

L'EXCELLENCE NE S'ACQUIÈRE PAS UNIQUEMENT GRÂCE À LA QUALITÉ DES MOYENS DE PRODUCTION, MAIS ÉGALEMENT AVEC LES COMPÉTENCES HUMAINES.



Une entreprise qui se démarque par sa politique de gestion en alliant l'outil de production, l'engagement pour l'environnement et les compétences humaines. Louis Bélet SA s'est vu décerner de nombreux titres de reconnaissance ces dernières années. Il y a encore quelques mois, la société a obtenu le prix du « meilleur employeur 2021 » décerné par le magazine BILAN. Cette reconnaissance récompense les entreprises qui ont les meilleures pratiques en matière de ressources humaines. Cette politique et distinction profite à toute la région permettant de dégager une image positive. Interview de M. Guy Jubin, Directeur des finances et des ressources humaines par la rédaction de l'info compétence.

Louis Bélet SA est actif dans la production d'outils de coupe de haute précision pour des marchés tels que l'horlogerie, le médical, l'automobile, la mécanique en général ou encore l'aéronautique.

Créée en 1948 par Louis Bélet, l'entreprise n'a cessé de croître depuis toutes ces années pour atteindre au 31 décembre 2021 plus de 145 collaborateurs avec un chiffre d'affaires de 26 millions de francs suisses.

Raisons de s'investir dans une formation continue :

La formation continue débute par la formation initiale de base ! En effet, l'entreprise dispose actuellement de 8 places d'apprentissage (6 opérateurs de machines automatisées, 1 polymécanicien et 1 dessinateur constructeur). Les formations d'opérateur de machines automatisées se rapprochent bien de nos activités. Cependant, nous intégrons directement dans la formation initiale une initiation à la formation continue car devenir fabricant d'outil de coupe ne connaît pas d'école officielle. Dès lors, nous investissons énormément dans la formation basique à l'interne, sans toutefois nuire aux exigences de l'ordonnance fédérale pour cette formation évidemment.

Puis, chaque nouveau collaborateur engagé pour devenir régleur sur machines à commandes numériques reçoit entre 3 et 6 mois de formation interne pour observer, apprendre, comprendre et réaliser la fabrication de nos produits.

La formation continue débute donc au premier jour d'activité de chaque collaborateur pour servir le client avec des produits de haute qualité.

Avantages pour les collaborateurs-trices de suivre une formation continue :

Si l'avantage premier pour un collaborateur est d'enrichir ses compétences, la formation continue lui apporte d'autres richesses tels que la satisfaction personnelle et l'épanouissement. Une formation continue bien ciblée doit non seulement devenir un enrichissement technique, mais doit surtout contribuer à renforcer la confiance en soi et aider à sortir d'une zone de confort initiale pour en créer

une nouvelle encore plus riche et plus forte que la précédente. Elle devient ainsi un véritable facteur de motivation que l'entreprise doit développer par l'accompagnement personnalisé dans le choix du cours.

Avantages pour la société d'avoir des collaborateurs-trices qui suivent une formation continue :

Dans tout déploiement de plan de formation continue dans une organisation, il apparaît évident qu'en premier réflexe, chaque entreprise voudrait former ses collaborateurs dans un seul but : qu'ils restent à vie à son service pour bénéficier pleinement de leurs nouvelles compétences. Or, la réalité rattrape vite la volonté et les statistiques montreront que la grande majorité des personnes formées dans l'entreprise A vont faire bénéficier l'entreprise B des nouvelles compétences acquises. Pour éviter ce scénario catastrophe pour l'entreprise formatrice, il est important que cette dernière fixe des priorités dans les choix de formation qui doivent être ciblés en vue de satisfaire tant l'employé que l'employeur. Sinon, l'employé, frustré de ne pas pouvoir utiliser ses nouvelles compétences dans son entreprise (car la formation suivie n'est pas un besoin pour l'entreprise), va la quitter et faire ainsi perdre tous les avantages d'une formation clairement ciblée avec des perspectives futures intéressantes pour toutes les parties prenantes.



Retombées pour notre région de compter parmi elle des personnes toujours bien formées :

La formation continue a une utilité claire en termes de réseau : mettre des personnes de métiers identiques dans une même salle. Cette proximité crée inévitablement des liens et la région pourra en bénéficier car ces liens peuvent générer des échanges commerciaux, des interactions entre organisations, des créations d'emplois ou encore des créations de valeur ajoutée qui doivent renforcer les marges bénéficiaires des entreprises, répercutant ces marges sur la distribution fiscale et l'attribution d'enveloppes salariales. Et au-delà de l'aspect financier, il y a tout l'aspect sociable et social que la formation met en route.

Intérêt pour l'entreprise que notre association s'investisse dans la promouvoir le formation continue :

Tout train a besoin de sa locomotive et l'APFC est la locomotive de la promotion de la formation continue. Dans les différents outils permettant de convaincre des entités à adhérer à un projet figure notamment le principe de la preuve sociale. Ce principe démontre que si d'autres ont pu le faire et ont réussi, pourquoi pas nous ? L'APFC connaissant les entreprises ayant obtenu des succès avec la formation continue, elle peut donc de manière très pragmatique montrer que cet investissement dans le développement des compétences a du sens et de la valeur ajoutée, pour continuer de rendre notre région et nos entreprises des pôles d'excellence.



M. Guy Jubin est actif depuis 1994 sur le marché du travail, il a eu l'opportunité d'exercer une activité dans les secteurs de la finance industrielle et des ressources humaines dans 3 entreprises jurassiennes, entre Ateliers Busch SA, PRECI-DIP SA et Louis Bélet SA dans laquelle il occupe depuis 4 ans la fonction de directeur des Finances et des Ressources Humaines. Une seule infidélité à l'industrie : 14 mois d'activité au sein de l'administration jurassienne pour monter le projet de fusion de deux services. Mais à n'en pas douter, il avait hâte de revenir dans le monde industriel, qui est plus pragmatique, plus créatif et plus concret, et offrant de réelles possibilités d'évolution et d'épanouissement, avec une franche liberté d'action.

Il a également su intégrer des périodes régulières de formation continue durant toutes ces années, avec comme point d'orgue l'obtention du diplôme fédéral de directeur des ressources humaines en 2014, en utilisant la voie professionnelle qui fait la fierté de la formation en Suisse. Il a pu se rendre compte que ces outils ont été rapidement appréciés par ses employeurs, car ciblés tant à ses attentes qu'à leurs besoins. Il s'investit régulièrement comme formateur pour le diplôme de contremaître afin de partager son savoir.

La rédaction G. Dal Busco

Message à transmettre aux entreprises qui hésitent à promouvoir la formation continue :

Tout le monde connaît la célèbre réplique « La formation continue coûte cher, mais les incompétences des collaborateurs coûtent deux fois plus cher ».

Le ratio est donc clair : avec un employé bien formé, ce sont certainement beaucoup de clients mieux servis. Et puis, la formation continue commence par des actes simples et souvent gratuits : l'encouragement, la reconnaissance et la confiance donnée aux collaborateurs sont les premiers pas de la formation continue. Un collaborateur heureux dans son entreprise obtiendra les clés pour s'autoformer et transmettre son savoir à ses collègues. Ce type de formation n'est malheureusement pas assez mis en évidence. Il coûte peu mais rapporte énormément à tous les acteurs de l'entreprise.

Message à transmettre aux personnes qui hésitent de parfaire leurs connaissances :

Le monde actuel du « tout et tout de suite » a tendance à mettre la formation continue comme longue et porteuse de peu de garantie de résultat. Or, tout édifice qui a traversé les siècles a été construit sur de profondes fondations invisibles, mais essentielles pour traverser les vicissitudes du temps et des saisons.

Il en va de même pour les compétences. Si elles ne sont pas construites sur une solide formation, elles n'ont aucune chance de devenir rentable et apporter la stabilité et la sécurité recherchées tant par l'employé que par l'employeur.

-dbg-

