

RÉSEAU D'HYDRAULIENS CERTIFIÉS

# Tholéo veut fédérer davantage

Avec ses 23 membres, cette SAS (société par actions simplifiée) a su faire bouger les lignes, dans un secteur en tension. **Tholéo lance aujourd'hui un appel aux hydrauliciens pour venir grossir ses rangs et enrichir les retours d'expériences.** Le réseau a par ailleurs lancé en 2018 ses premières formations certifiantes.



L'habilitation mise en place en 2018 par le réseau Tholéo a déjà permis de certifier 7 salariés d'entreprises.

**F**lorian Ledroit adhère à Tholéo depuis l'origine, en 2003, en tant que gérant de la société ATHP (Assistance technique, hydraulique et pneumatique), basée en Seine et Marne. Il en a pris la présidence en 2013. Quelques mois plus tard, Patrice Legendre franchira le pas pour intégrer Tholéo : « cela faisait un moment que nous nous tournions autour. In Situ, à travers son activité de formation, croise de nombreux hydrauliciens en France, ce qui a permis à Tholéo de progresser fortement depuis son arrivée. »

Le réseau d'hydrauliciens fête cette année ses 19 ans d'existence. Avec 23 adhérents à ce jour, Tholéo se structure davantage, avec un animateur réseau, Yves Piechowiak, un ancien technico-commercial d'ATHP, et

plusieurs commissions : veille technologique, numérisation, management d'entreprise, achats, recrutement et formation, sécurité. L'objectif affiché pour 2019 est clair : accroître le nombre d'adhérents.

## De l'huile dans les rouages

Pour les chefs d'entreprise de Tholéo, les rendez-vous physiques entre membres ont lieu deux fois par an, complétés par des vidéo-conférences via Skype, sous l'impulsion de Patrice Legendre, autour de thématiques clés. Florian Ledroit détaille : « les thèmes abordés peuvent être soulevés par les membres, ou par le bureau du réseau. Nous envisageons par exemple de mettre en place un groupe de travail sur les puces RFID, si le besoin s'en fait

sentir. » L'idée était d'améliorer l'efficacité des deux rendez-vous annuels de départ. Le mode de travail à distance a bien évidemment facilité les échanges et fluidifié les relations : « l'ensemble du réseau s'y est mis » se réjouit Patrice Legendre. Les échanges sur les réseaux sociaux se sont largement diffusés entre membres, et au-delà, parmi l'ensemble des salariés.

Gwendal Conan, gérant d'HydrauMel en charge de la commission veille technologique, a par exemple proposé aux adhérents une solution de numérisation adoptée en 18 mois par une douzaine de membres, au prix défiant toute concurrence de 9,90 euros par mois. Un produit qu'il a d'abord utilisé avant de le recommander à ses pairs.



© HADRIEN BRUNNER

**Au cœur des préoccupations des adhérents : le partage de bonnes pratiques dans un esprit de réciprocité.**

### Homogénéité et réciprocité

La préoccupation des membres est de demeurer indépendant de tout fournisseur, et simplement d'adopter les meilleures solutions sans contraintes. « C'est pour cette raison que dans nos choix d'adhérents, nous privilégions les patrons actionnaires de leur entreprises, et indépendants de grands groupes » souligne Patrice Legendre. « Nous cooptons de préférence des sociétés de maintenance et de service à taille humaine, entre 1 et 35 salariés. » Le risque du conflit d'intérêt est ainsi écarté.

Le choix des adhérents s'opère en outre sur une base de réciprocité : « nous donnons de l'information, et nous espérons en retour en recevoir » complète Gwendal Conan. Les besoins sont, de toute façon, très différents entre une PME de 20 salariés, dont les besoins en formation peuvent être importants, et une structure de 300 salariés qui pourra avoir son propre centre de formation.

C'est une condition sine qua non du succès et de la pérennité du réseau : la capacité à partager les bonnes pratiques entre structures comparables, et du même coup « rompre l'isolement des chefs d'entreprises » note Patrice Legendre. Pour que l'alchimie opère, le meilleur moyen reste la cooptation par l'un des membres de Tholéo, soumise à l'approbation du conseil d'administration qui vote à la majorité absolue depuis décembre 2018.

### Formations certifiantes

Le réseau a procédé en 2018 à un bilan de compétences de ses salariés. Après avoir partagé les résultats au cours d'une séance plénière, il a été décidé de

mettre en place une habilitation, qui certifie les compétences : « c'est un outil qui vient justifier du niveau des salariés formés au sein du réseau auprès de nos clients » explique Patrice Legendre. Quatre niveaux sont proposés, tous rattachés aux niveaux certifiants de la métallurgie : le premier niveau est un CCPM (certificat de compétences professionnelles de la métallurgie). Les niveaux deux et trois sont des CQPM (certificat de qualification paritaire de la métallurgie). Le niveau 4 est un CCPM. Pour être habilité, il faut appartenir au réseau, bien évidemment. La dernière formation en date a été prise en charge en 2018 par In Situ, pendant 14 mois, et a permis de certifier 7 candidats sur 8. Réalisés via webcam, ces cours sont ponctués de dix journées de travaux pratiques sur banc d'essai. Gros avantage offert par la formation à distance : les salariés ne quittent pas leur entreprise. Le gain de temps et d'énergie est appréciable, dans des structures modestes en effectifs, où la moindre absence se fait cruellement sentir. Ils seront (peut-être) 10 dans la promotion 2019. Car il y a un hic, tout de même : le financement de ce parcours CQPM est plus compliqué à obtenir. Un effet collatéral de la réforme de la formation professionnelle applicable cette année.

### Trouver les talents

Comme de nombreux autres secteurs industriels, l'hydraulique peine à recruter. Les seuls diplômes proposés le sont post-bac, BTS ou licence. « Faute de formateurs, partis en retraite, un BTS agro-équipement comprenant un important module hydraulique a été supprimé » déplore

Patrice Legendre. Conséquence : un manque criant de talents pour pourvoir aux besoins du secteur. Cette thématique est clairement en tête des préoccupations des chefs d'entreprise du réseau Tholéo : « les entreprises recrutaient chez leurs concurrentes, à une époque » se souvient Patrice Legendre. « Le problème est qu'aujourd'hui, ce n'est même plus possible » déplore-t-il. « Il nous faut donc trouver des solutions pour pérenniser les équipes » ajoute-t-il. Dans ce contexte, les membres du réseau n'hésitent pas à favoriser la mobilité de leurs salariés entre eux.

Pour séduire les jeunes, « nous devons rendre notre métier plus attractif, fidéliser nos salariés » fait remarquer Gwendal Conan, qui déplore : « La durée moyenne de présence d'un nouvel embauché dans l'industrie est de trois ans, sachant qu'il faut 5 ans pour former convenablement un hydraulicien... » L'entreprise doit donc proposer de la mobilité à ses salariés et des perspectives d'évolution. Cela passe également par les outils. Le numérique contribue à convertir une population plus jeune au monde de l'hydraulique... « Mais ce n'est qu'une pierre apportée à l'édifice pour pouvoir recruter efficacement » souligne Patrice Legendre. ■

Karim Boudehane