



No-Nail Boxes

*Embauche de travailleurs de plus de 45 ans (Luxembourg)
pour constituer des équipes intergénérationnelles*

L'entreprise

SECTEUR

Fabrication de caisses en contreplaqué

IMPLANTÉE DANS

N.C.

EMPLOYÉS

**Dans le monde: 150
Au Luxembourg: 60**

CHIFFRE D'AFFAIRES

6.000.000€

L'action

PAYS D'APPLICATION

Luxembourg

DATE DE LANCEMENT

2006

ASPECT CENTRAL

Rééquilibrage de la répartition des âges

OBJECTIFS

N.C.

**Zone d'activités "Salzbaach"
L-9559 Wiltz
www.no-nailboxes.lu
Tél: 44.55.66-1**

**Personne de contact:
Mme Michèle Detaille**



Objet et contexte de la mise en œuvre

Le but de ce projet était de rééquilibrer la répartition des âges au sein de l'atelier de production, en insérant de façon ciblée des personnes dont l'âge était supérieur à la moyenne d'âge des travailleurs qui constituaient jusque là les équipes de travail. La clientèle de l'entreprise est internationale et la diversité du personnel est un bon signal commercial.

Suite au changement de direction en 1997, l'entreprise avait engagé des jeunes travailleurs et vécu les départs naturels de nombreux ouvriers.

Quelques années plus tard, la nécessité d'engager des personnes d'âge mûr s'est fait sentir pour garantir une meilleure efficacité dans l'atelier: *"Ce projet devait remédier à plusieurs problèmes et nous comptons y arriver par la constitution d'équipes dont la structure d'âge serait plus hétérogène"* explique Mme Detaille, directrice de l'entreprise. La conviction que la diversité est une richesse pour l'entreprise est profonde dans le chef de la direction.

Les points importants à améliorer étaient la maîtrise de l'outil, la compétence et le comportement professionnel, ainsi que les attitudes positives qui forment les bases d'une bonne dynamique (discipline, ordre, respect des consignes). *"Mais surtout nous avons voulu instaurer un véritable processus d'échange de connaissance et de savoir-faire, qui inclut la transmission du savoir, et augmente la polyvalence des ouvriers dans l'atelier"* précise Mme Detaille.

Au-delà de ça, la direction a voulu créer plus de souplesse et de flexibilité dans les horaires de travail. Ceci devient plus facilement réalisable à partir du moment où le personnel se compose de personnes de générations différentes, connaissant des situations de vie différentes.

Moyens mis en oeuvre

L'entreprise a engagé cinq nouveaux ouvriers qui devaient présenter l'avantage d'appartenir à une génération différente de la moyenne des ouvriers, et les recrutements se sont faits par le biais des canaux habituels, avec comme unique partenaire externe, l'Administration de l'Emploi.

Éléments novateurs

Un changement important a affecté la manière d'organiser le travail dans son ensemble, en valorisant l'apport particulier des travailleurs de plus de 45 ans, en leur attribuant un rôle et une place judicieuse dans les équipes, et en réorganisant les équipes d'une façon nouvelle. À la base de ces changements, il y a un regard différent sur les plus de 45 ans.

Points positifs des 45+

- Expérience professionnelle,
- Acquis de connaissances "métier",
- Savent que la vie en entreprise requiert de la discipline, du courage et de la ténacité,
- Ont des contraintes de vie privées différentes des plus jeunes,
- besoins financiers plus élevés car ils ont souvent des charges de familles,
- pas de problème de garde de jeunes enfants,
- vie privée plus routinière,
- sont conscients que le fait d'avoir un job est une chance et s'engagent plus pour l'entreprise,
- Meilleur respect du matériel mis à disposition,
- Prennent plus spontanément des initiatives et acceptent des rôles de responsables.

Les clés de réussite de l'entretien

Pour réussir l'intégration de ces nouveaux travailleurs, il a fallu non seulement la volonté de la direction, mais aussi celle du nouveau responsable d'atelier.

Difficultés rencontrées

Trouver de la main d'œuvre fut difficile.

Résultats obtenus et retombées

Le projet en lui-même n'a pas pu être soumis à une procédure d'évaluation, mais les retombées positives sont multiples et tiennent lieu d'un examen du projet qui se solde d'une bonne note: le taux de fidélité est important chez les salariés ciblés et on observe des résultats positifs lors des entretiens d'évaluation individuels.

Grâce à la diversification des âges dans les équipes, une meilleure ambiance de travail s'est installée dans l'atelier.

Le but d'offrir aux ouvriers plus de souplesse et de flexibilité dans les horaires de travail a aussi été atteint. *"Nous assurons maintenant une meilleure qualité du travail dans l'atelier de production donc un meilleur service aux clients. Pour l'avenir, l'objectif que nous nous fixons est de maintenir la diversité dans l'équipe"* ajoute Mme Detaille.

*Les plus de 45 ans
peuvent apporter
une maturité et
une stabilité
dans une équipe
plus jeune.*

Michèle Detaille