



INTERVIEW de MICHEL DELERIS Dirigeant de JEDO Technologies, Adhérent Compétences Plus

Société et secteur d'activité

Pouvez-vous me présenter votre secteur d'activité ?

En quoi votre société est-elle spécialisée ?

Notre société est un prestataire de services en découpe par jet d'eau sur tous matériaux (métaux, composites, élastomères,...). Nous réalisons aussi bien des pièces ébauches en forte épaisseur, avant usinage que des pièces finies. Nous travaillons majoritairement pour l'aéronautique et le spatial, et depuis peu pour le nautisme.

En parcourant votre site internet, j'ai vu que vous réalisiez de la rétro-conception, en quoi cela consiste-t-il ?

Certains clients ne disposent pas (ou plus) de plans pour réaliser leurs pièces, principalement parce que les équipements sur lesquels elles sont montées sont trop anciens. Par exemple, des avions qui ne sont plus fabriqués en série ou des véhicules anciens. Avant de refabriquer ces pièces, nous réalisons un plan généralement à partir des pièces usagées : c'est ce que nous appelons la rétro-conception.

Quelle est la taille de votre structure ?

Nous sommes une PME de 25 personnes aujourd'hui.

Solution Compétences Plus

Pour vous, à quels besoins répond le groupement d'employeur Compétences Plus ?

Il répond à un besoin spécifique : c'est typiquement lorsqu'on a besoin d'une compétence bien précise qui ne justifie pas une activité à temps plein.

Combien de profils Compétences Plus avez-vous actuellement chez vous ?

Nous en avons deux : un profil en RH, Laurence et Margaux qui s'occupe de la communication.

Depuis combien de temps utilisez-vous les services du groupement d'employeurs ?

C'est une bonne question ! Je dirais 3-4 ans, je pense.

Comment faisiez-vous avant ?

rire C'est aussi une bonne question ! On faisait avec les moyens internes, nous avions une personne dans les deux cas qui occupait ces postes là une partie de son temps, même si elle n'était pas spécialement qualifiée pour. Par exemple, le poste de RH était occupé, comme c'est souvent le cas dans les petites structures par notre comptable. Ce sont quand même deux profils très différents. Concernant la communication, en toute honnêteté c'était soit les commerciaux soit moi-même qui nous en occupions, alors que nous n'étions pas forcément compétents dans ce domaine-là.

Pourquoi est-ce que cette solution vous paraît être la plus avantageuse ?

Par ce que nous faisons aujourd'hui appel à une personne qualifiée et qu'il était auparavant difficile de gérer ces besoins avec un profil inadapté. Au final, nous perdions en compétences et efficacité, clairement. Il était difficile de cumuler de manière efficace les deux besoins avec un profil.

Qu'appréciez-vous dans la façon de travailler avec Compétences Plus ?

J'apprécie le fait que nous ayons des personnes mises à disposition dans la durée - contrairement à de l'interim - et que ces postes-là s'inscrivent pour nous dans la durée. C'est le premier élément. Le deuxième point est la flexibilité et les connaissances que ces personnes mutualisées peuvent avoir en travaillant dans plusieurs entités. Il y a un intérêt mutuel surtout sur des postes pareils. Une personne peut nous apporter une expérience qui n'est pas que la nôtre.

J'apprécie également le côté humain qui est mis sur un piédestal par Compétences Plus dans la gestion des profils et des adhérents.

Votre besoin spécifique en RH

Pourriez-vous m'en dire plus sur votre besoin en RH, quelles missions confiez-vous à Laurence ?

Elle réalise toutes les missions liées au suivi du personnel, dans l'ordre ça va être :

Le recrutement : c'est elle qui gère la partie administrative du recrutement et qui va faire les premières sélections à partir des critères que nous avons donnés.

Ensuite, elle s'occupe des contrats : que ce soit la rédaction ou le suivi des contrats pour le personnel présent.

Elle gère tous les problèmes RH : là aussi c'est un élément intéressant car pour une PME comme nous, le fait d'avoir une RH est un avantage dans la mesure où le personnel a plus facilement tendance à venir parler à une RRH qu'au patron, si c'est lui qui s'occupe de cette partie.

C'est une personne externe donc elle est neutre aussi dans son comportement et c'est un point très positif dans la gestion des relations humaines dans notre entreprise.

Et puis si on suit le cycle de vie de la personne, elle gère aussi bien évidemment les départs, qu'ils soient voulus ou contraints, comme malheureusement ça peut parfois arriver. Encore une fois, pour moi, une personne qui gère ça en n'étant pas affecté directement dans l'entreprise est un gros plus.

Est-ce que ce contexte actuel a révélé des besoins particuliers ?

D'autres missions lui ont-elles été confiées ?

Oui malheureusement, avec le contexte actuel elle a géré toute la partie activité partielle : que ce soit la gestion des heures ou la déclaration en fin de mois des heures passées à temps partiel. En temps normal, dans les autres PME les gens s'adressent habituellement à leur cabinet comptable. Moi je suis très content que nous l'ayons fait en interne parce que de 1 : nous maîtrisons tout. De 2 : nous avons tous les éléments de traçabilité pour cette période qui est quand-même très difficile.

En quoi est-ce que vous appréciez particulièrement son profil ?

Déjà son expérience, elle a une expérience de longue date dans le domaine des RH : c'est un point important pour nous. Le poste de RH, est quand même un poste délicat. Son expérience a été très intéressante pour moi. Ensuite, derrière c'est son caractère et sa personnalité qui apporte une collaboration qui est très constructive. C'est une personne qui est dans une démarche très professionnelle dans sa relation avec le personnel, tout en étant très humaine. Elle a un comportement qui correspond bien à ma vision d'un profil RH dans une entreprise, tout au moins dans la nôtre.

C'est vrai que l'aspect humain semble très présent et important chez Compétences Plus ?

C'est exact, c'est un point important pour moi car quand on fait des RH dans une PME - je parle bien des PME - les relations humaines sont primordiales. Sa présence est indispensable, que les choses aillent très bien ou bien lorsque la santé de l'entreprise est plus délicate. Il faut savoir gérer les situations difficiles de manière humaine, en tout cas c'est ma vision des choses et Laurence la partage également.

Combien d'heures par semaine est-elle mise à disposition au sein de votre entreprise ?

15 heures

Comment imaginez-vous l'avenir de cette collaboration ?

Il est relativement simple, c'est d'ailleurs un des avantages du groupement d'employeur surtout sur un poste comme ça. On imagine notre collaboration dans la durée. Le nombre d'heures sera directement lié à l'évolution de l'activité dans l'entreprise. Typiquement, il y a un an on aurait volontiers imaginé qu'elle passe plus de temps chez nous. Aujourd'hui, malheureusement le contexte étant ce qu'il est, nous gardons ce format-là. Demain si notre activité se développe, nous espérons qu'elle passe plus de temps à nos côtés. C'est aussi là tout l'intérêt du groupement d'employeur : nous pouvons discuter, trouver des solutions et faire des aménagements de volume d'heures. En tout cas avec Laurence, je me situe dans la durée, j'espère que nous pourrons continuer à travailler ensemble même si son nombre d'heures fluctue un petit peu.

Recommanderiez-vous à votre réseau et à des dirigeants le groupement Compétences Plus ?

Totalement, je l'ai d'ailleurs déjà fait ! **rires**

Clairement ! Après il faut être clair sur le besoin et avoir un besoin qui correspond à ce que peut proposer le groupement d'employeurs. Personnellement, je connaissais le groupement d'employeur depuis de nombreuses années et c'était assez évident de me tourner vers Compétences Plus lorsque j'avais pour projet de recruter dans ces domaines où nous n'avions pas de compétences. Lorsque j'ai eu ce besoin, je me suis posé la question de recruter en direct quelqu'un, mais je me suis rendu compte que ce n'était pas une bonne solution parce que recruter à temps partiel une RRH pour notre entreprise était compliqué.

Avez-vous envie de rajouter quelque chose ? Un point que nous n'aurions pas abordé ?

Simplement, qu'effectivement on utilise le groupement depuis quelques années et il répond totalement à notre besoin et je pense vraiment qu'il peut répondre aux besoins de pas mal d'entreprises au niveau de ces fonctions support là. Et en cette période qui fait remettre en question le fonctionnement des entreprises, est-ce qu'il n'y aurait pas ici une solution flexible répondant à des nouveaux besoins liés aux modes de travail évoluant des entreprises ?

Il est nécessaire qu'on s'adapte aux évolutions de notre temps, avec le télétravail aussi.

Pour moi le groupement d'employeurs est une solution.

À l'avenir, pensez-vous avoir d'autres besoins ?

Il est possible que nous ayons à l'avenir un besoin pour une autre fonction support plus technique ou de maintenance générale. Je vois les difficultés que nous avons en interne à gérer ces besoins. Je pense qu'il doit y avoir d'autres entreprises qui ont ces problèmes là, notamment pour les moyens généraux : typiquement la maintenance informatique et réseaux. On fait appel à des prestataires extérieurs, mais pourquoi ne pas faire appel à des salariés à temps partiel ? Je pense que les groupements d'employeur pourraient aussi très bien répondre à ces besoins spécifiques.

Michel Deleris | Dirigeant JEDO Technologies
Adhérent Compétences Plus