Histoires d'entreprises : les 12 travaux de Rubi Cuir

Le 24 mai 2019, le flambant neuf Pôle d'Excellence des métiers du Cuirs de Thiviers, en Dordogne, réunissait les chef-fes d'entreprise du Cuir et de la Maroquinerie de la région Nouvelle Aquitaine pour une journée de travail autour de la formation et de la transformation de la filière afin de s'attaquer à l'épineux problème de leurs besoins en compétences[1]. En marge de cet événement organisé par le cluster du cuir en Nouvelle Aquitaine RésoCuir, le département Textiles Mode Cuirs d'Opcalia/OPCO 2i[2] et i3L, nous avons rencontré Michelle Nivet, dirigeante de Rubi Cuir. Elle nous raconte son histoire d'entreprise.

A l'origine, un besoin vital de se réinventer

Au tournant des années 2010, de nombreuses entreprises de la filière Textiles Mode Cuirs de la région réorientent leurs activités d'origine, voire se créent, afin de répondre à la demande croissante du marché du Luxe dans le secteur de la Maroquinerie.

Michelle Nivet dans son atelier de production. Crédits : Sud Ouest Eco

Michelle Nivet dirige l'entreprise Rubi Cuir, membre de l'entreprise Jabouley fondée en 1890, et implantée à Boulazac en Dordogne depuis plus de 30 ans. A l'origine, l'entreprise fabrique des accessoires pour la chaussure, avec 30 salariés. A l'image du secteur de la chaussure en difficulté, l'entreprise se retrouve en 2006 avec 14 salariés et le besoin vital de se réinventer :

« ***Il fallait regarder ailleurs, être curieux, découvrir de nouveaux métiers, s'ouvrir et échanger… c'est ainsi que nous avons trouvé notre nouvelle activité*** », commente-t-elle. Forte de ses savoir-faire dans la fabrication de bordures, galons, passepoils en matière textile, l'entreprise se réoriente vers la matière cuir, à coups d'investissements conséquents dans de nouvelles machines, l'agrandissement de son atelier de production et l'acquisition de nouvelles compétences à travers une forte politique de formation.

L'entreprise se relève. Elle emploie aujourd'hui 63 salariés en CDI, et une quarantaine en intérim, lesquels forment un vivier de talents et compétences en prévision d'embauches à venir. Car l'une des clés de la réussite de l'entreprise est un **subtil alliage de confiance et de prudence**. Confiance en la capacité de l'entreprise à se transformer et monter en compétences, car **« *changer de métier à 50 ans, c'est possible.* »** ; Prudence, avec une croissance progressive et mesurée des effectifs, afin d'accompagner la montée en compétences des salariés de façon rigoureuse et bienveillante. « ***Je consacre aujourd'hui près de 30% de mon temps à des activités de Ressources humaines. C'est beaucoup, car nous prenons le temps de recruter, d'intégrer, d'insérer les recrues, afin de garantir une bonne qualité de vie au travail.*** »

Depuis 2012, Rubi Cuirs dispose d' un nouveau bâtiment industriel de 2 000 m² sur un terrain de 5 500 m². Crédits : Rubi Cuir

[1] Voir article dédié à cette journée « Ingénierie collective au service du recrutement et du développement des entreprises et des compétences des salariés dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle »

[2] Le 1er Avril 2019, le département Textiles Mode Cuirs d'Opcalia a rejoint l'un des onze nouveaux Opérateurs de Compétences, OPCO 2i, dédié à l'Industrie. Jusqu'au 31/12/2019, Opcalia assure la gestion des activités formations des entrerises Textiles Mode Cuirs pour le compte d'OPCO 2i, en construction.

De nombreux chantiers à venir et à soutenir

Michelle Nivet partage avec enthousiasme les nombreux projets de développements de l'entreprise :

→ **Le renforcement de son bureau d'études et de R&D** afin de proposer de nouveaux services à ses clients du Luxe,
→ **Le recrutement et l'intégration** de plusieurs artisans maroquiniers, notamment par contrats de professionnalisation,
→ **La formation en continue** ses salariés, via la création d'un espace dédié à la formation interne, pour garantir la professionnalisation de ses forces vives.

La formation, le plus herculéen des travaux

Michelle Nivet et son adjoint Cédric Bouchez expriment une préoccupation particulière, partagée par de nombreuses entreprises de la filière Cuir : **la pénurie de formateurs qualifiés** pour développer les compétences de leurs recrues.

« ***Nous recrutons des personnes sans formation particulière aux métiers de la maroquinerie, curieux et motivés pour apprendre un nouveau métier, puis nous les formons en interne***. *Nous avons plusieurs formateurs internes spécialisés sur un geste professionnel, mais aucun en mesure de former sur l'ensemble des gestes.* ***Le temps de formation est donc allongé et fractionné. Cela nous oblige à réorganiser des parcours complets de montée en compétences en interne, qui ne seront pas des temps de production.*** »

Quentin Aymard était pâtissier avant de se reconvertir
Extrait de " Dordogne : Rubi Cuir, une entreprise qui forme et qui recrute" paru le 25/08/2018 dans Dordogne Libre

Face à cette préoccupation, quelles sont leurs attentes vis-à-vis de l'écosystème de la formation, composé des organismes de formation, de leur nouvel opérateur de compétences Opco 2i Textiles Mode Cuirs et des services publics de l'emploi ? « ***Nous savons où recruter****, avec l'aide des agences d'interim, de Pôle Emploi et du pôle Cuir de Thiviers [qui vient d'ouvrir un CAP Maroquinerie]. Les savoir-faire de base sont plus ou moins maitrisés.* ***Nous avons maintenant besoin d'accompagnement pour organiser et financer nos parcours de formation sur nos savoir-faire spécifiques*** ». Une mission qui incombe désormais aux nouveaux Opérateurs de Compétences, eux-mêmes en cours de professionnalisation sur ces activités[3].

Savoir-faire Rubi Cuir. Crédits : RésoCuir

Dans l'attente, et en dépit de ses préoccupations RH grandissantes, l'entreprise foisonne d'idées et de projets de développement pour Rubi Cuirs, avec son savant alliage de confiance et prudence. A cet alliage, ajoutez de **la curiosité et le goût de la transmission**, et vous obtenez l'ADN de Rubi Cuirs et de sa dirigeante. Michelle Nivet fait partie de ces chef-fes d'entreprise que les organisations professionnelles et autres réseaux d'entreprises rêvent de voir siéger à leur conseil d'administration. Un potentiel nouveau projet pour cette dirigeante ? L'avenir nous le dira ! **En attendant, elle œuvre au quotidien au service de ses exigeants clients du luxe et non moins exigeants collaborateurs !**

[3] Voir article dédié à cette journée « Ingénierie collective au service du recrutement et du développement des entreprises et des compétences des salariés dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle »