



Cédric Chèvre, patron de Décovi : « La provenance de nos futurs employés est partie intégrante de notre politique de recrutement. »

Décovi, entre croissance et formation

Plus grande entreprise du Val Terbi, le spécialiste du décolletage, membre du groupe Acrotec, est à la pointe pour les composants de haute technologie.

La direction accorde une importance toute particulière à la formation. Portrait.

Durant la période du coronavirus, les clients de Décovi lui ont demandé de « freiner assez fort » la production, selon le patron, Cédric Chèvre. « Et comme nombre de confrères, nous avons fermé quelques semaines. Avec le recul, nous aurions dû poursuivre nos activités, car c'est reparti trois fois plus fort après la crise sanitaire, soit dès août 2021 ! En ce moment, nous sommes plutôt dans une phase de stabilisation en raison de stocks élevés et d'un tassement des entrées de commandes. Un phénomène assez courant imputable au relissage des livraisons étalé sur 15 ou 18 mois, plutôt que 12. »

Dans ce contexte, l'horlogerie continue malgré tout de bien tourner. Le budget 2024 est par conséquent en augmentation par rapport à celui de l'an dernier. « À ce propos, nous avons battu trois fois consécutivement

– 2021, 2022 et 2023 – notre chiffre d'affaires annuel et ce de plus de 10%. C'est évidemment positif, mais également difficile à encaisser en termes de recrutement, à plus forte raison en période de plein emploi : nous sommes en effet passés de 85 employés en 2021 à 135 aujourd'hui, un record. » Moyenne d'âge : 38 ans et 68% d'hommes contre 32 de femmes. Heureusement, indique notre interlocuteur, le solide noyau de personnel et l'organisation interne ont permis d'absorber cette croissance subite de la demande pour le décolletage, une activité au sommet de la vague actuellement dans le Jura. « Il faut quand même avouer que cette situation nous a un peu fait perdre en sérénité : une évolution si rapide engendre parfois un manque de suivi. C'est pourquoi nous avons décidé de lancer,

en 2024, un programme de transformation de l'organisation pour améliorer par exemple le flux des pièces et la qualité », souligne Cédric Chèvre.

Fidélisation et identification du personnel

Face à la pénurie générale de personnel, la société a mis en place une stratégie basée sur la fidélisation des employés en faisant passer l'humain au premier plan : flexibilité des horaires, formation, sorties d'entreprise, santé/bien-être. Et Cédric Chèvre de citer en exemple le fait que Décovi met à disposition des collaborateurs une ostéopathe (à leurs frais). « En outre, nous sommes idéalement situés pour la plupart de nos salariés, issus du Val Terbi à 45%, soit à 6-7 minutes de leur domicile – la provenance de ceux-ci est partie intégrante de notre politique de recrutement. Et

ça marche puisqu'ils s'identifient fortement à Décovi, plus grande société de la commune, qui compte également une quinzaine de frontaliers », précise le Vicquois.

Il ajoute : la mentalité locale, c'est d'aller de l'avant, de tous tirer à la même corde. « Val Terbi est composée de gens positifs, constructifs. C'est ce qui se ressent aussi chez Décovi. L'écosystème déteint sur l'entreprise et vice-versa. Nos valeurs sont le respect, la transparence et l'innovation. Nous essayons toujours de faire en sorte que demain soit meilleur qu'aujourd'hui. C'est ce qui explique notre progression. »

La formation, une priorité

Autre axe : l'accentuation de la formation. « Par le passé, nous engagions un apprenti chaque année. Mais ce sont deux d'entre eux qui ont commencé en août 2023 et ce sera pareil à la rentrée prochaine avec l'arrivée d'un duo de polymécaniciens pour quatre ans d'apprentissage. Désormais, nous avons six personnes en formation simultanément, un chiffre qui passera donc à 8 dans quelques mois. À ce rythme, 1-2 jeunes décrochent leur diplôme chaque année. Souvent, ils souhaitent rester chez nous. Une belle occasion de commencer leur carrière et d'obtenir une première ligne attractive sur leur CV. Si nous pouvions trouver des filles pour ces postes, nous serions ravis de les engager. Malheureusement, elles ne se bousculent pas au portillon. Dans le décolletage, la minutie, dextérité, délicatesse et patience dont elles font preuve sont pourtant des qualités fort appréciées. »

À défaut de polymécaniciens, des apprentis mécaniciens de production (formation de trois ans) peuvent également être embauchés. Même si les premiers sont préférés en raison de la typologie et de la complexité des machines utilisées et des pièces traitées chez Décovi.

Cédric Chèvre tire une certaine fierté de ce qu'accomplit sa société à ce niveau. « Certains confrères sont préoccupés par le recrutement. C'est moins notre cas en raison d'une base saine et d'une bonne ap-

proche de la formation. Néanmoins, il convient de ne pas se reposer sur ses lauriers. Cet aspect représente un certain investissement pour une entreprise. Il est alors facile, pour une concurrente qui ne jouerait pas cette carte-là, de payer un apprenti bien formé 500 CHF de plus pour le débaucher. Ce n'est toutefois pas, à mon avis, une solution pérenne. Les entreprises jurassiennes seraient bien inspirées de former également. Si elles étaient toutes au diapason de la nôtre, relève le patron, nous couvririons largement les besoins régionaux en personnel. »

Matières premières livrées dans des délais acceptables

Quant à la disponibilité des matières premières, un phénomène global, c'est évidemment un sujet sensible : « Voici une année et demie, c'était compliqué. Désormais, les délais se sont nettement raccourcis. Ce sont souvent quelques grands domaines d'activité qui en absorbent le plus : l'électronique et l'automobile notamment. Comme ces secteurs se sont contractés et, qu'à l'échelle mondiale, nous sommes, dans l'horlogerie, un petit consommateur, l'approvisionnement est pour l'heure assez rapide – 4-6 semaines, alors qu'à un moment donné, le délai était d'une année pour certaines spécificités ! » De même, la guerre en Ukraine ne pénalise pas (ou plus) Décovi dans l'acquisition des matériaux nécessaires. « Nous sommes surtout actifs dans un secteur qui nécessite de l'inco, du laiton, du cuivre, de l'aluminium et du tungstène, que l'on trouve plus facilement qu'il y a 18 mois. »

Enfin, comme entreprise peu exportatrice, Décovi est marginalement impactée par le franc fort. Ce n'est pas le cas pour l'inflation. « On se prend vite quelques pourcents de renchérissement dans les dents, illustre Cédric Chèvre. C'est difficile d'être compétitif en ce moment. »

Agrandissement en phase de finalisation

Par ailleurs, la société vicquoise est en plein déménagement, qui en profite pour rajouter 2000 m² de surface. Il sera achevé dans le courant de ce mois d'avril. « Toute la partie masses oscillantes déménagera à l'étage et on réaffecte le rez-de-chaussée à la révision des flux tout en y gardant de l'espace pour la croissance future », dévoile Cédric Chèvre.

Concernant l'arrivée de l'intelligence artificielle, le directeur de Décovi la voit comme une occasion d'améliorer les process internes. « J'aurais plus de soucis si j'étais à la tête d'une boîte de services. Mais dans une entreprise de production comme la nôtre, les opérateurs humains ont encore de beaux jours devant eux avant d'être remplacés par l'IA. »

Le défi ultime, pour Cédric Chèvre, est plutôt représenté par les marchés : « Il y a tellement d'incertitudes... Est-on au bord d'une nouvelle crise/guerre ? Nous dépendons de la situation géopolitique, une épée de Damoclès qui pèse en permanence au-dessus de nos têtes. »

<https://decovi.ch>

Texte : Didier Walzer
Photo : Jonas Lüthi, Agence Bist

Cédric Chèvre, un jeune patron

À 36 ans, Cédric Chèvre est désormais le seul maître à bord (depuis janvier 2023) de l'entreprise créée en 1947 par son grand-père, Denis, rejoint par son père, Claude, en 1985.

Le trentenaire est lui-même entré chez Décovi voici 9 ans. Au départ, il a effectué un apprentissage de dessinateur sur machines, puis fréquenté la Haute Ecole Arc Ingénierie à Saint-Imier avant d'obtenir un Master en gestion d'entreprise en cours du soir. « Ce qui est important, dit-il, c'est de pouvoir compter sur une bonne équipe autour de soi. C'est la clé. Et j'ai cette chance. Nous appartenons à un groupe – Acrotec – offrant en outre synergies et partage avec les collègues. »