

RECRUTEMENT

Une pénurie de talents devenue structurelle

Manque de formations initiales, métiers mal connus, mauvaise image des environnements industriels... Alors que les compétences se raréfient, les entreprises doivent multiplier les leviers d'attractivité pour attirer de nouveaux talents dans l'hydraulique.



Alors que la tension du marché de l'emploi fait pencher le rapport de force en faveur des candidats, les recruteurs doivent impérativement gagner la bataille de l'attractivité.
© Maël Gonnet

Le constat n'est pas nouveau. Voilà plusieurs décennies que les entreprises de l'hydraulique se heurtent à des difficultés dans le recrutement de nouveaux collaborateurs. Une pénurie chronique et multifactorielle, dont les ferments sont bien identifiés. Le premier d'entre eux renvoie à la quasi-absence en France de formations initiales aux métiers de l'hydraulique. Pas de CAP, bac, bac+2, bac+3, bac+5 dédiés. Les quelques licences professionnelles en lice forment une trentaine de diplômés par an. Quant aux certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), destinés à valider les compétences, ils subissent un lent déclin lié au départ de leurs enseignants et au coût prohibitif des équipements de type banc hydraulique.

Un déficit criant de techniciens SAV

La pénurie – que connaissent également la plupart des pays voisins de la France – a fini par se cristalliser de manière structurelle. « Dans quasiment tous les secteurs de production, on manque de réparateurs de flexibles, de monteuses, de chefs d'atelier, de technico-commerciaux/chargés d'affaires, d'ingénieurs. Le déficit est particulièrement critique du côté des

techniciens SAV autonomes », explique Patrice Legendre, fondateur et président de Recrutement Hydraulique, cabinet de recrutement dédié aux métiers de l'oléohydraulique. À la rareté des filières initiales viennent se greffer deux facteurs aggravants : la méconnaissance de métiers trop spontanément assimilés aux grandes installations hydrauliques, et la désaffection des jeunes générations à l'égard des environnements industriels à forte dimension technique et manuelle. « Il faut sans cesse expliquer, éveiller les curiosités, convaincre, susciter les vocations. Nous misons beaucoup sur les lycéens accueillis lors de leur stage d'observation. Si on peut leur donner le goût du métier, peut-être reviendront-ils ensuite en tant qu'alternants, puis pourquoi pas en CDI », témoigne Emmanuel Bihan, fondateur et patron d'Hydrocorp.

Des acteurs institutionnels de l'emploi à la peine

Faute de vivier formé disponible et d'homologation des qualifications métier, les acteurs institutionnels de l'emploi, comme France Travail ou le réseau de l'intérim, peinent à répondre de manière ajustée à la demande des entreprises, tant en termes de volumes que de valeur. « Nous sommes sur un secteur à forte facture technique, où, sans maîtrise précise des métiers et sans connaissance de l'écosystème professionnel, il est impossible d'articuler l'offre et la demande », souligne Patrice Legendre, qui a précisément mis à profit sa longue carrière dans la filière pour construire un protocole rigoureux d'identification, de sélection et de validation des profils : repérage, entretiens, tests techniques agréés par des experts, relation directe avec les dirigeants et suivi sur la durée des candidats. Fort d'une base de 40 000 CV et de ses 35 000 abonnés sur LinkedIn, Recrutement Hydraulique, seul cabinet spécialisé du marché, gère une centaine de demandes par an.

Élargir le périmètre de « chasse »

Quel est précisément le volume des besoins ? L'absence de taxinomie rend difficile tout calcul. Le marché compterait environ 2 000 entreprises,

dont une immense majorité de TPE de moins de 20 salariés. Pour trouver les compétences indispensables à leur compétitivité, ces entreprises doivent multiplier les pistes, élargir au maximum le spectre du sourcing.

« Il faut cibler au-delà des savoirs techniques, aller chercher les talents où on ne les attend pas forcément, savoir les accueillir, les intégrer et, par-dessus tout, se donner les moyens de les former », insiste Gwendal Conan, président d'HydrauMel. Et de citer le cas de son actuelle référente technique recrutée en intérim, une jeune femme diplômée en secrétariat de direction, reconvertie à la mécanique générale puis à l'hydraulique.

La force d'amplification des réseaux sociaux

Dans un paysage très atomisé, il s'agit de se faire connaître, d'émerger, de se différencier. En empruntant tous les espaces à disposition, HydrauMel a récemment intégré une jeune collaboratrice à un poste d'ordonnancement et de planification en communiquant via Facebook.

« C'est un marché de niche, où le réseau demeure le levier de communication le plus efficace. D'où la force des réseaux sociaux », souligne Louison Legendre, fondatrice d'Edition Malou, structure spécialisée dans la communication des entreprises. « La première tentative – et la pire erreur – serait de faire abstraction de la technicité des métiers au profit de messages un peu « gadget ». Il s'agit au contraire de miser sur un « parler vrai hydraulique », valoriser le vocabulaire technique », poursuit la jeune femme. Parler vrai pour attirer les talents, et peut-être plus encore pour les retenir. Selon Patrice Legendre, les démissions, pour l'essentiel décidées dans le mois et demi qui suit la prise de poste, tiennent dans leur grande majorité à un défaut de communication et de clarté dans la description des missions.

Le salaire, argument majeur du recruteur

Le levier salarial constitue une métrique déterminante dans l'adéquation offre-demande : « On assiste depuis deux ou trois ans à une flambée des salaires. Les employeurs tentés de jouer sur des grilles moins-disantes vont dans le mur » selon Patrice Legendre. Pour rester dans la course, pas d'autre choix que de s'aligner : entre 32 000 et 38 000 € annuels bruts pour un technicien d'atelier, 35 000 et 40 000 € pour un chef d'atelier, 40 000 et 48 000 € pour un technicien SAV, 45 000 et 60 000 € pour un chargé d'affaires / technico-commercial. Un ingénieur débutant peut, a minima, émarger à 40 000 €, enveloppe qui va doubler pour un ingénieur confirmé et peut tourner autour de 100 000 € bruts pour un ingénieur commercial.



« Ce qui devient délicat, c'est de trouver le bon équilibre entre les salaires de ceux qui arrivent et de ceux qui ont 25 ou 30 ans d'ancienneté. Pour notre part, nous avons dû réajuster les salaires à la hausse », commente André Lechat, directeur général de l'entreprise AVHS.

Alors que la tension du marché de l'emploi fait pencher le rapport de force en faveur des candidats, les recruteurs doivent impérativement gagner la bataille de l'attractivité, en mobilisant tous les leviers à disposition. Ils ont ici un argument de poids : des métiers de passion. ■ MURIEL JAOUËN

Recrutement Hydraulique, seul cabinet spécialisé du marché, gère une centaine de demandes par an. © Maël Gonnet

Pour trouver les compétences indispensables à leur compétitivité, les 2 000 entreprises de l'hydraulique doivent multiplier les pistes, élargir au maximum le spectre du sourcing. © Maël Gonnet

