

HYDRAULIQUE

Un cabinet de recrutement au service de l'hydraulique et de la décarbonation

Dans la continuité d'un parcours professionnel bien rempli et devant la difficulté de la profession hydraulique à recruter des talents, Patrice Legendre propose une initiative intéressante. **Il lance le premier et le seul cabinet de recrutement spécialisé dans l'hydraulique et la décarbonation : Recrutement-Hydraulique.**



© PATRICE LEGENDRE

Patrice Legendre est ce qu'on peut considérer comme une figure dans le monde de l'hydraulique. «*Tout d'abord avant d'expliquer ce que la société Recrutement Hydraulique pourra apporter à notre domaine d'activités, je voudrais remercier des personnes qui ont compté beaucoup dans mon parcours professionnel. Car dans ce "monde" de l'hydraulique, il y a de grands entrepreneurs qui ont façonnés notre métier d'aujourd'hui avec des capitaines d'industries hors norme et visionnaires : messieurs Audureau, Bataille, Barre, Fetis, Couillandeu, Chopard, Faure, Tardy, Cabanis, et j'en oublie beaucoup. Ils ont su, avant tout le monde, développer et organiser ce métier difficile, celui d'hydraulicien concepteur d'équipement et de maintenance.*»

Le fondateur du cabinet de recrutement n'oublie pas le réseau de fabricant de composants hydrauliques performants. «*Et là, je te tiens à remercier, les acteurs incontournables comme les entreprises Poclain, Parker, Bosch Rexroth, Danfoss, HPI, Casapa, Walvoil, Linde, HAWE, HydroLeduc, Hydac, MP Filtri, Hydraumatec, Numerhyd, SahLeduc, Serta, In Situ, Sahgev, EDH, Socah ou encore DANA, qui ont toujours valorisé notre métier d'hydraulicien.*»

À cette liste de partenaires, Patrice Legendre en ajoute d'autres qui ont à cœur d'organiser et parler du métier d'hydraulicien, comme «*notre super et unique journal*

Patrice Legendre, fondateur et dirigeant du cabinet Recrutement Hydraulique.

de la profession Fluides & Transmissions, mais aussi le CETIM et notre syndicat professionnel ARTEMA, garant des certifications et normalisations de ce beau métier et les centres de formation continue IFC, Trittech, In Situ, des lycées techniques pertinents et bien entendu, l'université de Compiègne qui ont formé grand nombre de personnes compétentes et le formidable réseau de TPE hydrauliques THOLÉO. Très sincèrement un GRAND merci à toute cette profession méritante et trop souvent méconnue. »

La difficulté de recruter, un constat partagé

Le fondateur d'InSitu et désormais du cabinet Recrutement Hydraulique partage le même constat avec tous les acteurs du métier : leurs grandes difficultés à recruter des profils en oléo-hydraulique. Constat d'autant plus inquiétant que le métier d'hy-

aussi un frein. Comment expliquer ce qu'est l'hydraulique de transmission de puissance ? On confond l'hydraulique des barrages à l'oléo-hydraulique.

Valeur ajoutée : l'évaluation du besoin et des candidats

Partant de ces constats, Recrutement Hydraulique entend apporter des solutions à cette carence de recrutement avec l'objectif qualitatif d'identifier, de rechercher des profils en reconversion, en désir de modifier leur parcours professionnel, soit plus simplement qui ont envie d'évoluer ou de changer cadre de vie.

Mais aussi de jeunes diplômés de formation technique forte, mais issue de formations transversales à notre domaine d'activité qui peuvent être intéressés par nos métiers

La valeur ajoutée de Recrutement-Hydraulique repose sur trois piliers : la parfaite connaissance du métier et



La valeur ajoutée de Recrutement-Hydraulique repose notamment sur la parfaite connaissance du métier et des fonctions et missions qui s'y rattachent.

draulicien change avec l'apport et la complémentarité de technologies numériques et d'automatismes qui complexifient l'approche éducative et donc la recherche de profils adéquats.

À cette nouvelle problématique s'ajoute la trop forte masculinisation de notre métier car il est assez rare de pouvoir accueillir dans la catégorie technique, des ressources féminines. La méconnaissance du métier d'hydraulicien est

des fonctions et missions qui s'y rattachent. Il est clair que, pour comprendre et bien analyser les demandes de recrutement, il faut connaître le métier, avoir recruté ce type de profil et les avoir « managé » dans différentes situations. En capitalisant cette expérience, Recrutement-Hydraulique possède cette compétence.

Deuxième pilier : un réseau important de profils proches ou éloignés de notre



© PATRICE LEGENDRE

Recrutement Hydraulique apporte beaucoup d'importance à identifier et bien cerner les compétences attendues par l'entreprise.

métier. Il s'agit de profils à compétences oléo-hydraulique, qui existent dans un très grand nombre de domaines d'activités. Il faut simplement mettre en adéquation les besoins et les attentes, et les faire connaître. L'hydraulique est présente dans des domaines industriels variés comme l'aéronautique, la plasturgie, les engins mobiles, l'offshore ou encore le naval. On y trouve forcément des personnes en quête de changement de vie ou bien de reconversion mais aussi de jeunes diplômés de niveau technicien ou ingénieur en attente mais qui ne connaissent pas les entreprises hydrauliciennes qui recrutent.

Un processus de recrutement fiable

Troisième pilier : un processus de validation technique fiable. Recrutement Hydraulique apporte beaucoup d'importance à identifier et bien cerner les compétences attendues par l'entreprise. L'évaluation du savoir-faire des candidats s'appuie sur une série de tests techniques qui évaluent par niveau, par domaine d'activité les profils, ce qui permet d'aller « chercher » des profils inattendus. Il n'est pas rare que pour un profil visé, plusieurs tests soient proposés afin de bien valider les compétences et le niveau

de performance attendue. Le cabinet Recrutement Hydraulique complète son évaluation par un entretien technique pour confirmer et valider le parcours professionnel, le « savoir-être », puis par un second échange afin d'évoquer les contours du poste mais aussi certaines motivations liées à la localisation et missions demandées.

Un dossier de compétences anonyme très complet du profil proposé, reprenant les différentes étapes du processus d'évaluation, est ensuite transmis par Recrutement Hydraulique à l'entreprise pour déclencher l'entretien. C'est un véritable support qualitatif pour l'entreprise demandeuse, permettant de bien valider que le profil proposé répond aux attentes.

Un processus gagnant-gagnant

Que faire quand certaines exigences demandées du poste et des missions ne sont pas toutes présentes? Pour cela, dans le dossier de compétences, Recrutement Hydraulique identifie des points d'améliorations nécessaires à la confirmation de la prise de poste.

Que faire pour garantir la parfaite intégration du candidat dans l'entreprise et éviter une situation d'échec? Au vu de la rareté des profils, il est souvent compliqué de recommencer à rechercher un autre profil lorsque le candidat retenu démissionne. Dans 100% des cas de démissions, 50% sont dus à un manque d'information ou de communication entre la hiérarchie et le recruté, 35% à un manque de clarté dans les missions, 15% à des problèmes sociaux ou de logement. Les démissions les plus fréquentes sont décidées dans les 4 à 6 semaines de la prise de poste.

Pour éviter cette situation, Recrutement Hydraulique a mis en place un processus d'intégration fiable et original qui maximise les chances de réussite au sein de l'entreprise. Le cabinet effectue des entretiens par visioconférence tous les 10 jours pendant la période d'essai, plus souvent si nécessaire, afin d'écouter le nouvel embauché. Après chaque entretien, un compte-rendu est communiqué à l'entreprise. Des points réguliers avec les responsables hiérarchiques du poste permettent de corrélérer les informations. Tout

cela conduit à ce que les choses soit dites, que les problèmes d'intégration de toutes sortes remontent par l'intermédiaire de Recrutement Hydraulique. Cela confère de la franchise dans les propos des deux parties, et surtout l'émergence de solutions. Ce processus permet à Recrutement-Hydraulique de ne proposer que rarement des périodes de garantie.

Une collaboration claire facturée au succès

Pour ce type de prestation, Recrutement Hydraulique propose une collaboration dite facturée au succès, avec la

le devis si un accord d'embauche est trouvé.

Un engagement décarboné et durable

Recrutement Hydraulique identifie des profils oléo-hydraulique mais aussi électriques. La transition énergétique, les économies d'énergies qui s'imposent, l'obligation de décarboner les systèmes de transmission de puissance oléo-hydrauliques engagent le cabinet à qualifier et proposer de nouveaux profils compétents dans ces sujets énergétiques comme l'électrification des chaînes de puissance, thème que le



Dans 100 % des cas de démissions, 50 % sont dus à un manque d'information ou de communication entre la hiérarchie et le recruté. Recrutement Hydraulique entend remédier à cette lacune.

communication d'un devis décrivant toutes les étapes du processus. Sans exigence d'exclusivité, Recrutement Hydraulique recherche, valide et propose des profils accompagnés du dossier de compétences. À réception des candidatures, si l'entreprise a confirmé son accord de commande, alors les coordonnées du profil sont communiquées pour convoquer le candidat à un processus de recrutement. Si ce dernier est retenu et qu'une offre de recrutement en CDI est communiquée, Recrutement Hydraulique facture à un pourcentage convenu communiqué par

cabinet maîtrise. Ce dernier opère sur l'ensemble du territoire français, parfois en Europe ou dans les pays francophones. Il accompagne tous types d'entreprises, de toute taille ou tous domaines d'activité, dès qu'une compétence oléo-hydraulique et énergies décarbonée est recherchée. Il identifie et évalue aussi bien des profils de techniciens(es) BE ou SAV ou atelier, responsable de site, chefs(ffes) d'atelier, chargés(ées) d'affaires, commerciaux, technico-commerciaux. ■

www.recrutement-hydraulique.net