

Compétences professionnelles

Les défis de la formation



C'est un sacré défi ! Qui ne date pas d'hier et qui se pose aujourd'hui de façon encore plus exacerbée du fait du départ à la retraite de toute une génération. **En matière de compétences professionnelles, les besoins des entreprises oeuvrant dans la transmission de puissance sont toujours plus pointus et concernent des métiers souffrant d'un manque de visibilité, voire d'attractivité.** D'où un problème crucial de renouvellement des compétences chez les industriels. Les initiatives n'ont pas manqué au fil des années pour tenter d'y remédier ; souvent en ordre dispersé. Pourtant, les efforts commencent à se fédérer et les premiers résultats s'avèrent probants. Car, plus que jamais, les besoins existent et il est impératif d'y répondre. **C'est l'avenir de toute une profession qui est en jeu.**

► « Nos métiers recouvrent des spécialités très pointues », constate Etienne Piot, président de la toute nouvelle Commission Emploi et Formation créée par Artema. De fait, les métiers de la transmission de puissance requièrent une expertise technique importante car, loin de constituer des produits « banalisés », les composants conçus et fabriqués par les entreprises du secteur recouvrent une dimension « compétence » qui s'avère essentielle.

Malheureusement, « il n'est pas sûr que tout le monde s'inquiète comme il le faudrait des transmissions de puissance au sein des entreprises », déplore Yves Chausset, qui œuvre dans la for-



"C'est notamment pour éviter que les services maintenance des entreprises ne soient davantage constitués de « changeurs de pièces » plutôt que de techniciens experts, qu'une bonne formation est indispensable", estime-t-on chez Coroil

mation depuis de nombreuses années, que ce soit à l'IUT et à l'Ensi de Bourges qu'au sein des stages élaborés par la société Coroil. Ces diverses expériences l'ont amené à constater que face à un besoin en termes de transmission, l'utilisateur n'a pas forcément toujours le choix. « Du fait de connaissances insuffisantes, on se dirige avant tout vers ce que l'on connaît. Or, la solution choisie n'est pas toujours la mieux adaptée », constate-t-il.

Le problème est sérieux car cette méconnaissance des systèmes se traduit souvent par des conséquences dommageables au niveau pécuniaire. « Les techniques et les machines ont

beaucoup évolué et les outils et comportements sont quelquefois restés les mêmes qu'il y a une trentaine d'années ! Et il n'est pas rare que l'on préfère changer systématiquement la pièce défectueuse plutôt que de s'attaquer à la cause de sa défaillance », remarque encore Yves Chausset. C'est notamment pour éviter que les services maintenance des entreprises ne soient davantage constitués de « changeurs de pièces » plutôt que de techniciens experts, qu'une bonne formation est indispensable.

RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS

Le problème se pose avec d'autant plus d'urgence que cette tendance de fond, qu'il est possible de constater depuis de nombreuses années dans les domaines de la transmission, se trouve en quelque sorte renforcée par un soucis d'ordre plus

conjoncturel : le départ à la retraite de toute une génération de « baby-boomers ». « Les gens d'expérience s'en vont et on ne remplace pas quarante ans d'expérience en claquant des doigts ! », s'exclame Etienne Piot.

Christian Rieu, directeur de la Sodhyp, constate lui aussi « énormément de départs à la retraite » et regrette que « les jeunes qui arrivent sur le marché n'aient pas toujours les compétences nécessaires pour assurer rapidement leur succession ».

Bernard Scigala assiste également depuis quatre à cinq ans à ce renouvellement des générations au sein des entreprises. « Nous sommes de plus en plus amenés à aider les personnes à transmettre leur savoir-faire au moment de leur départ à la retraite, explique le directeur commercial de Trittech. Il n'y a souvent qu'une seule personne

« Les gens d'expérience s'en vont et on ne remplace pas quarante ans d'expérience en claquant des doigts ! »

qui connaît bien la machine sur laquelle elle travaille et, quand elle s'en va, nous devons de plus en plus souvent nous substituer aux nouveaux opérateurs afin de poser les bonnes questions et recueillir les informations nécessaires afin de transmettre au mieux ce savoir-faire aux nouveaux arrivants ». Ces interventions d'une tierce partie sont d'autant plus utiles que les techniques ont évolué et que les différentes générations ont parfois du mal à bien communiquer entre elles...

Il est, en effet, indispensable « d'accompagner cette mutation », renchérit Patrice Legendre. Conscient des problèmes posés aux entreprises par le départ de personnels expérimentés, le directeur d'In Situ, prône un retour « à ce qui se pratiquait il y a des décennies : le compagnonnage ! ». La mise en commun des compétences respectives d'experts hydrauliciens à la retraite et de jeunes collaborateurs salariés – amenant, les uns, les « astuces et ficelles du métier » et les autres, l'utilisation des nouvelles technologies – débouche sur des formules originales permettant aux stagiaires de profiter au mieux de ces différents apports et de se former tout en travaillant.

PARCOURS PERSONNALISÉS

Car il est nécessaire d'agir au plus près du terrain. « Les gens veulent être formés à leur machine afin d'être opérationnels le plus rapidement possible », constate Kamel Ouassa, responsable du centre de formation créé par Poclairn Hydraulics pour satisfaire ses besoins en interne et ceux de ses clients.

« Les stages « intra-entreprises » font de plus en plus appel à des interventions sur les équipements des clients ou sur nos propres bancs de simulation », remarque quant à lui Laurent Noblet, président de l'IFC. Ces stages peuvent d'ailleurs s'étaler sur plusieurs années, avec différents niveaux et procédures d'évaluation des stagiaires.



Poclairn Hydraulics

« Il est nécessaire d'agir au plus près du terrain. Les gens veulent être formés à leur machine afin d'être opérationnels le plus rapidement possible », constate la société Poclairn Hydraulics. (Photo : La piste d'essais de Verberie)

Récemment, l'IFC a élaboré quelque 1.500 évaluations pour le compte d'un seul client afin de définir le niveau de chacun. Chaque stagiaire peut ainsi démarrer à un niveau qui lui est propre et bénéficie d'un tableau de suivi individualisé.

Chez Sodhyp, outre la session annuelle de formation diplômante par alternance de Technicien systèmes oléohydrauliques et pneumatiques (TSOP) organisée depuis huit ans maintenant et surtout suivies par de jeunes diplômés à la recherche d'une spécialisation, c'est une offre de parcours diplômants et personnalisés qui va être lancée fin 2008 à destination de salariés de tous âges et de tous niveaux.

maintenant entre 2/3 et 3/4 des actions de formation de l'organisme bordelais.

Bernard Scigala ne dit pas autre chose quand il remarque que « les opérateurs doivent être toujours plus efficaces sur leur machine. Trittech prend ainsi en charge de plus en plus de stages « intra », au sein des entreprises, plus courts et plus précis dans leur objet ».

Trittech a été notamment amenée à repenser toute sa documentation, l'informatiser et la cibler sur les machines des entreprises, à charge pour ses animateurs de s'adapter en permanence aux besoins spécifiques des clients, dans le cadre de prestations « cousues main ».



In Situ

In Situ a lancé des formations à distance par Webcam qui permettent à ses clients de s'affranchir de tout frais de déplacement tout en bénéficiant de prestations souples et modulaires.

Chaque entreprise, chaque salarié étant un cas unique, Sodhyp mettra en œuvre une batterie de tests permettant de « positionner » chaque individu en fonction de ses acquis et de lui proposer le parcours qui lui convient.

« Les entreprises souhaitent les formations les plus courtes possibles, les plus directes », insiste Christian Rieu, qui met en avant les critères « d'employabilité » et « d'applicabilité », qui semblent avoir pris le pas sur la culture générale. « Nos clients investissent dans la formation et veulent donc avoir un véritable retour sur investissement », constate le directeur de Sodhyp. Rien d'étonnant alors que les stages intra-entreprises représentent

SUR MESURE

« Nos stages sont réalisés sur-mesure », renchérit Patrice Legendre. In Situ procède ainsi à des tests d'évaluation des personnels ainsi qu'à une étude des équipements utilisés par ses clients afin de définir la formation la plus adaptée. « Il faut entrer dans la chaussure du client... et non pas exiger l'inverse », assure-t-il. Cette démarche peut aussi impliquer l'emploi de nouvelles méthodes de formation utilisant les outils de communication modernes. In Situ a notamment lancé des formations à distance par Webcam qui permettent à ses clients de s'affranchir de tout frais de déplacement tout en bénéficiant de prestations souples et modulaires.



« Les stages "intra-entreprises" font de plus en plus appel à des interventions sur les équipements des clients ou sur nos propres bancs de simulation », explique l'IFC

Chez Coroil, « on ne travaille que sur des cas d'entreprises », explique Yves Chausset. Les stages sont personnalisés : ils partent du schéma de la machine et englobent les fiches des composants, les outils de diagnostic et actions préventives, la qualité de l'intervention... « Coroil propose des « formations-actions », poursuit Yves Chausset. A la fin du stage, les personnes disposent de tous les documents correspondant à leur machine : une aide précieuse pour gagner en autonomie !

« Les besoins d'échanges font que les stages inter-entreprises sont loin d'avoir dit leur dernier mot »

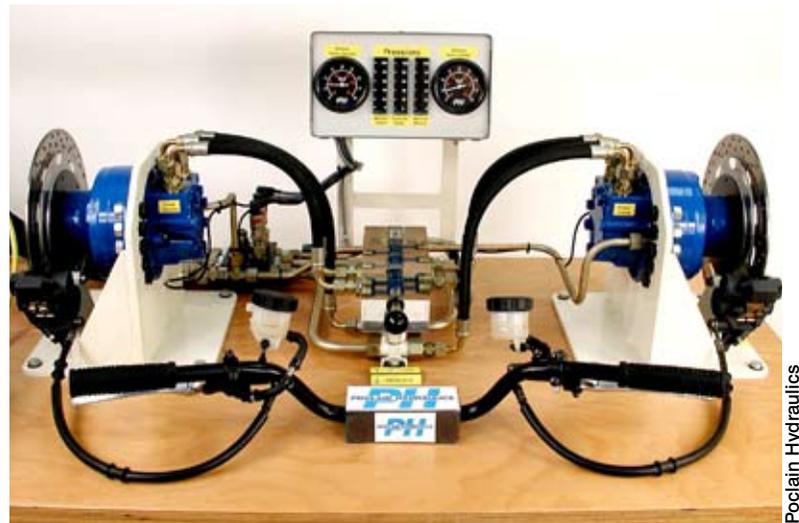


Poclain Hydraulics

Promouvoir un concept basé sur « le développement des savoir-faire et l'amélioration des connaissances en conditions réelles », est également la démarche suivie par le réseau de la Réparation hydraulique contrôlée (RHC), dont les membres travaillent actuellement, en collaboration avec des organismes publics et privés, à la définition de modules et de parcours adaptés et personnalisés. La concrétisation de ces travaux devrait être effective très prochainement. Pour autant, les besoins de rencontres, d'échanges et de partages d'expériences font que les stages inter-entreprises sont loin d'avoir dit leur dernier mot. « On assiste à un renouveau des stages inter-entreprises qui

FORMATION INVESTISSEMENT

Quoiqu'il en soit, il ne faut pas perdre de vue que la formation est un investissement à long terme pour les entreprises qui sont parfois confrontées à cette contradiction apparente entre connaissances de base et savoir-faire pointus et directement opérationnels. Comment passer efficacement des unes aux autres ? C'est toute la question, estime Kamel Ouaiassa, qui voit la mission du centre de formation de Poclain Hydraulics davantage comme un « bâtisseur de parcours » que comme un formateur stricto sensu. « Une formation est utile si elle est partagée, efficace et permet de rendre les personnes opérationnelles, affirme-t-il. Ce qui fait sa



Poclain Hydraulics

Photos ci-dessus et en bas à gauche : « La clé du succès réside dans la bonne compréhension du besoin, affirme Poclain Hydraulics. Tout cela passe par un travail important de préparation car chaque circuit est unique et ses conditions de fonctionnement le sont aussi ».

tenaient le haut du pavé il n'y a pas si longtemps », n'hésite pas à affirmer Laurent Noblet, qui y voit « le besoin d'une véritable culture « transmission » dans les entreprises ». En effet, celles-ci se rendent compte de la richesse induite par le brassage des expériences d'une quinzaine de personnes issues d'horizons divers. Il n'est d'ailleurs pas rare qu'une même entreprise s'adresse à l'IFC pour suivre à la fois des stages intra et des stages inter en fonction des collaborateurs concernés.

valeur ajoutée, ce sont les hommes et leur capacité à s'adapter à un environnement mouvant ». La clé du succès réside donc dans la bonne compréhension du besoin. Tout cela passe par un travail important de préparation car « chaque circuit est unique et ses conditions de fonctionnement le sont aussi », affirme Kamel Ouaiassa. Il n'est pas rare que la formation vienne maintenant s'intégrer dans les prestations globales de Poclain Hydraulics pour accompagner ses clients. « Cette nou-

velle dimension tend à s'accroître du fait de la raréfaction des compétences en hydraulique dans les entreprises », constate d'ailleurs Kamel Ouassa.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Cette perte de substance, qui touche plus particulièrement les compétences hydrauliques, mais aussi celles concernant les transmissions en général, constitue d'ailleurs le fond du problème.

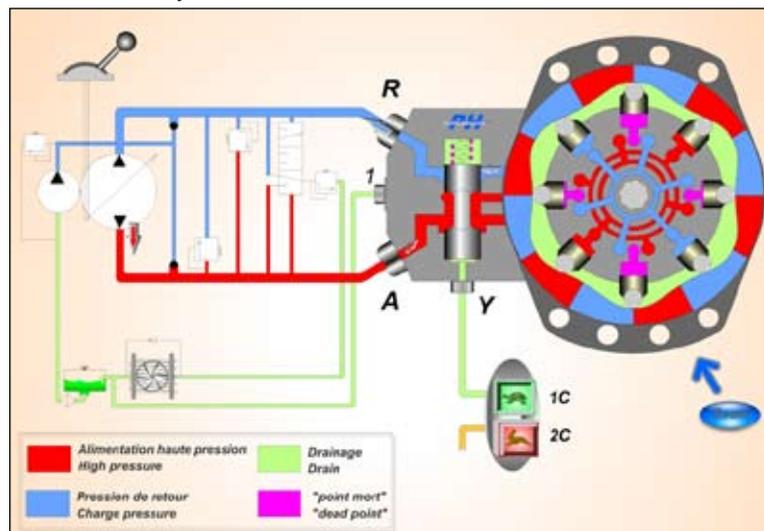
Pointée du doigt depuis des années, voire des décennies, cette question cruciale se pose ces derniers temps avec une acuité toute particulière du fait des nombreux départs en retraite – nous l'avons vu – ainsi que du recentrage des entreprises sur leur métier de base, les conduisant à externaliser nombre de savoir-faire, dont les transmissions.

Et puis, facteur aggravant s'il en est, le peu de place laissée à ces techniques dans les formations de base. « Ces formations sont devenues plus généralistes et nos spécialités s'y retrouvent souvent diluées », déplore Etienne Piot. La profession en est consciente et le délégué général d'Artema, Thibaud de Véricourt, met le doigt là où ça fait mal en affirmant que « le problème réside dans le fait que nos métiers sont très spécialisés, voire cachés, constituant ainsi des créneaux trop étroits pour véritablement intéresser l'Education Nationale ». Une question de taille de marché, en somme...



« Il faut entrer dans la chaussure du client... et non pas exiger l'inverse », assure In Situ. Cette démarche peut impliquer l'emploi de nouvelles méthodes de formation utilisant les outils de communication modernes.

« Même si le point de départ est toujours constitué par l'hydraulique, il est indispensable de maîtriser également l'électronique », affirme Poclair Hydraulics



Pourtant, ça et là, au sein des lycées et universités, des initiatives ont surgi, résultant la plupart du temps de l'action de passionnés, parfois un peu isolés.

C'est ainsi, par exemple, que depuis 1994, le département Technologie et Mécanique de l'unité de formation et de recherche Math-Info-Méca (UFR MIM) de l'Université de Metz a mis en place une formation en hydraulique qui s'est accompagnée de l'acquisition d'équipements spécifiques à cette technologie (bancs, éléments modulaires, logiciels de simulation...). « Nos dialogues avec les industriels montrent l'importance que les entreprises accordent à cet aspect de la formation », constate le Professeur Philippe Guibert, chargé de cours d'hydraulique industrielle.

En outre, depuis la rentrée universitaire 2000, une licence professionnelle Hydraulique industrielle et commandes associées (LP HYCA) a été mise sur pied et a déjà permis, depuis sa création, de diplômer quelque 118 jeunes « satisfaisant pleinement les professionnels de ce domaine ».

« L'insertion professionnelle reste la priorité de notre formation », insiste Philippe Guibert, qui remarque que « les résultats en termes de propositions d'embauches, dans un milieu demandeur où les formations sont rares, témoignent de ce travail constant ». A noter que le diplôme de licence professionnelle HICA peut maintenant



« On assiste à un renouveau des stages inter-entreprises qui tenaient le haut du pavé il n'y a pas si longtemps », estime l'IFC.

FORMATION « SUR-MESURE »



Outre des formations inter-entreprises et une formation diplômante par alternance de TSOP, l'activité la plus importante de Sodhyp porte actuellement sur la formation sur mesure en intra, répondant aux besoins et aux spécificités de l'entreprise. Comme le précise Christian Rieu, directeur

un « plus » apprécié des participants lors de la prise en compte des applications du client.

C'est ainsi qu'un client de la Sodhyp depuis plus de 20 ans vient d'investir dans une nouvelle presse en continu de grande capacité pour fabriquer des panneaux agglomérés.

Alors que la presse était en cours de montage par le constructeur allemand, Sodhyp a pris en charge la formation de trois groupes des services Maintenance et Méthodes, concernant le diagnostic et la maintenance hydraulique de l'équipement.

En outre, et comme elle l'a déjà réalisé sur d'autres équipements



de Sodhyp, « notre slogan " Des professionnels au service de la Formation " prend là tout son sens. »

En effet, au delà de la formation, Sodhyp propose des prestations d'ingénierie, d'expertise et de réalisation de dossiers en techniques hydrauliques, ce qui permet d'offrir

de cette entreprise, Sodhyp s'est vue confier l'élaboration de schémas hydrauliques en couleur plastifiés pour la Maintenance, et ce pour chaque phase de fonctionnement.

Un exemple s'il en est de réalisation d'une formation « sur mesure »...





In Situ

Conscient des problèmes posés aux entreprises par le départ de personnels expérimentés, In Situ, prône un retour à ce qui se pratiquait il y a des décennies : le compagnonnage !

être délivré dans le cadre de la validation des acquis d'expérience (VAE) et que plusieurs professionnels ont déjà profité de cette opportunité.

ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

L'Université de technologie de Compiègne (UTC), quant à elle, a créé au début des années 1990 un département de génie des systèmes mécaniques comportant une filière

« Conception mécanique intégrée » (CMI) au sein de laquelle un enseignement concernant les commandes hydrauliques de puissance est professé.

Basé à l'origine sur le cours du Professeur Faisandier et jouissant du soutien de plusieurs industriels, cet enseignement s'est développé dans le cadre des liens tissés avec les programmes de recherche du Cetim. « L'association entre l'enseignement et la recherche

permet d'avoir une bonne vision des problématiques et des besoins », fait remarquer Marc Bonis, maître de conférences. Le cursus comprend ainsi 50 heures d'enseignement dispensées sur un semestre de façon sensiblement égale par Marc Bonis (modélisation des servomécanismes, études de cas, exemples d'applications...) et des industriels spécialistes du secteur (servo-valves, transmission hydrostatique, filtration,

actionneurs...). Cette unité de valeur rencontre un beau succès puisque les 35 à 40 étudiants qui la suivent chaque année représentent plus de la moitié des élèves de la filière CMI !

Marc Bonis fait remarquer à ce sujet « le rôle moteur » joué par la profession de l'hydraulique, représenté par son syndicat professionnel (l'Unitop à l'époque), pour alerter l'UTC sur les besoins du secteur et l'inciter à



Tritech

« Nous sommes de plus en plus amenés à aider les personnes à transmettre leur savoir-faire au sein des entreprises », remarque la société Tritech.

LA PROFESSION DES TRANSMISSIONS VEUT ATTIRER LES JEUNES

« La formation est au cœur des préoccupations d'Artema, affirment les responsables du syndicat professionnel. Il est indispensable de permettre une progression et une adaptation des compétences des professionnels de nos entreprises et de leurs futurs employés ».

C'est dans cette optique qu'Artema a créé des passerelles entre plusieurs CQPM (Certificats de Qualification Paritaire de la

Métallurgie) et des certificats européens Cetop. Le jeudi 23 octobre dernier, Promeo Formation (Senlis) a remis à une dizaine d'étudiants de l'Oise, leur certificat de Technicien-Système en oléohydraulique et pneumatique.

Ce certificat reconnu par la Métallurgie sous la forme nationale de CQPM a également obtenu l'agrément du Cetop (Comité européen des transmissions hydrauliques et pneumatiques) dont Artema est membre. C'est par cette reconnaissance de compétences aux niveaux français et européen et par des formations adaptées aux besoins des professionnels, qu'Artema entend attirer des jeunes vers les métiers de la mécatronique et des transmissions.



Artema

« La profession a du se mobiliser pour sensibiliser les uns et les autres aux besoins de formation dans le domaine des transmissions »

mettre en place une formation spécialisée.

« ACCÉLÉRATEURS DE COMPÉTENCE »

De fait, il est indéniable que la profession a du régulièrement se mobiliser pour sensibiliser les uns et les autres aux besoins de formation dans le domaine des transmissions.

« La profession a mis au point des formations destinées à répondre aux besoins des entreprises des différents secteurs concernés par les transmissions de puissance », affirme Etienne Piot. Le président de la Commission Emploi et Formation d'Artema dresse ainsi la liste des différentes formations qualifiantes de type CQPM (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie) récemment lancées : « Technicien système en oléo-hydraulique et pneumatique », « Technico-commercial en oléo-hydraulique et pneu-

matique » ou encore « Technicien en conception et fabrication de systèmes de transmission mécanique ».

Ces formations en alternance agissent véritablement comme des « accélérateurs de compétence », estime Etienne Piot, du fait que l'on arrive rapidement à atteindre un niveau équivalent à plusieurs années d'expérience sur le terrain !

En outre, à la demande de ses adhérents et avec leur implication, Artema a élaboré plusieurs formations spécialisées en partenariat avec différents organismes, tels que le Cetim et le LMS de Poitiers concernant les Garnitures mécaniques d'étanchéité, ou encore le Greta de Haute Marne pour une initiation aux transmissions mécaniques plus particulièrement destinée aux fonctions non « mécaniciennes » dans les entreprises (secrétariat, personnels administratifs...).

Enfin, d'autres thèmes ont pris une grande importance et ont justifié la mise en place par Artema de formations spéciales réservées à ses membres. La formation sur les aspects juridiques des contrats notamment, est particulièrement révélatrice à cet égard et rencontre un beau succès.

La dimension européenne n'est pas oubliée par la profession, loin de là. En témoignent les travaux réalisés depuis une dizaine d'années au niveau du Cetop (Comité européen des

transmissions oléohydrauliques et pneumatiques), qui a œuvré à la définition des compétences nécessaires dans les entreprises et dont les recommandations ont été remises aux organisations nationales.

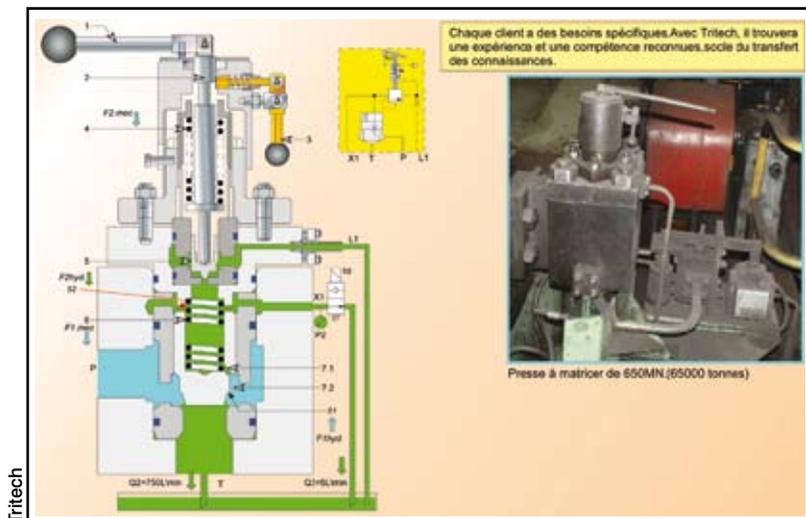
« L'intérêt de cette démarche est évident, fait remarquer Etienne Piot, également président en exercice du Cetop. Le certificat délivré par le Cetop est commun à l'échelle européenne et reconnu par les industriels de chaque pays. Il permet à son titulaire de disposer d'un véritable « sésame », valable également dans les entreprises utilisatrices de matériels hydrauliques et pneumatiques.

FORMATION ET MÉCATRONIQUE

Les formations proposées se doivent de suivre les évolutions technologiques des matériels. Et on constate à cet égard dans les entreprises un fort accroissement de demandes de profils multi-technologiques. « L'alliance de l'électronique et de la mécanique débouche sur un besoin simultané des deux expertises », affirme Etienne Piot.

Cette constatation fait d'ailleurs l'unanimité chez les spécialistes de la formation.

« L'avènement de l'électronique et de techniques telles que les bus de terrain embarqués sur les engins fait que les pré-requis techniques ont évolué dans le temps », remarque Bernard Scigala (Tritech).



Tritech a été amenée à repenser toute sa documentation, l'informatiser et la cibler sur les machines des entreprises et à s'adapter aux besoins spécifiques des clients, dans le cadre de prestations « cousues main ».

SE FORMER EN TRAVAILLANT

Spécialisée dans la réalisation d'équipements pour l'agriculture (fendeuses de bûches, fagoteuses, broyeurs, enfonce-pieux...), le BTP (bétonnières, tarières, pose-bordures...) et les espaces verts (balayeuses, désherbeurs...), la société Rabaud a été séduite par la proposition originale soumise par In Situ pour la formation des nouveaux mécaniciens monteurs qui viennent de rejoindre ses effectifs. Mélange subtil de cours théoriques et de pratique en atelier, cette formation sur site est basée sur le principe du compagnonnage et permet à ses bénéficiaires de se former tout en travaillant.

« Rabaud est une société en plein développement, explique Guillaume Berdayes, responsable des ressources humaines. Nous employons 150 personnes et notre chiffre d'affaires, en forte croissance, s'est élevé à 26 millions d'euros en 2007, dont 15% à l'exportation. D'ici mars 2009, un bâtiment de 4.000 m² viendra s'ajouter aux 16.000 m² couverts existants. Du fait de notre activité qui consiste à fabriquer des engins sur-mesure pour répondre aux besoins spécifiques de nos clients, nous innovons en permanence et avons besoin de collaborateurs motivés et aptes à suivre cette évolution rapide ».

CANDIDATS MOTIVÉS

Face aux difficultés rencontrées dans le cadre d'une procédure « classique » de recrutement par CV, Rabaud a opté pour une formule plus sophistiquée, impliquant l'ensemble de l'entreprise et consistant à « aller au devant des personnes ».

Sur la centaine de candidats ayant assisté aux deux journées de présentation

organisées par l'entreprise en septembre dernier, une trentaine a ensuite passé les tests d'évaluation élaborés en collaboration avec l'ANPE (à noter que les salariés de Rabaud avaient préalablement passés eux-mêmes ces tests afin de s'assurer de leur bonne adéquation aux besoins de l'entreprise). In fine, ce sont huit personnes d'origine et de parcours assez diversifiés qui ont été reconnues aptes à l'emploi de mécaniciens monteurs et embauchées en CDI.

« Ce qui nous intéressait avant tout, explique Guillaume Berdayes, c'est de retenir les candidats les plus motivés chez lesquels nous avons décelé un réel potentiel en termes d'acquisition de compétences ».

Car, chez Rabaud, du fait de la grande diversité des machines et des options, il n'y a pas de travail à la chaîne. Chaque monteur est autonome et suit

sa machine de A à Z.

La méthode Rabaud se déroule donc en deux temps : d'abord trouver des gens motivés ; puis leur donner les compétences leur permettant d'accomplir leur tâche. C'est ici qu'intervient la société In Situ. Cette jeune entreprise repose sur un concept original consistant à faire travailler ensemble deux familles d'experts hydrauliciens : des salariés spécialisés et hommes de terrain susceptibles de prendre en charge des missions d'expertises, d'études et de formation, et une équipe « d'Experts Seniors », travailleurs indépendants ou retraités reconnus pour leur compétence en hydraulique. Cette alchimie, qui a déjà fait merveille dans de nombreux cas, va encore une fois être employée pour la formation des nouveaux salariés de Rabaud sous la houlette d'un formateur In Situ et de deux

Experts Seniors qui viendront leur apporter tous les « trucs et astuces » nécessaires à l'accomplissement de leur travail et assurer un suivi personnalisé de chacun d'entre eux.

COMPLÉMENTARITÉ

La complémentarité est parfaite. In Situ a élaboré un support de formation comportant une grande part de visuels et explicitant le rôle et le fonctionnement des organes mécaniques et hydrauliques des machines. Et Rabaud laisse un libre accès à plusieurs de ses engins, neufs ou d'occasion, qui pourront être véritablement « désossés » par les stagiaires pour une bonne compréhension de leur fonctionnement. L'implication d'In Situ va même au-delà de la formation stricto sensu puisqu'elle a pris une part active au montage du financement Assedic.

« L'offre de services d'In Situ est globale et je vous assure que pour un DRH, c'est très rassurant d'avoir affaire à un tel interlocuteur », se félicite Guillaume Berdayes. « Rabaud a su nous faire confiance, renchérit Patrice Legendre, responsable d'In Situ. Nous avons pu travailler avec son bureau d'études et avoir libre accès à l'ensemble de ses machines ».

La formation commence dès la fin du mois d'octobre et durera trente jours, étalés sur une période de six mois, modulable en fonction de son avancement.

La collaboration entre les deux partenaires ne s'arrêtera d'ailleurs pas là puisque In Situ a d'ores et déjà été chargé d'approfondir la formation des personnes travaillant au bureau d'études de Rabaud. Deux thèmes seront privilégiés : les calculateurs et bus de terrain et l'électronique embarquée.



In Situ / Rabaud



La complémentarité est parfaite.

In Situ a élaboré un support de formation explicitant le fonctionnement des organes mécaniques et hydrauliques des machines. Et Rabaud laisse un libre accès à plusieurs de ses engins, neufs ou d'occasion, qui pourront être véritablement « désossés » par les stagiaires

« Nous sommes passés de l'hydraulique mécanique à l'hydraulique mécatronique », renchérit Patrice Legendre (In Situ).

Kamel Ouaiassa insiste, lui, sur le fait que « même si le point de départ est toujours constitué par l'hydraulique, il est indispensable de maîtriser également l'électronique ». Le responsable du centre de formation de Poclair Hydraulics en veut pour preuve la gamme de calculateurs proposés par son entreprise, rendant nécessaire de « démystifier le produit »...

C'est dans ce contexte qu'un Institut de Mécatronique a vu le jour à l'UTC de Compiègne en coopération avec le Cetim et avec le soutien d'Artema (la profession s'engageant notamment à prendre des étudiants en stage).

Cet institut se décline en plusieurs domaines associés à des chaires, parmi lesquelles une chaire d'hydraulique et de pneumatique créée dans le but de répondre aux besoins exprimés par de nombreux secteurs industriels soucieux de trouver des ingénieurs maîtrisant la conception et l'intégration des systèmes hydrauliques et pneumatiques. Cette chaire, qui combine enseignement et recherche, est basée sur la mécanique mais prône une approche système dans laquelle l'électronique apporte flexibilité et précision.

L'enseignement englobe la mécanique, la transmission par fluide hydraulique et pneumatique, la commande (électronique, automatique, capteurs...) et la



Tritech

« L'avènement de nouvelles techniques fait que les pré-requis ont évolué dans le temps », fait remarquer Trittech.

culture générale de l'ingénieur et débouche sur un diplôme d'ingénieur mécatronicien, basé sur une forte expertise en technique des fluides.

UN PROBLÈME D'IMAGE

La profession des transmissions vient, en outre, de donner une nouvelle preuve de tout l'intérêt qu'elle accordait à la question de la formation avec la création d'une Commission Emploi et Formation au sein d'Artema, dont la première réunion s'est tenue le 21 octobre dernier.

L'ordre du jour était ambitieux

puisque'il portait sur les moyens de soutenir les technologies représentées par le syndicat professionnel et d'assurer le renouvellement des personnes au sein des entreprises membres et clientes, confrontées à une perte de savoir-faire.

C'est dans ce contexte que la Commission a décidé de lancer une enquête chez les 120 membres d'Artema afin de dresser un état des lieux, définir leurs besoins (quantitatifs et qualitatifs) et recenser les initiatives prises dans le domaine de la formation. Les résultats de cette enquête seront connus au

premier trimestre 2009 et seront utilisés pour mettre en place des formations adaptées et communiquer sur les besoins de la filière à 3, 5 et 10 ans.

Car, force est de constater que malgré des débouchés évidents à tous les niveaux, certaines filières se retrouvent en sous-effectifs. Les jeunes renoncent à les emprunter du fait du manque d'attractivité et de la mauvaise image des métiers de la mécanique.

C'est une tendance lourde, qui concerne l'industrie en général.

« La moitié des effectifs des grandes écoles s'orientent vers la finance, déplore Etienne Piot. Or, nos métiers sont dynamiques, ils exportent et font preuve d'innovations technologiques ».

La Commission s'est donc penché également sur ces problèmes. Fait significatif, il a été remarqué que, pour la même fonction et à conditions équivalentes, les secteurs mécaniques « traditionnels » pouvaient éprouver des difficultés de recrutement à l'opposé d'un domaine comme l'aéronautique, par exemple, qui n'en rencontrait aucune ! « C'est donc la preuve qu'il s'agit uniquement d'un problème d'image », conclut Etienne Piot, qui espère que « le salut viendra de la mécatronique, qui jouit, elle, d'une meilleure perception ».

C'est dans ce cadre que l'action déployée par Artema, qui se veut le syndicat des industriels de la mécatronique, prend d'ailleurs tout son sens... ■