

maines pour un joaillier, c'est facile d'en faire un bijou, souligne-t-il. En revanche, si vous prenez un morceau de verre brut, le travail de transformation est certes plus conséquent, mais bien plus valorisant. Cela donne beaucoup de sens à la mission. Quand j'explique ça aux enseignants, je vois leurs yeux briller. » Ou comment résoudre la pénurie de profs à moindres frais. ●

ÉLODIE CHERMANN



Les profs, attirés par les poids lourds de la tech, manquent à l'appel

Les Gafam s'offrent les meilleurs spécialistes de l'intelligence artificielle, privant ainsi d'experts les écoles d'ingénieurs et les organismes de recherche, qui étudient des parades pour les séduire

AVEC L'ISTOM,
MES COMPÉTENCES AU
SERVICE DE LA TERRE

Ecole
supérieure
d'agro-
développement
international

FORMATION INGÉNIEUR AGRONOME
INITIALE & ALTERNANCE - en 5 ans

Des métiers pour l'agro-écologie et la biodiversité

LA FORMATION INTÈGRE 16 MOIS DE STAGES
À L'INTERNATIONAL

LE PROGRAMME MET L'ACCENT SUR
LA PLURIDISCIPLINARITÉ

LE TERRAIN DANS LES PAYS DU SUD EST AU
CŒUR DE NOTRE FORMATION D'INGÉNIEUR

Nos ingénieurs sont reconnus pour leur expertise
sur les impacts environnementaux et sociétaux !

RENCONTREZ L'ISTOM

Nos JPO
à Angers

Nos RDV
virtuels

Scannez pour
en savoir plus !


CONTACTEZ-NOUS

 communication@istom.fr
 +33 (0)2 53 61 84 60

Cti

UNIVERSITÉ DE NANTES
NANTES METROPOLE
UNIVERSITÉ DE LA LOIRE

GRAND OUEST
GRANDES ÉCOLES