

Alain Delage

Entretien©[1] avec Francis Six et François Daniellou

(avril 2025)

==========

Alain Delage est chef de projet en ingénierie sociale et développement des compétences chez VINCI. Après avoir franchi tous les échelons opérationnels du BTP, de manœuvre à directeur de travaux, il s'est spécialisé dans la formation et le développement des compétences. Il raconte sa rencontre avec l'ergonomie.

J'ai rencontré Alain en mars 2006. Mon premier furtif chef, Jacky Bellaguet, m'avait demandé de faire une étape à Lyon pour rencontrer un certain Alain Delage à la Direction déléguée Rhône-Alpes. Je dois dire que je suis allée à ce rendez-vous un peu à reculons. Déjà parce que les raisons de cette rencontre n'étaient pas claires, il fallait que je présente à Alain l'étude ergonomique que je commençais à peine (je m'imaginais déjà en train de réexpliquer pour la énième fois ce qu'était l'ergonomie), et surtout j'étais en mission sur un chantier à Saint-Étienne. J'arrivais depuis Paris le lundi en fin de matinée et repartais le vendredi midi, et cette étape à Lyon me faisait rater presqu'une journée d'observations sur chantier, et donc un cycle de banches sur une semaine déjà courte. Bref, à la direction déléguée de Villeurbanne, outre son accueil chaleureux, Alain a de suite compris ce que je lui présentais et les enjeux. Contrairement à ce que je m'étais imaginé, Alain parlait déjà le langage de l'activité et avait en lui cette approche globale ! La petite blague, c'est que, quand je suis retournée au siège social (de SOGEA Construction à l'époque) quelques semaines après cette première rencontre, on s'est rendu compte qu'on avait des bureaux l'un à côté de l'autre à Rueil-Malmaison. Le service Prévention-Qualité-Formation-Environnement, sous la direction de Jacky Bellaguet, avec la création du groupe VINCI Construction France, s'est juste après scindé en plusieurs services ; Alain était rattaché au service Formation et moi (en tant que psychologue ergonome) au service Prévention. C'est dans nos bureaux de Rueil-Malmaison que sont nés les « écrous magiques », comme Alain aimait les appeler. Je lui avais expliqué la problématique identifiée suite à l'analyse de l'activité réelle des coffreurs-bancheurs : à chaque cycle de banches (grands coffrages métalliques pour construire des murs), les compagnons étaient amenés à ne

[1] *Cet entretien est une publication de la Commission Histoire de la Société d'Ergonomie de Langue française. Tout usage, citation ou publication de l'intégralité du texte ou d'un extrait doit porter la référence : Entretien de la SELF avec Alain Delage mené en avril 2025 par Francis Six et François Daniellou. S*ource : site de la SELF. Lien https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2025/05/delage-alain.pdf

pas stabiliser ces banches (gain de temps, mais aussi pas de blocs-lests en nombre suffisant sur le chantier, manque de place aussi pour les stocker, sans parler des coûts de matériel). Alain a de suite imaginé une modification qui permettait d'avoir une « double fonction » par écrou (fermeture / ouverture avec un loquet) et qui sécurisait l'étape en question sans ajouter de pénibilité ni du temps dans la réalisation de la tâche. Il a fallu qu'il me fasse un dessin pour que je comprenne la solution technique qu'il proposait, car j'avais du mal à suivre. Le week-end d'après, il soudait chez lui un prototype et, quelques mois après, on faisait les essais sur différents chantiers dans plusieurs régions. Alain m'a beaucoup aidée aussi sur une intervention auprès des guides-trafic (opérateurs à l'entrée des chantiers), où il m'a appris à faire ressortir les compétences et compétences transverses, que l'on a pu redéployer dans une formation qu'il a montée avec un guide-trafic qui ressemblait au personnage de Monsieur Propre. Je l'ai convaincu d'aller aux Journées de Bordeaux ; en tant que Bordelais, il n'avait aucune excuse (on en profitait pour refaire les débats le soir chez lui avec ma petite famille). Puis à un congrès de la SELF aussi. Alors que moi je prenais des notes à toute vitesse pour ne pas louper une info, lui retenait toutes les conférences sans prendre aucune note. Il était évident que la prochaine étape pour Alain était le DU d'ergonomie organisé à Bordeaux.

Jusqu'à mon départ de VINCI Construction France en juillet 2019, Alain a été l'une des personnes qui m'ont considérablement aidée « à tenir » (avec également plus tard Lucie Lebossé), à sortir de l'isolement que de nombreux-ses ergonomes internes peuvent connaître. Il a été très présent dans les différents événements que l'on a organisés en interne pour construire le réseau des ergonomes chez VINCI Construction France, mais aussi externes, comme les Journées organisées à Lille avec Francis Six et Justine Forrierre et la CNAM du Nord (par contre à chaque déplacement, il fallait être derrière Alain pour lui ramener son portefeuille ou son téléphone qu'il oubliait dans une salle, dans le train…). À peu près au même moment, Alain transmettait son savoir à mon mari (ancien conducteur de travaux) qui devenait formateur au sein du projet STEP auprès de jeunes en réinsertion sociale et professionnelle. Lorsque j'ai passé le concours pour devenir psychologue de l'Éducation nationale, les oraux étant à Bordeaux, c'est bien évidemment chez Alain que je suis allée décompresser après les épreuves. Et encore aujourd'hui, on ne peut pas s'empêcher, avec Alain, d'avoir des débats autour d'un bon repas à Nanterre ou à Madirac, sur l'activité, les compétences, le contexte politique aussi, puisque bien évidemment tout est lié !

Géraldine Cahors

Ancienne ergonome chez VINCI Construction France

==========

Bonjour Alain, merci d'avoir accepté cet entretien. Peux-tu nous donner ton année de naissance, nous parler de ton environnement familial et de ta formation initiale ?

AD : Je suis né en 1965, à Montluçon, au hasard d'une affectation de mon père cheminot. Je suis le quatrième de la fratrie, précédé par deux sœurs et un frère nettement plus âgés. Ma mère a été pendant toute sa carrière caissière ou femme de ménage. Nous sommes ensuite revenus à Bordeaux, nous habitions une HLM à Floirac, près d'un terrain vague et d'un bidonville portugais.

Je n'ai pas parlé jusqu'à l'âge de 5 ans. À l'école de Floirac, j'ai eu une scolarité bizarre, j'étais taiseux et du coup harcelé par des camarades. Cela a duré jusqu'à l'âge de 13 ans. Je n'arrivais pas à écrire, malgré 4 ans d'orthophonie sans succès. C'est toujours une difficulté, je dicte sur ordinateur et j'utilise des cartes heuristiques pour expliquer mes projets.

En 1976, déménagement près de Libourne (Gironde), j'ai été scolarisé dans un collège religieux. J'avais une vraie aisance en maths, et le professeur me demandait d'expliquer aux autres. En quatrième, on m'a diagnostiqué un diabète de type 1. Cela m'a responsabilisé, je me suis rendu compte qu'il fallait que je me bouge et non qu'on me plaigne. Après avoir redoublé ma troisième – toujours la peur de l'écrit –, je suis entré en seconde, j'étais bon en maths et en automatismes. Je n'ai pas eu le bac F1, mais j'avais accumulé des connaissances.

En 4e, j'avais rencontré un prêtre, Jean-Jacques Lalanne, adepte de la théologie de la libération et engagé au Mouvement rural de la jeunesse chrétienne (MRJC) et à l'Action catholique des enfants (ACE). Je ne croyais en aucun Dieu particulier, mais j'avais envie d'aider et de m'engager. Je me suis mis à m'occuper d'enfants en difficulté, jusqu'à avoir des responsabilités départementales à l'ACE. J'ai aussi milité au MRJC. Cet homme a été un vrai mentor en termes de culture (musique, jazz, philosophie…).

Après la terminale, j'ai gagné ma vie en faisant des sculptures de pierre calcaire de Gironde – cela se vendait très bien – et comme serveur dans une boîte de jazz. J'ai voyagé, en Suède, en Israël et en Palestine.

Peux-tu nous décrire tes premiers emplois et le souvenir que tu en as gardé ?

AD : Comment travailler vraiment, quand on est sans diplôme et diabétique ? Mon père m'a trouvé un emploi de balayeur dans une société de forage, TEMSOL ESCO, malgré les réticences du patron par rapport à ma pathologie. J'ai balayé, on m'a appris très vite ensuite l'usage du chalumeau oxycoupeur, du soudage. J'ai été envoyé sur les chantiers pour recéper (couper à la bonne hauteur) les micropieux. J'ai toujours su m'adapter aux situations, j'avais un très bon rendement, j'ai réalisé qu'il fallait que je ralentisse un peu pour ne pas me faire mal voir des collègues. J'alternais le balayage et le forage. Au début des années 1990 sont arrivés dans l'entreprise des systèmes numériques d'enregistrement des paramètres ; cette nouvelle technologie avait tendance à impressionner mes collègues. Cela leur semblait inaccessible Je me suis porté volontaire et ai été envoyé en formation à Pau. On m'a chargé de l'informatique des pompes d'injection, puis de la centrale à béton. J'avais acquis une crédibilité. J'ai aussi mis en œuvre mon goût de l'innovation en inventant une machine à fabriquer de la mousse de béton.

J'ai vécu là mon premier accident, sur une centrale à injection. Quand j'arrive, je vois que le malaxeur de reprise est en surcharge, les pales bloquées par du béton mal mélangé. J'éteins le malaxeur, je rentre dedans et, avec un burin et un marteau, je dégage le béton collé sur les pales. Et là, le malaxeur se met à tourner. Douze secondes, avant qu'un collègue entende mes hurlements et arrête la machine. J'ai eu le cuir chevelu découpé et des cicatrices dans le dos. L'enquête a montré que le contacteur était défectueux, et que mes coups de marteau avaient fait glisser le noyau de la bobine, rétablissant le contact. J'ai commencé à apprendre la notion de prévention des risques.

Peu à peu, les missions se diversifient et tu montes dans la hiérarchie ? Comment vis-tu l'expérience du management d'équipes de plus en plus importantes ?

AD : J'ai été envoyé sur des chantiers de travaux spéciaux, près d'Aix-en-Provence. J'ai été formé aux différentes techniques de forage et d'injection, dont le carottage dans le granite à 100 m de profondeur, par Michel Bourdin et Gérard Vayres, très durs mais justes, et qui m'ont appris l'humilité. Je me souviens d'avoir vu ce dernier, le coude sur la machine et la tête sur la main. Je ne comprenais pas cette posture, il m'a expliqué que cela lui permettait de ressentir la résonance des vibrations de l'outil des dizaines de mètres plus bas. C'était ma première découverte de ce qu'est une compétence…

À 25 ans, on m'a laissé la responsabilité de chantiers. Je devais gérer des salariés plus compétents que moi, anciens légionnaires ou issus de la COGEMA en Afrique. J'essayais de savoir ce que chacun faisait, puis je proposais : *« J'ai une idée de comment on devrait faire, mais on va imaginer ensemble comment faire au mieux. »* J'ai commencé ma « croyance » dans le socio-constructivisme, coconstruire avec les

opérateurs et j'ai aussi commencé à me forger une conception du management de proximité. Cela a marché, peu à peu on m'a envoyé tirer d'affaire des chantiers en échec. Je regardais beaucoup et je discutais avant de prendre des décisions. J'ai été nommé chef de chantier et assistant conducteur de travaux. J'ai travaillé sur le chantier du barrage de Puylaurent (Lozère), sur un soulèvement d'ouvrage à Mandelieu (Alpes-Maritimes) et sur celui du stockage de gaz en grande profondeur – 200 m – à Lavéra (Bouches-du-Rhône). J'y ai affronté l'expérience de l'explosion en milieu confiné, quand je donnais l'autorisation de tir, le souffle revenait trois fois vers nous.

TEMSOL-ESCO a fermé le secteur grands travaux et nous avons été remerciés. En l'espace de quatre mois, mon frère est décédé et j'ai vécu un divorce… Mais, quinze jours après mon licenciement, j'ai été rappelé par l'entreprise, car EDF avait un problème grave de « renard » (érosion interne) sur un déversoir de canal… et avait exigé que ce soit moi qui intervienne ! J'ai trouvé une solution « douce » d'injection qui a permis de colmater le problème en 6 min. Ensuite j'ai été repéré et contacté par la COFEX, entreprise de travaux spéciaux, qui cherchait un numéro 2 pour lancer le secteur des travaux très spéciaux : forage, travaux héliportés, travaux acrobatiques. Je n'étais à l'époque pas encore conducteur de travaux, et on m'a propulsé numéro 2, directeur de travaux… J'y suis resté de 1998 à 2006. Au début, ce n'était pas encore VINCI mais Vivendi, jusqu'à ce que Jean-Marie Messier se désengage du BTP pour se consacrer à la presse et l'audiovisuel. Le groupe VINCI est né en 2003.

Comment se produit ton passage des fonctions opérationnelles au monde de la formation ?

AD : En 2004, j'ai fait des hémorragies rétiniennes, conséquences de mon diabète et sûrement de mon stress. La partie gestion administrative et responsabilité politique ne me convenait pas du tout. Je me suis rendu compte qu'il fallait que j'arrête cette fonction.

J'ai fait un bilan de compétences, et j'ai rencontré Jacky Bellaguet, directeur du service QSEF (Qualité sécurité environnement formation) de SOGEA Construction, qui cherchait quelqu'un pour faire des modules pédagogiques en vidéo, J'étais accompagné d'un caméraman, avec qui je construisais les scénarios, les tournages et les images de synthèse. Nous avons construit une « banque numérique des savoirs de métiers » (BNSM), trente heures de vidéos de 2 min pour mettre en évidence des savoirs professionnels. Il fallait que je voie les gens travailler, que je discute avec eux pour comprendre ce qu'ils faisaient, une démarche quasi ergonomique. Cela a débouché en 2004 sur « Leonard » la plateforme de formation à distance des métiers de VINCI, dans les domaines non seulement du bâtiment, mais aussi du génie civil, etc.

Qu'est-ce qui te conduit à faire en 2007 un master en ingénierie de formation au CESI à Toulouse ? Qu'en as-tu retiré ?

AD : Il fallait que j'apprenne les fondamentaux de la pédagogie. Grâce à Jacky Bellaguet, j'ai pu être admis au master d'ingénierie de formation du CESI à Toulouse. J'y ai découvert l'univers « trop bien » de la pédagogie pour adultes.

Je me suis vu confier de nouvelles responsabilités en ingénierie de formation. On m'a chargé de développer la formation aux travaux souterrains. Cela a très bien marché, notamment avec des jeunes de quartiers en difficulté. J'en rencontre encore plein, devenus chefs de chantier, voire chefs d'agence.

La fusion de la SOGEA et de GTM a entraîné beaucoup de départs, les cultures d'entreprises n'étant pas les mêmes. Cela a conduit VINCI à monter des centres de formation répartis sur le territoire, pour que les uns et les autres découvrent qu'au fond, ils font le même métier. J'ai été nommé responsable d'ingénierie de formation et développement des compétences, pour fonder les centres CESAME (Centres des savoirs et des métiers). J'ai travaillé avec des « sachants » des différents métiers, pour les transformer en formateurs. Il fallait que j'utilise ce que j'avais appris en master, sans les noyer sous des termes universitaires. Nous avons construit la pédagogie sous forme d'itérations entre : « donner faim »

(découverte qu'il y a un domaine sur lequel on n'a pas de connaissances), « démonstration » et « application ». Je tenais beaucoup à ce que ce soit celui qui ferait la formation qui la construise.

J'ai travaillé également avec 352 maîtres-bâtisseurs, une fonction venant de GTM. Il s'agit de professionnels reconnus pour leur capacité à transmettre, qui ne sont pas rémunérés en plus. Ils ont disposé d'une formation de tuteurs de 3 fois deux jours, ou 2 fois deux jours. On les réunissait une fois par an en assemblée générale sur un gros chantier, occasion d'introniser les nouveaux maîtres-bâtisseurs. J'aurais aimé développer ce réseau de sages experts. Mais la pratique a décliné et disparu sauf dans certaines régions.

Quand et sous quelles formes croises-tu l'ergonomie ?

AD : Dans le département QSEF est arrivée Géraldine Cahors, ergonome[2]. Nous avons sympathisé tout de suite. Elle faisait des observations sur les banches, et notamment leur démontage, qui pose de très gros problèmes de sécurité car, une fois que la banche est dévissée, un coup de vent peut la faire tomber. Nous discutons, et je me mets en tête de construire le prototype d'un écrou à double fonction, muni d'une clavette qui lui permet d'être soit bloquant soit serrant, qui permet de dévisser sans avoir à faire le tour de la banche Cet écrou a reçu un prix de l'innovation VINCI 2009. C'est Géraldine qui m'a sensibilisé à l'ergonomie.

Tu suis en 2012 le DU d'ergonomie à Bordeaux. Dans quel but ? Que t'a-t-il apporté ?

AD : Sur les conseils de Géraldine, j'ai en effet suivi le DU d'ergonomie à Bordeaux. Malgré ma panique devant les épreuves écrites, j'ai eu le diplôme. J'ai découvert les analyses d'activité, la construction des solutions avec les opérateurs, en les fédérant dans un groupe d'amélioration – plutôt que les solutions soient pondues par l'expert « solutionniste ». J'ai appris des connaissances sur le bruit, la lumière, les sciences cognitives… Tout m'a servi ensuite. Mais l'élément essentiel pour la suite est que j'ai vraiment appris ce qu'est la compétence, dans un continuum corporel qu'on ne peut pas matérialiser complètement par une description, ce qui nécessite de réfléchir à ce qu'on appelle « la gestion des compétences ».

J'ai ensuite participé aux Journées de Bordeaux, à un congrès SELF – nous en reparlerons –, et travaillé avec les ergonomes de l'entreprise, dont Géraldine qui était devenue responsable.

Quels liens as-tu eus avec les acteurs de la prévention dans l'entreprise et dans le BTP ?

AD : Bien que je ne sois pas préventeur, je participe à beaucoup de réunions de préventeurs du service, J'apporte une vision de terrain. Je dois dire que, plus je montais dans la hiérarchie, plus les personnes autour de moi étaient dépourvues de toute vision de terrain. Pour faire comprendre les conséquences d'une décision, je « scénarise », je mets en scène les situations. J'ai noué de fort liens avec Martial Barbarou, directeur de la prévention de VCF.

J'ai été missionné sur différents sujets par l'OPPBTP[3], et invité à leurs réunions annuelles. J'ai été en particulier chargé d'une étude sur la prévention des accidents chez les intérimaires, lancée par l'OPPBTP à la demande de VCF. Je me suis intéressé à la façon dont les chefs de chantier « commandaient » en 3 min au téléphone un intérimaire auprès d'une agence d'intérim. Cela nécessitait de replacer cette tâche dans l'ensemble de leur activité. Différents travaux[4] montrent que conducteurs de travaux et chefs de chantier changent d'activité en moyenne toutes les 6 min, et que les chefs d'équipe ont peu de projection temporelle, peu de visibilité de l'évolution du chantier à l'horizon de quelques jours et semaines. J'ai aussi travaillé avec Lucie Lebossé, également ergonome. Il fallait aider les managers à améliorer

[2] Dont l'entretien avec la commission histoire est ici : Microsoft Word - Cahors Géraldine.docx

[3] Office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

[4] Dont ceux de Francis Six et ceux de Caroline Datchary sur la dispersion au travail.

qualitativement l'énoncé de la commande, faire mieux que se référer à la simple classification « N2 P2 » qui désigne un ouvrier professionnel. C'est ce qui a donné naissance à ***Skillpulse***, outil offrant un référentiel de compétences par la description fine des actions à conduire. Cet outil va ensuite prendre un essor énorme dans des filiales du groupe VINCI (Vinci Construction, Vinci Autoroutes, Vinci Airports, Vinci Monde…)

Tu peux en dire un peu plus ? Comment ta « fibre ergonomique » a-t-elle influencé tes actions de responsable en ingénierie de formation ?

AD : Suite à mon mémoire de DU basé sur la dispersion au travail et suite à une demande de ma direction, j'ai donc mis au point une ingénierie de gestion des compétences : *Skillpulse*. Pour chaque métier, sont présentées les capacités transversales, relationnelles et organisationnelles et les compétences techniques, sous forme d'une description précise des actions à conduire.. Je considère un peu *Skillpulse* comme « l'œuvre de ma vie ». Au-delà de la commande d'intérim, on a pu développer son utilisation pour décrire les compétences et surtout les niveaux d'autonomie et de responsabilité des salariés des organisations – afin de détecter les manques de compétence et proposer une montée en compétence sur un an, avec une validation ensuite.

Mon titre a, du coup, évolué en « chef de projet en ingénierie sociale et développement des compétences », car ma hiérarchie a considéré que ce système contribuait au fonctionnement social.

J'ai de même contribué au développement d'outils de formation, dont le « jeu de la tour Magenta » avec Martial [Barbarou] pour la formation FOH[5], jeu de construction sur un plateau instable, avec des règles simples. Les joueurs, même de très haut niveau hiérarchique, se rendent compte que le respect des règles dérape très vite, en fonction des aléas…

Peux-tu nous décrire tes autres actions principales en tant que chef de projet en ingénierie sociale et développement des compétences ? Les acquis et les difficultés ?

AD : Nous venons de parler de *Skillpulse*, je voudrais présenter *STEP*, acronyme pour *stratégie territoriale pour l'emploi*. Le groupe VINCI a créé Vie (Vinci insertion emploi), acteur de l'insertion sociale et professionnelle, pour aider les entreprises du groupe à renforcer leurs démarches de responsabilité sociale et sociétale, développer leurs politiques d'insertion et contribuer à l'employabilité durable partout en France. Sur un territoire, on monte un partenariat avec une ONG, les « steppeurs » qu'on recrute sont des jeunes très éloignés de l'emploi, souvent dans des quartiers en difficulté. Ils ont 6000 € et 45 jours pour monter et réaliser un projet pour l'ONG. Ils doivent discuter avec le client, rechercher le matériel, gérer le budget, réaliser l'ouvrage. Ils disposent d'un référent technique et d'un référent « savoirs de base », qui intervient à la demande lorsque les jeunes constatent qu'il leur manque des connaissances, par exemple en calcul. Ils ont ensuite une immersion de deux mois en entreprise, puis sont suivis pendant un an par l'équipe de Vie. Le taux de réussite est de 70 à 80 % concernant l'emploi à un an. Nous en sommes à la 17e édition de ce projet.

Quel regard jettes-tu sur les ergonomes ?

AD : J'ai toujours été frappé par l'angoisse de reconnaissance des ergonomes : comment faire reconnaître l'ergonomie ? Il me semble que cette angoisse est un frein énorme. Le mot *ergonomie* lui-même est un frein. Est-ce si important que le mot soit reconnu, plutôt que la vraie légitimité des intervenants ? Le projet STEP a été suivi par une doctorante, Marilène Seriau, dont le nom m'a été proposé par Karine Chassaing, sous la direction de Alain Garrigou, Catherine Delgoulet et Yannick Lémonie. Pour exemple, l'AFPA a témoigné de son incompréhension face à Marilène Seriau et

[5] Facteurs organisationnels et humains.

moi-même : qu'est-ce que quelqu'un dont le métier est de régler des chaises vient faire dans un projet de formation, alors que c'est nous qui avons la culture de la formation… ?

Ne faut-il pas trouver un intitulé qui parle plus à l'entreprise ? Je crois que toutes nos actions doivent passer dans la culture de la production. Si un changement de nom est nécessaire pour trouver une place efficace aux Facteurs humains et à l'analyse de l'activité dans la culture de la production, il ne faut pas hésiter.

Dans notre entreprise, il y a une régression de la reconnaissance de la fonction d'ergonome. Les trois quarts ont un titre de préventeur, les autres travaillent sur les approches *lean* d'optimisation de la production. Or, il ne faut pas qu'il y ait assimilation de la pratique du préventeur, qui est là essentiellement pour qualifier les règles et assurer leur respect à partir d'un descriptif précis du cycle de production, et l'ergonome qui alimente la réflexion à partir des déterminants des individus, de l'existant, de l'analyse des situations réelles. Ce sont des lunettes différentes, des visions distinctes qui doivent subsister pour se compléter.

Quel regard portes-tu sur la SELF ?

AD : J'ai eu à la fois une mauvaise expérience et une bonne vis-à-vis de ses congrès. À Toulouse, Alain Garrigou m'avait invité à intervenir. Quand je suis arrivé, on m'a demandé 350 € pour pouvoir entrer et parler une demi-heure. Alain n'était pas là, je suis passé en mode « chef de chantier » (vous pouvez imaginer…) et je suis parti. Pour Bordeaux, j'avais obtenu que le service des ressources humaines de Vinci SA subventionne, ça s'est bien passé. La dimension financière des congrès est un vrai obstacle.

Il me semble que la SELF ne devrait pas seulement favoriser la présentation rétroactive d'expériences, mais plus favoriser les débats avec des non-ergonomes dans des ateliers, avec une approche plus socio-constructiviste. J'ai participé à l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP). Après ma présentation d'une demi-heure, il y avait une heure de vrai travail en atelier, de comparaison des modèles.

Si tu te retournes sur ta riche carrière, de quoi es-tu le plus fier ?

AD : J'aurais voulu dire *Skillpulse*. Mais je sais imaginer des ingénieries innovantes et complexes… à condition de ne pas les gérer. Le projet a pris une importance telle qu'il est devenu un enjeu de pouvoir et que l'on me l'a retiré. La dimension « diagnostic de l'enclenchement des compétences » est passée derrière la dimension « outils statistique pour décision stratégique ». Pour moi, cet outil, cette démarche avaient pour but final de pouvoir anticiper la gestion des compétences au niveau, bien sûr, mais aussi et surtout de pouvoir caler la production sur les compétences existant réellement dans l'entreprise, afin d'éviter tout problème d'incompétence face au risque, et bien sûr de diminuer les malfaçons. Pour l'instant, cet outil permet une vision statistique des niveaux de compétence maîtrisés ; il faudra juste dans l'avenir lui permettre d'établir l'adéquation entre les tâches à réaliser et une compétence réellement maîtrisée par les opérateurs.

Alors, je vais dire que ce dont je suis le plus fier, c'est le projet *Step*, et ce qu'il permet comme employabilité pour les jeunes qui sont formés.

Et un regret, quelque chose que tu aurais aimé pouvoir faire ?

AD : J'ai travaillé sur la possibilité de « matcher » les métiers entre eux, sur les familles d'actions caractéristiques communes à deux métiers qui ont l'air éloignés. Par exemple, faire le métré pour préparer un chantier est une « bulle » commune aux métiers d'électricien, de plombier, etc. Mais on peut en trouver aussi entre un boulanger et un maçon. J'ai identifié 90 « bulles d'actions caractéristiques » communes. Catherine Delgoulet m'a suggéré d'en faire un sujet de doctorat. Mais il aurait fallu faire le master recherche, et tout le cursus, la marche était trop haute. C'est un regret.

Comment vois-tu arriver ta retraite ?

AD : J'ai vendu mon logement à Bordeaux rive droite, et fait construire une maison, la plus écologique possible, à Madirac sur les coteaux à l'est de Bordeaux. Le projet est que cette maison soit une monnaie d'échange pour pouvoir voyager, en partageant mon expérience. Je rêve de combiner voyages et rencontres de partages d'expérience.

Merci Alain pour cet entretien.