

EXPÉRIENCE

LES COMPÉTENCES FONT LA DIFFÉRENCE

Le savoir-faire acquis au fil du temps par les personnels d'une entreprise représente un immense capital. Safran le fait fructifier en favorisant la transmission des connaissances et des compétences.

Ils sont tous trois issus de sociétés du groupe Safran et originaires de pays divers, mais ils ont en commun une longue expérience professionnelle. Ces salariés appartiennent à ce que l'on appelle communément les « seniors »,

qui représentent une part toujours croissante de la population active des pays développés. Ils ont acquis au fil des années de grandes compétences techniques et une parfaite connaissance des entreprises dans lesquelles ils travaillent. ■



Martine Quernet, 49 ans, monteuse en grappe chez Snecma, France

Arrivée en 1981 en intérim au sein de Snecma, Martine Quernet a découvert un univers auquel elle ne se serait pas crue destinée. C'est l'intérêt pour son travail – le métier très manuel de monteuse en grappe – qui l'a persuadée de poursuivre sa carrière dans l'aéronautique. Avec maintenant plus de trente ans d'expérience, elle a vu son métier évoluer, les techniques changer. « *Aujourd'hui, nous avons des tâches plus variées et le métier se renouvelle sans cesse !* » raconte Martine Quernet. La transmission des connaissances reste un point fort chez Snecma, puisque chaque nouvel entrant est épaulé par un tuteur. « *J'ai plusieurs fois été tutrice ; cela permet de se remettre en question en se retrouvant confronté à des questions que l'on ne se pose plus. Cela apporte beaucoup tant au tuteur qu'au stagiaire* », explique-t-elle. Aujourd'hui, Martine Quernet suit une formation en vue d'obtenir une qualification supplémentaire et note que Snecma propose des formations à ses salariés de tous âges. « *Ce n'est pas parce qu'on approche de la cinquantaine que l'on est mis de côté* », souligne-t-elle. Qu'apporte l'expérience ? « *Si en trente ans notre métier a bien changé, il reste aux seniors une connaissance globale qui apporte un plus, qui peut être utile, et un vécu que l'on peut transmettre.* »

© Jean-François Damois/Creative Center



Ricardo Gentil Peixoto da Costa, 46 ans, directeur des opérations chez Turbomeca do Brasil, Brésil

Né au Brésil près de Rio, Ricardo Gentil intègre l'université dès l'âge de 16 ans. C'est donc très tôt qu'il part à la conquête du monde de la motorisation aéronautique, le domaine qui le passionne. Il rejoint Turbomeca do Brasil en avril 2003, après déjà dix-huit ans de carrière en ingénierie, d'abord dans une petite société locale puis au sein de GE. « *Quand je suis arrivé, Turbomeca débutait l'activité de son centre de réparation au Brésil. C'était un défi intéressant à relever* », se souvient Ricardo Gentil.

© Edu Monteiro/Safran

Depuis, la société a changé, s'intégrant dans le groupe Safran. « *Cette situation a favorisé le transfert des connaissances car il a fallu faire croître la société* », explique le directeur des opérations. Une évolution qu'il a vécue de l'intérieur : « *L'activité s'est élargie et nous avons intégré des personnels venus de sociétés extérieures au Groupe. Ces multiples influences ont enrichi notre culture.* » Et c'est précisément là que le vécu prime. « *Dans l'effectif de Turbomeca do Brasil aujourd'hui, 70% des personnels sont de jeunes embauchés ou d'anciens stagiaires. Il est aussi important de leur transmettre un savoir-faire que la culture de la société, son image ou encore son organisation* », précise Ricardo Gentil.

Nicolas Di Mascia, 51 ans, chef de projet à la direction des opérations chez Techspace Aero, Belgique

Entré en tant qu'ouvrier en 1979 à Techspace Aero (qui s'appelait alors FN Moteurs), Nicolas Di Mascia est l'exemple parfait de l'ascension professionnelle. « *J'ai gravi les échelons doucement, sans que ce soit vraiment un objectif. Tous les trois ou quatre ans, je changeais de travail : c'est un des grands avantages qu'offre cette société* », précise-t-il. Aujourd'hui, il prend en charge le projet « *Maîtrise des équipements et compagnonnage* » au sein de Techspace Aero. Son expérience constitue un atout non négligeable. « *Je connais à la fois les attentes du personnel d'atelier dans le domaine de la formation et les besoins de l'entreprise : c'est important de concilier les deux. Les gens ont confiance en moi car j'ai appris avec eux* », confie Nicolas Di Mascia. Constatant que « *bien transmettre c'est avant tout bien comprendre ce qu'on transmet* », il travaille actuellement à un programme de compagnonnage destiné aux nouveaux



© Michel Brzjkovic/Safran

usineurs, quel que soit leur âge. Il s'agit, pour chaque machine faisant son entrée dans la société, de collecter et de maîtriser les points clés permettant d'exploiter au mieux l'équipement, pour ensuite les transmettre avec rigueur. L'approche s'effectue en huit étapes supportées par des check-lists et aboutit à une qualification. « *Le but est de placer les gens en situation*

de réussite », affirme le chef de projet. L'expérience offre également un certain recul car, comme le constate Nicolas Di Mascia, « *on n'arrive jamais au bout de l'apprentissage dans le domaine technologique. Tous les jours, il y a quelque chose de nouveau. C'est passionnant, et c'est une chance de pouvoir s'amuser dans son travail* ».