

« Pour moi, la formation c'est l'école de la liberté »

A la tête de Grand Ouest Etiquettes depuis 1990, Michel Rault a toujours mis la formation au cœur de la politique de développement de son entreprise ; même lorsque celle-ci ne comptait que sept salariés. Aujourd'hui, avec 60 personnes à manager, le dirigeant continue de capitaliser sur une progression et un apprentissage constant de ses collaborateurs.

Grand Ouest Etiquettes semble avoir une politique plus volontariste que la moyenne en matière de formation, comment expliquez-vous cela ?

Nous ne sommes pas exemplaires ! Mais peut-être que nous avons une volonté plus forte. C'est notre état d'esprit. Personnellement, je pense qu'on doit continuer à « aller à l'école » toute sa vie. Le jour où un jeune a un diplôme, il ne doit pas se dire, « ça y est, c'est fini ». Au contraire, ce n'est que le début !

Et votre stratégie de formation ?

Chez Grand Ouest Etiquettes, le budget formation représente 3% de la masse salariale. Nous sommes montés certaines années à 5%. Mais on pourrait sûrement faire mieux. Le plan de formation est préparé en amont, par un consultant extérieur. Depuis un an, nous avons en plus une personne à mi-temps qui gère tout ça. Nous mettons en place deux types de formations : les formations techniques, sur des machines ou de nouveaux outils, et des formations plus globales. Un exemple qui n'est peut-être pas très courant : la formation par le voyage. Tous les salariés, quelle que soit leur place dans l'entreprise, sont amenés régulière-

ment à partir à l'étranger, sur un salon, chez un fournisseur ou dans une entreprise partenaire. Cela permet de sortir du système franco-français, qui n'est pas unique dans le monde, et d'acquérir une certaine ouverture d'esprit.

La formation est-elle un atout majeur dans la gestion des ressources humaines ?

Oui, tout à fait. Les ressources humaines, c'est une alchimie de plusieurs éléments, dont la formation, qui est fondamentale. C'est pour cette raison qu'il vaut mieux l'anticiper !

Certains dirigeants redoutent de former leurs salariés, par peur de les voir ensuite quitter l'entreprise ...

C'est un risque à prendre. Pour moi, la formation, c'est l'école de la liberté. Cela permet au salarié, en cas de désaccord ou si l'entreprise va mal, de faire le choix de quitter son employeur. Je trouve ça plutôt positif. Ensuite, la formation est une manière d'impliquer plus fortement le salarié dans la vie de l'entreprise, de le responsabiliser. Cela fait aussi partie de la cohésion sociale. Or le dialogue social est une richesse pour l'entreprise, s'il est constructif. Et ça il ne faut pas l'oublier.

