

# SARL Jakubowski

*Ce portrait a été établi dans le cadre du programme DERSELF : Développement de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en Livradois-Forez.*

*Il s'inscrit dans un cycle comprenant mini-diagnostic, rencontre inter-entreprises (le 2 avril 2014 pour l'entreprise Jakubowski) et portrait.*

*Il présente l'entreprise dans sa "typicité RSE", c'est-à-dire qu'il cherche à mettre en évidence*

- *la façon dont l'entreprise s'approprie la RSE*
- *ses points forts et ses points d'effort*
- *les regards d'autres chefs d'entreprises du Livradois-Forez ; ces derniers ont été collectés le 2 avril 2014 lors de la première Rencontre DERSELF, dans le cadre de la Semaine du Développement Durable.*



## SARL Jakubowski

- Chaudronnerie –serrurerie
- Thiers
- Clientèle : particuliers (10%), entreprises (70%), administrations (20%) ; majoritairement régionale ; principales références : Vicat, Arkéma, World Mineral
- 39 salariés en mars 2014
- CA 2013 = 3 470 k€
- Valeur ajoutée 2013 : 1 539 292 €
- EBE = 169 437 €
- Résultat net 2013 : 35 600 €

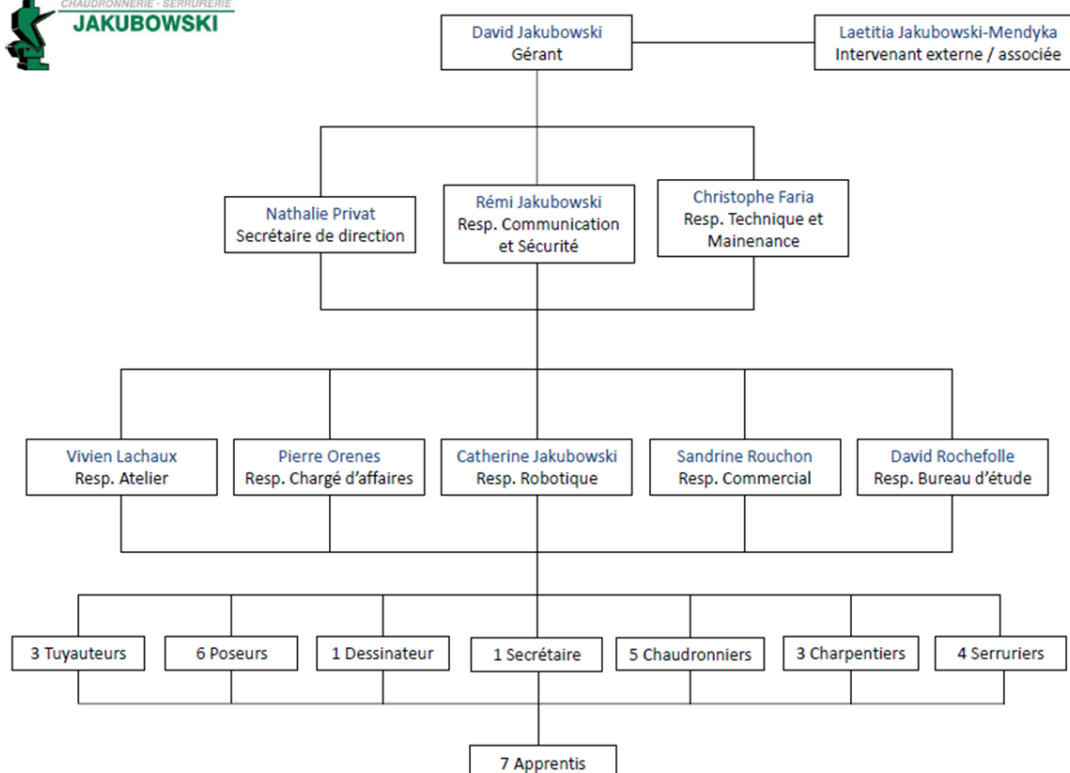
## *Une croissance harmonieuse*

### *Grandir et se développer ensemble*

Créée en 1973 comme entreprise individuelle par le père du dirigeant actuel, la désormais SARL Jakubowski a grandi en continu côté effectifs, avec quelques étapes marquantes côté locaux :

- en 1997 elle rassemble 11 salariés dont 2 apprentis et dispose de 1 000 m<sup>2</sup> de bâtiments
- en 2000, elle emménage dans une nouvelle usine plus fonctionnelle de 2 300 m<sup>2</sup>
- en 2011, des agrandissements portent la surface de travail à 3 200 m<sup>2</sup>.

Début 2014, l'effectif est de 39 salariés dont 7 apprentis. L'entreprise dispose de son propre bureau d'étude.



## Grandir : comment et jusqu'où ?

Sur la base d'une situation financière saine, où les fonds propres progressent en proportion du chiffre d'affaires, la SARL Jakubowski envisage son développement dans une certaine continuité.

Sa stratégie est axée sur

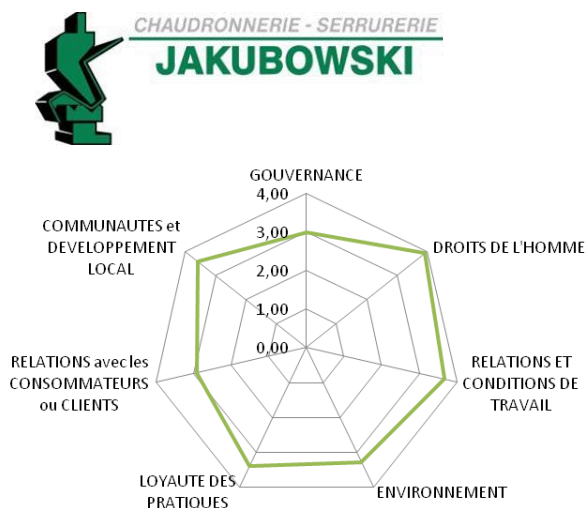
- la poursuite de la croissance en volume, tout en souhaitant rester à taille humaine** ; cette croissance se veut uniquement interne, la SARL ne souhaitant pas acheter d'autres entreprises : elle veut continuer à former ses salariés (accueil d'apprentis), salariés qu'elle fidélise sans problème. Il y a quelques années, elle a connu un "fossé" dans le recrutement d'apprentis par désaffection des bacs professionnels dans sa spécialité. Aujourd'hui, elle ne rencontre pas de problème de recrutement.  
 Il est clair que le mode de fonctionnement TPE, très axé sur l'oral et la relation de personne à personne, devra évoluer au-delà de 50 salariés.
- le maintien de son positionnement** : produits de haut de gamme, solides (ex : soudure de portail sur tout le pourtour du tube et non sur quelques points) et sur-mesure (dont conception technique et esthétique au sein de son bureau d'étude).
- le maintien de l'équilibre 10/20/70** entre clientèles de particuliers, d'administrations et d'industries.
- la poursuite d'une démarche commerciale axée sur les entreprises**, les particuliers venant par le "bouche à oreille".  
 La surveillance des appels d'offre permet d'intervenir auprès des administrations.



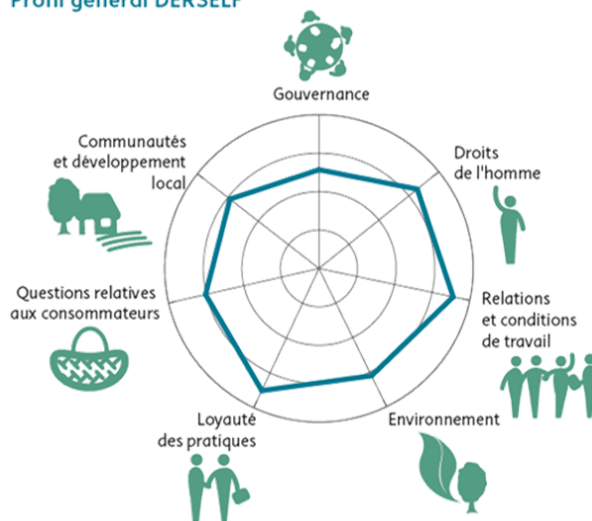
## Une RSE fondée sur l'humain

Sept personnes de l'entreprise ont été sollicitées pour répondre individuellement à un autodiagnostic sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. L'outil utilisé est une déclinaison intra-entreprise de l'autodiagnostic DERSELF : <http://www.parc-livradois-forez.org/Autodiagnostic-RSE.html>

Les résultats globaux obtenus par cette entreprise sont majoritairement convergents et plus positifs que la moyenne de ceux obtenus par les 79 entreprises du Livradois-Forez en 2013. L'écart est particulièrement important pour les questions centrales "droits de l'homme", "relations et conditions de travail" et "communautés et développement local".



### Profil général DERSELF



*Un échange à double sens avec les parties prenantes internes et externes*

Ces résultats ne sont pas surprenants pour qui connaît le fonctionnement de l'entreprise : chez Jakubowski, le travail est, avant tout, affaire de relations humaines, que ce soit avec les salariés, avec les clients ou avec les fournisseurs et partenaires.

En interne, la coordination est assurée par des réunions planning journalières et une réunion hebdomadaire avec l'ensemble du personnel.

Reconnue par l'attribution du prix **Stars et Métiers 2014**<sup>1</sup> pour son management des ressources humaines, la SARL Jakubowski a mis en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La formation et l'ergonomie des postes constituent des axes de progrès majeurs pour cette société qui recherche la polyvalence de ses salariés. D'ailleurs, les opérateurs plus expérimentés participent à la formation et à l'intégration des nouveaux.

L'entreprise a aussi signé des contrats d'avenir et un contrat mixité ; elle serait intéressée par le contrat de génération mais... le salarié le plus âgé n'a que 51 ans et la moyenne d'âge est de 28,2 ans !

Quant aux relations extérieures, elles s'appuient sur un relationnel de qualité et de confiance ainsi que sur la participation active des dirigeants à des réseaux locaux : Thiers Business Club, Rotary, Lions mais aussi présidence du club de football de Thiers.

Parfois à contre-courant des pratiques historiques du métier, l'entreprise a résolument fait le choix de l'ouverture et de la transparence : elle accueille des visites de lycées (dont Roger Claustres, Clermont) et participe aux journées portes ouvertes organisées par la ville de Thiers.

Pour illustrer l'ancrage local et les relations bilatérales, nous retiendrons cette "petite" phrase de David Jakubowski : **"les clients et les fournisseurs, ce sont souvent les mêmes"**. C'est cela le style Jakubowski !



## ***Les bons tuyaux de l'équipe Jakubowski***

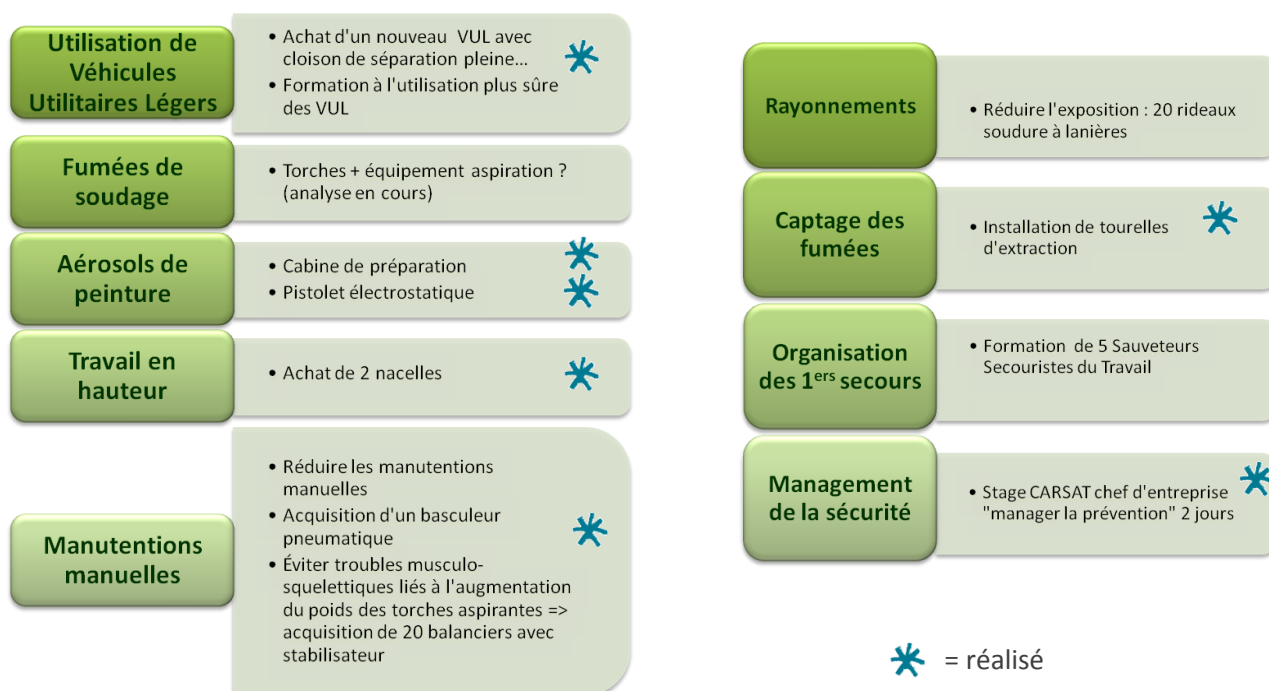
---

<sup>1</sup> Organisé par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat et les Banques Populaires

Lors de la première Rencontre DERSELF le 2 avril 2014, David et Rémi Jakubowski ont mis l'accent sur la démarche de maîtrise des risques professionnels de leur entreprise.

Un contrat de prévention des risques professionnels a été signé avec la CARSAT<sup>2</sup> sur la période 2012-2015. Particulièrement complet, il comprend de nombreuses actions de progrès en termes d'équipement et de formation (managers et opérateurs).

Plusieurs actions, très visuelles et potentiellement inspirantes pour d'autres chefs d'entreprises, ont été montrées le 2 avril lors de la Rencontre inter-entreprises : basculeur, tourelles d'extraction, bouchons d'oreille moulés...



Tous ces équipements et aménagements sont choisis avec l'opérateur afin de trouver des systèmes qui n'entravent pas le salarié dans l'exercice de son travail mais, au contraire, lui apportent, avec une meilleure sécurité, une nouvelle aisance et un confort de travail accru.

Ainsi :

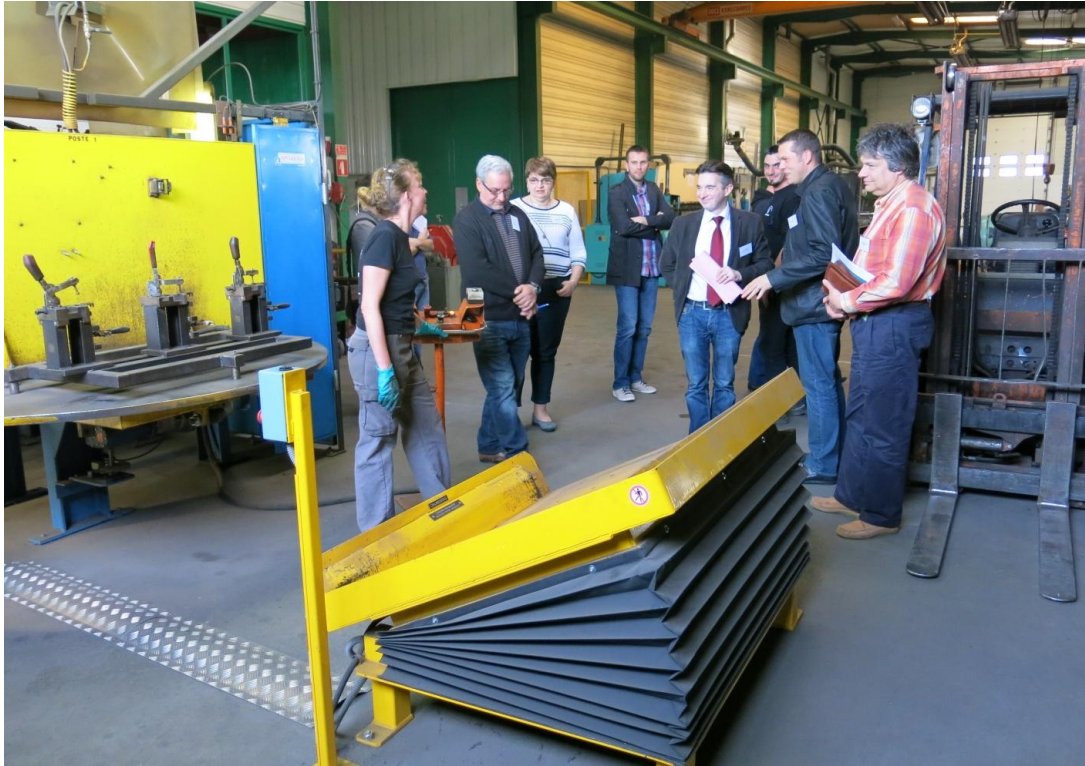
- 👁️ certains investissements, come les nacelles (dont le transport et l'installation sont sous-traités à des entreprises dont c'est réellement le métier) ont donné entièrement satisfaction, au-delà même des espérances (une troisième a d'ailleurs été achetée)
- 👁️ d'autres acquisitions envisagées sont en discussion/réflexion avec les opérateurs (recherche d'une solution alternative aux torches aspirantes)
- 👁️ d'autres solutions ont été améliorées par rapport au projet initial (les tourelles d'extraction ventilent désormais toute la toiture).

Les apports financiers et extra-financiers de ce contrat ont été évalués et présentés aux autres chefs d'entreprise. Avec un "retour sur prévention" de 2,2<sup>3</sup> la démonstration s'est avérée limpide : elle a carrément "bluffé" quelques participants qui ont très bien compris les multiples intérêts de la co-construction d'une démarche participative appropriée.

En ce sens, cette première Rencontre DERSELF a parfaitement rempli son objectif : faciliter l'inspiration entre pairs par l'exemple.

<sup>2</sup> la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail co-définit avec les entreprises des actions de prévention adaptées et contribue à leur financement.

<sup>3</sup> espérance de gain de 2,2 euros pour un euro investi



## ***Un chaudron d'inspirations***

*"La prévention, c'est l'humain et la formation d'abord, puis le matériel"*

*"Chez nous, on avait un problème avec les chaussures de sécurité : les gars avaient mal aux pieds ; J'ai trouvé des chaussures de qualité chez l'un des 2 fabricants français, qui peut proposer des chaussures adaptées à chaque besoin et chaque profession. D'ailleurs maintenant, je les distribue (message bien capté par de futurs utilisateurs potentiels très intéressés, les mêmes causes produisant les mêmes attentes)"*

...

Les questions, remarques et bonnes résolutions ont fusé lors de la Rencontre. L'ambiance chaleureuse s'y prêtait et les échanges furent plus que bilatéraux, les préoccupations des chefs d'entreprise du Livradois-Forez semblant —malgré la diversité des tailles et activités de leurs entreprises— remarquablement proches.

Fidèle à sa vision partenariale, David Jakubowski a invité la vingtaine de collègues présents à le questionner sur ce qu'ils avaient vu (ou pas) dans son entreprise. Il a cherché leur regard sur ses pratiques et a élargi la discussion sur celles des autres entreprises du cercle.

Tous sont repartis ravis de ce moment aussi agréable que constructif.



## ***Et demain ? Et après-demain ? Les conditions d'un développement durable en adéquation sociétale***

Pour l'entreprise Jakubowski, grâce au travail de mini-diagnostic qui a précédé cette Rencontre, les orientations se sont précisées. Outre un approfondissement du diagnostic RSE, elle souhaite :

- formaliser une stratégie partagée
- mettre en place un tableau de bord et faire plus d'écrit
- actualiser son règlement intérieur
- améliorer l'ergonomie des postes de travail
- développer les formations axées sur la sécurité et le bien être au travail.

Pour le collectif des chefs d'entreprises réuni le 2 avril par le Parc Livradois-Forez et ses partenaires, la suite à donner a des allures d'évidence : continuer ces Rencontres et les accompagner d'une formation des dirigeants à la RSE.

Littéralement emballés, les participants ont pris rendez-vous le 23 mai à la Chapelle Agnon.

Au programme, visite commentée de l'entreprise Smurfit Kappa Dore Emballage et échanges avec ses dirigeants, entre autres sur la structuration de leur stratégie et leur tableau de bord.

Il est à parier que, dans l'intervalle, les échanges continuent !

