

Table ronde

FORMATION ET PROFESSIONNALISATION

Main d'œuvre qualifiée, quelles solutions ?

Cette 2^e table ronde de l'année 2021 s'inscrit dans la suite logique de la précédente « **Recrutement et valorisation du métier : des enjeux cruciaux pour notre filière** » (cf. L'activité Piscine 126 – Mars-Avril 2021) dont les principaux objectifs étaient de mettre en avant le faible attrait qu'exercent les métiers de la piscine auprès des jeunes, d'identifier les raisons de cette situation, d'évaluer les conséquences que représentent pour les entreprises cette pénurie récurrente de main d'œuvre et, fort de ces constats, de proposer des solutions.

Outre le manque « d'appétence » des jeunes générations pour notre filière, les entreprises mettent régulièrement en avant le manque de main d'œuvre qualifiée auquel elles doivent faire face. L'objet de cette table ronde était de recueillir les analyses, les expériences et pourquoi pas, d'identifier les solutions possibles.

Organisée par la rédaction de L'activité Piscine et animée par Michel Dupenloup, cette nouvelle table ronde, qui s'est tenue à distance, une fois encore, en raison de la crise sanitaire, a convié une douzaine de participants, pisciniers, réseaux, distributeurs, industriels, centres de formation et institutionnels à échanger sur cette problématique forte du secteur qu'est la formation et la professionnalisation de ses acteurs.



Christophe COUACH, piscinier – CP Bassin 33 (33) / **Andji VIECELI**, piscinier – St-Yrieix Piscine (87) / **Hervé MERY**, piscinier et administrateur de la FPP - Piscines et Bains (77) / **Bruno GODINOU** - Réseau EuroPiscine et administrateur de la FPP / **Daniel BOS**, distributeur - SCP France / **Christophe RABIN**, industriel - APF / **Anne-Catherine PHILIPPE** et **François Fasquel**, industriel - Bayrol / **Olivier SIMON**, formateur - AFPA Béziers / **Christel AGEORGES**, Expert et formatrice piscine - Centre de formation de Pierrelatte / **Andy FAVROU**, formateur - Centre de formation de Vendée (ISMP) / **Jacques-Alexandre HABIF**, formateur VAE

Michel Dupenloup introduit la table ronde : « En quelques décennies, la piscine est passée d'un marché de « pionniers » à un marché que l'on peut qualifier de mature, avec une cinquième année de hausse consécutive et un parc de 3 millions de bassins. Les caractéristiques du marché ont donc changé et obligent ainsi l'ensemble de ses acteurs à toujours plus de professionnalisme. La piscine demande des compétences nombreuses et variées et, face à ça, nous avons affaire à des clients plus procéduriers, à une législation et des normes françaises et européennes qui évoluent, des compagnies d'assurance plus exigeantes, etc. Or l'un des problèmes récurrents de la profession est le manque de main d'œuvre qualifiée.

MD : comment vivez-vous ce manque de main d'œuvre qualifiée dans vos entreprises ?

Christophe Couach (CP Bassin 33) lance directement la discussion sur la problématique de la localisation des centres de formation : « Dans notre région c'est catastrophique parce que nous n'avons pas de main d'œuvre qualifiée. La seule solution c'est de trouver des jeunes et de les former sur place, mais on sait bien que les former sur le tas c'est une perte de temps pour l'entreprise. On les fait démarrer de la base alors qu'avec un passage en centre de formation ils auraient déjà cette base. Cette pénurie de main d'œuvre est terrible et bloque l'évolution de notre entreprise. » **Andji Vlecell (St-Yrieix Piscine)** enchaîne « Je rencontre le même problème avec la main d'œuvre qualifiée. J'ai moins de pisciniers dans mon entourage, aussi, alors c'est plus compliqué. J'ai fait le choix de trouver des personnes avec un profil qui colle à la piscine et de les former. C'est peut-être plus simple pour moi parce que, étant passé par Pierrelatte, j'ai quand même une base solide. Je les envoie ensuite là-bas pour les former sur ce que je ne suis pas capable de leur enseigner. » **Bruno Godinou (EuroPiscine)** convient que son réseau a la même problématique : « Nous avons un manque de main d'œuvre. Aujourd'hui, les écoles forment bien mais pas suffisamment pour satisfaire la demande nationale. Nous recrutons sur le savoir-être et les formons ensuite sur le savoir-faire. » Et avec sa casquette d'administrateur de la FPP : « Nous essayons, avec la fédération, de valoriser ce métier de technicien piscine. En attendant, pour nos besoins immédiats, nous faisons suivre des formations courtes à des techniciens juniors pour les intégrer en entreprise avec des bases solides. » **Hervé Mery (Piscines et bains 77)** de rappeler : « Ce manque de main d'œuvre qualifié que nous connaissons tous n'est pas simplement lié à la piscine. Dans mon entreprise, nous avons choisi une voie un peu différente depuis quelques années. Nous investissons beaucoup dans la formation professionnelle à raison de plus de 450 h par an. Il est également important, lors de son entretien annuel et dans le cadre de son plan de formation, d'essayer de stimuler le salarié pour qu'il ait un objectif, une vision de son avenir. Dans mon entreprise, nous formons des jeunes depuis des années. J'ai des salariés qui ont plus de 30 ans d'ancienneté. Ils sont restés parce que nous les avons fait évoluer avec des formations attractives. Il est vrai que le maillage national n'est pas complet, mais il y a aussi un manque de concordance entre le nombre d'entreprises en demande et le nombre de jeunes désireux d'intégrer notre métier. Il faut le rendre attractif et communiquer pour attirer ces jeunes. C'est ce que nous allons nous efforcer de faire à la fédération en leur montrant que c'est le plus beau métier du monde, qu'il permet de devenir technicien, vendeur,

warm pac

SO Flow-S

Pompe de filtration intuitive
et économique



w
pump

in W we trust !



www.warmpac.fr

www.wpump.fr

Table ronde



« Nous faisons suivre des formations courtes à des techniciens juniors pour les intégrer en entreprise avec des bases solides. »

Bruno Godinou, EuroPiscine

étancheur, et travailler sur les rémunérations, car c'est aussi le nerf de la guerre. En suscitant les envies nous trouverons des gens prêts à rentrer dans le métier, qui auront la satisfaction de participer au rêve de nos clients. »

Andji Vlecell (St-Yrieix Piscine) rebondit : « Je me suis retrouvée confrontée à ce problème de méconnaissance de notre métier. J'ai appelé d'autres centres de formation, pour savoir s'ils avaient un profil de jeune qui pouvait m'intéresser, mais lorsque je leur ai expliqué notre métier, je me suis rendu compte qu'ils ne le connaissaient pas. Il faut vraiment que nous le fassions reconnaître

de telle manière que les gens puissent s'y projeter sans forcément être issus de la piscine, alors qu'aujourd'hui, on tombe dedans par hasard. On ne se lève pas un matin en se disant je veux être piscinier. »

Hervé Mery (Piscines et bains 77) de répondre, « C'est l'objet de la commission recrutement formation. Nous allons fortement communiquer, créer des documents., etc. pour rendre ce métier attractif. Mais ce n'est pas uniquement aux centres de formation de trouver des apprentis. Il faut que les entreprises fassent également l'effort d'y envoyer des jeunes. »



« Il faut travailler sur les rémunérations car c'est aussi le nerf de la guerre. »

Hervé Méry, Piscines et bains (77) et administrateur de la FPP

Andji Vlecell (St-Yrieix Piscine) de reprendre : « Je suis d'accord sur le fait que c'est au patron d'aller chercher son apprenti. Cependant, j'ai appelé les lycées professionnels des alentours mais les personnes auxquelles j'ai eu affaire ne connaissaient pas non plus ce métier. Donc comment voulez-vous que des conseillers d'orientation puissent le proposer ? » Et **Hervé Mery (Piscines et bains 77)** de répondre : « Cela va être fait, je vous le garantis ». **Christophe Couach (CP Bassin 33)**, interrogé : « Je suis à peu près d'accord avec tout. Je pense que le tissu des centres de formation n'est pas assez étendu. Pour nous qui sommes à Arcachon, il est assez compliqué de trouver des jeunes prêts à partir pour Pierrelatte ou La Roche-Sur-Yon. Une autre difficulté est qu'il faut également un niveau 5 pour y entrer. Ce n'est donc plus un jeune apprenti mais quelqu'un qui a déjà une formation. Donc avoir de vrais apprentis de 16 ans, qui démarreraient leur formation en tant que piscinier, pourrait aussi être une option à envisager ? » **Hervé Mery (Piscines et bains 77)**, à propos du maillage, « Nous sommes actuellement en discussion avec, a minima, deux centres qui devraient entrer dans le métier en termes de formation. »

MD : « comment vous, industriels, ressentez-vous cette pénurie de gens formés dans votre entreprise au quotidien ? »

Daniel Bos (SCP) : « Pour accompagner notre développement

et tout particulièrement ces 10 dernières années, nous avons eu recours à l'alternance. Il est certainement plus facile, pour une grosse entreprise comme la nôtre, d'accueillir une quinzaine d'apprentis d'écoles de commerce mais aussi des métiers du SAV et de la logistique. Malgré tout, ils restent difficiles à trouver. Je pense que l'alternance est la meilleure solution. Elle prend un peu de temps, certes, mais elle permet d'intégrer des jeunes de façon pérenne, de leur proposer un véritable projet. Les centres de formation font un excellent travail mais ils sont trop peu nombreux. Avec 3 000 entreprises et 50 000 salariés, aujourd'hui, on est seulement capables de proposer quelques centaines d'apprentis par an au marché. Je pense qu'il faudrait recourir aux chambres des métiers ou élargir le spectre d'accueil d'apprentis pour les accueillir peut-être plus jeunes et leur proposer de vrais parcours afin de professionnaliser le métier. » **Christel Ageorges (Expert et formatrice piscine)** ajoute : « Un autre problème est que tous les centres de formation ne sont pas pleins. Nous refusons des candidats à Pierrelatte mais ce n'est pas le cas de tous. Avant de vouloir créer de nouveaux centres encore faudrait-il déjà remplir ceux qui existent ! » Pour **Christophe Couach (CP Bassin 33)** « c'est un problème de proximité ! ». **Christel Ageorges** répond que « non. C'est un problème de jeunes ! » **Daniel Bos (SCP)** rejoint **Christophe Couach** : « Et de proximité aussi parce qu'un jeune de Bordeaux doit aller à Pierrelatte ou en Vendée pour suivre une



« On est seulement capables de proposer quelques centaines d'apprentis par an au marché. »

Daniel Bos, SCP

formation en alternance. Or tous les jeunes ne sont pas forcément mobiles. C'est particulièrement vrai dans les métiers du bâtiment, qui nécessitent une formation compliquée en électricité, maçonnerie et aujourd'hui domotique. Et il y a aussi l'aspect financier car aller se former à Pierrelatte ou en Vendée implique des frais de route, de logement, etc. que ces jeunes ne peuvent pas forcément assumer. La proximité est donc nécessaire pour accompagner nos 3000 entreprises traditionnelles. » **Andji Vlecell (St-Yrieix Piscine)** rebondit sur le sujet. Pour elle : « Ce qui serait déjà important c'est que les pros soient bien formés. Quand je passe derrière certains confrères sur des chantiers, on ne voit pas que du bon boulot. Il faudrait que les gens du secteur soient, également, correctement formés pour transmettre aux jeunes. Il y a un vrai sujet sur la formation professionnelle. Le diplôme n'est pas forcément obligatoire pour s'installer à l'heure actuelle et n'importe qui peut s'installer. Cela ne tire pas le métier vers le haut. »



LA POMPE INTELLIFLO® À VITESSE VARIABLE PENTAIR, L'ÉLÉMENT ESSENTIEL D'UNE PISCINE VIRTUEUSE

Réglez-la,
Oubliez-la !

- ▶ jusqu'à 90% d'économie d'énergie
- ▶ un fonctionnement ultra silencieux
- ▶ une eau durablement mieux filtrée

 **PENTAIR**

www.pentairpooleurope.com



Table ronde



« Avant de former des jeunes il faudrait que les pros soient bien formés. »

Andji Viecell, St-Yrieix Piscine

Daniel Bos (SCP) confirme : « Tout à fait. C'est un second volet. En tant que distributeur, nous avons un devoir de service, et proposons des formations aux salariés. Mais le départ c'est d'avoir déjà des jeunes en centres de formation ou en chambres de métiers. C'est peut-être à eux de faire la promotion, localement, du métier et ensuite à la profession d'organiser la formation des salariés en place. Ce sont deux axes qu'il faut travailler parallèlement. »

Anne-Catherine Phillipe (Bayrol) : « Je rejoins tout à fait la notion de professionnels pas toujours très qualifiés. Il existe un benchmark assez intéressant avec l'Allemagne. Nous constatons une importante différence de professionnalisme entre certains piscinistes français et leurs homologues allemands. Cela s'explique en partie par une vraie valorisation des métiers techniques en Allemagne. La hotline allemande est beaucoup moins sollicitée que la hotline française, par exemple, parce que les pisciniers vont aller chercher l'information et sont, dès le départ, techniquement plus appétents. La problématique est donc de valoriser nos métiers techniques. Pour pallier ce manque de technicité sur certains produits, nous développons la formation. La relation commerciale doit aller au-delà de la vente, vers le support et l'accompagnement pour qu'ils soient à l'aise avec les produits qu'ils préconisent. Nous avons également un nombre d'intervenants phénoménal en France, par rapport à l'Allemagne, avec des profils différents, plus généralistes, certains venant du commerce et pas forcément de la technique. Les marchés sont aussi différents. Le marché est

florissant en France depuis 20 ans et il a probablement attiré des gens qui sont plus dans le business et moins dans la technique. »

Christophe Rabln (APF) interrogé : « Je suis issu du monde du chauffage, un métier qui a été confronté au même problème de manque de jeunes et de formation. Le secteur s'est organisé pour former ces jeunes. C'est un métier du bâtiment, parallèle à celui de la piscine, qui nécessite aussi beaucoup de compétences tierces : être maçon, électrotechnicien et connaître un peu d'hydraulique et de qualité de l'eau. Nous devrions donc aussi y parvenir en nous organisant. Il est vrai que l'Allemagne est plus orientée vers les métiers manuels. L'apprentissage y est mis en avant jusqu'au niveau ingénieur et se fait au sein des entreprises. Ils n'ont pas attendu que les écoles leur donnent des solutions, ils ont intégré ces formations d'apprenti dans leurs usines. Pour moi ce n'est pas forcément une question culturelle. Nous avons un peu de retard mais nous sommes en train de le rattraper. L'alternance arrive en masse, l'apprentissage aussi et à tous les niveaux. C'est ce qu'il faut mettre en avant le plus possible. Dernier point, sur la proximité des centres : c'est une réalité. En Allemagne, ils ouvrent des centres de formation locaux, de proximité, pour permettre aux jeunes de venir facilement se former. » **Michel Dupenloup** remarque : « L'apprentissage n'a pas encore très bonne image en France et est encore considéré comme une punition alors que ce devrait être une vocation. »



« Il faut mettre l'apprentissage en avant le plus possible. »

Christophe Rabin, APF

Jacques-Alexandre Hablf (Formateur VAE) analyse « En France, nous avons un tissu de pisciniers composé de petites structures. Envoyer des personnes en formation est donc plus compliqué pour elles que pour une grosse structure. Il faut savoir que, grâce à la mise en place d'une VAE, et par le biais des transferts de compétences entre les anciens et les jeunes de l'entreprise, les centres de formation dits trop éloignés peuvent être rapprochés.

Cela leur permet d'apprendre, de partager des connaissances et de garder la mémoire de l'entreprise. Il est aussi possible de faire de la VAE hybride, un mixte entre formation et VAE. Souvent, les gens qui arrivent dans la piscine connaissent déjà l'un de ses métiers : l'électricité, la plomberie, la maçonnerie... Ils peuvent donc s'appuyer dessus pour faire une VAE, sachant que les autres compétences seront acquises pendant le déroulé de la VAE. »

Table ronde

Hervé Mery (Piscines et bords 77), revenant sur la remarque concernant les pros pas forcément bien formés : « À la FPP, nous proposons des formations sur les règles normatives et juridiques et un label, Propiscines, qui va monter en puissance. Adossé à des formations obligatoires et gratuites, il va permettre de faire évoluer les professionnels. »

MD : « quels sont les dangers pour la profession de ce manque de professionnels bien formés ? »

Bruno Godinou (EuroPiscine) : « Ma position est un peu taboue. Toutes nos entreprises sont ISO et nous avons beaucoup investi dans la formation. Or, aujourd'hui, un effet d'aubaine s'est créé. Nos techniciens sur-formés partent pour se mettre à leur compte avec la clientèle de l'entreprise qui les a formés. Je sens du coup une réticence de nos adhérents à les sur-former. Partir fait partie de l'évolution normale d'un salarié, mais cette sur-formation nous coûte cher. C'est un vrai problème dont il faut parler, que nous devons anticiper même si je ne sais pas encore trop comment. Nous avons travaillé avec Pierrelatte à la mise en place d'un nouveau plan de formation de techniciens juniors. Nous payons ces formations mais nous aimerions mettre en place une sorte de contrat de dédit-formation qui obligerait le technicien à consacrer un peu de temps à son entreprise avant de la quitter pour voler de ses propres ailes. » Et d'ajouter « Etant donné que nous avons peu de techniciens formés sur le marché, ils sont vite débauchés. Il y a une vraie course au technicien. C'est une pratique courante. » Et **Daniel Bos (SCP)** d'intervenir : « C'est vrai que la formation à un coût, supporté en grande partie par l'entreprise. Il est donc normal de faire signer un dédit-formation qui oblige les personnes formées à rembourser le

coût de la formation suivie au moment de leur départ. Il faut bien sûr l'accompagner d'un plan de progression et d'évolution dans l'entreprise. Les salariés ont des droits mais aussi des devoirs et le dédit-formation est peut-être une solution pour les faire valoir. »

Christel Ageorges (Expert et formatrice piscine) confirme : « En Suisse, les professionnels ont mis en place un contrat de ce genre qui précise que les salariés formés doivent ensuite deux ans à l'entreprise. S'ils partent avant ce terme, ils doivent rembourser le coût de cette formation. » **Christophe Couach (CP Bassin 33)** s'interroge sur la légalité du dédit-formation en France. « C'est légal » lui répond **Bruno Godinou (EuroPiscine)**. « Nous avons travaillé dessus avec nos avocats. Il se pratique en France. Il faut bien sûr prévoir une dégressivité, mais c'est peut-être le bon compromis pour que le salarié se rende compte de ce que coûte la formation à l'entreprise avec le déplacement et l'hébergement. Cela peut même permettre au technicien de valoriser sa formation. Cette année, par exemple, je n'ai pas une seule entreprise qui veut former un technicien au 150/100°. Avec la pénurie de techniciens, elles ont peur de le perdre si elles le forment. Le jour où nous aurons plus sur le marché, ils seront moins chassés et mieux dans leurs entreprises. Nous devons également travailler sur la grille de salaires car certains techniciens sont exploités, il n'y a pas d'autres mots. Il est important d'avoir une vraie visibilité sur la rémunération d'un technicien piscine qui a un savoir-faire. » **Christel Ageorges (Expert et formatrice piscine)** complète son propos « Ce qui a été fait avec EuroPiscine, nous l'avons déjà mis en place à Pierrelatte, depuis 4 ou 5 ans, pour les agents de maintenance. Nous prenons des gens en reconversion qui viennent de l'ANPE ou qui ont été embauchés par des pisciniers en début d'année et nous les formons pendant 6 semaines dont 2 en entreprise. Ce sont



Table ronde



« Si on veut des gars bons, il faut bien les payer, c'est tout ! »

Christophe Couach, CP Bassin 33

des formations courtes mais qui leur permettent de toucher à peu près tous les domaines de compétences. Il leur faut poursuivre leur apprentissage ensuite mais, avec leurs bases et le fait qu'ils aient touché à la technique, ils apportent une plus-value à l'entreprise. Cette solution a beaucoup de succès et nous allons passer à deux sessions par an. » Et revenant sur le problème des salaires : « Nous formons 16 apprentis chaque année et en perdons deux à chaque fois. Le plus terrible, c'est que ceux qui partent, le font à cause des salaires proposés par les entreprises, alors que ce ne sont pas forcément les moins compétents, bien au contraire ! Ils préfèrent retourner dans leur secteur d'origine. » **Hervé Mery (Piscines et bains 77)** partage son expérience : « Effectivement, c'est un point important. Nous avons passé des annonces de recrutement et des

techniciens sont venus nous voir. Mais quand nous avons vu leurs salaires nous sommes tombés de haut ! Après, on s'étonne que des salariés formés partent. Il faut donner ce qu'il faut, rendre les salaires attractifs, intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise, qu'ils voient leurs salaires progresser pour qu'ils aient envie de rester. » **Christel Ageorges (Expert et formatrice piscine)** illustre elle aussi par un exemple : « J'ai un apprenti qui sera diplômé en fin d'année. Il est venu m'informer qu'il n'était pas sûr de rester dans son entreprise parce qu'elle venait d'engager quelqu'un venant de l'ANPE, qu'il devait former et qui, en plus, comme il venait de le découvrir, était payé autant que lui, alors qu'il avait fait deux années de formation ! Ce n'est absolument pas normal. »



« Il serait peut-être plus facile d'imposer un niveau d'expérience, une VAE ou un cycle de formation pour pouvoir monter une entreprise »

Andy Favrou, ISMP Vendée

Christophe Couach (CP Bassin 33) intervient : « C'est un problème d'employeur. Il faut savoir ce qu'on veut. Si on veut des gars bons, il faut bien les payer, c'est tout. Beaucoup se lancent dans la piscine alors qu'ils sont maçons. Cela me rappelle l'été 2004. Avec la canicule, tout le monde s'est mis à faire de la clim. Il se passe la même chose aujourd'hui avec la piscine. Tout le monde veut en faire. Dans la plomberie, on ne peut pas se déclarer à la Chambre des métiers si on n'a pas de diplôme. Le métier doit être normalisé,

avec des règles bien précises. On devrait avoir au moins une VAE et quelques années d'expériences pour s'installer et ne pas faire n'importe quoi. »

Hervé Mery (Piscines et bains 77), sur la reconnaissance du métier : « Ce qui permet la reconnaissance d'une entreprise c'est son code APE. Il existe aujourd'hui 3 codes APE proches de la piscine qui ne sont pas utilisés. Comment obtenir cette reconnaissance si on ne les utilise pas ? »



« En deux mois, une trentaine d'entreprises m'ont contacté mais je n'ai personne à leur proposer »

Olivier Simon, AFPA Béziers

Table ronde

Un constat partagé par **Christophe Rabln (APF)** : « Il y avait le même problème de code APE sur le secteur du chauffage. Les nouvelles réglementations concernant la pose de PAC, le photovoltaïque... nécessitaient d'obtenir des qualifications. La filière s'est structurée et, aujourd'hui, seules les entreprises avec certains codes APE peuvent les obtenir. Cela fait partie des critères à respecter. »

Andy Favrou (ISMP Vendée), pour compléter les échanges précédents : « Je rejoins Christel sur la question des apprentis. Nous en avons 30 en première année et autant en seconde année. Plusieurs sont déjà venus me voir, soit parce qu'ils forment un nouvel apprenti ou un nouveau salarié qui touche quasiment le même salaire, soit parce qu'ils reçoivent plusieurs propositions d'embauche par jour sur LinkedIn et ne savent pas s'ils doivent en accepter une ou pas. En ce qui concerne la formation professionnelle, nous constatons une explosion de la demande. Nous sommes passés de 80 à 350 entreprises formées à la pose de membrane ou au traitement de l'eau. On voit que le métier a besoin de monter en compétences et que les entreprises et leurs salariés veulent encore plus se former. Quant à l'accès au métier, ce serait, effectivement, peut-être plus

facile d'imposer un niveau d'expérience, une VAE ou un cycle de formation pour pouvoir monter une entreprise. »

Olivier Simon (AFPA Béziers) : « Nous sommes un peu différents des autres centres car nous proposons essentiellement de la formation d'adultes. Nous avons peu de jeunes mais beaucoup de salariés en reconversion. Nous en formons entre 30 et 40 par an avec une formation sur 9 mois dont 3 en immersion en entreprise. On en met peu sur le marché car, en général, ceux qui font leur stage en entreprise y restent. Quant aux autres, ils se mettent directement à leur compte. En deux mois, une trentaine d'entreprises m'ont contacté mais je n'ai personne à leur proposer. »

Hervé Mery (Piscines et bains 77), relance : « Je suis d'accord avec tout ce qui a été dit mais pour que le métier soit reconnu, que la fédération soit crédible auprès des ministères, il faut qu'elle représente le plus grand nombre. Nous sommes 1 300 adhérents, mais plus nous serons nombreux et unis, et plus il sera facile de démontrer notre crédibilité et de faire des avancées sur tous ces sujets. »



« Il peut être intéressant de faire une VAE inversée. L'entreprise embauche un jeune comme salarié, le forme, et au bout d'un an, lui fait faire une VAE qui lui permettra d'accéder au BP »

Jacques-Alexandre Habif, Formateur VAE

MD : « Je vous propose de faire un tour d'horizon des formations disponibles, de leur nombre, de leur dispersion géographique, mais aussi de nous donner vos avis et points d'amélioration ».

Christel Ageorges (Expert et formatrice piscine) : « À Pierrelatte, nous proposons le BP piscine sur 2 ans à des apprentis. Derrière nous proposons un BTS technico-commercial piscine, avec option piscine, un cours technique qu'ils ont une fois par semaine. Nous proposons ensuite aux adultes, en reconversion de carrière, une formation d'agent de maintenance, sur 6 semaines. Nous leur donnons ainsi un bagage qui leur permet de venir en renfort dans les entreprises, ou d'intervenir en entretien de piscine pendant la saison en complément, par exemple, de leur activité d'entretien paysagé. Beaucoup d'entre eux viennent de l'ANPE et sont issus du chauffage, de la plomberie ou du paysage. Nous sommes en train de faire valider ce diplôme et espérons avoir une certification l'an prochain. Nous proposons également des formations professionnelles, destinées aux techniciens et chefs d'entreprise, in-situ ou dans nos locaux. Nous formons ainsi plus de

300 professionnels chaque année. Nous participons enfin à la VAE. J'ai un regret la concernant, c'est que nous soyons passés de 2 ans à une année d'expérience pour la validation de la formation alors que les apprentis sont formés sur 2 ans. » **Andji Vlecell (St-Yrieix Piscine)** donne son avis : « J'ai déjà envoyé quelqu'un en formation comme agent de maintenance. Entretien une piscine paraît facile mais il faut tout connaître. Si c'est mal fait, cela peut avoir un impact terrible sur la piscine. C'est essentiel car ça dégage du temps pour les techniciens qui interviennent sur de la construction pure. C'est une formation très complète. Je voulais qu'il intègre le BP piscine mais comme il n'avait pas de diplôme de niveau 5, cela n'a pas été possible. C'est terrible, surtout quand on a quelqu'un de très motivé. » **Hervé Mery (Piscines et bains 77)** rappelle que « quand le BP a été mis en place avec l'éducation nationale, il était aussi question de créer un CAP. Sauf qu'à cette époque, comme la fédération n'était pas reconnue et pas suffisamment représentative de la filière, elle a essuyé une fin de non-recevoir. Les choses évoluent maintenant que nous avons un certain poids. Nous allons donc travailler à lever ce frein et peut-être l'obtiendrons nous. »

Table ronde

Jacques-Alexandre Habif (Formateur VAE) apporte un complément d'information : « Il y a eu un changement de numérotation des niveaux. Le CAP est maintenant de niveau 3 depuis un an. L'idée est que quelqu'un qui n'a pas ce niveau, peut passer par la VAE pour l'obtenir et intégrer ensuite le BP... en attendant le CAP. »

Christophe Couach (CP Bassin 33) de relever : « Je suis d'accord avec cette idée, mais quelqu'un qui a une qualification de niveau 3 a déjà quelques années d'expérience derrière lui. Ce n'est plus un jeune. Ce que j'aimerais, c'est trouver un jeune de 16 ans qui parte de zéro et démarre sa carrière comme pisciniste. » Ce à quoi **Andy Favrou (ISMP Vendée)** lui répond : « Ce que nous recommandons aux entreprises qui veulent embaucher un jeune de 16 ans, vu que nous avons aussi des apprentis du bâtiment, c'est de lui proposer de faire un CAP d'électricien, maçon ou plombier et de participer ensuite au BP piscine. Et ça marche. » **Christophe Couach (CP Bassin 33)** rebondit : « On en revient donc encore à ce qu'on disait : on ne peut pas avoir un jeune qui démarre en tant que piscinier ! On se plaint que n'importe qui se met à faire de la piscine mais c'est peut-être aussi à cause de ça. Il n'y a pas d'ouverture aujourd'hui. Si on ne peut pas faire moins que le BP, on ne peut pas avoir un jeune qui démarre d'en bas et va rester dans l'entreprise. »

Jacques-Alexandre Habif (Formateur VAE) suggère une autre solution : « Il peut être intéressant de faire une VAE inversée. L'entreprise embauche un jeune comme salarié, le forme, et au bout d'un an, lui fait faire une VAE qui lui permettra d'accéder au BP. »

Andji Vlecell (St Yrieix Piscine) revient sur la formation agent de maintenance et demande si elle va être validée comme niveau de CAP, ce à quoi **Christel Ageorges (Expert et formatrice piscine)** lui répond par l'affirmative en ajoutant : « J'ai déjà les inscriptions pour l'année prochaine de certains agents de maintenance qui vont faire la VAE alors qu'ils n'ont ni le niveau 3 ni le niveau 5. »



« Les formations à distance ne sont pas toujours possibles, surtout quand on parle de technique »

Anne-Catherine Philippe, Bayrol

MD : quelle est la qualité des apprentis qui sortent des centres de formation ?

Andji Vlecell (St Yrieix Piscine) : « Je suis sortie de Pierrelatte il y a 15 ans et je me suis directement installée. J'étais jeune et mes parents étaient dans la piscine, j'avais donc un terrain favorable. J'ai eu l'impression de sortir compétente de ma formation BP Technicien de la piscine mais je continue d'apprendre tous les jours. Ceci dit, j'ai aussi été soutenue par mes formateurs avec lesquels j'avais

Bruno Godinou (EuroPiscine) « Nous avons deux axes de travail avec la fédération. Le premier auprès de l'Education Nationale pour faire connaître ce métier aux jeunes, remplir les places et en créer de supplémentaires. Le second, à cause de l'urgence, sur la formation d'adultes ou de jeunes adultes, avec des modules courts, comme évoqué précédemment, qui leur donnent les bases nécessaires pour démarrer. Contrairement à d'autres, nous préférons faire monter une filtration à un jeune plutôt que de le mettre en maintenance. C'est assez mécanique et il a besoin de moins de compétences que sur un dépannage. Nous avons aussi mis en place la VAE, mais le dossier est assez lourd à monter, demande du travail et nécessite l'accompagnement de l'entreprise. »

Daniel Bos (SCP) : « Depuis 5 à 6 ans nous avons créé la SCP Academy pour former des professionnels de la piscine. Comme il est compliqué de faire se déplacer les gens, nous sommes en train de mettre en place des partenariats avec les centres spécialisés. Pour bien former les gens, il faut le faire dans leur région et profiter des installations existantes dans les centres de formation piscine. Mais il en faudrait plus et que nous puissions mutualiser les formations pour proposer davantage de qualité à un coût acceptable. Les formations à distance vont également être un complément aux formations inter et intra à venir. »

Anne-Catherine Philippe (Bayrol) ajoute : « Nous sommes très sollicités pour organiser des formations à distance, mais elles ne sont pas toujours possibles surtout quand on parle de technique. C'est une vraie solution mais pas pour tous les publics, surtout sur des métiers de contact. Et tout le monde n'est pas non plus équipé. Nous nous rendons compte qu'il faut varier le format de ces formations, ne pas toujours être en mode « classroom » avec des « slides ». Le mode de transmission de l'information doit se renouveler. Il y a une vraie créativité à chercher et pour cela l'échange est essentiel. »

gardé un contact car j'étais un peu isolée dans le 87. Pour moi, ce qui est important dans la formation, ce sont les échanges que l'on peut avoir avec les autres professionnels pour ne pas se sentir seul. La période du covid a été difficile par exemple. Pas de salons, pas de journées pros... J'échange avec des professionnels d'autres secteurs, mais ils ne peuvent pas se rendre compte de la complexité de notre métier. »



« Quand la formation est gratuite, les gens sont moins attentifs. »

Christel Ageorges,
Expert et formatrice piscine

MD : que pensez-vous des formations proposées par les fabricants ?

Bruno Godinou (EuroPiscine) : « Elles sont indispensables pour nous. Tout ce qui est formation généraliste passe par les centres de formation et la formation produit par les fabricants. Les techniciens en sont très friands parce que les fabricants savent les accueillir et qu'ils ont besoin d'entrer dans la technique du produit, en complément de leur formation de base. Et ça évolue tellement souvent... » **Christel Ageorges (Expert et formatrice piscine)** commente : « On me dit souvent : j'ai fait telle formation avec tel fournisseur et ça ne m'a rien appris. Mais j'ai remarqué que lorsque la formation était gratuite et imposée par leur patron, les gens étaient moins attentifs, alors que lorsque celle-ci est payante, ils se sentent plus investis. Pour moi, toutes les formations sont complémentaires. Nous sommes très techniques et les fournisseurs très produits. C'est ce qui fait que les formations apportent beaucoup aux professionnels. » Un constat partagé par **Danlel Bos (SCP)** : « En tant que distributeur multiproduits, nous avons recours aux formations des fabricants pour former nos équipes. Nous leur avons demandé d'avoir le même niveau d'exigence que pour des formations payantes avec un programme et une évaluation à la fin. La formation est une chose sérieuse, un temps consacré à l'apprentissage et pas simplement un moment sympa passé avec le commercial du fournisseur. » **Anne-Catherine Philippe (Bayrol)** d'ajouter « Il est très important que les formateurs des industriels soient des professionnels de la formation. Une formation dispensée par quelqu'un qui ne sait pas former n'a pas d'intérêt. » **François Fasquel (Bayrol)** poursuit : « Le degré d'implication des gens en face de nous est variable. Nous avons fait le choix d'organiser des formations en tête à tête avec un seul client pour parler uniquement d'un équipement ou répondre à des questions très spécifiques. Le client est donc plus impliqué, il y a davantage d'échanges et de questions constructives. Pour ma part, avant d'être formateur, j'ai été technicien piscine pendant 15 ans. Quand j'arrive chez le client, je suis un technicien avant d'être un commercial. »

Christophe Couach (CP Bassin 33) relève : « C'est important, mais souvent, on fait une heure de formation et le reste c'est du placement de produit. » **Andji Vleceil (St Yrieix Piscine)** de son point de vue : « J'ai eu l'impression qu'il y avait du business à faire dans la formation et que tous les fournisseurs étaient rentrés dedans. Cela m'a un peu dérangé. Quand on vend du matériel, il est normal de donner des arguments au pro qui le revend mais il y a certainement des fonds qui ont été débloqués pour la formation et certains ont demandé un agrément pour pouvoir nous la facturer. Moi, quand je vends une piscine, je passe du temps avec mon client



NODIPOOL

TWIST PRO
Le balai de piscine du professionnel

BALAI 3 EN 1



DÉJÀ 100 CLIENTS
satisfaits

ils témoignent...



FRANÇOIS CHARREL
GÉRANT DE PISCINE SERVICE ENTRETIEN

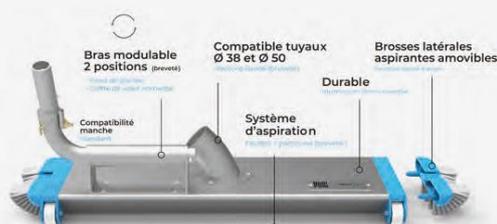
« Gain de temps, très maniable, aspiration centrale puissante, malette de rangement très utile et professionnelle.

Un investissement réussi, merci Nodipool ! »

PISCINIER | CAMPING | HÔTEL | COLLECTIVITÉ

POUR FONDS ET COFFRES DE VOIERS IMMERGÉS.

Divisez par deux le temps d'entretien



55 cm | 2,8 Kg | pompe > 15 m³/h - 46 cm | 2,5 Kg | tout type de pompe



Barthélémy Naudin
FONDATEUR NODIPOOL
06 59 53 95 89



WWW.NODIPOOL.COM
barth@nodipool.com

Table ronde



« L'objectif est de familiariser les clients à nos équipements pour qu'ils soient autonomes et que nos hotlines ne soient pas surchargées. »

François Fasquel, Bayrol

pour lui expliquer comment elle fonctionne. Je ne comprends pas pourquoi, souvent, les formations sont payantes. Elles sont prises en charge en partie mais il faut aussi monter les dossiers. » **François Fasquel (Bayrol)** lui répond : « Les formations, chez nous, ne sont pas payantes. Nos formateurs tournent sur toute la France. L'objectif est de familiariser les clients à nos équipements pour qu'ils soient autonomes et que nos hotlines ne soient pas surchargées. Nous sommes dans une relation gagnant-gagnant. » **Christophe Rabln (APF)** explique : « Une formation n'est jamais gratuite. Elle coûte de l'argent. Soit on l'amortit en interne, soit on la facture en la faisant financer par les OPCO par exemple. Il est vrai que cela peut paraître bizarre qu'un fournisseur facture de la formation, mais ce n'est pas un business. Nous essayons de transmettre le mieux possible un savoir-faire et de structurer la formation pour qu'elle soit technique et non pas commerciale mais cela a un coût. Et le mieux possible, c'est aussi d'utiliser les financements qui existent. »

Andjl Vlecell (St-Yrieix Piscine) et **Christophe Couach (CP Bassin 33)** s'insurgent : « Le but, pour le fabricant, c'est de vendre son matos ! » **Christophe Rabln (APF)** de préciser : « La formation est un outil utilisé par le service commercial pour aider son client à bien poser le matériel et avoir moins de soucis derrière. Le but est que tout le monde soit gagnant, que vous passiez moins de temps dessus. » **Andjl Vlecell (St-Yrieix Piscine)** : « Et que vous nous vendiez aussi la formation. » **Hervé Mery (Piscines et**

balns 77), essayant de mettre tout le monde d'accord : « La fédération a une particularité, elle est composée de BtoB et de BtoC et nous œuvrons tous dans le même sens. Je salue les industriels parce qu'ils viennent en complément de ce que font les centres et aident à faire monter les pros en qualité. Quand on est bien formés, c'est le gage pour eux que leurs matériels sont bien installés et qu'ils auront le moins de retours possibles. De toute façon, que l'on soit formé ou pas, on doit bien acheter le matériel quelque part. La FPP travaille à mettre en place un partenariat avec les centres pour proposer des formations complémentaires aux professionnels et augmenter leur compétence. » **Daniel Bos (SCP)** détaille : « Nous facturons nous aussi de la formation. Elle représente 0,2 % de nos revenus globaux. Son coût est supérieur à ce qu'elle rapporte, avec nos formations internes, nos experts sur chaque site, les partenariats avec les centres, etc. En revanche, c'est un véritable outil de fidélisation et nous essayons de participer modestement à la professionnalisation du métier. Et en bons gestionnaires nous essayons de limiter ces coûts en profitant des sources de financement disponibles ». **Anne-Catherine Philippe (Bayrol)** rebondit sur cette notion de coût : « Bayrol offre ces formations mais c'est un vrai choix d'investissement pour les clients. Déplacement, location de salles... les coûts sont phénoménaux et viennent empiéter sur nos budgets communication. L'objectif c'est le partenariat gagnant gagnant, que nos clients vendent plus et nous aussi ».

