

La force collective de DRB

DRB Méthodes et Applications ne cesse de faire ses preuves et de croître depuis sa création en 2014. Cette « entreprise libérée » a embauché 14 nouveaux salariés depuis janvier.



Fin octobre, pour souder davantage les salariés de DRB, un séminaire a été organisé au Maroc.

Photo : DRB M&A

Une croissance phénoménale. L'an dernier, le fondateur de DRB Méthodes et Applications Bruno Rigoulay indiquait dans nos colonnes espérer atteindre la barre des 26 salariés en 2019. Finalement, ce sera 32, « voire 34 en décembre » selon Charles Lindemann, ingénieur commercial. Il n'était que 10 en 2014.

L'équipe compte actuellement 22 ingénieurs. « Ils sont généralistes ou spécialistes des process ou du conditionnement », détaille Laure Pineau, responsable communication et marketing. Des entreprises mais aussi de grands groupes bien connus du grand public au plan mondial comme Unilever ou Nestlé, font appel à l'expertise de ces « ingénieurs mercenaires ». « Nous pouvons intervenir depuis l'arrivée des matières premières jusqu'au stockage », résume Charles Lindemann. Le trentenaire ajoute : « On peut avoir une mission de trois ans à 30 millions d'euros comme un petit problème sur

petite machine à régler en trois jours. » Les ingénieurs sont donc recrutés pour leurs compétences mais aussi leur capacité à travailler en autonomie. « Nous avons créé il y a trois ans la ligne de production des glaces Magnum pour Miko (groupe Unilever, NDLR). De A à Z, de l'étude aux fournisseurs en passant par le chantier ». Idem pour la ligne de production française des machines à café Dolce Gusto... Ces clients font appel à DRB car ils manquent de ressources en interne, ont des contraintes commerciales ou de temps, un afflux de projets...

« Ce qui nous freine, ce sont les embauches ! »

CHARLES LINDEMANN
Ingénieur commercial

Depuis cinq ans, la société créée à Montilliers par Bruno Rigoulay ne cesse donc de croître. Tant au niveau de son chiffre d'affaires que de sa

masse salariale. « Cette croissance s'explique par un tout : nos méthodes et nos ingénieurs sont bons », explique Laure Pineau. Pour optimiser leur production, les clients de DRB savent que c'est un collectif et non pas seulement un ou deux ingénieurs qui se pencheront sur leurs problématiques : « C'est ce qui nous différencie des cabinets d'ingénieurs. Nous envoyons rarement les CV de nos ingénieurs à nos clients, ils savent que c'est l'ensemble de DRB qui travaille pour eux », souligne Charles Lindemann. « Chaque lundi, nous organisons des brainstormings de compétences via Skype pour échanger sur les difficultés rencontrées par certains », ajoute Laure Pineau.

« Une organisation atypique »

Et si la prospection est compliquée, « on sait ensuite se rendre indispensables » assure le responsable commercial qui vient de recruter un commercial pour le Sud-Est de la France et bientôt un autre pour le

Nord-Est. « Ce qui nous freine, ce sont les embauches ! », constate Charles Lindemann, qui vante « une entreprise dynamique, avec des conditions salariales dans les clous du marché, un cadre de mission de travail et une organisation atypique ».

Le patron Bruno Rigoulay a déménagé de Vihiers pour s'installer à Compiègne (Oise) où il a ouvert un deuxième bureau dans un ancien site militaire habité aujourd'hui par plusieurs start-up. A Montilliers, DRB loue des locaux en centre-bourg. Même si les ingénieurs sont disséminés dans l'Hexagone la plupart du temps, la construction ou l'achat d'un nouveau bâtiment, toujours dans le secteur de Montilliers, s'imposera peut-être un jour. Car à ce rythme, DRB pourrait atteindre la centaine de salariés en un temps record.

Fabien LEDUC



Laure Pineau, responsable marketing et communication,
et Charles Lindemann, ingénieur commercial.

PHOTO: CO - FABEN LEDX

A SAVOIR

« Un management libéré »

Si certains clients français amènent DRB à travailler à l'étranger, l'entreprise envisage aussi de développer des missions avec des clients étrangers. Pas seulement parce que cette perspective représente un levier de croissance, « *mais d'abord parce que c'est une demande formulée par certains de nos ingénieurs* », assure Laure Pineau. « *Bruno Rigoulay est à l'écoute de ses collaborateurs et très accessible. Il défend un management libéré qui repose sur la confiance et l'autonomie, sans barrière ni frontière* », résume la responsable communication et marketing. Chez DRB, « *pas de*

lien de subordination » mais une implication de tous au sein de pôles en fonction des appétences des uns et des autres : « *bien être* », « *marketing* », « *innovation* », « *ressources humaines* », « *formation* »... Chacun est par ailleurs libre d'organiser son travail comme il le souhaite, en télétravail ou au sein de l'entreprise cliente. « *En amont, nous avons un processus de recrutement très humain. Nous faisons en sorte qu'un candidat s'identifie à notre entreprise* », explique Charles Lindemann, rappelant que la moyenne d'âge chez DRB se situe autour de 30 ans.