

Chez Nutripack, un «trait d'union» entre anciens et nouveaux

Chez Nutripack à Flines-lez-Râches, concepteur d'emballages recyclables, le maintien dans l'emploi des « seniors » passe par une politique dynamique de transmission des savoirs et la mobilité interne.

Jean-Marc Petit

Publié: 14 Avril 2022 à 11h38



A 57 ans, Frédéric (au fond) est fier de transmettre ses 20 ans d'expérience de technicien de maintenance chez Nutripack. PHOTO SEVERINE COURBE LA VOIX DU NORD – VDN

« Ce qui est vrai pour la fin de carrière est valable pour les débuts de carrière. On a besoin d'avoir un trait d'union entre les plus anciens et les plus jeunes ». À 43 ans, Haïat Boudaa, la directrice des ressources humaines [d'Impact Group](#) (dans lequel se situe Nutripack) n'est pas encore une « senior ». Mais pour elle, la démarche de transmission des savoirs et de promotion des métiers techniques en s'appuyant sur les salariés les plus expérimentés, est indispensable.

Chez Nutripack à Flines-lez-Râches, spécialiste dans la conception et la fabrication de solutions d'emballages alimentaires recyclables, à peu près un quart des 120 salariés a plus de 50 ans. Et dans cette entreprise familiale, soucieuse de la diversité de ses collaborateurs et de la continuité des expériences, être un « senior » est loin d'être un handicap. Récemment, un directeur financier de 58 ans, une opératrice de 54 ans ont été embauchés. Le directeur général Europe, âgé de 53 ans, qui a commencé sa carrière comme responsable qualité, a pu suivre une formation MBA pour prendre son nouveau poste.

Transmission des compétences

« Notre succès vient aussi du fait que nous n'hésitons pas à recruter des profils atypiques, que nous formons à toutes les étapes de la carrière pour permettre la mobilité et le maintien à l'emploi, et que nous menons une politique volontariste de transmission des savoirs », explique Haïat Boudaa.

Cela passe notamment par la signature en décembre dernier d'une « charte senior », garantissant les parcours longs et évolutifs. Et surtout par l'engagement de la « *transmission et formalisation des compétences* ». Chaque salarié expérimenté réalise un véritable « *diagnostic de transmission* » permettant de formaliser toutes leurs connaissances qui pourront être transmises à des plus jeunes, ou à d'autres collègues montant en compétences.

À l'image de Frédéric, 57 ans, dont 20 comme technicien de machines, véritable « Bible » des process industriels dans son entreprise. « *J'ai réalisé plusieurs entretiens où j'ai pu expliquer mes connaissances sur les différentes machines, qui évoluent en permanence. Autant de choses qui pourront être transmises aux jeunes générations. Car entre ce qu'on apprend à l'école et la réalité du terrain, il y a parfois un gouffre* ».

Laurent, ouilleur de 54 ans, apprend les ficelles de son métier à « un petit jeune » de 52 ans. Une forme de tutorat indispensable pour la pérennité de métiers industriels en tension.

« *Cette transmission nous donne de la force, un collectif plus fort* », estime Haïat Boudaa. Ce fameux « trait d'union » qui fait la différence.