



© Cynergie

Claude Leboue,
directeur de Cynergie.

Recrutement : une action permanente chez Cynergie

À Ailly-sur-Noye, dans la Somme, l'entreprise d'électricité Cynergie doit faire face à la pénurie de certains équipements, mais aussi à la question du recrutement. Sur ce point, elle ne subit pas, mais anticipe au quotidien, au travers d'une stratégie pragmatique qui porte ses fruits depuis plus de trente ans. Culture d'entreprise, engagement et montée en compétences sont les fondamentaux des ressources humaines chez cet intégrateur électrique. Rencontre avec Claude Leboue, directeur de Cynergie.

Membre actif de la commission « Emploi et compétences » au sein de la FFIE, Claude Leboue s'implique pleinement et partage son expérience. Savoir transmettre, accompagner et investir dans la montée en compétences des salariés est pour lui une façon pragmatique de stabiliser ses équipes et d'attirer de nouvelles recrues.

Électro Magazine – Quels sont les fondamentaux de votre entreprise ?

Claude Leboue – J'ai créé l'entreprise en 1988 avec mon associé Tanguy Brunel, pour sa part gérant de Cynergie. Implantés dans la Somme, nous intervenons dans les domaines de l'industrie, du tertiaire, du résidentiel et de l'éclairage public pour des missions relatives aux courants forts, comme au câblage informatique ou à la fibre optique.

De formation électrotechnicien, je prends en charge les chantiers axés courants forts, tandis que Tanguy Brunel, expérimenté en électronique, se consacre à notre activité électroménager et à l'éclairage scénique. Actuellement, Cynergie compte 12 salariés.

Quelle est votre position en matière d'apprentissage ?

Claude Leboue – Nous avons toujours eu deux apprentis dans l'entreprise : l'un en première année, l'autre en seconde année. En jouant avec l'alternance de la présence en entreprise et de la formation, nous avons ainsi en permanence un apprenti présent sur site.

Nous accueillons aussi simultanément jusqu'à cinq jeunes pour leur stage de formation Bac pro ou BTS. Chacun de nos chefs d'équipe accompagne ainsi un à deux stagiaires.

Impliqué au sein de la FFIE, j'ai participé il y a quelques années à la mise à jour des référentiels de formation pour le Bac pro Élec, afin que, durant leur formation, les jeunes abordent des technologies en lien avec la réalité des chantiers actuels. Je constate cependant une baisse importante du niveau scolaire pour ce qui concerne les fondamentaux tels que les capacités de calcul ou de rédaction. Je ne me prive pas de dire qu'un élève de Bac pro actuel présente le niveau d'un bon élève de CAP d'il y a trente-cinq ans !

Comment gérez-vous vos équipes ?

Claude Leboue – Nous avons peu de roulement de personnel dans l'entreprise. Nous faisons confiance à nos salariés et n'intervenons jamais dans le fonctionnement même d'une équipe. Chaque équipe dispose d'une grande latitude d'action, notamment au niveau des horaires.

« Recrutement » :

bientôt un guide FFIE



© SDP

La commission « Emploi et compétences » de la Fédération française des intégrateurs électriciens (FFIE) s'apprête à éditer un guide sur le thème du recrutement. À suivre...

Conserver ses salariés, c'est aussi savoir les former tout au long de leur carrière. Chez Cynergie, nous faisons déjà en sorte d'être à jour pour le renouvellement des habilitations. Par ailleurs, tous nos chefs d'équipe de chantier disposent de leur certificat de sauveteur secouriste du travail (SST). Ensuite, nous faisons suivre des formations au Caces ou encore sur la réglementation et sur les produits auprès des fabricants : équipements connectés, bornes de recharge VE... Nous sommes conscients de la nécessité pour les salariés de monter en compétences. Enfin, il ne faut pas oublier la question de la rémunération !

Comment abordez-vous la question du recrutement ?

Claude Leboue – Comme je viens de le décrire, les salariés sont fidèles à Cynergie. Cependant, comme pour toute entreprise, nous avons parfois besoin de recruter, ne serait-ce que pour pallier la réduction des équipes pendant les périodes de congés. Cynergie ne ferme jamais ! Dans ce cas, je préfère directement établir des CDD plutôt que de recourir aux agences de travail temporaire. Pour cela, je reviens vers les jeunes que nous avons accueillis en stage ou en apprentissage et avec lesquels ça s'est bien passé. L'entreprise a le droit de les embaucher sur une période pouvant porter au maximum sur 50% de la durée de leurs vacances. Nous nous connaissons mutuellement et ça se passe très bien. C'est aussi un excellent tremplin vers l'embauche en CDI. Nous avons toujours procédé ainsi. Lorsque certains de nos confrères ont besoin de recruter, je n'hésite pas à partager mon carnet d'adresses, surtout lorsque les jeunes en question habitent non loin des entreprises demandeuses. ■

Propos recueillis par Michel Laurent