

Lisi : des parcours révélateurs

AVEC UN DÉMÉNAGEMENT majeur à l'horizon, les Forges de Bologne, du groupe Lisi, n'attendent pas d'être dans leurs nouveaux murs pour investir dans de nouvelles machines et dans de la formation, afin de conquérir de nouveaux marchés; voire même créer de l'emploi durable pour honorer ces nouvelles commandes, ces nouveaux défis industriels. En interne, l'entreprise confie des responsabilités à des salariés expérimentés ou forme des jeunes tout en investissant dans des outillages ou des méthodes résolument modernes.



Mathieu verbe : la précision

Mathieu Verbe compte déjà 20 ans d'ancienneté. Il travaille au sein de l'équipe Parachèvement Aluminium. Il intervient dans ce qu'il est convenu d'appeler « la fin de gamme » du produit : les pièces arrivent "sorties de forge". Elles sont polies. Elles affrontent un premier contrôle visuel puis dimensionnel, avant le marquage. Elles sont ensuite soigneusement emballées. 95 % de ces pièces sont destinées au secteur de l'aéronautique (hélicoptères, avions ou espace). Autant dire que la précision est essentielle.



Un trio de qualité



Émilie Lebrun, Jérôme Lebard et Sandy Grebert ont tous les trois des fonctions de "responsables qualité ou logistique". C'est dire si leur rôle est important quand on connaît les exigences extrêmes en vigueur dans les secteurs où œuvre Lisi. Émilie Lebrun veille à la qualité de l'amont du process. De son efficacité dépend le travail de ceux qui suivent. Son parcours est intéressant : la jeune femme a demandé à venir en Haute-Marne pour l'intérêt du job.

Jérôme Lebard est responsable logistique de département. Il est salarié aux Forges depuis une vingtaine d'années. Comme beaucoup d'autres, il a commencé en tant qu'opérateur; lui aussi a beaucoup évolué. Sandy Grebert est responsable qualité "fin de gamme boucle froide". Il dépend du département Structures qui occupe 430 personnes. Comme tout responsable Qualité, il occupe un rôle primordial.

Le département moteur en croissance

Lisi est en pourparlers avec deux gros donneurs d'ordres étrangers; si les négociations aboutissent, le nombre d'aubes produites pourrait doubler d'ici quatre ans! Certes, la compétition sur les prix demeure féroce, mais l'activité serait bien au rendez-vous des ateliers. Le département moteur a de toute évidence regagné la confiance de ses clients-partenaires. Ce crédit conforté auprès des donneurs d'ordres, les Forges l'ont construit sur leurs compétences techniques. Cela va conduire à poursuivre la modernisation du départe-

ment et à renforcer les équipes, notamment au sein des services méthodes et industrialisation. Ce recrutement pourrait se faire sur le principe d'embauches locales et par le développement de compétences locales; l'entreprise veut inscrire cette démarche dans la durée. Les profils techniques sont naturellement favorisés (conception, méthodes, industrialisation, CAO etc.) mais des qualités plus transversales modernes sont attendues chez les candidat(e)s : envie d'apprendre, savoir-être, curiosité...

Hamid Bouchama : logisticien "boucle chaude"



Hamid Bouchama affiche déjà une solide expérience au tableau des années : il a 38 ans, dont 20 années passées aux Forges. Au départ, il a démarré comme "simple" opérateur. Hamid Bouchama a montré une réelle appétence pour décou-

vrir, pour apprendre : « On m'a donné ma chance. Et Lisi a fait rentrer du matériel neuf, dernier cri ». Cette opportunité de progresser, il l'a saisie. Aujourd'hui, Hamid Bouchama est logisticien "boucle chaude".

Corentin Claude : le trait d'union



Comparé à beaucoup de salariés des Forges de Bologne, **Corentin Claude** est un "petit jeune" : il a intégré l'entreprise haut-marnaise en mai dernier. Vosgien d'origine, il n'a que 22 ans. C'est d'ailleurs à Épinal qu'il a passé son BTS en automatisme. Dans la foulée, il a poursuivi par une licence pro en robotique. Corentin est un peu le trait d'union entre la maintenance et les robots. Et des robots, Lisi en a justement acquis. Trois sont entrés à

l'usine pour la forge Structure afin de pourvoir à la lubrification des pièces. La tâche est pénible pour les salariés. Il fallait donc l'automatiser. Pour que cette lubrification soit la plus efficace possible, Corentin crée des programmes tout en maîtrisant l'aspect technique de la mission. Soixante personnes travaillent dans le secteur "Forge" au sein duquel il œuvre. Il a été embauché en CDI.

Kevin Thiéblemont parie sur la formation

Comme d'autres, **Kevin Thiéblemont** suit une formation. Il a pour dessein de devenir chef de projet. Kevin illustre bien cette génération qui décide un jour de reprendre des études. Il a été formé en alternance jusqu'au (BTS) Bac +4 en 2014 puis a repris cette année sa dernière étude de Master. Les compétences ainsi acquises, actualisées, lui per-

mettent de travailler sur les nouveaux centres d'usinage. Il est vrai que ce secteur de l'entreprise a connu des bouleversements positifs, avec de très gros investissements, de l'ordre du million d'euros. L'atelier tend à devenir plus autonome.

Ce dossier-là est emblématique de l'évolution des choses : Les Forges de Bologne étaient connues et appréciées pour le savoir-faire des... forgerons. Lisi veut ajouter à cette image des compétences poussées dans l'usinage. Dans ce registre, la fraiseuse 5 axes fait gagner beaucoup de temps en traitant la pièce qui lui est confiée en une seule fois.

