



Université François Rabelais - Tours  
UFR Arts et Sciences Humaines  
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année Universitaire 2010-2011

# **Les Seniors en activité face aux Nouvelles Technologies**

## **Contribution à l'étude de la recomposition des compétences chez les seniors**

Présenté par

*Jean-Marc FORITANO*

Sous la direction de :

Noël Denoyel, Maître de Conférences

En vue de l'obtention du :  
Master Professionnel 2ème année – Arts, Lettres & Langues  
Mention Sciences de l'éducation et de la Formation tout au long de la vie  
Spécialité : Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes

# Sommaire

Sommaire .....	2
Remerciements.....	4
<b>Introduction Générale .....</b>	<b>6</b>
<b>1ere Partie.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Senior et Nouvelles Technologies.....</b>	<b>8</b>
1.1 Chapitre 1 – Contexte de la recherche : Le bureau d'études dans l'industrie .....	10
1.2 Chapitre 2 – Etre Senior : entre stéréotype et préjugé .....	30
1.3 Chapitre 3 – Nouvelles Technologies et transfert de compétences.....	49
1.4 Chapitre 4 – Perception de l'outil informatique et place du senior dans l'organisation .....	70
<b>2eme Partie .....</b>	<b>93</b>
<b>2 L'enjeu de la recomposition des compétences chez les seniors.....</b>	<b>93</b>
2.1 Chapitre 5 – Méthodologie et traitement des données .....	95
2.2 Chapitre 6 – Analyse de contenu des entretiens.....	112
2.3 Chapitre 7– Quatre Seniors et un Jeune : une variété de perceptions .....	140
2.4 Chapitre 8 – Perspectives pour une ingénierie de l'accompagnement des seniors en activités .....	150
<b>3 Conclusion Générale.....</b>	<b>157</b>
<b>4 Abréviations Utilisées .....</b>	<b>162</b>
<b>5 Références et Index.....</b>	<b>164</b>
5.1 Table des Figures .....	164
5.2 Références Bibliographiques .....	165
5.3 Ressources en Lignes .....	170
5.4 Index.....	172
<b>6 Annexes .....</b>	<b>175</b>
6.1 Retranscription de l'entretien du 27 Janvier 2011 .....	176
6.2 Retranscription de l'entretien du 08 Février 2011 .....	199
6.3 Retranscription de l'entretien du 08 Février 2011 .....	210
6.4 Retranscription de l'entretien du 09 Mars 2011 .....	231
6.5 Retranscription de l'entretien du 22 Avril 2011 .....	250
6.6 Analyse de contenu : Monsieur A (Projeteur Sté 3X).....	263
6.7 Analyse de contenu : Monsieur B (Projeteur Sté 3X).....	299
6.8 Analyse de contenu : Monsieur C (Projeteur Sté 3Y).....	311
6.9 Analyse de contenu : Monsieur D (Resp BE Sté 3X) .....	342
6.10 Analyse de contenu : Monsieur E (DRH-Société 3Z).....	373
6.11 Analyse croisée du concept Senior/Resp BE Sté 3X .....	392
6.12 Analyse croisée du concept Senior/DRH Sté 3Z .....	401
6.13 Analyse croisée du concept Compétence/DRH Sté 3Z.....	407

6.14	Analyse croisée du concept Compétence/DRH Sté 3Z.....	444
6.15	Analyse croisée du concept Représentation Sociale/Resp BE Sté 3X.....	479
6.16	Analyse croisée du concept Représentation Sociale/DRH Sté 3Z.....	489
6.17	Analyse croisée du concept TUTORAT/Resp BE Sté 3X et DRH Sté 3Z.....	498
<b>7</b>	<b>Table des Matières .....</b>	<b>501</b>

## Remerciements

Il me serait impossible de débiter la rédaction de cet ouvrage sans auparavant remercier comme il se doit toutes les institutions de notre pays et toutes les personnes qui m'ont aidées à construire et façonner mon nouveau projet professionnel. Bâtir un projet, même si celui-ci est ce qu'il y a de plus personnel, ne peut, à mon sens, s'effectuer seul. De rencontres en rencontres, d'entretiens en entretiens, d'échange de courriels en échange de courriels, j'ai ainsi pu faire naître puis faire murir mon projet pour me retrouver aujourd'hui à soutenir ce mémoire qui constitue un jalon important pour moi de par sa concrétisation, terme de ma formation et les perspectives ouvertes par celle-ci, point de départ d'une nouvelle aventure professionnelle.

En tout premier lieu, je voudrais remercier Pole-Emploi, l'APEC, le CNAM, le Conseil Régional de la région Centre et le SUFCO (Service Universitaire de Formation Continue) pour leurs actions mises en place à destination de personnes en recherche d'emploi engagées dans un processus de reconversion dont j'ai eu la chance de bénéficier. Bilan de Compétences, Validation d'acquis, Subventions, autant de dispositifs qui m'ont permis de clarifier mes idées, de me proposer des pistes de métier à mettre face à mes aspirations et surtout de me donner les moyens de les réaliser.

Derrière ces institutions, il y a des femmes et des hommes qui ont, chacun à leur niveau, contribué à la construction de mon projet professionnel que je n'oublie pas. Ainsi, je remercie Melle Géraldine ROMANI, conseillère Pole-Emploi qui m'a proposé le bilan de compétence, Mme Jeanne GAELLE, consultante au cabinet ProActiv RH de Tours qui a mené ce bilan, M. Philippe GRARD-COLOMBEL, conseiller à l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) de Tours qui m'a suggéré des perspectives d'avenir possibles, Mme Sophie BREARD, conseillère Point Relais Conseil du CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers), qui m'a orienté vers le SUFCO pour assister à la journée porte ouverte, Mmes Delphine CHERON, Nadia JOUBERT, Geneviève LOISNARD du SUFCO, pour leur gentillesse et leurs conseils avisés sur le choix du SIFA, sans oublier Mme Marie-Christine THIBAULT qui m'a aidé à amorcer ce parcours par la réalisation d'une VAP85 (Validation d'Acquis Professionnels Loi1985) me permettant d'intégrer ce MASTER2.

Je remercie également Mmes Laurence CORNU et Catherine GUILLAUMIN pour la confiance qu'elles m'ont accordées lors de l'entretien de sélection à l'entrée de ce Master ainsi que tous les enseignants et intervenants pour leurs connaissances qu'ils m'ont apportées durant cette année, sans oublier tous les étudiants de cette promotion pour leur accueil et leur soutien. Un grand merci également à la société 3X de la proche banlieue tourangelle et à ses collaborateurs du bureau d'études et au Directeur des Ressources Humaines de la société 3Z qui se sont prêtés à mes exercices d'interview, à Mme Michèle LEROY et M. Bernard DOUSSET (mon maitre de stage) du cabinet de formation ID'QUATION, ainsi que tout leur personnel qui m'ont permis de réaliser mon stage dans les meilleures conditions.

J'ai une pensée toute particulière pour Noël Denoyel, mon Directeur de Mémoire, pour son aide et ses conseils avisés dans la rédaction de cet ouvrage et avec qui j'ai eu un plaisir immense de travailler, sans oublier M. Garnier, Directeur des Ressources Humaines chez RADIALL qui m'a fait l'honneur de participer à mon jury de soutenance.

Je remercie enfin, mon épouse pour le soutien, la motivation et la patience dont elle a fait preuve durant cette année. Je lui dédie ce mémoire, ainsi qu'à mes deux enfants.

## Introduction Générale

« Il est dans les affaires de ce monde, un flux  
Qui, pris au moment propice, nous conduit à la fortune.  
Si on le laisse échapper, tout le voyage de la vie  
Ne saurait être que vanités et misères.  
Nous voguons à présent sur une mer semblable :  
Il nous faut saisir le flot quand il nous est favorable  
Ou perdre notre vaisseau. . . »<sup>1</sup>

Il y a quelque fois des mots, des phrases ou des passages qui, relevés au détour de lectures, conservent une profonde résonnance chez le lecteur.

Ce texte que j'ai découvert il y a très longtemps est de ceux-là. Il m'a toujours accompagné et j'y ai souvent repensé lorsque j'ai eu à prendre, que ce soit dans ma vie privée ou dans ma vie professionnelle, des décisions importantes qui ont modifiées le cours de ma vie.

Sans doute m'a-t-il mis une pression supplémentaire au moment de faire ces choix car tout le monde conviendra que choisir n'est pas chose aisée surtout quand vous avez la conviction que le résultat du choix aura fatalement une incidence sur votre avenir. De même, je suis conscient du fait que c'est sur la durée que nous pourrons considérer si nous avons pris à un moment donné la bonne décision . . . ou non.

Personnellement, alors que tout au long de ma formation initiale rien ne me prédestinait à embrasser le métier de formateur, un jour, j'ai fait le choix de me diriger vers ce métier.

Comment ai-je pris un jour la décision de devenir formateur ? Par pure opportunité ? Par goût ? Sans doute un peu des deux. Toujours est-il que des années après avoir exercé ce métier, je ne regrette toujours pas ce choix. Le vécu, l'expérience acquise, et les centaines de personnes que j'ai eues en face de moi m'autorisent aujourd'hui à prendre un peu de recul par rapport à cette profession et grâce à celle-ci, de porter un regard sur mes contemporains et de m'interroger.

---

<sup>1</sup>Christie A, (1950) « Le Flux et le Reflux », Paris, Club des masques

Affirmer que nous sommes tous différents est une évidence. Au cours de mon parcours professionnel, j'ai côtoyé des jeunes et des moins jeunes, et j'ai pu m'apercevoir qu'effectivement, tout le monde apprenait à son rythme. Une des conditions de la réussite d'une action de formation consiste à respecter ces rythmes. Le formateur a la capacité de s'adapter et d'adapter sa pédagogie à son auditoire. A partir de ce postulat, tout sujet peut être abordé.

Si « le formateur d'adultes transmet aux adultes en situation professionnelle des savoir-faire et des savoirs leur permettant de s'adapter aux changements des techniques et des conditions de travail et en favorisant leur évolution tout au long de leur carrière »<sup>2</sup>, il est en revanche quasiment impuissant face aux présupposés qui subsistent dans l'industrie et qui écarte de la formation et de certains outils une certaine catégorie de personnel.

Ce mémoire est une invitation à la découverte du monde industrielle vue à travers les évolutions technologiques qu'un service majeur appelé « Bureau d'études » a vécu. La mutation technologique semble avoir affecté davantage une catégorie d'âge. Plus que le service lui-même, ce sont surtout ces collaborateurs en première ligne face à ces changements qui vont nous intéresser dans notre étude.

Dans une première partie, nous reviendrons sur le pourquoi de l'émergence de cette étude. Afin de mieux cerner ce qui nous intéresse, nous visiterons différents thèmes comme:

- Les stéréotypes et préjugés liés aux seniors
- Les compétences techniques à recomposer avec l'arrivée des nouvelles technologies
- La perception de ces nouveaux outils et la place de nos seniors dans l'organisation

Dans une seconde partie, nous procéderons à une enquête terrain dans un Bureau d'étude industriel, tentant de vérifier les hypothèses issues de notre approche théorique.

Nous terminerons cet ouvrage en avançant quelques pistes de réflexion permettant de faciliter l'accès aux nouvelles technologies et d'accompagner la recomposition des savoirs, avant de conclure par quelques notes d'espoir.

---

<sup>2</sup> Accès le 22/12/10, <http://capcampus.com/sante-461/devenir-formateur-d-adultes-a5903.htm>

# **1ere Partie**

## **1 Senior et Nouvelles Technologies**



### **Introduction 1ere Partie :**

Dans cette 1ere partie, nous appuyant sur notre expérience professionnelle, nous allons traiter notre question de départ en quatre chapitres qui nous mèneront à notre problématique de l'étude.

Dans un premier chapitre, nous exposerons les raisons qui ont fait que nous nous sommes intéressés à ce sujet dans un contexte bien particulier. Présentées sous forme de trajet de vie professionnelle, elles montreront à nos lecteurs que les différents concepts traités proviennent du fruit d'une observation et d'une interrogation de chaque instant.

Dans un second chapitre, nous aborderons l'étude du concept du « Senior », à travers les stéréotypes et les préjugés liés à ce termes pour mieux rendre compte de l'impact que peut avoir cette stigmatisation dans un contexte industriel comparé à ce que cette catégorie de personnel peut encore apporter à l'entreprise comparé à son coût pour l'organisation et pour la société.

Dans un troisième chapitre, nous parlerons de compétences : compétences nécessaires pour exercer le métier de dessinateur, toujours en vigueur dans l'industrie, compétences nécessaires pour maîtriser l'outil informatique (CAO). Cela nous donnera une bonne idée de ce que le senior doit mobiliser pour recomposer ses savoirs.

Dans un quatrième chapitre enfin, nous aborderons la représentation sociale de l'outil informatique. Nous examinerons les modifications structurelles et relationnelles que les nouvelles technologies ont apportées, notamment avec l'arrivée de jeunes possédant déjà l'outil, et qui ont engendré un mal être chez nos seniors en mal de reconnaissance.

## 1.1 Chapitre 1 – Contexte de la recherche :

### Le bureau d'études dans l'industrie

#### 1.1.1.1 Contexte, détours autobiographique et genèse de l'étude

« Un être qui s'habitue à tout, voilà la meilleure définition que l'on puisse donner de l'homme »<sup>3</sup>

Encore au lycée, je me revois dire concernant mon orientation future: « Je ne sais pas ce que je ferai plus tard mais une chose est sur, je ne ferai jamais d'informatique ». Cette formule lancée à l'emporte pièce était née d'une approche très délicate que j'avais eu avec l'outil qui, alors qu'il en était encore à ses balbutiements, devait révolutionner, quelques années plus tard, le monde en général et l'industrie en particulier. D'un côté, un professeur qui calquait le rythme de ses cours de programmation sur quelques collègues très à la pointe de la technique au point d'être déjà équipé d'« un ordinateur AMSTRAD à processeur 8 bits ZX80 » à la maison, et d'un autre côté des élèves (dont moi) qui étaient en difficultés (pour ne pas dire en souffrance) avec ce langage abscond, haïssant de ce fait les ordinateurs TO7 ou autres MO5 que la société Thomson avait abondamment déversés à l'Education Nationale. Voilà comment se crée une représentation négative d'une situation ou d'un objet et qui peut vous poursuivre et vous hanter toute la vie.

#### 1.1.2 Du trajet au Projet

« Lorsque nous abordons l'étude d'un sujet quelconque, notre esprit n'est pas vierge ; il est chargé d'un amoncellement d'images, de croyances, d'aspirations, de schémas d'explication...de souvenirs...qui pré formatent notre approche de ce sujet. »<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Dostoïevski F. (1862) « *Souvenirs de la maison des morts* », Paris, Plon, Trad. Française 1962

<sup>4</sup>Quivy R. (2006) « *Manuel de recherche en sciences sociales* », Paris, Dunod, p18

### **1.1.2.1 Découverte d'une passion**

Pour mon premier emploi chez CITROEN SA, au-delà de la satisfaction d'avoir décroché mon premier CDI<sup>5</sup>, j'étais très content d'avoir réussi à tenir ma fameuse promesse. J'avais été embauché pour m'occuper d'un atelier robotisé et notamment pour optimiser les trajectoires des robots dans le but de garantir une montée en cadence de la production quotidienne de véhicules. Ma passion pour le métier de la formation m'est apparue chez ce constructeur automobile lorsqu'un responsable Ressource Humaine, chargé de mettre en place une cellule de formation locale à destination des opérateurs sur chaîne et intéressé par ma formation technique initiale me proposa de rejoindre sa future équipe. Une formation sur des thèmes complémentaires (hydraulique et pneumatique) devait me permettre d'avoir le profil idéal pour occuper ce nouveau poste et ainsi, répondre aux besoins des stagiaires.

C'était sans compter sur le directeur des ressources humaines du site qui, me reprochant ma jeunesse et ma connaissance insuffisante de la société, fit capoter le projet. Qu'importe, le virus de la formation était entré en moi. Quelque chose venait de se produire, j'avais enfin trouvé ma voie. Cette sorte de révélation était totalement en résonance avec l'activité que je pratiquais avec passion durant mes loisirs où j'initiais de jeunes enfants à la pratique du football au sein de mon club. Désirant m'investir davantage dans cette tâche, j'avais passé mes diplômes d'éducateur sportif afin d'acquérir les compétences techniques et pédagogiques nécessaires, selon moi, à une parfaite compréhension de ce que je faisais et des réactions des enfants. J'étais ainsi parfaitement en phase avec mes aspirations. Apprendre pour transmettre : cela devenait mon nouveau projet professionnel. Restait à me trouver le lieu pour exercer ma nouvelle passion.

Quelques semaines après la déception « Citroën », j'eus à faire un choix cornélien. J'avais l'opportunité de concrétiser mon nouveau projet professionnel dans une prestigieuse société, DASSAULT SYSTEMES,<sup>6</sup> mais dans le même temps, je devais également renier mon serment. L'entreprise qui m'accueillait était spécialisée dans l'édition de logiciels informatiques de simulation à destination de l'industrie.

---

<sup>5</sup>CDI : Contrat à Durée Indéterminée

<sup>6</sup> Créée en 1981, DASSAULT SYSTEMES, filiale des Avions Marcel DASSAULT, est une société éditrice d'un logiciel modulaire de Conception Fabrication Assistée par Ordinateur (CFAO), nommé CATIA, mondialement connu dans le secteur de l'Aéronautique et de l'Automobile.

Ayant décidé de croire en ma nouvelle passion, j'optais pour ce challenge exaltant que, pendant plus de vingt ans, je n'ai cessé de relever, traversant parfois des moments de doutes mais m'apportant énormément de joies et de richesses sur le plan professionnel. Ma première étape fut de maîtriser les modules permettant de concevoir des objets en trois dimensions à l'écran. Les posters habillant les murs des couloirs de la société et ventant la modélisation de l'Arc de Triomphe, les reconstitutions de l'abbaye de Cluny et de la cathédrale de Dresde, effectuées à l'aide du logiciel, m'encourageaient à devenir performant le plus vite possible. Si les perspectives qu'offrait le logiciel étaient séduisantes, la nécessité de connaître un minimum le système d'exploitation gérant l'application fit ressurgir mes vieux démons. Je fus intégré dans une équipe d'une vingtaine de formateurs, constituée essentiellement de jeunes ingénieurs aguerris à l'informatique.

#### **1.1.2.2 Objectif N°1 : faire sa place**

N'étant pas en possession de ce diplôme, je sentais souvent le regard interrogateur de mes collègues sur mes capacités à occuper un tel poste. Personnellement, je m'étais fixé comme objectif de tout mettre en œuvre pour mériter la confiance qui m'avait été accordée. Aussi devais-je modifier au plus vite ma représentation négative de l'outil l'informatique qui constituait mon handicap principal.

Pour commencer, je choisis d'apprendre en observant et en questionnant mes collègues. Etre formateur dans cette société consistait à enseigner les meilleures pratiques du logiciel aux nouveaux utilisateurs et de les conseiller sur les méthodologies à employer. Ainsi, mes stagiaires m'apprenaient leur métier et me formulaient leurs besoins pour que je puisse y répondre via le logiciel et les former à cette nouvelle méthodologie créée. Ma formation technique initiale, ma curiosité et ma soif d'apprendre m'aidaient beaucoup dans ma quête de savoirs technologiques, décuplées aussi par la perspective de découvrir « les secrets » de conception de sociétés appartenant à différents secteurs d'activité.

Devant l'absence de formation de formateur dispensée, je me fixais une ligne de conduite basée sur mes ressentis et mon instinct, passant par de multiples jalons qui furent autant d'objectifs à atteindre afin d'être rapidement performant et efficace. Le premier d'entre eux fut de m'approprier le plus rapidement possible les quatre modules de bases existants.

Alors que je débutais totalement dans ce nouveau métier, des pannes systèmes émaillèrent mes premières formations. J'étais formateur sur l'application CATIA mais j'étais tributaire du système d'exploitation dont la maîtrise d'œuvre était assurée par une autre catégorie de personnels. Lorsque le système tombait en panne, les dizaines de minutes passées au téléphone avec un expert système en plein cours semèrent souvent la confusion chez mes stagiaires. Les premiers cours me virent noircir chaque jour les pages d'un cahier que j'avais dédié à la gestion du système au travers des pannes solutionnées. Je recensais celles-ci et développais le cycle d'apprentissage de David Kolb et utilisais ainsi sa technique consistant à se constituer une base théorique de méthodes interactives de formation<sup>7</sup>.

### **1.1.2.3 Pratique réflexive**

Pour ce qui est de la partie applicative, la succession des formations et des situations me permettait de mettre en place une pratique réflexive, ce que Donald Schon<sup>8</sup> appelle des savoirs cliniques ou habilités, qui m'aidaient à monter en compétence sur les sujets.

Systématiquement, je mettais à profit les longs déplacements effectués pour rejoindre les sites clients pour penser ma prestation. Lors du trajet aller, fort des informations recueillies sur le contexte et l'origine des stagiaires, j'imaginai la façon dont j'allais structurer ma formation sachant aussi qu'il me fallait être capable de m'adapter à tout imprévu. Le trajet retour était consacré à la capitalisation, à l'analyse qualitative de la nouvelle expérience vécue voire à l'élaboration d'une démarche d'amélioration, sollicitant le développeur pour corriger un problème constaté ou pour lui suggérer une évolution avantageuse du logiciel.

La feuille d'appréciation remplie par les participants à l'issue du stage ainsi que les informations collectées lors du tour de table final m'aidèrent à parfaire à chaque sortie outre mes connaissances, mes savoir-faire et mes savoir-être.

En effet, en plus des logiciels, il me fallait en même temps maîtriser différents paramètres nouveaux pour moi comme la gestion du temps, du trac, des différents types de personnalité composant l'auditoire, de mon débit de parole, de l'intonation choisi, etc.

---

<sup>7</sup>Kolb D.A. (1984) « *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development* », Englewood Cliffs. NJ, Prentice-Hall

<sup>8</sup>Schon A. D. (1994) « *Le praticien réflexif ; A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel* », Montréal, Editions Logiques

L'expérience aidante, j'étais devenu acteur de mon activité. J'avais réussi à atteindre le niveau 3 dans la classification du Mode de Travail Pédagogique chère à Marcel Lesne<sup>9</sup> du fait de la richesse des échanges réalisés. De plus, mes connaissances accrues sur les processus industriels des entreprises visitées me donnaient une vision globale de celle-ci et me permettaient de mieux appréhender les conséquences de mes choix.

#### **1.1.2.4 Acquisition de savoir-faire**

Au bout de quelques années, l'expérience ainsi acquise me permit de postuler au poste de responsable technico-commercial d'une nouvelle agence régionale, à Lille. Cette nouvelle preuve de confiance donnée, l'autonomie obtenue et les retours positifs de mes prestations me donnèrent l'impression que le regard des « autres » avait changé à mon égard et m'encouragea à poursuivre dans cette voie. Bien que mon pari semblait gagné, les évolutions constantes du logiciel ne m'autorisaient aucun relâchement sous peine de voir mes connaissances rapidement dépassées et d'être en situation délicate vis-à-vis de mes clients.

Mieux, je me constituais un éventail de connaissances logicielles le plus large possible pour satisfaire toutes les demandes potentielles des clients de ma région, et ainsi gagner en autonomie et en polyvalence. Dès lors, je pus faire preuve d'imagination dans l'organisation et la création de formations innovantes, pour les rendre encore plus proches des attentes des clients.

M'appuyant au début sur les manuels de formation officiels, l'expérience aidant, je bâtis des formations personnalisées, n'hésitant pas à insister plus sur certains sujets que sur d'autres, au gré des demandes et de mes intuitions.

Je dus également développer des méthodes personnelles basées sur un système de fiches pour l'apprentissage des nouveaux modules, bien souvent en auto-formation. Cela me permettait non seulement de passer aisément d'un sujet à un autre par une simple relecture de celles-ci mais aussi de mettre rapidement mes connaissances à jour lors des évolutions du logiciel.

Les retours favorables de ces expériences mises en place me permirent de m'écarter progressivement de la ligne directrice édictée à mes débuts (théorie-démonstration-exercices).

---

<sup>9</sup> Lesne M, (1977) « *Travail pédagogique et formation d'adultes* », Paris, 2eme édition, L'Harmattan

#### **1.1.2.5 Fonction de la composition des groupes**

L'origine des stagiaires assistants à mes cours était diverse et variée.

Cela pouvait aller du jeune ingénieur, très à l'aise, comprenant et appliquant rapidement les concepts évoqués, et qui en demandait toujours plus, à l'« ancien » qui avait fait l'essentiel de sa carrière professionnelle derrière une planche à dessin et qui était quelque peu retissant au changement, par peur ou par doute de l'efficacité de techniques nouvelles inondant leur métier.

Ainsi, selon l'auditoire (évalué lors du tour de table initial dès les premiers instants de la formation), il m'arrivait de restreindre la partie théorique (rébarbative et stérile) pour la remplacer par une grande partie démonstrative (plus visuelle) et ainsi, donner davantage de temps à la manipulation et aux travaux pratiques.

Cette façon d'adapter mon discours et mes pratiques à l'auditoire chaque fois différent faisait qu'une formation dite de base ne ressemblait jamais à une autre même si elle avait le même intitulé.

L'expérience accumulée et la confiance née de celle-ci, je ne donnais quasiment plus les exercices standards du manuel surtout quand les stagiaires appartenaient à la même société. En remplacement, je demandais aux stagiaires de venir avec les plans des pièces qu'ils auraient à étudier sitôt la formation passée.

Quelques fois, je me rendais quelques jours avant la formation chez le client afin de mieux m'imprégner de ses activités, de ses attentes et pour faire connaissance des personnes inscrites.

Cela me permettait de faire évoluer favorablement mon programme de formation, de l'orienter, et de l'adapter. Cette nouvelle façon de procéder, plus proche des préoccupations des apprenants me permit de réaliser combien les stagiaires pouvaient être plus réceptifs aux messages passés et plus efficaces à l'issue de la formation.

### **1.1.2.6 Nouvelle expérience auprès des étudiants**

Comme le logiciel était très répandu au sein des entreprises dans le domaine mécanique, des établissements scolaires mirent à leurs cursus des enseignements créés autour de CATIA, donnant à leurs étudiants un maximum de chance de trouver un emploi à la sortie de l'école. Ainsi, CATIA fut massivement introduit dans les écoles, post-bac tout d'abord (Ecoles d'ingénieur comme l'ENSA Lyon, Polytech Tours, l'ENIB de Belfort, l'ENS de Cachan, IUT de Poitiers, etc), puis dans les lycées (Lycée Durzy de Montargis). La formation des professeurs, encore différente de ce que j'avais connu jusqu'ici fut pour moi une expérience nouvelles avec des attentes et une gestion du temps différentes. Ainsi, certains s'attachaient davantage à l'aspect théorique des choses en vue d'utiliser le logiciel à des fins de recherches (ENS Cachan), alors que d'autres recherchaient l'aspect pratique des choses en vue de monter un projet industriel concret à destination des étudiants. C'était également ce genre de formations que je donnais dans des centres de formations comme l'AFPA à Stains (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) ou l'AFPI à Chartres (Association de Formation Professionnelle de l'Industrie) pour des stagiaires désirants se reconverter ou s'insérer dans le marché du travail.

J'eus également la possibilité d'enseigner à l'IUT de Béthune, département Génie Civil, le logiciel trois ans durant à des étudiants en tant que vacataire. Ce fut encore une nouvelle expérience où je dus encore adapter mes cours à leur rythme d'assimilation et aux volumes d'heures fixés. En marge de ceci, je dus aussi créer des procédures pour évaluer et noter les étudiants.

### **1.1.2.7 Evolutions techniques**

L'évolution du logiciel CATIA qui fut porté sur PC (Personnal Computer) et l'essor des logiciels Microsoft (Word, PowerPoint) me permirent d'être plus réactif dans la création de documents pédagogiques personnalisés. J'offrais ainsi aux clients des manuels de meilleurs qualités ou apparaissaient de nombreuses illustrations rendant leur utilisation plus attractive et plus efficace.

Mon retour sur Paris me permit de connaître le mode de fonctionnement des grands groupes en matière de formation et de m'adapter une fois de plus à leurs besoins (Groupe SAFRAN, Groupe AUTOLIV, etc).



Je pus participer à toutes les phases amont de la prestation : de la réponse à un appel d'offre, à la proposition d'un programme correspondant à des objectifs fixés sans oublier la négociation du volume horaire et du contenu.

Le développement des compétences, des méthodes et des moyens à mettre en œuvre devenaient ma priorité.

A nouveau confronté au monde des PME/PMI après un retour en province (Tours), et devant la modification du modèle économique de la société, davantage centrée sur la notion de profit et de rentabilité, je pus mettre systématiquement en action cette nouvelle approche. La concurrence exacerbée et sans cesse croissante des nouveaux revendeurs CATIA apparus sur le marché m'encourageait à proposer des formations à hautes valeurs ajoutées nous démarquant des prestations disponibles. Ayant remarqué que les stagiaires n'utilisaient couramment qu'une partie du logiciel, rendant fragile et versatile le choix de l'éditeur qui pouvait être remis en question à tout moment, je décidais de créer des formations méthodologiques s'appuyant sur une utilisation optimale et très pointues du logiciel. Le côté transposable de la méthodologie me permit de démarcher plusieurs de nos clients pour leur proposer ces formations inédites, garantissant un gain de productivité important et un retour sur investissement rapide.

C'est ainsi que je fis évoluer mon métier de formateur vers celui de consultant-formateur.

Pour garantir la réussite de cette nouvelle approche, je dû mobiliser des compétences multiples issues de mon expérience accumulée touchant des savoir-faire (connaissance experte du logiciel, connaissance du terrain), et des savoir-être (capacité d'analyse et de synthèse pour une compréhension fine des besoins du client, pédagogie).

### **Formalisation : théoriser l'expérience et asseoir l'employabilité**

Au fil de toutes ces années et au gré de mes prestations, mon parcours fut reconnu officiellement par ma hiérarchie qui m'accorda le titre d'ingénieur, diplôme que j'avais regretté ne pas posséder à mon entrée dans la société. En parallèle, je me vis confier la formation de jeunes ingénieurs nouvellement embauchés. Tout aussi valorisant, je sentis que le regard de mes collègues à mon égard avait définitivement changé. Il inspirait davantage la confiance et le respect que la méfiance initiale.

Qu'elle ne fut pas ma déception lorsque, considérant que j'avais fait le tour de « la question » dans cette entreprise, je souhaitais donner une autre orientation à ma carrière professionnelle. Je m'aperçus que mes compétences développées notamment dans le

domaine de l'ingénierie de formation n'étaient pas ou peu reconnues pour opérer une transversalité vers d'autres métiers de la formation. Aussi, j'émis le souhait de suivre une formation pour obtenir soit une qualification, soit un diplôme sanctionnant un niveau d'expertise. J'optais finalement pour un MASTER 2 en Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes (SIFA), voie idéale vers la professionnalisation des métiers de la formation, ainsi que l'avaient imaginés ses pères fondateurs que sont J-C Doucet, G Le Bouedec, M Bernard et G Pineau<sup>10</sup>. Cela me permettrait de légitimer la transition espérée et surtout d'asseoir mon employabilité. Quoi de mieux que de le faire dans une université très bien cotée au niveau national. Une enquête menée par le ministère de l'Enseignement supérieur et révélée par le quotidien « La Nouvelle République » montre qu'un peu plus de 90% de ses diplômés décrochent un emploi dans les 30 mois qui suivent<sup>11</sup> la formation.

### **1.1.3 Question de départ**

#### **1.1.3.1 Questionnement autour d'une expérience professionnelle**

Durant ces vingt dernières années, j'ai donc exercé le métier de formateur-consultant, fréquentant les bureaux d'études de diverses sociétés industrielles un peu partout en France.

J'ai assisté, conduit et accompagné les transformations technologiques profondes dans ces sociétés et dans les bureaux d'études, qui consistaient à implanter des systèmes de CAO en lieu et place de planches à dessin. Dans tous ces endroits visités, en tant que praticien, j'ai pu m'apercevoir d'une constante : j'ai ainsi cru déceler une certaine souffrance mêlée d'angoisse née de la fracture « numérique » et générationnelle que vivaient au quotidien les « anciens » qui autrefois tenaient à bout de bras les destinées de leur société. Elle se traduisait durant mes formations par une passivité, un retrait du groupe, ou quelques fois par une agressivité. L'origine de cette attitude m'a toujours interpellée. Etait-ce parce qu'ils voyaient que leurs savoirs étaient capitalisés, standardisés et numérisés, et sentaient du même coup que leurs compétences devenaient tout simplement obsolètes ? Etait-ce parce qu'avec l'arrivée de jeunes plus aguerris à l'informatique, ils perdaient leurs repères

---

<sup>10</sup>Leguy P., Bremaud L., Morin J., Pineau G. "Se former à l'Ingénierie de Formation" L'Harmattan, Paris, 2005, 292p

<sup>11</sup>La Nouvelle République du 22/10/2010, édition Agglo, p10

et leur « leadership » au sein de leur entreprise, et que leur repères étaient de ce fait bouleversés ?

Se sentaient-ils tout simplement inutiles ?

Sans chercher à trouver sur le moment des réponses à ces questions, je percevais bien ce mal-être.

« Bon nombre d'adultes souffrent dans leur identité, c'est-à-dire dans leur estime de soi parce qu'ils n'ont pas l'impression d'être reconnus par les organisations qu'ils côtoient, fautes de se sentir différenciés dans ce qui fait la singularité de leurs parcours »<sup>12</sup>

Néanmoins, plein de compassions, de part mon vécu et mon expérience, je m'identifiais à ces personnes, repensant aux difficultés que moi-même j'avais eu au, début, pour appréhender l'outil informatique, et par analogie, aux difficultés qu'ils avaient à surmonter quotidiennement. Alors qu'il m'est donné, aujourd'hui, la possibilité de m'arrêter un instant sur un sujet de recherche, j'ai choisi tout naturellement de m'intéresser à ce sujet qui me tenait vraiment à cœur et de m'interroger sur le pourquoi de ces situations particulières que je trouvais assez paradoxales. En effet, alors que les technologies nouvelles basées sur l'informatique devaient soulager et faciliter le travail de chacun, nous constatons que ce n'est pas tout à fait le cas pour une certaine catégorie de personnel, appelée « Senior » qui se trouve stigmatisée de par leur âge auquel on semble associer bons nombres de maux incompatibles avec une utilisation rationnelle du nouvel outil. Pire, ils semblaient développer un fort sentiment d'infériorité vis-à-vis de l'outil et vis-à-vis de la nouvelle génération Y qui à l'horizon 2015 représentera 40% de la population active<sup>13</sup> et pour qui ces outils sont bien connus puisqu'ils font parties intégrantes, pour la plupart, de leur enseignement scolaire initial et de leur environnement.

#### **1.1.4 Hypothèses**

J'ai vu des responsables de bureau d'étude chercher à résoudre le problème soit en confinant le senior à des tâches limitées comme la mise en plan exclusivement laissant la conception en trois dimensions à collaborateurs plus aptes, et curieusement plus jeunes. J'ai vu des sociétés créer des dispositifs très coûteux comme la conception de classeurs de

---

<sup>12</sup> Carré P, et Caspar P (2004) « *Traité des sciences et des techniques de la Formation* », Paris, Dunod, p215

<sup>13</sup> Fustec A et Sappey-Marinié D (2011) « *Manager la génération Y avec les neurosciences* », Editions Organisation, p38

procédures extrêmement détaillées de sorte que n'importe quelle personne n'ayant aucune connaissance particulière du logiciel pouvait, rien qu'en suivant pas à pas les indications fournies, créer une pièce sans jamais réfléchir à quoi que ce soit.

### **Pourquoi l'informatique dévalorise-t-elle une certaine catégorie de personnel**

Alors qu'à une époque il était naturel et motivant que la génération précédente forme la génération suivante (tutorat, accompagnement), l'informatique semble avoir mis à mal la tradition. Quand ils ne possèdent pas l'information, les jeunes ne demandent plus à leurs aînés, ils vont directement récupérer l'information sur internet. Les postes à responsabilité sont dévolus aux jeunes ingénieurs débordant de connaissances théoriques. Bien que l'informatique se soit démocratisée et qu'elle soit devenue plus accessible, les réticences et les blocages qu'elle provoque sont toujours présents, notamment chez les personnes peu habituées à ces outils.

### **Comment les seniors ressentent-ils leur exclusion des tâches nobles ?**

A l'heure où une loi sur le report de l'âge légal de départ à la retraite a été votée et que le maintien des seniors dans leur activité est de plus en plus d'actualité, il me semble vital de reconsidérer cette catégorie de salariés qui possèdent nombres de compétences inexploitées et qui pourraient encore apporter beaucoup à l'entreprise.

### **Que peut encore apporter un senior dans l'entreprise ?**

Ces trois questions nous donnent à penser qu'une personne, passé un certain âge, n'a plus d'avenir dans l'industrie. Elle voit ses connaissances niées, se retrouvant en victime expiatoire, et ayant le sentiment d'appartenir à une génération sacrifiée face à l'avènement des nouvelles technologies. Psychologiquement, celle-ci ressent une perte d'estime de soi du fait de la dévalorisation de ses compétences durement acquises au fil des années.

Nous sommes pleinement conscients qu'une des difficultés dans la rédaction d'un mémoire réside dans le risque d'une dispersion devant le nombre de thèmes relevés et prompt à être traités passionnément. En conséquence, dans un souci de recadrage mais désireux malgré tout d'évoquer les sujets soulevés par ces différentes questions, je résumerai ces trois questions en une seule qui sera aussi notre question de départ :

### **Comment aider les seniors à franchir l'obstacle des nouvelles technologies et à retrouver leur place dans l'industrie?**

### **1.1.5 Vous avez dit concept ?**

Pour pouvoir nous donner une problématique issue de notre question de départ, nous allons étudier notre phénomène sous un certain angle, guidé ou réorienté par l'analyse de théories touchant divers domaines comme la sociologie, l'anthropologie, voire la philosophie. Nous allons donc choisir des concepts qui, étayés par des lectures savantes, nous permettront de prendre conscience d'aspects du problème auquel nous ne sommes pas forcément sensibles au départ. Aussi, interrogeons-nous sur la signification du mot « Concept » ainsi que sur son utilisation.

Pour le Petit Robert, un concept est la « représentation mentale générale et abstraite d'un objet ». Le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales<sup>14</sup> ajoute, à la définition de représentation mentale, les adjectifs « objective et stable »

« Rien ne va de soi. Rien n'est donné. Tout est construit <sup>15</sup> ».

Gaston Bachelard a montré que pour rechercher les conditions psychologiques des progrès de la science, il est nécessaire de poser le problème de la connaissance scientifique en termes d'obstacles. La philosophie, l'économie, la sociologie, la politique, et toutes les disciplines dites scientifiques, ont pour but de rendre compte de la réalité, de la manière la plus fiable et la plus objective possible. Rien ne doit s'appuyer sur l'opinion trompeuse qui travestit les besoins en connaissances. Il est urgent de la détruire dès lors qu'un travail scientifique est entamé. Celui-ci commence nécessairement par une question dont la réponse apportera la connaissance. Cependant, pour établir une théorie, les chercheurs sont dans l'obligation de tenir des discours qui se veulent rationnels. Ils se doivent donc d'utiliser des termes précis, définis au préalable. A l'instar de l'opinion, la logique ne suffit pas car elle peut très bien aussi opérer sur des mots qui n'ont aucun sens. Ce sont les concepts qui nous permettront alors de saisir la réalité. Ainsi désigné, le concept est un moyen d'exercice d'une pensée rationnelle ayant une volonté de saisie, de stabilité et de classement ou d'ordonnement. Nous précisons donc qu'un concept se nomme comme tel à partir du moment où des écrits scientifiques ont été répertoriés.

---

<sup>14</sup> Accès le 08/01/11, <http://www.cnrtl.fr/definition/concept>

<sup>15</sup> Bachelard G. (1999) « La formation de l'esprit scientifique », Paris, Vrin, 1ère édition : 1938

### **1.1.6 Choix des concepts**

Nous l'avons dit, ce sujet est issu d'une constatation toute subjective et construite tout au long d'un parcours professionnel. De plus, il s'inscrit dans un contexte brûlant d'actualité.

Maintenant, il s'agit de mettre à distance notre propre expérience pour en faire une sorte de relecture. Nous avons bien conscience que notre sujet d'étude s'inscrit dans un contexte sociétal.

En effet, alors que la loi concernant le report de l'âge de départ à la retraite tout comme les différents dispositifs pour maintenir les seniors à leur poste de travail (ou favoriser leur embauche) viennent d'être adoptée, notre recherche ne peut faire l'économie d'une sorte d'état des lieux de la situation actuelle avant leur application.

Ainsi, il nous semble judicieux de mener notre étude en s'appuyant sur trois axes structurés à l'aide de concepts et illustrés de pensées d'auteurs. Pour chacun de ces axes, nous commencerons notre étude par une approche macro, ramenant notre étude sur l'organisation, pour finalement nous recentrer sur l'individu.

Le premier axe concernera le terme « Senior ». Avant de donner une définition du terme permettant de caractériser au mieux cette catégorie d'âge, nous commencerons par étudier la façon dont se forment les stéréotypes en général, et le stéréotype du senior en particulier, dont il est souvent victime. Il sera intéressant ensuite de voir quel impact peut avoir cette stigmatisation chez le senior dans un contexte industriel comparé à ce que cette catégorie de personnel peut encore lui apporter. Souvent décrié pour son coût, il nous semble aussi intéressant d'étudier l'aspect économique vu de l'employé, vu de l'organisation et vu de la société.

Le deuxième axe concernera la compétence. Après avoir décrit ce qui se cache derrière cette notion maintes fois employée, nous ferons un « voyage initiatique et historique » au cœur de l'industrie, pour faire découvrir à nos lecteurs les coulisses d'un service appelé « Bureau d'études ». Cela nous permettra de comparer les compétences (et de mesurer l'écart) qu'il était nécessaire de posséder lorsque le travail s'effectuait sur une planche à dessin, et celles nécessaires pour maîtriser les nouveaux outils informatique (CAO), fortement connotés nouvelles générations.

Le troisième axe concernera la représentation sociale de l'outil informatique. Puisque la révolution technologique est en marche, nos seniors n'ont pas d'autres choix que de suivre

« le mouvement ». Il nous semble pertinent de nous interroger sur la façon dont ils perçoivent l'outil et ce qu'ils vont pouvoir mobiliser pour s'y adapter. Enfin, reprenant les propos du sociologue Bruno Latour, « Il n'y a pas de travail faisant appel à des techniques nouvelles sans des relations sociales », il sera intéressant d'étudier les bouleversements organisationnels apparus. Aussi, l'apparition de l'informatique au bureau d'étude qui, au départ, a pour but de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, a pu aussi provoquer de profondes modifications structurelles, modifier les relations interpersonnelles et les rapports de force, notamment avec l'arrivée de jeunes possédant déjà l'outil. Une visite de cet aspect social débouchant sur la nécessité de reconnaissance nous semble tout aussi pertinente.

### **1.1.7 Contexte socio-institutionnel**

Notre étude porte donc sur l'attitude des seniors vis-à-vis des nouvelles technologies.

Avant d'aller plus loin et d'introduire sur les effets de l'arrivée des nouvelles technologies sur les seniors, il nous semble important de situer historiquement le moment où cette catégorie de personnel a été révélée économiquement avec notamment l'émergence des « plans sociaux » dont elle sera la première victime et de réaliser une analyse démographique pour mieux appréhender et comprendre les décisions gouvernementales prises et leurs conséquences.

De 1945 à 1973, La France a connu la plus forte expansion économique de son histoire et l'une des plus élevée du monde industriel. L'économiste français, Jean Fourastié<sup>16</sup>, lui a donné le nom de « Trente Glorieuses ». Cette croissance soutenue s'est accompagnée de profondes mutations de l'appareil de production et de services. Dans l'agriculture, les exploitations se sont progressivement agrandies et modernisées, les rendements et la productivité ont augmenté. Les conditions de vie du monde paysan se sont améliorées, grâce à la garantie des prix obtenue dans le cadre de la Politique agricole commune (PAC) adoptée en 1962 au sein de la CEE (Communauté Economique Européenne). Dans l'industrie, les entreprises françaises se sont concentrées, internationalisées et modernisées afin de faire face à une concurrence accrue du fait de la libération des échanges en Europe (suppression des droits de douane dans la CEE et dans le monde (accords du GATT (General Agreement on Tariffs and Trade devenu depuis 1995 l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce))). Dans la distribution enfin, les magasins à grande surface se sont multipliés pour faire face à la demande croissante de consommation.

Lorsqu'en 1973, les taux d'inflation annuels des pays occidentaux liée à la facture pétrolière et à l'indexation de l'évolution des salaires sur les prix atteignent des niveaux inconnus depuis plus de vingt ans et inconnus hors des périodes de guerre ou d'après-guerre (plus de 10% aux Etats Unis et plus de 15 % en France), dus en grande partie au « choc pétrolier (le prix du baril de pétrole est multiplié par quatre) », les économies fragiles ne résistent pas.

Cet état de fait génère une crise économique mondiale en 1974 qui révèle les faiblesses de l'économie française où les handicaps restent nombreux :

---

<sup>16</sup> Accès le 21/01/11, <http://www.jean-fourastie.org/present.htm>



- déficit et dépendance énergétique vis-à-vis du pétrole importé
- maintien de structures archaïques (petites unités de production de type artisanal encore dominantes)
- déséquilibre du commerce extérieur

« Pour restreindre cette inflation, les gouvernements par leur politique « macro-économique », restreignent la demande globale dans leurs pays. En conséquence, peu de temps après, la production tombe, le chômage s'étend, la croissance devient négative, les revenus baissent, les profits s'écroulent, la mévente règne, les débouchés se ferment, à des niveaux jamais atteints depuis la grande crise des années trente »<sup>17</sup>.

« Vue de l'entreprise, l'augmentation du prix de l'énergie importée provoque un recul de l'investissement productif, diminuant du même coup le taux moyen annuel de croissance (de plus de la moitié par an car les coûts de production se sont élevés et les charges se sont alourdies du fait de la hausse des prix du pétrole et des coûts salariaux et sociaux).»<sup>18</sup>

Cette crise a eu pour effet d'aggraver les disparités entre les secteurs, les branches d'activité (déclin du charbon, de la sidérurgie, du textile), les régions et les catégories sociales.

La première loi (Loi N° 75-5) relative aux licenciements pour cause économique date du 3 Janvier 1975<sup>19</sup>.

Un pan de l'industrie française traverse alors une difficile crise d'adaptation comme la sidérurgie en Lorraine, qui, dotée de structures trop vétustes et archaïques, ne peut se moderniser et doit se résoudre à baisser ses effectifs industriels. C'est donc ce secteur qui utilisera le premier les possibilités offertes par cette nouvelle loi, l'état, se permettant même d'aller au-delà de ce que prévoyait la loi.

« La décision de licencier massivement le personnel s'est traduite par un conflit très dur touchant les bassins de Longwy et Denain de décembre 1978 à juin 1979. Le conflit démarre sur l'annonce faite en décembre 1978, par les dirigeants des groupes Usinor et Sacilor, nommés peu de temps auparavant par l'État, devenu majoritaire dans le capital de ces groupes, d'un plan comprenant la suppression de 20 500 emplois dans la sidérurgie,

---

<sup>17</sup>La démarche Kolm S-C (1977), « *La grande crise de 1974*, in : *Annales, Economies, Sociétés, Civilisations* », 32eme année, N4, P815

<sup>18</sup>Accès le 17/01/11, [http://www.crdp-reims.fr/cinquieme/evolution\\_sociale.htm](http://www.crdp-reims.fr/cinquieme/evolution_sociale.htm)

<sup>19</sup>Balmary D, (1994), « *Plans sociaux et administration du travail : convaincre ou contraindre ?* », Paris, Ed. Techniques et Economiques, p 477.

soit près de trois fois plus si l'on compte tous les emplois induits. Ce conflit se conclura par une négociation sur une Convention de protection sociale (CGPS), qui réglera les modalités de suppression des effectifs grâce, en particulier, à un accord sur les départs en préretraite à 55 ans, qui sera assez rapidement porté à 50 ans »<sup>20</sup>. Le conflit, d'une durée totale de 6 mois, se conclut pour l'essentiel par un échec car le plan annoncé en décembre 1978, objet des revendications, est appliqué, même si ce plan d'accompagnement social semble important et peut être sur ce point considéré comme un acquis positif.<sup>21</sup>

Le processus était ainsi lancé et d'autres sociétés en bénéficieront (Thyssen à Hagondange lors de la fermeture des hauts fourneaux en Juin 1979, Les Houillères de la Loire en 1983 avec la fermeture du puits Pigeot, etc.).<sup>22</sup>

A l'instar des groupes Usinor et Sacilor, pour prévenir ou tenter de sortir de difficultés économiques, les entreprises ont pris l'habitude de préparer des « plans sociaux », consistant souvent à mettre en préretraite ses salariés n'ayant pas encore atteint l'âge légal de la retraite. En évitant les licenciements « secs », elles préservent leur réputation, tout en accroissant la proportion des juniors et espèrent de la sorte y gagner en productivité. Dans une visée plus sociale, les responsables des ressources humaines ont longtemps espéré que cette pratique libérerait des emplois pour les plus jeunes et résoudrait le problème du chômage.

Outre le fait que ces entreprises perdaient souvent des compétences qui leur étaient utiles, le recul aujourd'hui permet de constater que ces pratiques ne résolvaient pas pour autant le problème du chômage, qui était resté à un haut niveau.

Parmi les nombreux écrits qui décrivent les pratiques des entreprises envers la main d'œuvre vieillissante, il y a celui de Beausoleil<sup>23</sup> :

« Le mot vieillissement indique presque toujours qu'un individu, une idée, un bâtiment, est nettement sur le déclin ou dépassé. On tendra à attribuer à la personne vieillissante tous les déficits de performance humaine ou mécanique »

C'est donc dans cette période difficile économiquement que l'usage du mot « senior » s'est imposé dans la langue du travail et de la politique comme une circonlocution permettant

---

<sup>20</sup> Accès le 17/01/11, <http://lorraineindependante.meilleurforum.com/t109-siderurgie-france-et-lorraine>

<sup>21</sup> Accès le 17/01/11, <http://philippe.zarifian.pagesperso-orange.fr/page53.htm>

<sup>22</sup> Accès le 17/01/11, [http://encyclo.voila.fr/wiki/Liste\\_des\\_plans\\_de Licenciement\\_en\\_France](http://encyclo.voila.fr/wiki/Liste_des_plans_de Licenciement_en_France)

<sup>23</sup> Beausoleil J (1998), « *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main d'œuvre vieillissante* ». Montréal, INRS-Culture et Société, p76.

d'éviter l'usage direct des mots « âgé » ou « vieux », comme on parle de personnes âgées à la place de vieillards. Cherchant à éviter de stigmatiser un groupe en particulier, cette substitution traduit un embarras caractéristique de la société occidentale contemporaine adepte du jeunisme, pour laquelle l'idée de vieillesse, connotée négativement, n'évoque plus nécessairement la sagesse, ni ne suscite le respect, à l'opposé des traditions encore en vigueur dans d'autres civilisations.

Alors que jusqu'alors, le « senior » fort de son expérience et de ses savoirs était relativement protégé, il devenait tout à coup exposé lors de l'application de plans sociaux massifs.

A l'aide de conventions particulières passées avec l'état permettant d'obtenir des allocations spéciales du fond national de l'emploi, beaucoup d'entreprises licencieront leur personnel pour motif économique, créant ainsi des préretraites sur mesure, financées par les caisses de retraite au lieu d'être financé par l'assurance chômage.

A cet égard, le sociologue Xavier Gaullier rapporte que l'indemnisation des personnes en cessation anticipée d'activité en France dépassent, certaines années, les sommes versées aux chômeurs et empêche d'autres actions plus positives comme l'incitation à l'activité, la formation professionnelle, la promotion et la création d'emploi, le perfectionnement<sup>24</sup>.

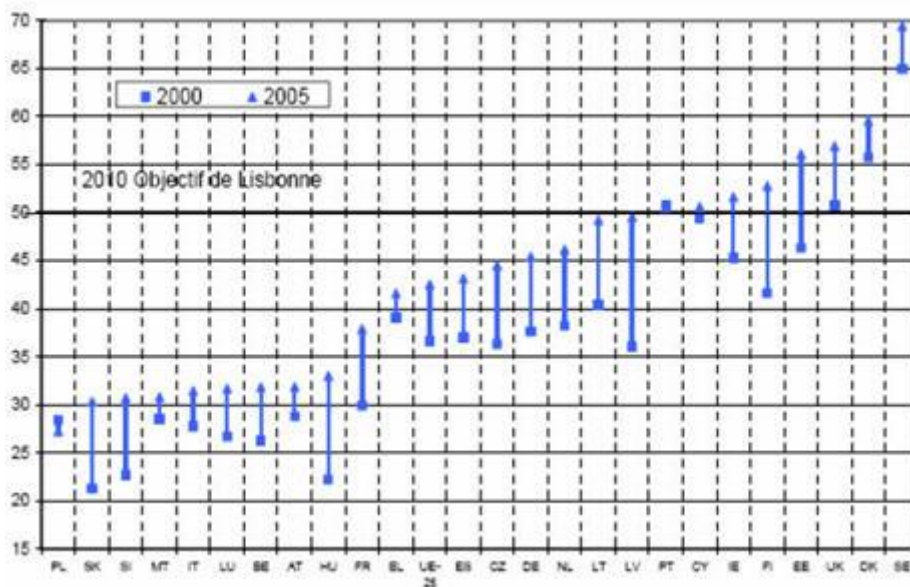
L'effet le plus alarmant est aujourd'hui le déséquilibre des régimes de retraite. Ceux-ci, dans des régimes de retraite par répartition sont financés par une plus faible proportion d'actifs alors qu'une proportion croissante d'inactifs liée également au vieillissement démographique en bénéficie.

L'emploi des seniors est donc fortement lié à l'équilibre des régimes de retraite. Aujourd'hui, tous les pays occidentaux cherchent à augmenter l'âge légal de départ en retraite, afin de réduire le déficit des régimes de retraite. Ils encouragent pour cela l'emploi des seniors. C'est devenu un enjeu politique à tel point que l'Union Européenne lors du Conseil de Lisbonne de mars 2000 a fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 50% pour les 55-64 ans en 2010 soit pour la France une amélioration de plus de dix points. La loi portant réforme des retraites, promulguée le 10 novembre 2010, va totalement dans ce sens.

---

<sup>24</sup>Gaullier X (1988) « *La deuxième carrière : Ages, emplois, retraites* », Paris, Seuil

Comme le confirme l'enquête de l'INSEE<sup>25</sup> (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), l'emploi des travailleurs âgés est un sujet de préoccupation important dans l'ensemble des pays de l'OCDE<sup>26</sup> qui comporte 34 nations adhérentes à travers le monde dont 24 en Europe. Ainsi, parallèlement au phénomène de vieillissement de la population, dû à l'importance relative des cohortes d'âge issues des naissances d'après guerre, on assiste à un déclin du taux d'emploi des plus de 50 ans. Ce déclin a touché d'abord les 60-64 ans : dans l'Union européenne, ce taux est passé pour les hommes de cet âge de 60 % en 1974 à 36 % en 2005 (15 % en France). Il s'est étendu ensuite aux 55-59 ans dans la première moitié des années 1980. En France, le taux d'emploi masculin dans cette classe d'âge chute de 15 points entre le début et le milieu des années 1980, pour se stabiliser à 65 %. Ce double mouvement, âge moyen croissant de la population et chute du taux d'emploi des plus âgés, est au cœur du problème de financement des retraites. En réponse à cette situation, les pays européens se sont fixé l'objectif, adopté au sommet européen de Stockholm (2001), de faire remonter les taux d'emploi des travailleurs ayant entre 50 et 64 ans de 40 % à 50 % d'ici 2010. En France, la décision de repousser progressivement la durée de cotisation pour atteindre 41,75 annuités d'ici 2020 se situe dans cette perspective. Néanmoins une telle mesure ne pourra être efficace que si elle est suivie effectivement par une remontée du taux d'emploi des plus âgés et, en particulier, s'il existe une demande de travail suffisante de ces travailleurs par les entreprises.



**Figure 1 : « Taux d'emploi des seniors (55-64 ans) de 2000 à 2005 »**

<sup>25</sup> Etude Insee, économie et statistique n° 397, 2006

<sup>26</sup> OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique

L'adoption par les entreprises d'innovations technologiques (micro-ordinateur, internet), de changements organisationnels ou leur ouverture au marché international posent la question de l'adaptation des travailleurs âgés dits « seniors ».

Les entreprises concernées évincent-elles plus souvent ou non les seniors de leur main-d'œuvre ?

## **1.2 Chapitre 2 – Etre Senior : entre stéréotype et préjugé**

Il semble que le statut de sénior soit différent selon que l'on soit en activité ou non. Hors le monde du travail, les seniors sont sans conteste ces chères petites têtes blanches, profitant allégrement aux délices d'une retraite bien méritée. Vu depuis le monde du travail, c'est le flou artistique. Si l'âge attribué à ce statut est variable, c'est une position peu enviable et difficile à supporter car la personne concernée rentre dans une période pouvant être agitée. Cette phase de tous les dangers, nous l'avons vu précédemment, s'est bâti au fil du temps. Il semble que l'on ait bâti une sorte d'argumentaire défavorable à l'encontre des seniors qui est de l'ordre du stéréotype et qui le dessert systématiquement...à tort ou à raison. C'est ce que nous allons étudier dans ce 2eme Chapitre en commençant par donner une définition à ce mot « stéréotype »..

### **1.2.1 Le stéréotype**

#### **1.2.1.1 Définitions**

Le petit Larousse 2005 définit le stéréotype comme étant une formule banale, voire une opinion dépourvue d'originalité, appelée aussi cliché. Il nous apprend aussi que le terme stéréotype a été formé à partir des mots grecs stéréos (solide) et tûpos (caractère).

Utilisé dans les sciences humaines, un stéréotype est « l'image préconçue d'un sujet dans un cadre de référence donné, telle qu'elle y est habituellement admise et véhiculée ».

Le « Trésor de la Langue Française Informatisée » nous signale aussi que ce mot, utilisé en psychologie ou en sociologie, prend la forme d'une idée ou d'une opinion toute faite et acceptée sans avoir été soumis à un examen critique par une personne ou un groupe. Ce mot concerne le plus souvent un type d'individu, un groupe ou une classe sociale. Par extension, il est ainsi possible de déterminer, à un degré plus ou moins élevé, les manières de penser, de sentir et d'agir de la personne qui utilise des clichés.

### **1.2.1.2 Les origines du concept**

La notion de stéréotype apparaît dans le domaine des sciences sociales avec le développement de la théorie des opinions. Elle recouvre, en tant que concept scientifique, une série de faits dont l'importance avait été perçue dans le passé, mais sans qu'on ait pu les relier entre eux de façon rigoureuse, ni en saisir toutes les implications.<sup>27</sup>

Dès 1603, le philosophe Francis Bacon parlait déjà de « *praeconceptiones* »<sup>28</sup> pour souligner l'inadéquation de la réalité et des conceptions que l'on se fait. S'opposant à la logique aristotélicienne qui établit un lien entre les principes généraux et les faits particuliers, il abandonne la pensée déductive, qui procède à partir des principes admis par l'autorité des Anciens, au profit de l'« interprétation de la nature », où l'expérience enrichit réellement le savoir. En somme, Bacon préconise un raisonnement et une méthode fondés sur le raisonnement expérimental.

Allant dans le même sens, l'écrivain et homme politique américain Walter Lippmann utilisa, en 1922, le terme de stéréotype pour rendre compte du caractère à la fois condensé, schématisé et simplifié des opinions qui ont cours dans le public, pouvant aller jusqu'à la manipulation. Il expliquait d'abord ce phénomène par l'existence d'un principe d'économie, en vertu duquel l'individu penserait par stéréotypes pour éviter d'avoir à réfléchir à chaque aspect de la réalité. Plus profondément, il le liait à la nature même des opinions qui est avant tout verbale. Il concluait que l'homme ne juge pas en fonction des choses mais des représentations qu'il a de ces choses et il écrivait:

« On nous a parlé du monde avant de nous le laisser voir. Nous imaginons avant d'expérimenter. Et ces préconceptions commandent le processus de la perception. »<sup>29</sup>

Le sociologue Jean Stœtzl dans sa « Théorie des opinions »<sup>30</sup> affirme de façon plus précise que l'effet puissant des stéréotypes tient à ce qu'ils sont comme les clichés, les symboles ou les slogans, les « significations elles-mêmes », c'est-à-dire quelque chose d'immédiatement communicable et assimilé par les individus. Le stéréotype apparaît ainsi comme un élément de la structure des représentations. Il ne prend toute sa signification que rapporté à sa composante individuelle et aux coordonnées sociales.

---

<sup>27</sup> Accès le 08/01/11, [www.psychoweb.fr/articles/psychologie-sociale/stereotype-definition-et-caracterist.html](http://www.psychoweb.fr/articles/psychologie-sociale/stereotype-definition-et-caracterist.html)

<sup>28</sup> Bacon F (1603) « *De Interpretatione Naturae Proœmium* » que l'on peut traduire par « Introduction à l'interprétation naturelle »

<sup>29</sup> Lippmann W (1922) « *Public Opinion* », New-York, Free Press Paperbacks, p35

<sup>30</sup> Stœtzl J (2006) « *La théorie des opinions* », Paris, L'harmattan, 1ère Edition 1943

L'usage du stéréotype revient donc à économiser et à simplifier la réflexion, car il est basé sur des a priori et des poncifs. Ainsi, l'image que le stéréotype donne du sujet tient réellement de la réputation de ce dernier et non pas de faits avérés ou prouvés. Il relève souvent d'une prise de position superficielle et très conventionnelle, pour ne pas dire banale, qui repose sur des « on dit » et non sur des fondements réfléchis et argumentés.

Partant du principe qu'il n'est possible d'enregistrer qu'une partie des informations provenant de l'environnement, nous nous appuyons sur des catégories pour faciliter tout enregistrement. Beaucoup d'auteurs ont écrit dans ce sens.

Ainsi, d'après Jacques-Philippe Leyens<sup>31</sup>, « catégoriser permet de savoir, ou de dire beaucoup de choses à partir de peu d'éléments, et d'apprendre ou de retenir, peu de choses à partir de beaucoup d'éléments. »

De cette manière, nous appréhendons un monde plus structuré, contrôlable et explicable, n'hésitant pas parfois à le simplifier. De surcroît, les catégories en activant une connaissance schématique forment « des attentes qui sont résistantes aux changements ». Toujours dans son ouvrage « Sommes-nous tous des psychologues ? », J-P Leyens nous donne une définition du stéréotype plus centrée sur la notion de groupe et de croyances. Ainsi, selon lui, les stéréotypes se définissent comme des théories implicites de personnalité que partage l'ensemble des membres d'un groupe à propos de l'ensemble des membres d'un autre groupe et du sien. Pour lui, le contenu des stéréotypes est composé des croyances concernant les caractéristiques des membres d'un « exogroupe », croyances qui sont généralisées à tous les membres de ce groupe.

« Les stéréotypes sont des croyances partagées au sujet des caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi souvent des comportements, d'un groupe de personnes. »<sup>32</sup>

Pour Hamilton et Troler<sup>33</sup>, les stéréotypes ne sont pas nécessairement négatifs, et ont pour fonction de rendre l'environnement complexe dans lequel on vit plus compréhensible et prévisible. Les auteurs évoquent les « auto stéréotypes » qui sont les croyances que nous entretenons envers les individus membres de notre propre groupe d'appartenance. Grâce à leurs aspects cognitifs, les stéréotypes s'avèrent très utiles puisqu'ils aident à mettre de l'ordre et de la cohérence dans notre univers social, qui autrement serait passablement

---

<sup>31</sup>Leyens J-P, (1983) « *Sommes-nous tous des psychologues ?* », Sprimont (Belgique), Mardraga Editeur, p43

<sup>32</sup>Ibid., p17

<sup>33</sup>Hamilton, D.L., & Troler, T.K. (1986) « *Stereotypes and stereotyping* », Orlando, FL: Academic Press



chaotique. En revanche, ils estiment que les stéréotypes deviennent problématiques lorsqu'ils sont inexacts et qu'ils résistent au changement même quand des informations les contredisent. L'usage des stéréotypes mène alors à des jugements erronés car trop réducteurs.

Pour Fiske et Taylor<sup>34</sup>, lors du processus de catégorisation qui peut s'opérer, les individus sélectionnent, filtrent l'immense quantité d'information qui leur provient de l'environnement et simplifient le traitement de celle-ci en ignorant certaines dissemblances et en exagérant les ressemblances entre les stimuli.

Henri Tajfel<sup>35</sup> ajoute que :

« Quand le processus de catégorisation s'applique aux humains, il s'agit alors de catégorisation sociale et ce processus influe systématiquement sur les impressions qui naissent en nous. Il s'avère alors que les aspects cognitifs de stéréotypes découlent directement du processus fondamental de catégorisation sociale ».

Le stéréotype est donc figé et de croyances répandues. Il est fondé sur la normalisation ou la généralisation de traits de comportements observés ou imaginés. Les psychologues parlent alors de catégorisation mentale nécessaire et inévitable pouvant expliquer le fait que les stéréotypes appartiennent à la culture humaine.

Dans « Stéréotypes et cognition sociale »<sup>36</sup>, J-P Leyens, V. Yzerbyt, G. Schadron nous démontrent que notre perception des autres est au service des relations que nous envisageons d'établir ou d'entretenir. Ainsi, nous nous efforcerions de construire des théories de notre environnement nous permettant de porter sur les autres le regard le plus utile pour parvenir à nos fins. Ces mêmes auteurs nous suggèrent de prendre en compte interactions et rapports sociétaux pour appréhender plus largement le jugement social. D'une manière générale, ils nous incitent à nous demander si la façon dont nous percevons le monde ne détermine pas aussi ce que nous en percevons.

---

<sup>34</sup>Fiske, S. & Taylor, S. (1991). « *Social Cognition* ». New York : McGraw-Hill

<sup>35</sup>Tajfel, H. (1981), « *La théorie de l'identité sociale* », Chicago, Nelson-Hall Editor.

<sup>36</sup>Leyens J-P, Yzerbyt V, Schadron G (1996) « *Stéréotypes et cognition sociale* », Sprimont (Belgique), Mardaga Editeur

### **1.2.1.3 Stéréotype et préjugé**

Comme l'écrivaient Hamilton et Trolier, les stéréotypes peuvent contenir des croyances positives ou négatives au sujet de caractéristiques de divers groupes sociaux. Mais la plupart sont destinés à rendre à la personne ou au groupe stéréotypé un sentiment de supériorité ou d'infériorité.

Comme il s'agit généralement d'opinions sans rapport avec la réalité objective, le stéréotype doit être rapporté à la notion de préjugé. On a souvent fait de ces deux termes les deux aspects, l'un conceptuel et l'autre affectif, d'un même phénomène. Plus précisément, le préjugé inclut le stéréotype comme une de ses formes d'expression. Mais l'un désigne avant tout une attitude, l'autre une structure d'opinion. P. H. Maucorps distingue ainsi les deux notions: «Le stéréotype se suffit à lui-même. Il ne supporte ni modification, ni rationalisation, ni critique; il est absolument rigide.<sup>37</sup>»

Contrairement au préjugé qui peut n'intéresser qu'un aspect particulier de sa victime, il fait disparaître celle-ci «derrière sa caricature». Le préjugé admet des contestations parce qu'il reste quelque chose de vivant; mais «le modèle archaïque, lui, est comme mort».

Le préjugé a deux dimensions essentielles : l'une cognitive, l'autre comportementale. En général le préjugé est négatif et a donc pour conséquence une discrimination.

Pour Gustave Nicolas Fischer<sup>38</sup>, le préjugé peut être défini comme une attitude de l'individu comportant une dimension évaluative, souvent négative, à l'égard de types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale. C'est donc une disposition acquise dont le but est d'établir une différenciation sociale.

### **1.2.1.4 Stéréotype des personnes en fonction de leur âge**

Le stéréotype des individus ou des groupes en raison de leur âge est généralement appelé « l'âgisme ».

Ce terme est apparu en 1969 aux Etats Unis d'Amérique sous la plume du gérontologue Robert Butler qui publiait un article dans la revue « The Gerontologist ». Selon cet auteur, l'âgisme doit être considéré, au même titre que le racisme et le sexisme, comme le troisième grand « isme » de notre société moderne. Il regroupe toutes les formes de

---

<sup>37</sup> Maucorps P. H., Memmi A, & Held J-F, (1965) « *Les Français et le racisme* », Paris, Payot, p16

<sup>38</sup> Fischer G, N (1987) « *Les Concepts Fondamentaux De La Psychologie Sociale* », Paris, Dunod, 4eme édition : 2010

discrimination, de ségrégation, de mépris fondés sur l'âge. Pour Butler, l'âgisme correspond au préjugé qu'un groupe d'âge possède envers d'autres groupes d'âge. Il s'agit d'un processus par lequel des personnes sont stéréotypées et discriminées en raison de leur âge. Ainsi, selon lui, il n'y a pas que les aînés qui peuvent faire l'objet d'âgisme.

#### **1.2.1.5 L'âgisme**

L'âgisme a fait son apparition officielle dans la langue française en 1984 dans le « Dictionnaire des personnes âgées, de la retraite et du vieillissement »<sup>39</sup>.

Dans cet ouvrage, l'âgisme est défini comme l'« attitude ou le comportement visant à déprécier les individus du fait de leur âge ». Une note indique que le terme âgisme s'est formé par analogie avec le terme racisme et qu'il s'emploie plus particulièrement pour désigner la discrimination dont sont victimes les personnes âgées. Selon Burchett<sup>40</sup>, le racisme et le sexisme représentent les préjugés basés sur ce que l'on est, alors que l'âgisme représente les préjugés sur ce que nous devenons. La race et le sexe sont déterminés à la naissance tandis que l'âge évolue tout au long de la vie. Toute personne est donc susceptible de devenir une cible de l'âgisme au fil du temps

L'âgisme repose donc le plus souvent sur des stéréotypes généralisant et caricaturaux. Voici une liste non exhaustive de stéréotypes souvent entendus faisant partis du domaine de l'âgisme : « les vieux sont tous conservateurs... », « les jeunes sont tous violents... », « les plus de 50 ans sont technophobes... », « les jeunes sont inconstants... », etc.

Parmi les manifestations les plus inquiétantes de l'âgisme contemporain, figurent les discriminations dans le domaine de l'emploi. Ainsi, les trentenaires seraient jugés « trop jeunes » tandis que les quadragénaires seraient jugés « trop vieux » et l'accès à la formation continue serait plus difficile dès la quarantaine.

Pour Palmore<sup>41</sup>, l'âgisme est un phénomène social se manifestant au travers de préjugés contre les seniors sous la forme d'attitudes et de stéréotypes positifs et négatifs. Il intervient là où se trouvent à la fois préjugés et discrimination. Il constate que le concept de l'âgisme laisse parfois entendre que toutes les croyances et tous les comportements « âgistes » sont

---

<sup>39</sup>Sournia, J.-C. (1984) « *Dictionnaire des personnes âgées, de la retraite et du vieillissement* », Paris, Franterm, p18

<sup>40</sup>Burchett B.M. (2005) « *Employment discrimination* », *Encyclopedia of ageism*, Binghamton, (NY), Haworth Pastoral Press

<sup>41</sup>Palmore, E. B. (1999) « *Ageism: Negative and positive* », 2eme edition, New York: Springer Publishing.

néfastes.

Il précise que le senior a la possibilité d'accepter ou de refuser ces préjugés et l'évolution physiologique et psychologique réelle associée à l'âge.

« La dénégarion consiste à nier le vieillissement, à ne pas vouloir le voir ni vouloir en parler et s'informer. Le senior se comporte alors comme éternellement jeune (vêtements, comportement, loisirs...) et refuse de côtoyer d'autres seniors jusqu'à ce que la réalité le rattrape par des échecs ou des maladies. En cas "d'acceptation", la réaction peut être l'intériorisation de l'image négative de soi pouvant conduire à l'abandon de soi. Le senior change progressivement de comportement et de personnalité avec perte d'estime de soi, dépression, voire, dans certains cas, développement de comportements d'évitement en changeant ses contacts sociaux, en s'isolant ou en se réfugiant dans des formes d'assuétudes diverses ».

## **1.2.2 Le senior**

### **1.2.2.1 Définition**

L'étape suivante de notre étude consistera à définir ce qui se cache derrière le mot « senior », mot souvent évoqué précédemment et notamment par Palmore. Tentons donc de donner une définition assez précise de ce terme avant de continuer plus avant.

Si nous redécouvrons aujourd'hui le mot « senior » pour désigner les personnes de plus de cinquante ans ou « jeunes retraités », il faut garder à l'esprit qu'il s'agit là d'un terme très ancien.

Ce mot apparu en France est de souche latine. C'est, à l'origine, un adjectif signifiant « plus âgé » (oris, v.senex)<sup>42</sup> dans le dictionnaire Latin-Français Felix Gaffiot de 1934. Il représentait sous les Romains les guerriers les plus âgés, considérés comme les plus valeureux et respectables. Ce mot a ensuite évolué vers le mot « seigneur » dans notre langue et « señor » en espagnol pour désigner l'homme.

Le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicale donne également une définition intéressante du mot « séniorité ». Il s'agit d'un anglicisme apparu il y a une trentaine d'années pour désigner la « prééminence et garanties déterminées par l'ancienneté au sein

---

<sup>42</sup> Accès le 15/01/11, <http://www.lexilogos.com/latin/gaffiot.php?p=1422>

d'un groupe social ». Senior s'oppose dans ce sens à junior<sup>43</sup>.

Nous constatons que la définition de ce mot est liée à l'âge. Aussi, il est curieux de remarquer qu'il n'existe aucune définition officielle du terme « seniors » associé à un âge précis. Ainsi, selon les sources, l'âge d'un senior varie entre 35 et 71 ans.

Pour le dictionnaire de l'Académie Française, le terme de senior « se dit, en terme de sport, des joueurs plus âgés, par opposition aux juniors ». Initialement, la notion permettait donc de désigner les sportifs les plus expérimentés, ayant atteint le niveau maximal de compétences. Une fois cet optimum atteint, le senior basculait dans la catégorie respectée des vétérans.

Le petit Larousse donne une dimension plus objective à la notion de senior en le définissant comme étant « les plus de cinquante ans », substituant la notion d'âge à celle d'ancienneté.

Pour l'institut de sondage IFOP<sup>44</sup>, la catégorie «senior» est une construction marketing née dans les années 80 qui désigne la catégorie des personnes âgées de plus de 50 ans représentant un tiers de la population française<sup>45</sup> aujourd'hui.

Le sociologue français, Serge Guérin<sup>46</sup>, spécialiste du vieillissement, montrent que la notion de senior est largement liée au regard que la collectivité porte sur la prise d'âge. Il explique combien l'âge évolue en fonction des contextes sociaux et des normes que se donne la société.

#### **1.2.2.2 Le senior dans le monde de l'entreprise**

Dans le monde du travail, c'est le flou artistique. Selon la provenance des informations, il est fait référence aux personnes âgées de 45 et plus, de 50 et plus, ou de 55 et plus, mais le plus souvent il n'est fait mention d'aucun âge précis.

Une enquête<sup>47</sup> réalisée en Mars 2010 par l'institut de sondage IFOP auprès des responsables Ressources Humaines des cinq cents plus grandes entreprises françaises sur « les seniors au travail » révèle que la définition d'un âge à partir duquel le collaborateur

---

<sup>43</sup> Accès le 11/01/11, [www.cnrtl.fr/definition/senior](http://www.cnrtl.fr/definition/senior)

<sup>44</sup> IFOP : Institut Français d'Opinion Publique, créée en 1938 par Jean Stoetzel et Georges Gallup.

<sup>45</sup> Accès le 20/01/11, [http://www.ifop.com/media/subscription/2-1-presentation\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/subscription/2-1-presentation_file.pdf)

<sup>46</sup> Guérin S (2007) « *l'invention des seniors* », Paris, Hachettes Littératures

<sup>47</sup> Accès le 16/01/11, [http://www.informetiers.info/upload\\_actu/pdf/12689053941268905394.pdf](http://www.informetiers.info/upload_actu/pdf/12689053941268905394.pdf)

doit être considéré comme étant senior relèverait de différents facteurs :

- La culture d'entreprise
- L'exposition de l'entreprise à la problématique des âges (par exposition il faut entendre le nombre de seniors présents dans l'entreprise, leur proportion par rapport à la population globale, les perspectives d'évolution de la pyramide des âges et les risques associés)

Il en résulte que l'âge des seniors est une question contingente qui dépend de l'entreprise, de son exposition à cette problématique et de sa maturité dans la gestion des pyramides d'âge. Etre senior, c'est sans doute une question d'âge, allant de 45 ans pour certaines préconisations à 50 ou 55 ans le plus souvent, mais c'est surtout une réponse à des représentations véhiculées par le management, par les DRH et par les salariés eux-mêmes. Il est intéressant de constater que les conclusions de cette enquête rejoignent les propos de Serge Guérin, évoqués plus haut.



**Figure 2 : « Age à partir duquel les salariés sont considérés comme seniors »**

Le code du travail, de son côté, n'apporte aucune précision à ce sujet. Les différents textes de loi visant les seniors ne s'accordent pas non plus sur un âge déterminé. Nous pouvons ainsi trouver:

45 ans : l'âge pour accéder à une période de professionnalisation

50 ans : l'objectif du plan senior en termes de recrutement

55 ans : l'objectif chiffré de « maintien à l'emploi » que les entreprises doivent se fixer

57 ans : le CDD Senior

Néanmoins, l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 fixe comme limite

l'âge de 45 ans tandis que les organismes de recherche d'emploi en France fixent souvent cette limite à 50 ans.

### **1.2.2.3 Stigmatisation du senior**

Au-delà de l'âge auquel l'entreprise considère qu'un collaborateur devient senior se pose la question de la représentation liée à ce statut. Ainsi, l'existence même d'une catégorie « seniors » rend d'une part plus visible cette population et l'oppose, d'autre part, aux autres populations représentées au sein de l'entreprise.

Mais la question se pose alors de savoir ce qu'est un senior, pour le DRH et également pour les premiers intéressés.

Une certaine pudeur entoure la question de la gestion des seniors. Ainsi la majorité des mesures de gestion de ces populations relève de la valorisation de l'expérience, de la mise en valeur des nombreuses compétences acquises et, le moins souvent, de la reconnaissance du service rendu.

Cette conception du senior est-elle suffisante pour générer les efforts et remises en question nécessaires pour maintenir les seniors dans l'entreprise ?

Le senior reste, dans les esprits, une population fragile et vulnérable. Fragile, parce que plus usée par les années de travail et par les événements de carrière que des collaborateurs plus jeunes. Mais aussi plus vulnérable et plus sensible à l'environnement de travail (contexte et poste de travail, management). La population senior serait donc une population dont il faut prendre soin ce qui ne serait pas sans engendrer des coûts supplémentaires.

Les seniors seraient aussi moins adaptables aux nouvelles technologies et donc moins à même de faire face aux évolutions de leur environnement de travail, devenu en quelques années plus stressant et plus pénible.

Plus chers, plus absents, moins réactifs face aux aléas de la carrière, les seniors seraient donc moins facilement gérables.

La référence aux jeunes est implicitement constatée dans les études sur les représentations des seniors lorsqu'on précise par exemple que les salariés âgés ont des difficultés d'apprentissage (sous-entendu par rapport aux plus jeunes). Rosen et Jerdee <sup>48</sup>, précurseurs

---

<sup>48</sup>Rosen B, Jerdee T-H (1976) « *The nature of job-related stéréotypes* » in journal of Applied Psychology, p181

de l'étude des stéréotypes à l'égard des salariés âgés, soulignaient déjà les différences entre les jeunes (qui ont une potentialité de performance et des possibilités de développement) et les plus âgés (caractérisés par une plus grande stabilité).

« La recension des écrits » de Beausoleil<sup>49</sup> permet de classer les résultats des différentes études en fonction de ces deux pôles positif et négatif (récapitulées dans le tableau suivant).

<b><u>Représentations Positives</u></b>	<b><u>Représentation Négatives</u></b>
Les qualités personnelles relatives à l'attitude générale envers le travail et l'employeur  (assiduité, stabilité, dévouement, éthique du travail, ...)	L'attitude générale face au travail  (déclin de la mobilité, manque d'ambition, moins d'innovation, ...)
Les compétences et la performance  (productivité, connaissance pratiques, expériences accumulée, transmission des connaissances,...)	La flexibilité et l'adaptation  (manque de flexibilité, résistance au changement face aux nouvelles technologies, ...)
	La santé  (déclin et limitation physique, ...)
	La rentabilité  (baisse de la productivité et augmentation des couts, ...)

**Figure3 : « Portrait stéréotypé et ambivalent des salariés âgés (Beausoleil 1998) »**

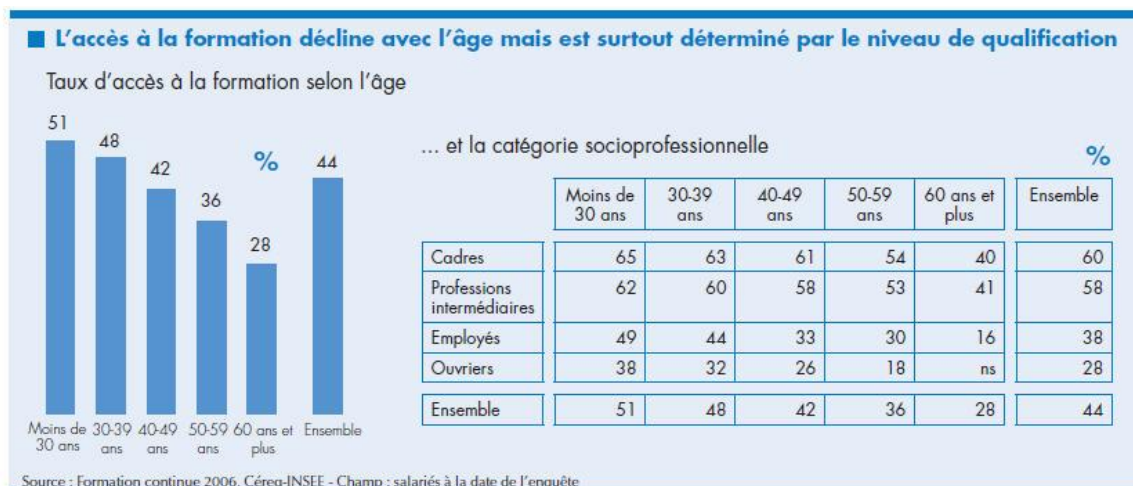
Pourtant, à travers l'enquête IFOP, le senior est aussi considéré par de nombreux DRH comme un collaborateur fiable et dont l'expérience et les compétences sont à valoriser.

<sup>49</sup>Beausoleil J (1998) « Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main d'œuvre vieillissante ». Montréal, INRS-Culture et Société



C'est d'ailleurs à partir de cette tranche d'âge que l'entreprise peut se reposer sur les compétences acquises tout au long de la carrière.

Alors que les discours axent essentiellement leurs arguments sur l'incitation à se former, dans les faits, nous savons qu'en fonction de la catégorie socioprofessionnelle à laquelle un individu appartient, l'accès à la formation n'est pas le même, ajoutant un peu plus à la stigmatisation dont se sentent victimes les seniors. (voir le tableau ci-dessous concernant l'accès à la formation selon l'âge et la qualification, étude réalisée en 2006).



**Figure 4 : « Taux d'accès à la formation continue selon l'âge et la qualification »<sup>50</sup>**

#### **1.2.2.4 L'effet Pygmalion**

Le danger d'un stéréotype provient essentiellement à ce que le groupe visé adopte dans un parfait mimétisme les traits de caractères reprochés.

Connue sous le nom d'effet Pygmalion, la prophétie auto-réalisante insiste sur le fait selon lequel l'objet des stéréotypes va développer les compétences ou les caractéristiques se rapportant au stéréotype. Plusieurs explications ont été avancées, la plus vraisemblable étant la nature de l'interaction produite. Dès lors que le stéréotype est intégré, la personne qui le possède va agir conformément à ce stéréotype, ce qui peut entraîner l'adaptation à ce stéréotype par la personne ou le groupe visé.

Pour nos seniors, cela peut affecter leur confiance en eux et par la suite leurs comportements. Ils commencent à se sentir comme à charge, et non des membres actifs de

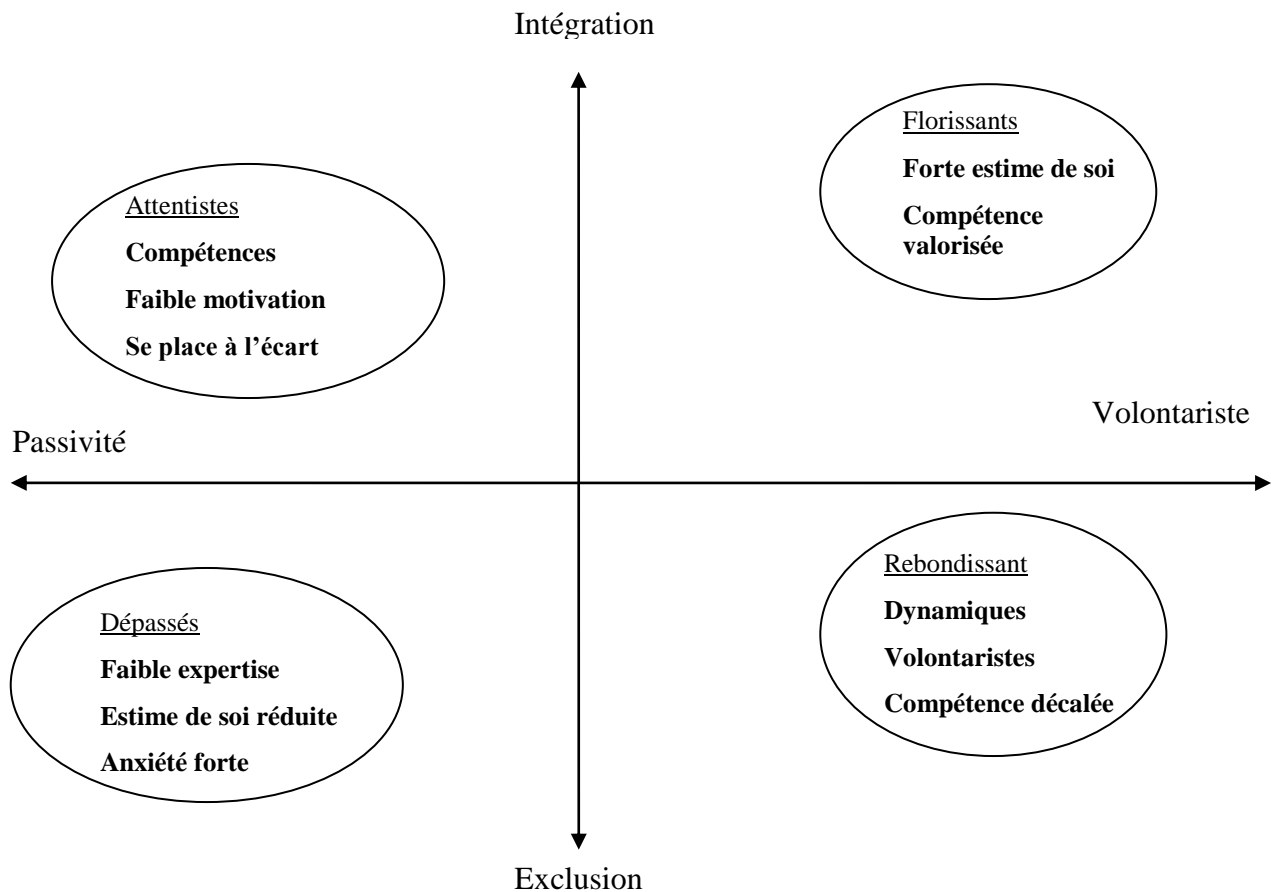
<sup>50</sup> Accès le 16/01/11, [http://www.carif-idf.org/jcms/db\\_44816/la-formation-des-seniors?cid=c\\_5029](http://www.carif-idf.org/jcms/db_44816/la-formation-des-seniors?cid=c_5029)

la société. La recherche<sup>51</sup> a montré que lorsque les seniors entendent régulièrement les stéréotypes au sujet de leur supposée incompetence, ils ont tendance à obtenir de moins bons résultats sur les mesures de leurs compétence et de leur mémoire.

#### **1.2.2.5 Typologie de la représentation des seniors selon Duick et Guérin**

Illustrant ce propos, Duick et Guérin décrivent la typologie de la représentation des seniors à l'aide de deux axes. L'axe horizontal allant de la Passivité au Volontarisme, et l'axe vertical allant de l'Exclusion à l'Intégration. Ils montrent que les seniors sont loin de tous partager les représentations négatives que les employeurs ont sur eux, mais qu'en même temps, ils finissent aussi par être contaminés par l'idéologie ambiante »<sup>52</sup>.

La figure qui suit nous montre cette typologie et fait ressortir quatre grandes familles de seniors : les « dépassés », les « attentistes », les « rebondissants » et les « florissants ».



**Figure 5 : « Les autoreprésentations des seniors au travail »**

<sup>51</sup>Enquête réalisée par Duick et Guérin décrite dans l'article « rajeunir le regard des seniors » Un essai de typologie de la représentation des seniors (Cas de la CNCE, Revue management et avenir 2006/1, N°7, p. 181-197

<sup>52</sup>Duick J.-Y. et Bellini S., « Le management des seniors. Introduction générale au cahier spécial management des seniors », Revue management et avenir 2006/1, N° 7, p. 118-119.

- Les «attentistes» : ils sont dans le cadran passivité-intégration, situation un peu paradoxale. Ils représentent 40% de l'ensemble des seniors en emploi. Ils ont comme objectif de prendre leur (pré) retraite vers 55-57 ans, quelles que soient leurs compétences professionnelles. Ils sont intégrés car ils sont considérés comme compétents et ne sont pas en danger pour leur emploi. Ils éprouvent cependant une désaffection pour leur activité professionnelle et ont la conviction que leurs compétences ne sont pas prises en considérations.
- Les «dépassés» : ils sont dans le cadran passivité-exclusion et représentent 20% des seniors. Ils ne sont plus suffisamment experts pour être compétitifs et évoluer dans leur métier. Ils observent qu'ils sont mis à l'écart des projets de leur entreprise et cantonnés dans des rôles d'exécution ou de coordination sans prise réelle d'initiative. Il y a une mise en retrait, une démotivation et ils éprouvent des sentiments anxiogènes.
- Les «rebondissants» : ils sont dans le cadran volontarisme-exclusion. Ils représentent 20% des seniors. Ils ont pour principale caractéristique une vision positive du changement (volontaristes) et ils sont prêts à profiter de la moindre opportunité qui se présente pour connaître de nouvelles expériences professionnelles et poursuivre leur carrière.
- Les «florissants» : ils sont dans le cadran volontarisme-intégration. « Ils cumulent une excellente intégration dans l'entreprise, fondée sur des compétences reconnues, un réseau relationnel efficace et des positions de pouvoir, avec, comme corollaire, un parcours personnel valorisé et valorisant. Ils affichent une réelle sérénité et, les « florissants » envisagent d'affronter de nouveaux défis. Il y a une volonté de poursuivre leurs carrières le plus longtemps possible et de tenir un rôle de formateur pour les plus jeunes, « posture qui les valorise et contribue à renforcer leur estime de soi ».

Cette typologie peut nous aider à avoir une idée plus claire dans la compréhension de l'opinion que les seniors ont d'eux-mêmes.

D'après cette étude, 60% d'entre eux entrent dans les catégories « dépassés » et « attentistes », illustrant parfaitement l'idée de « contamination par l'idéologie ambiante » évoquée plus haut. Il existe bien d'un côté des stéréotypes sur les seniors et qu'une part

non négligeable d'entre eux les ont intégrés, et de l'autre des seniors qui revendiquent une autre image que celle qu'on leur prête.

Duyck et Guérin dénoncent « le hiatus majeur entre le regard que les DRH posent sur les seniors et celui qu'une frange conséquente de cette population porte sur leurs capacités puisque c'est au moins 40 % d'entre eux qui ne se reconnaissent pas comme en situation de fin de vie professionnelle ». Ainsi nous pouvons observer qu'il existe un « noyau dur » des représentations sur les seniors mais que celui-ci est contesté.

### **1.2.3 Enjeu pour l'entreprise**

« Avoir à la fois des seniors et des jeunes dans l'entreprises, c'est un atout<sup>53</sup> »

Aujourd'hui, Il semblerait qu'une image négative des plus âgés est largement véhiculée dans notre société, où, on attribuerait à la personne vieillissante tous les déficits de performance humaine ou mécanique quand, de la même façon, il est reproché aux entreprises leurs attitudes discriminantes à leur égard.

Néanmoins, l'emploi des seniors constitue un réel enjeu pour l'entreprise de même que la prise en compte des diversités dans l'entreprise dans une logique de gestion prévisionnel de l'emploi tout au long de la vie. Ainsi, les seniors constituent durablement une force économique et sociale, dont il convient de se soucier.

En plus des problèmes de financement des retraites évoqués plus haut, il y a une évidente réalité démographique.

Ainsi, l'évolution démographique confère une place grandissante aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus au sein des entreprises Selon les projections de l'INSEE, la population va continuer à croître jusqu'en 2015 mais la part des plus jeunes devrait diminuer quand la génération papy-boom, après avoir rajeuni la population française va la vieillir.

Serge Guérin nous rappelle qu'aujourd'hui les plus de cinquante ans représentent un poids démographique et social jamais atteint (plus de 30% de la population en 2007 et 50% en 2050)<sup>54</sup>. C'est un donc peuple en émergence ayant une force économique et sociale non négligeable

---

<sup>53</sup> Laurent Wauquiez, secrétaire d'état chargé de l'emploi. 03/06/2008 (La tribune)

<sup>54</sup> Guerin S (2007) op. cit p33, p112

Dans « Vieillir en emploi », Rodrigue Blouin nous donne une liste (sans doute non exhaustive) des coûts de la stratégie d'élimination.<sup>55</sup>

**1.2.3.1 Coûts pour l'employé :**

- Inactivité physique et mentale
- Perte de confiance et d'estime de soi
- Diminution des ressources
- Perte de relations, de contacts humains
- Augmentation de l'anxiété, sentiment d'inutilité

**1.2.3.2 Coûts pour la société (en général) :**

- Augmentation des déboursés à cause des programmes d'aide
- Augmentation des coûts d'hospitalisation et des soins médicaux
- Problème d'éthique : où va une société qui rejette ses éléments les plus âgés ?
- Perte de talents
- Fardeau financiers pour les plus jeunes (financement des caisses de retraite)

**1.2.3.3 Coûts pour l'organisation (entreprise) :**

- Manque d'adaptation à une situation qui n'en est qu'à ses débuts
- Augmentation à court terme de déboursés (retraites et primes de départ) qui pourraient être étalés dans le temps
- Démobilisation, absentéisme, dégradation du climat de travail, perte de loyauté
- Dépenses de recrutement, intégration et formation des jeunes
- Faible rentabilité de l'investissement dans le personnel
- Mauvaise image de l'organisation dans la communauté
- Perte d'expertise et de potentiel (les meilleurs partent, les autres restent)

---

<sup>55</sup>Blouin R (1991) « Vieillir en emploi », Québec, Presse de l'université de Laval, p57

#### **1.2.3.4 Le maintien des seniors au travail : une nécessité vitale**

Nous pouvons identifier une question principale autour de laquelle se positionnent les recherches : comment maintenir en emploi ces travailleurs vieillissants pour palier les effets démographiques ? Question à laquelle nous pouvons ajouter : Comment réagir ou anticiper pour tenter de promouvoir un vieillissement actif?

Pour Serge Volkoff<sup>56</sup>, une entreprise qui souhaite maintenir le niveau de performance de ses salariés en tenant compte de leur avancée en âge doit repérer les conditions dans lesquelles les performances des travailleurs vieillissants peuvent se maintenir et se développer. Selon lui, l'analyse concrète des situations de travail met clairement en évidence la distance qui existe généralement entre travail prescrit et travail réel. Il constate que les entreprises sous-estiment, ou pire, méconnaissent fréquemment les compétences réelles de leurs travailleurs vieillissants parce qu'elles connaissent mal les exigences réelles des emplois sur différents plans : exigences physiques, cognitives, affectives, appel à l'expérience et caractéristiques de l'environnement. Il est donc indispensable de repérer les stratégies mises en place par les salariés vieillissants pour maintenir leur performance. Cela implique d'identifier les conditions techniques, organisationnelles, sociales de ces performances pour éviter leur remise en cause lors d'évolutions même minimales de l'organisation du travail.

L'enjeu pour l'entreprise est aussi, au-delà de la gestion immédiate de ses salariés vieillissants, de préparer, de favoriser la construction de ces compétences dès les débuts de la vie professionnelle. Dans la mesure où certaines stratégies de maintien de la performance sont collectives, la dimension collective de l'efficacité doit être prise en compte. Cela pose la question d'une suffisante stabilité des membres du collectif et de la diversité des âges. La constitution d'équipes d'âges homogènes n'est alors pas durablement acceptable parce qu'elle limite les stratégies possibles et empêche le transfert des compétences détenues par les salariés vieillissants.

#### **1.2.3.5 Le défi de la compétence des seniors**

Améliorer le taux d'emploi des seniors est un défi que la France et nombre de pays industrialisés ont à relever pour :

---

<sup>56</sup>Volkoff S (2000), « *Efficaces à tout âges ? vieillissement démographique et activités de travail* », Paris, La documentation Française,

- Alimenter un marché de l'emploi dynamique et suffisant pour participer à la croissance économique
- Contribuer à maintenir une offre de compétences sur le marché du travail et dans ce domaine, l'expérience acquise des seniors est une richesse précieuse
- Permettre la viabilité des systèmes de protection sociale, et en particulier le système de retraite, comme nous l'avons vu plus haut
- permettre aux seniors de poursuivre une activité leur permettant un niveau de revenus suffisants et une retraite convenable

L'OIT (Organisation Internationale du Travail), dans le cadre de la recommandation 195 du 6 juin 2004 exhorte les états membres à promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation continue pour tous et notamment les personnes ayant des besoins spécifiques identifiés (comme les personnes âgées).

Au niveau national, il semble que le gouvernement ait pris le problème à bras le corps avec la mise en place du Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors 2006-2010.<sup>57</sup> Ainsi, la loi n° 2008-1330<sup>58</sup> du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 institue une obligation pour les entreprises ou groupes de cinquante salariés et plus de négocier un accord collectif pour l'emploi des seniors ou de se doter d'un plan d'action d'ici le 1<sup>er</sup> Janvier 2010, sous peine d'être soumis à une pénalité de 1%. Le contenu de l'accord d'entreprise, de groupe ou le plan d'action doit porter sur :

- La détermination d'un objectif chiffré de recrutement ou de maintien dans l'emploi des salariés seniors.
- La détermination de trois domaines d'actions prioritaires parmi une liste de six domaines d'action établie par décret qui sont :
  1. Le recrutement des salariés âgés
  2. L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
  3. L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité
  4. Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
  5. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite
  6. La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

---

<sup>57</sup> Accès le 06/02/11, <http://www.tripalium.com/gazette/Gazette2006/Apge21/pang01.asp>

<sup>58</sup> Accès le 09/02/11, <http://www.priorite-seniors.fr/faq/que-dit-la-loi>

- La détermination d'indicateurs et de mesures de suivi de l'accord ou du plan d'action

#### **1.2.3.6 De nouvelles lois**

Cette nouvelle mesure complète l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors. En effet, afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge, ce dispositif prévoyait déjà que chaque salarié atteignant 45 ans devait bénéficier, à l'occasion de cet entretien professionnel, d'un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. Néanmoins, il semble que l'application de cette nouvelle loi va s'appuyer largement sur la généralisation des entretiens de deuxième partie de carrière et sur des bilans de compétences ainsi que sur les dispositifs issus des lois précédentes comme la loi de modernisation sociale du 17/01/2002 mettant en place la Validation des Acquis et Expériences (VAE) et la loi de Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie du 05/05/2004 avec l'instauration du droit individuel à la formation (DIF).

Il semble que la prise de conscience progresse dans les esprits. Certaines entreprises mettent en place de nouvelles situations de travail en jouant sur l'organisation, le travail, l'aménagement des temps, la formation, la gestion des carrières. Autant de leviers que les entreprises et les partenaires sociaux peuvent et doivent actionner pour résoudre la question de l'âge.

Il ne faut toute fois pas perdre de vue que chaque individu est un senior en devenir et de ce fait doit prendre conscience qu'il est responsable de sa propre évolution professionnelle et de son employabilité, notamment en s'appuyant sur les dispositifs législatifs actuels et à venir et sur la gestion des ressources humaines développée dans l'entreprise.

Que font réellement les entreprises pour améliorer l'emploi des seniors ?



## 1.3 Chapitre 3 – Nouvelles Technologies et transfert de compétences

Les nouvelles technologies bousculent les habitudes, c'est une évidence. Elles mobilisent des savoirs bien particuliers qu'il convient de visiter afin d'en apprécier l'étendu et la difficulté. Néanmoins, ces nouveaux savoirs ne dispensent pas de besoins en cognitions traditionnels. En effet, la construction et la lecture d'un dessin industriel faisant appel à une norme représentative requiert une compétence toujours nécessaire quand bien même les nouvelles technologies tendent à vulgariser cette création. A l'atelier, la fabrication réclame des plans précis et parfaitement documentés que la CAO ne fournit pas complètement et que les « jeunes » ne maîtrisent pas. C'est ici que les compétences et les savoir-faire des seniors doivent se conjuguer aux connaissances technologiques des plus jeunes sous forme d'un transfert de compétences. Avant ceci, dans ce chapitre, cherchons à savoir ce que l'on entend par compétences, et analysons les compétences spécifiques détenues par nos dessinateurs qu'il serait bon de transférer.

### 1.3.1 La compétence

#### 1.3.1.1 Définition

En s'interrogeant sur la définition du mot compétence, le site « l'Internaute » nous donne comme sens premier : « Capacité reconnue dans un domaine <sup>59</sup> ». Ce site propose également plusieurs synonymes de compétence : aptitude, autorité, bagage, connaissance, domaine, pouvoir, qualification, savoir-faire. Ces différents termes, de sens équivalent, nous permettront d'élargir la réflexion autour du mot compétence que nous exploiterons par ailleurs.

Si « Le Petit Larousse » nous donne quasiment la même définition, il est intéressant de noter la définition donnée à l'adjectif dérivé « Compétent » : Du latin *competens* signifie :

---

<sup>59</sup> Accès le 23/01/11, <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/competence>

« Qui a des connaissances approfondies dans une matière, qui est capable d'en bien juger ».

Cette définition nous sera forte utile lorsque nous aurons à apprécier le travail de nos seniors au bureau d'étude.

Le site « L'internaute » nous donne comme autre définition, un sens plus juridique : « Aptitude légale à instruire et juger une affaire ».

Ainsi, selon le CNRTL (Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales), le terme de compétence a longtemps été réservé au domaine judiciaire. Il désignait, tout à la fois, l'espace dans lequel une personne pouvait exercer son autorité et le fait qu'elle disposait des moyens (en termes de formation mais aussi de pouvoir institutionnel) pour l'exercice de cette autorité. Ainsi pouvait-on dire que tel délit relevait de la compétence de tel tribunal ou que, par extension, telle décision relevait de la compétence de telle fonction (l'architecte ou le contremaître dans le cas de la construction d'un édifice). Par glissements successifs, cette notion de compétence en est venue à désigner la « capacité d'une personne à agir d'une façon pertinente dans une situation donnée pour atteindre des objectifs spécifiques »<sup>60</sup>.

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises ont intégré le terme de compétence et il est devenu fréquent dans le vocabulaire courant du monde du travail. Néanmoins, un premier point retient immédiatement l'attention dès lors que l'on s'intéresse à cette problématique : la multiplicité et l'hétérogénéité des définitions des compétences existant, qu'elles soient théoriques ou pratiques (c'est-à-dire issues du terrain).

Au niveau théorique, de nombreuses approches permettent de donner un sens au concept de compétence.

### **1.3.1.2 Approches théoriques**

Dans le « Traité des sciences et des techniques de la Formation », Sandra Bélier propose cette définition de la compétence : « La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée »<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Accès le 23/01/11, <http://www.cnrtl.fr/definition/competence>

<sup>61</sup> Carré P et Caspar P, (2004) « *Traité des sciences et techniques de la formation* », Paris, Dunod, p256

Claude Lévy-Leboyer<sup>62</sup> définit la compétence comme étant des répertoires de comportements plus ou moins bien maîtrisés. Ces comportements sont observables en situation, ils mettent en œuvre de manière intégrée des aptitudes, des traits de personnalité et des connaissances acquises. Les compétences ne peuvent pas se développer s'il ne préexiste pas les aptitudes associées. Pour cet auteur, les compétences sont liées à une tâche ou une activité professionnelle déterminée, et plus précisément, aux missions qui font partie du poste. Le fonctionnement cognitif a également une importance décisive dans la compétence.

Guy Le Boterf nous précise qu'il y a toujours des connaissances « sous » une compétence, mais qu'elles ne suffisent pas car une compétence est quelque chose que l'on sait faire. Mais « ce n'est pas un simple savoir-faire, un « savoir-y-faire », une habileté. C'est une capacité stratégique, indispensable dans les situations complexes. La compétence ne se réduit jamais à des connaissances procédurales codifiées et apprises comme des règles, même si elle s'en sert lorsque c'est pertinent. Juger de la pertinence de la règle fait partie de la compétence ». <sup>63</sup>

Ici, Le Boterf introduit au savoir et savoir-faire la notion de savoir-être, notion réfutée par Francis Minet<sup>64</sup> considérant que cette dernière catégorie est trop imprécise voire « creuse » pour caractériser concrètement les compétences. Minet parle plutôt d'articulation de savoirs s'appuyant sur l'expérience, la connaissance et un savoir-faire constitué d'automatismes et d'habiletés pour répondre à une activité précise. Gérard Malglaive parle aussi de « savoir en acte ». Minet ajoute qu'une compétence n'est pas innée, elle s'acquiert.

L'approche de Philippe Zarifian mérite que nous nous y intéressions de plus près. En effet, différentes idées développées par cet auteur nous paraissent pertinentes. Il propose une définition intégrant plusieurs dimensions déjà évoquées et associée à plusieurs formulations :

« La compétence est la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquels il est confronté, c'est la faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager les enjeux, à assumer des domaines de coresponsabilité, c'est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances

---

<sup>62</sup>Lévy-Leboyer C, (1996) « *La gestion des compétences* », Paris, Editions de l'Organisation

<sup>63</sup>Le Boterf G (2002) « *Ingénierie et évaluation des compétences* », Paris, Organisation, 4eme Ed.

<sup>64</sup>Minet F (1994) « *La compétence, mythe, construction ou réalité* », Paris, L'harmattan

acquises et les transforment, avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente.<sup>65</sup> »

Zarifian explicite ici la définition en la référant à la question de la responsabilité qu'il rattache à une éthique professionnelle versus une question purement morale. Il reformule ainsi la définition de la compétence : c'est « la prise d'initiative et l'assumer des responsabilités de l'individu sur des problèmes et événements auxquels il s'affronte au sein de situations professionnelles »<sup>66</sup>. (« L'assumer de responsabilité » signifiant : aller jusqu'au bout des initiatives prises, répondre de la portée de son action en se souciant du destinataire dans la production du service).

Pour lui également, « l'individu seul n'est pas toujours compétent, il doit être capable de faire appel aux compétences d'autres », ce qui pourrait être, malgré tout, une preuve de compétence vu que nous fonctionnons de plus en plus en réseau d'acteur, nécessitant échanges et partages.

#### **1.3.1.3 Notre synthèse théorique**

L'individu serait donc un acteur qui s'engage. Il serait, à l'opposé de l'image d'un ordinateur qui applique, capable de sélectionner ou de choisir la réponse adaptée à la situation et de répondre de celle-ci. Il utiliserait donc une forme d'intelligence dans des situations qui renvoie aux apports de la psychologie cognitive. Sa compétence s'appuie sur les connaissances acquises qui pourront être mobilisées en situation et que la situation modifie. La prise d'initiative permettrait de faire appel à ses facultés d'imagination et d'inventivité, face à un événement professionnel.

Autrement dit, « Être compétent » répond à la question: que dois-je faire quand on ne me dit pas comment faire?

Des éléments de réponses à ces hypothèses pourront nous être fournis lorsque nous analyseront les entretiens réalisés auprès de nos professionnels.

#### **1.3.1.4 La Compétence dans le monde du travail**

La démarche de développement des compétences est née de la crise et d'une pensée managériale pragmatique. Depuis la première crise du pétrole, en 1974, l'économie

---

<sup>65</sup>Zarifian, P (2004) « *Le modèle de la compétence* », Paris, Editions Liaisons, p70

<sup>66</sup>Ibid., p82

occidentale n'a cessé de connaître des crises successives imposant des changements dans le management des hommes. Le concept de compétence a pris de l'importance à partir de ce moment-là, se substituant à la notion de qualification qui était jusque-là, la part du métier requise par l'organisation du travail, encore très marquée par la conception taylorienne<sup>67</sup>.

Francis Minet<sup>68</sup> dans son ouvrage « La compétence, mythe, construction ou réalité » nous donne d'ailleurs une analyse assez complète sur l'émergence de cette notion. Ainsi, selon lui, face à l'évolution du contexte socio-économique faite d'incertitudes (variations de conjoncture, prévisions aléatoires, augmentation des risques), de contraintes « clients » (exigences croissantes, mise en concurrence, infidélité) et de contraintes « actionnaires » (gain immédiat, plus de valeur ajoutée, plus de contrôle), de nouveaux modes d'organisation du travail ont vu le jour. Nous sommes passés de la consigne de travail à l'objectif, du contrôle de résultat au contrôle de processus, et donc, de la configuration du poste de travail au développement des compétences. Ainsi, pour s'adapter à ces variations et au fait aussi que les entreprises n'ont plus le temps, il est nécessaire d'avoir des gens « compétents » aux différents postes pour faire face aux aléas.

Les nouvelles exigences de la compétitivité (qualité, service, réactivité, innovation), la complexité croissante des situations professionnelles à gérer (au sens multiplicité des tâches à gérer en parallèle) ont donc conduit à rechercher de nouvelles formes d'organisation du travail laissant davantage de place à l'initiative des salariés. « Le savoir-innover et le savoir-travailler en équipe devenaient des valeurs aussi prisées que les connaissances techniques ou le savoir-gérer<sup>69</sup> ». Dans un tel contexte, la gestion préventive et non plus seulement prévisionnelle des compétences devenait indispensable pour minimiser les risques du changement devenus permanents.

#### **1.3.1.5 Les compétences à travers l'histoire des entreprises**

Francis Minet nous livre également un historique sur l'évolution de la fonction « Ressources Humaines » au sein des entreprises dans la prise en compte de la compétence.

Ainsi, l'évolution économique a aussi beaucoup transformé cette fonction qui est passée vers la fin des années 60 d'une administration du personnel (embauche, paie, gestion des effectifs) à, dans les années 70, une gestion du personnel avec des analyse de postes, des

---

<sup>67</sup>Le Boterf G (2000) « *La compétence n'est plus ce qu'elle était* », Paris, Edition d'organisation, p14

<sup>68</sup>Minet F, 1994, op. cit. , p54

<sup>69</sup>Boneu F et Vienney J (1995) « *Comment développer les compétences de son équipe* », Paris, Nathan, p7

tests d'embauche, l'utilisation de courbes de salaire et l'élaboration de plans de formation, dictée par la mise en place et l'organisation de la formation professionnelle continue dans le nouveau cadre légale de la formation permanente (1971). C'est vers les années 80 qu'est apparue l'expression « ressources humaines », associée à la notion de gestion. Ainsi, dans les entreprises, on parlait dorénavant de gestion prévisionnelle des emplois (GPE), d'ingénierie de formation, d'évaluation et de communication. Si la notion de compétence était déjà sous-tendue suite aux grandes restructurations des années 70 (voir plus haut le chapitre consacré aux premiers plans sociaux), elle est véritablement entrée dans le langage des ressources humaines dès lors où, vers les années 90, la valorisation du personnel est devenue une priorité dans les entreprises, associée au développement des compétences, à la mesure de potentiel, à l'individualisation et à la motivation. La GPE a fait son retour dans les années 2000 à laquelle il a été ajouté le terme de compétence pour devenir la GPEC. Aussi, l'utilisation des compétences pour caractériser le travail est un phénomène relativement récent. Son apparition correspond à la réponse à un besoin de lisibilité, en termes de mobilité interne et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), auquel ne parvenaient pas à répondre les anciens systèmes de classification. Il semble également que la « détataylorisation », ou le fait que le travail soit aujourd'hui moins prescrit, ait également constitué un contexte favorisant l'apparition de la notion de compétence<sup>70</sup>.

L'industrie, est l'un des endroits professionnels où la gestion du personnel à toute son importance. Employant en France près de 24% de la population active en 2006<sup>71</sup>, elle a du, ces dernières années, faire face à différentes crises et à la mondialisation entraînant des délocalisations. En effet, la concurrence de pays sans lois sociales, combinée à la mondialisation des capitaux ont contribué à la recomposition permanente du tissu économique, fragilisant les rapports des salariés et des sous-traitants avec des entreprises à géométrie variable. L'industrie, c'est avant tout un ensemble d'activités humaines tournées vers la production en série de biens. Elle sous-entend une certaine division du travail comme les études, la fabrication, la commercialisation et la gestion, contrairement à l'artisanat où la même personne assure théoriquement l'ensemble des processus.

---

<sup>70</sup>Minet F, 1994, op. cit. , p112

<sup>71</sup>Accès le 23/01/11, [http://www.industrie.gouv.fr/p3e/tableau\\_bord/tbe/tbe.php](http://www.industrie.gouv.fr/p3e/tableau_bord/tbe/tbe.php)

C'est précisément dans ce service étude, appelé aussi Bureau d'Etudes, confronté au vieillissement du personnel et à l'arrivée des nouvelles technologies que nous concentrerons notre recherche.

### **1.3.2 Le Bureau d'Etudes**

#### **1.3.2.1 Définition :**

Un bureau d'études est, comme l'indique son nom, le lieu où, de manière générale, sont conduites les études de produits d'une entreprise. Il peut être situé au sein même du site de production et appartenir à la même entreprise (c'est le cas de sociétés aéronautiques ou automobiles, possédant leur propre bureau d'étude, même si une partie des études peut être sous-traitée à « l'extérieur ») ou être une société indépendante, travaillant en sous-traitance pour une société industrielle ou répondant à un appel d'offre lancé par un maître d'ouvrage pour la réalisation d'un projet précis. En son sein, toute une équipe d'ingénieurs et de techniciens plus ou moins spécialisés et à forte expertise technique conçoivent des ensembles de pièces pour arriver à un produit final (une automobile par exemple). Au bureau d'études sont conduits aussi tous les calculs théoriques : résistance des pièces en mécanique, performances des cinématiques, etc...

Selon l'ampleur du projet, plusieurs bureaux d'études peuvent être mis en relation pour d'importantes réalisations (dans le domaine du bâtiment par exemple) et ainsi travailler en collaboration sur le même projet.

Pour traiter un nouveau projet, le bureau des études passe par différentes phases.

La première consiste à étudier la faisabilité du cahier des charges qui est le dossier visant à définir simplement les « spécifications de base » d'un produit ou d'un service à réaliser ainsi que toutes les contraintes associées (économiques, techniques, environnementales, temporelles, etc).

Le responsable du Bureau d'Etudes confie alors la réalisation du nouveau projet à un chef de projet (ou chargé de projet) qui sera la personne chargée de mener le projet et de contrôler son bon déroulement. De manière générale, il dirige ou anime une équipe pendant la durée du ou des divers projets dont il a la charge. Ce rôle fait appel à des compétences de gestion de projet, de bonnes capacités relationnelles, ainsi que des connaissances techniques solides dans les domaines concernés.

Après une phase de recherche et afin de concrétiser le produit à fabriquer, le bureau d'étude va imaginer et dessiner (dessin d'ensemble) la ou les pièces constituant le produit final afin de générer rapidement un premier prototype. Il s'en suivra alors des ajustements provoqués soit par des modifications demandées par le donneur d'ordre, soit par la découverte au fil de l'étude de critères imposant ces modifications (impossibilités de fabrication, par exemple). Toutes ces modifications seront conservées et intégrées à l'étude initiale. Elles constitueront le cycle de vie du produit, ainsi que sa traçabilité. Ces modifications pourront déboucher sur la création de multiples prototypes, jusqu'à l'approbation du résultat final obtenu, validé par le client dans le respect du cahier des charges.

La dernière étape va consister à assurer le développement final du produit, c'est-à-dire définir les matières et toutes les pièces nécessaires à la fabrication du produit à grande échelle. Cela passe par l'élaboration des plans, des dessins de détails et des nomenclatures, constituant la liste des pièces composant le produit.

Enfin les intervenants en bureau d'études doivent prendre en compte les moyens et les normes de fabrication en aval des études. Le non respect ou la non prise en compte de ces éléments peut conduire à des dérives budgétaires importantes lors de la réalisation des travaux issus d'un bureau d'étude

Le travail en équipe est primordial dans un bureau d'études afin de réunir des spécialités diverses et des connaissances. Tout le monde travaille ainsi en synergie. Pour le développement d'un avion par exemple, il faut des spécialistes en mécanique, en électronique, en informatique, en ergonomie, etc.

Si chaque service a son importance dans l'industrie, la nécessité d'innover sans arrêt pour continuer d'exister a conféré au bureau d'études un rôle majeur. Assimilé souvent à la recherche et au développement de produits (R&D), c'est le centre névralgique de l'entreprise. C'est donc le lieu d'élaboration de connaissances, le lieu de vérité mais aussi un lieu de socialisation en même temps qu'un lieu de transmission de savoir-faire, de création de langage professionnel et d'un système de valeur basé sur l'échange. C'est le lieu où se nouent des solidarités, et où s'engagent des luttes, le lieu où se produit l'identité sociale de ceux qui conçoivent les pièces. C'est un collectif soudé fondé non seulement sur la reconnaissance mutuelle de leurs compétences mais aussi sur la constitution partiellement collective de cette compétence.



Pour résumer, le bureau d'étude, c'est un espace social, dont la consistance propre, héritée de son histoire et de son mode de constitution, se traduit par un fonctionnement et des rapports sociaux particuliers, fondé notamment sur la reconnaissance de la compétence professionnelle comme valeur majeure

#### **1.3.2.2 Le métier de dessinateur**

Comme nous l'avons vu dans la description des différentes étapes d'un projet, le « dessin » est l'élément incontournable de toutes études. Il est le document de référence à partir duquel des échanges s'opéreront entre toutes personnes concernées par le projet et servira à alimenter les services en aval : le bureau des méthodes pour la création des moyens de fabrication de la pièce étudiée et pour la fabrication, où les opérateurs s'y référeront systématiquement.

Avant d'aller plus loin, il semble pertinent de donner une définition au dessin technique, afin de mieux apprécier les compétences nécessaires à sa totale maîtrise.

D'une manière générale, le dessin technique, ou dessin industriel, est un langage figuratif pour la représentation, la communication technique et la conception. Il est utilisé principalement en génie mécanique dans les bureaux d'études et bureaux des méthodes.

Il s'agit d'un ensemble de conventions pour représenter des objets. Ces conventions assurent que l'objet produit est tel qu'il est imaginé par son concepteur. Il doit contenir tous les éléments nécessaires à sa compréhension et à la production de la pièce représentée.

Bien qu'il existe différents types de dessins techniques ( le croquis (généralement à main levée), l'esquisse ou ébauche, l'épure), ce sont les dessins techniques que sont le dessin d'ensemble et le dessin de définition qui représentent la plus grosse activité d'un bureau d'étude. Le dessin technique répond à deux besoins essentiels du processus de conception technique : formaliser les idées pour valider des concepts, et communiquer l'idée en interne ou vers l'extérieur. La représentation par le dessin ne doit donc pas se limiter à une simple description de formes. Même si la perspective constitue un modèle général suffisant pour donner un ordre d'idée, c'est un vecteur peu efficace de données géométriques. De plus, elle peut contribuer à de mauvaises interprétations. En effet la projection sur une feuille en deux dimensions d'un objet à trois dimensions n'est pas une transformation bijective. Il n'est pas possible, sur une perspective de relever systématiquement la valeur

d'un angle, par exemple car aucun angle n'est droit sur un cube représenté en perspective, et parfois deux angles droits apparaissent avec des valeurs différentes.

L'idée forte du dessin technique est la suppression arbitraire d'une dimension, ce qui permet de faire apparaître en vraie grandeur les deux autres. Du coup, au moins deux vues différentes seront nécessaires pour prétendre tenir l'ensemble des caractéristiques géométriques de l'objet représenté.

Concrètement, l'objet est souvent représenté selon plusieurs vues dont la disposition relative respecte certaines conventions. Tout objet technique présente des directions principales évidentes. En découlent six directions de vue particulières : vue de face, d'arrière, de dessus, de dessous, de gauche et de droite. Il existe deux conventions dans le monde : la convention européenne et la convention américaine qui ordonnent le sens des projections. Par exemple, concernant la vue de droite, en convention américaine, elle se placera à droite de la vue de face, alors qu'en convention européenne, elle se placera à sa gauche. Il en ira de même « dans cette inversion » pour les autres vues particulières. Cette différence de taille mise à part, n'importe quel dessinateur expérimenté sera capable de « lire » et de déchiffrer un plan, celui-ci devenant une sorte de langage technique international.

### **1.3.2.3 Des compétences en voie de disparition**

Cette présentation succincte du dessin technique nous montre que la lecture d'un plan n'est pas chose aisée encore moins son élaboration. Selon la complexité de la pièce à dessiner, le dessinateur pourra avoir recours à des vues auxiliaires comme des coupes ou des sections, globales ou partielles, pour représenter des détails. La taille des dessins pouvant aller d'un format A4<sup>72</sup> d'une taille (en cm) de 21x29,7 à un format A0 d'une taille (en cm) de 841x1189.

Il y a encore une quinzaine d'années, tout ce travail s'effectuait « à la main », sur une planche à dessin. A l'aide d'une règle, d'une équerre, d'un compas et d'un stylo à encre de Chine, le dessinateur se lançait dans la définition de son étude, noircissant vue après vue le calque posé devant lui. Chaque modification apportée sur une vue devait être impérativement reportée également sur les autres vues concernées sous peine de perdre la cohérence du dessin. En cas d'erreur, il avait pour seule gomme, une lame de rasoir qui lui

---

<sup>72</sup>Formats définis par la norme ISO 216

permettait de gratter (et d'enlever) les traits inutiles ou erronés. Le degré de maîtrise du métier se lisait directement sur le calque quand outre la complexité de la pièce dessinée, le dessinateur était capable de soigner en même temps la mise en page (la distance entre chaque vue et le bord du calque identique). Chaque dessinateur « signait » en quelque sorte son dessin

Peu d'école formait à l'apprentissage des techniques du dessin industriel. Le métier s'apprenait surtout au contact des anciens, sous forme de tutorat. Ainsi, le jeune s'aguerrissait grâce aux conseils dispensés et à la participation de plus en plus active à des projets.

Pour dessiner, il était donc nécessaire de posséder quelques connaissances et beaucoup de savoir-faire. Il était ainsi primordial d'avoir, entre autres qualités, des connaissances mécaniques très solides, de bien connaître les normes utilisées pour dessiner et d'avoir une certaine efficacité en rapidité d'exécution pour notamment respecter les délais fixés.

La recherche du taux d'erreurs nuls en production obligeait le dessinateur à garantir la fiabilité des plans et du dossier de fabrication livrés. Pour atteindre un degré de perfection, cela demandait des années d'expérience et certaines compétences étaient loin d'être innées.

Après des années d'expérience, en guise d'évolution, le dessinateur pouvait espérer être responsable d'un projet et gérer une petite équipe de dessinateurs, à défaut de devenir responsable de bureau d'étude. Une grande expérience du dessin associée à des connaissances transverses dans des domaines comme l'hydraulique, le pneumatique ou l'automatisme pouvaient aussi permettre au dessinateur d'évoluer vers un poste de Chef de projets.

#### **1.3.2.4 La fonction de Chef de projets**

Selon la taille de la société, et donc la taille du bureau d'étude, il est possible de trouver une hiérarchie plus ou moins importante dans la fonction de chef de projets, qui peut être aussi fonction de l'importance et de la taille des projets menés.

Les compétences attendues du chef de projet sont assez bien connues. Des travaux poussés ont été menés pour définir de façon idéale celles-ci, sur la base des travaux de Gilles Garel, Vincent Giard et Christophe Midler.<sup>73</sup> Voici ce que nous livrent ces trois auteurs:

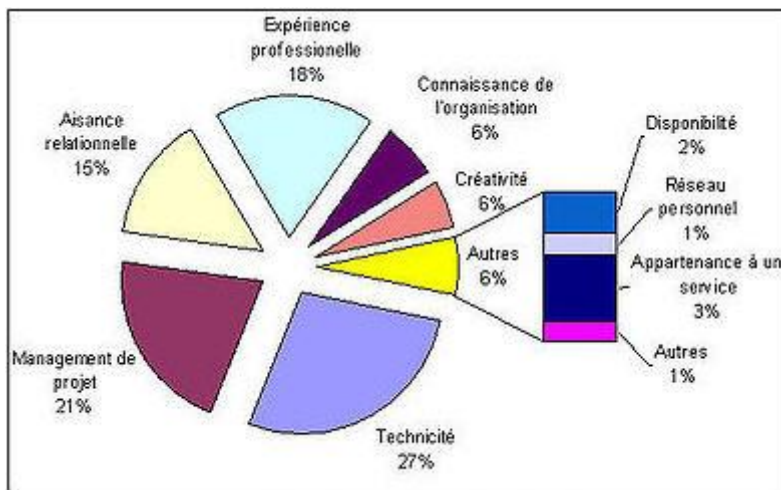
---

<sup>73</sup>Garel G, Giard V, Midler C « *Faire de la recherche en management de projet* », Paris, Vuibert, p63

La maîtrise instrumentale du pilotage de projet (les outils) : « Une maîtrise minimale des principales instrumentations d'analyse d'un projet et de maîtrise de ses délais et de ses coûts, est nécessaire. On peut ainsi citer parmi elles les formalismes d'analyse fonctionnelle et de décomposition en tâches, les outils d'ordonnancement (diagrammes de Gantt, PERT), le contrôle des coûts par la valeur acquise, etc »;

La maîtrise des champs techniques impliqués dans le projet (le métier technique) : « Un chef de projet purement gestionnaire ne saurait exister bien longtemps s'il ne peut débattre sur le fond des problèmes avec les acteurs métiers qu'il coordonne. »

La compréhension des spécificités du projet et l'adhésion à ses objectifs (l'environnement): « Manager un projet requiert une compétence qualifiée d'historique, laquelle se construit au fur et à mesure du déroulement du projet. En effet, la connaissance fine des éléments historiques d'un projet est une compétence en soi, qui ne s'acquiert que par une participation et une implication du chef de projet de bout en bout »



**Figure 6 : « Profil attendu du chef de projet <sup>74</sup> »**

Nous pouvons observer que pour tenir le poste de chef de projet, il fallait réunir, outre les compétences d'un excellent dessinateur, un certain nombre de compétences complémentaires dans le domaine du management et du relationnel qui réclament ici aussi des années d'expériences. Ainsi dans chaque chef de projet, il y a un peu du savoir-faire de l'entreprise qui est réparti et dont le risque majeur est la disparition de celui-ci avec le départ de ces « gardiens du temple ». Pour pouvoir capitaliser ce savoir-faire volatile, et également pour chercher à améliorer la productivité dans un monde devenu très concurrentiel, l'informatique est de plus en plus présente dans les bureaux d'études. La

<sup>74</sup>Le Dantec T (2005) « *Le guide du chef de projet* », Paris, Ed Maxima, p27

conception assistée par ordinateur (CAO) et les techniques de simulation numérique ont remplacé les planches à dessin et fait émerger de nouvelles compétences associées.

L'environnement du dessinateur était également caractéristique. Puisque parmi ses outils figurait cette imposante table à dessiner, le dessinateur évoluait dans une grande salle dont la superficie dépendait du nombre de tables existantes et donc du nombre de dessinateurs. Rarement seul, notre professionnel côtoyait ses collègues et pouvait échanger à tout instant avec lui, outre le matériel, des avis et des impressions sur la façon de faire. Cette convivialité favorisait une coopération d'entre tous. En 1867, Marx analysait le mot coopération et affirmait qu'il recouvre « cette forme de travail où un grand nombre de travailleurs travaillent de façon planifiés, les uns à coté des autres ou les uns avec les autres dans le même procès de production ou dans des procès de production reliés les uns aux autres ».<sup>75</sup> Marx insiste sur le fait que, dans la coopération, les conditions de travail, c'est-à-dire les bâtiments, les instruments, etc., sont utilisées en commun. La coopération donne un caractère collectif à leur usage. Le mot « coopération » fait aussi référence, inévitablement, au compagnonnage et exalte l'idée du « travailler ensemble ». Les synonymes donnés par le site « L'internaute<sup>76</sup> » sont assez parlant. Ainsi, nous trouvons associé au terme coopération, les mots de soutien, solidarité, aide et complicité, des mots chers au compagnonnage où d'ailleurs, avant le 15ème siècle, on « opérait », on ne « travaillait » pas. Cette idée de travail a depuis enlevé l'œuvre à la tâche accomplie. D'ailleurs, aujourd'hui, on parle plus de collaboration sur un projet que de coopération, la différence s'effectuant selon Crook<sup>77</sup> sur « la capacité de co-construire ensemble ». Ces notions importantes mériteraient bien que nous nous y arrêtions, chose que nous ne pourrions faire par manque de temps.

### **1.3.3 Evolution vers la CAO**

#### **1.3.3.1 Naissance de la CAO**

La CAO (Conception Assistée par Ordinateur) est apparue en 1975. Elle décolla véritablement dans les années 90, lorsque le coût de mise en place d'un poste se rapprocha du coût annuel d'un dessinateur. La mise en place fut un peu pénible au début en raison

---

<sup>75</sup>Marx K (1867) « *Le capital* », Paris (1983), Editions Sociales, p366

<sup>76</sup>Accès le 04/03/11, <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/cooperation/>

<sup>77</sup>Crook, Ch. (1995). « *On Resourcing a Concern for Collaboration Within Peer Interactions. Cognition and Instruction* » 13(4),(p.541-547)

d'une nécessité de reprendre les plans existants. On s'aperçu à cette occasion que statistiquement près de 10% des cotations sur les plans existants étaient inexactes, que des références de plans existaient en double, qu'une référence unique de pièce pouvait correspondre à plusieurs plans légèrement différents. Au bout du compte, le gain de fiabilité de l'information se révéla constituer un argument supplémentaire important décidant à généraliser la CAO. L'intérêt de cet outil, est d'abord celui de l'informatique, c'est à dire essentiellement un apport de praticité dans la gestion des documents, facilitant l'édition de modifications, l'archivage, la reproduction, le transfert de données,

La CAO est connue pour être encore en 2011 une des applications informatiques les plus gourmandes en ressources informatiques. Il aura fallu le développement d'ordinateurs individuels suffisamment puissants pour assurer des fonctions très lourdes en calcul numérique et généraliser l'usage de la CAO dans l'entreprise. Ainsi, l'évolution des performances techniques des ordinateurs a permis la gestion de grands assemblages comme la possibilité d'étudier la totalité d'un avion ou d'une voiture.

#### **1.3.3.2 La maquette numérique**

Après l'arrivée de la CAO 3D dans le monde industriel et pour faire face à un marché toujours plus exigeant, de nouveaux concepts sont apparus dans le domaine du développement de produits. On parle ainsi de « Maquette Numérique », « d'Usine Numérique », « d'entreprise étendue », « d'ingénierie intégrée et concourante » et enfin de « Gestion Collaborative du Cycle de Vie du Produit ». Il s'agit maintenant pour les entreprises industrielles et leurs collaborateurs de définir et mettre en œuvre de nouvelles organisations, outils et méthodologies induits par ces concepts. Chaque personne appartenant au projet et étant informatiquement reconnue comme telle pourra consulter la maquette et y apporter des modifications au gré des autorisations accordées. Ces personnes pourront être distantes sur plusieurs sites, elles constitueront cette entreprise étendue créée en réseau, travaillant simultanément sur le même projet (d'ingénierie intégrée et concourante), qui sur la pièce, qui sur les moyens à mettre en œuvre pour la fabriquer, (machine outils), qui sur l'usine (numérique) ou sera fabriqué le nouveau produit (cas d'un nouveau véhicule, par exemple), tout en gérant à chaque instant les évolutions de chaque pièce (Gestion Collaborative du Cycle de Vie du Produit).

La plupart des Bureaux d'études se focalise sur « La Maquette numérique » car les autres concepts réclament des moyens financiers importants difficilement mobilisables et pas

toujours nécessaires. Cette maquette consiste à numériser toutes les pièces en trois dimensions et de les assembler virtuellement. A partir de celle-ci, il sera alors possible d'anticiper le comportement des assemblages mécaniques complexes, d'anticiper l'aérodynamique (et éviter les essais en soufflerie), d'anticiper le comportement structural, d'anticiper l'ergonomie, de produire automatiquement les documents techniques (normes, documentation d'atelier,...) et réaliser une revue de conception.

Aussi, il sera alors possible lorsque le produit sera jugé « apte » à être fabriqué, de sortir automatiquement le dessin détaillé de chaque pièce et/ou de l'ensemble.

Nous le voyons bien, cette nouvelle façon de concevoir permet de détecter très tôt les problèmes potentiels et d'y remédier rapidement (avant que le produit ne soit fabriqué), ce qui limite les coûts inutiles et abaisse considérablement les temps d'étude et de conception. La CAO est ainsi devenu un outil stratégique pour une entreprise dans la perspective de pouvoir sortir rapidement sur le marché un nouveau produit fiable et innovant, et devancer ses principaux concurrents.

Ainsi, l'objet premier de la CAO, c'est l'aide apportée par l'ordinateur à la résolution de problème concernant la conception des produits plus complexes à fabriquer. Nous pouvons constater ainsi cette évolution dans la forme et le design de nos automobiles, par exemple. L'apparition des formes harmonieuses des « belles voitures » a coïncidé avec l'essor de cet outil et avec le développement fulgurant des technologies qui pilotent ces systèmes. Les exigences de notre monde moderne friand de formes et d'esthétismes poussent les mathématiciens et les informaticiens à fournir sans cesse des algorithmes chaque fois encore plus élaborés.

Par comparaison, lorsqu'un véhicule était dessiné à la planche à dessin, les outils spartiates dont disposaient les dessinateurs ne pouvaient donner que des formes tendues et anguleuses.

Avec toutes des possibilités accrues, la CAO est devenue une application aussi importante et qu'incontournable de l'informatique au sein des bureaux d'étude.

La CAO est un système informatique modulaire. Des éditeurs de logiciels dits « généralistes » proposent selon les besoins du bureau d'études tout un ensemble de modules choisis parmi leurs catalogues. Les plus proposés sont les modules de conception 3D, de cinématique, d'assemblage, et de dessin (2D). Il y a des éditeurs de logiciels qui ne proposent qu'un module de dessin (DAO). Peu chère, cette solution peut venir en soutien

d'une CAO 3D classique et libérer des postes pour les tâches de mises en plan jugées subalternes et souvent confiées aux seniors.

Le dessin assisté par ordinateur ou DAO est un donc ensemble de techniques permettant également de produire des dessins avec un logiciel informatique. On le distingue de la synthèse d'image dans la mesure où il ne s'agit pas du calcul de rendu d'un modèle numérique mais de l'exécution de commandes graphiques (traits, formes diverses...). De ce fait, en DAO, la souris et le clavier remplacent le crayon et les autres instruments du dessinateur. L'utilisateur d'un outil DAO doit connaître, en plus des conventions de représentations appliquées (relatées plus haut), le maniement de l'ordinateur.

### **1.3.3.3 Compétences requises pour ces Nouvelles Technologies**

Ces nouvelles technologies font appeler à de véritables savoirs professionnels, supérieurs à des savoir-faire, qu'il faut identifier et maîtriser. Les techniciens-dessinateur se retrouvent à nouveau projetés au premier plan. Des années après, ils se remettent en question. Ils doivent approfondir leur tâche, mobiliser toutes les ressources de leur savoir, et de leur savoir-faire, valoriser leur connaissance et leurs acquis professionnels au travers d'un nouvel outil. Ces nouvelles tâches professionnelles associées correspondent à de nouveaux contenus de travail.

De nombreux discours laissent entendre que tout le monde possède ces pré-requis, ces compétences générales, mobilisables dans toute occasion de changement pour s'adapter à ces nouvelles technologies. En réalité, tous les individus ne disposent pas de par leur trajectoire sociale, scolaire et professionnelle des mêmes ressources c'est-à-dire des compétences, du sens du jeu, de l'appétence nécessaire pour se saisir des opportunités d'apprentissage et d'usage qu'offrent les dispositifs technico-organisationnels. D'ailleurs, certains travaux en sciences de l'éducation soulignent que, pour s'approprier les nouvelles technologies, il faut pouvoir stabiliser au moins partiellement les processus d'appropriation, afin de s'assurer de leur efficacité

Dans son ouvrage « Management et TIC<sup>78</sup> », Michel Kalika, professeur en sciences de gestion, résume assez bien les attendus de cette révolution technologique. Ainsi, selon lui, pour mener à bien les activités nouvelles introduites par les nouvelles technologies, certaines compétences perçues semblent devoir être renforcées. La compétence est de

---

<sup>78</sup>Kalika M. (2006) « *Management et TIC* », Paris, édition Liaison



nature combinatoire, s'organisant autour du savoir (connaissances), du savoir-faire (expériences en situation de travail) et du savoir-être (comportements); elle est aussi contingente puisque mise en situation professionnelle, et enfin, elle est un processus évolutif, en construction permanente.

Contrairement à une idée reçue, l'approche des nouvelles technologies s'est faite avant tout dans le milieu professionnel et non dans le milieu privé comme nous le rappelle Jean-Luc Metzger : « Dans la sphère professionnelle, en mai 2004, six personnes sur dix disposent d'un ordinateur fixe ou portable à titre professionnel, connecté à l'internet dans trois quarts des cas. Si la diffusion de l'informatique dans la sphère privée est la plus commentée, cette technologie reste encore largement marquée par le fait qu'elle s'est d'abord présentée au travail<sup>79</sup> ».

Quels sont alors ces apprentissages et quelles sont les compétences préalables nécessaires à une bonne maîtrise?

Selon une étude de Pierre Georis<sup>80</sup>, l'usage des Nouvelles Technologies mobilise plusieurs niveaux de compétences.

Il y a d'abord les compétences instrumentales. Elles ont trait à la manipulation du matériel et des logiciels. La complexité de l'outil informatique demande du temps et des capacités techniques, pour faire face aux bogues répétés et aux aléas quotidiens.

Il y a ensuite les compétences structurelles. Elles concernent la nouvelle façon d'entrer dans les contenus : comprendre, évaluer, puis choisir. Elles sont nécessaires pour utiliser des hypertextes, des moteurs de recherche ou des listes de discussion.

Il y a enfin les compétences stratégiques. Elles permettent de rechercher l'information de manière proactive, de l'utiliser dans son propre cadre de travail, de prendre des décisions et d'agir sur son environnement professionnel. Alors que les jeunes acquièrent assez facilement les compétences instrumentales et peuvent être bloqués ou freinés aux autres niveaux, les personnes âgées présentent un profil presque inverse. Lorsqu'elles ont un bon niveau de formation ou une bonne expérience professionnelle, elles possèdent souvent les compétences stratégiques, elles sont motivées par l'apprentissage des compétences structurelles, mais doivent vaincre l'obstacle des compétences instrumentales.

---

<sup>79</sup> Metzger J.L (2007) « *Où va le travail à l'ère du numérique* » Paris, Les presses Paristech, p11

<sup>80</sup> Georis P (2005) « *L'appropriation des nouvelles technologies par les seniors* », in Education Permanente, N°8, Avril 2005

Les directions opérationnelles se rendent de plus en plus compte que la compétence peut-être une ressource clés dans l'obtention de la performance et d'un avantage définitif. Pour faire face aux exigences croissantes de qualité, de réactivité et d'innovation, les procédures ne suffisent plus et peuvent même si elles sont portées à l'excès, devenir contre productive. Il faut faire confiance aux acteurs de l'entreprise, aux salariés : cela suppose que l'on compte sur leur professionnalisme. Face à des événements imprévus, face à l'inédits, ils devront élaborer et mettre en œuvre des réponses appropriées, prendre des initiatives pertinentes. Ils auront à construire des compétences adéquates.

#### **1.3.3.4 La réalité du transfert des compétences**

S'il est indéniable que l'arrivée des systèmes informatisés a apporté une plus grande souplesse dans la circulation des informations ainsi qu'une certaine fiabilité qui aplanit les problèmes de mises à jour des plans (qui supprime les risques de produire des pièces fausses), elle a contribué à la disparition de métier et de profession (Atelier et Etudes) au profit de la création de nouvelles fonctions. Elle a fait naître aussi la notion de polyvalence. En attendant, le dessinateur est dépossédé de la maîtrise de son travail, et tend à se considérer comme un simple exécutant. La qualification qu'ils ont peu à peu acquise au fil des années est non seulement niée, mais sans doute, aussi ignorée, ce qui est plus grave.

La fonction de dessinateur tant ainsi à se dévaloriser. Deux ouvrages, « Le vol du savoir », d'Yvette Lucas, et « Des manivelles aux claviers <sup>81</sup> » d'Alain Jeantet, traitent de l'arrivée des nouvelles technologies (CFAO) au Bureau des Méthodes. Dans une l'industrie, les méthodes sont à la production ce que les études sont à la conception. Chronologiquement, ce service récupère les plans générés par le bureau d'études et assure la faisabilité de la pièce dessinée. Ces processus d'automatisation, s'ils ont permis d'usiner des pièces aux formes plus complexes, ils ont également perturbé l'ordonnancement de ce service. Au-delà de la description des réactions des personnels face à ce changement majeur, il est intéressant de noter que Yvette Lucas utilise des mots assez forts comme « Vol » de savoir, donnant une idée du désarroi des professionnels, alors qu'Alain Jeantet et Henri Tiger notent plutôt une « recomposition » des savoirs, laissant à penser que les gens ont compris la nécessité de s'adapter à ces nouvelles technologies.

---

<sup>81</sup> Jeantet A et Tiger H (1988) « *Des manivelles au clavier* », Paris, Syros Alternatives

L'étude d'itinéraire de techniciens ayant vécu longtemps dans l'entreprise monte une phase d'évolution, de transformation, et aussi de constitution de nouveaux savoirs.

« Sans apprentissage, il y a hétérogénéité entre la logique de la machine et notre logique, tant abstraite que pratique »<sup>82</sup>.

Dans notre lieu d'étude qu'est le bureau d'étude, les utilisateurs « ex-dessinateurs à la planche à dessin » ont eu à intégrer ces « nouvelles technologies » qui désigne ici les progrès récents dans les systèmes assistés par ordinateur (CAO ou DAO, qui se rapproche le plus du travail à la planche d'antan). Ils ont eu aussi à absorber une évolution des compétences qu'ont exigée ces systèmes. Appartenant aux technologies de l'information, et donc à une activité devenue immatérielle, les approches nouvelles de la qualification repose sur la capacité à manipuler des informations abstraites (codes, signaux, procédures) et à gérer des situations complexes (réagir aux situations imprévues, gérer les incertitudes). Dans le contexte général des progrès technologiques, les nouvelles technologies désignent surtout un secteur où le mode de production dépend du stockage, de l'extraction et de l'application de connaissances et d'information. Si certaines technologies modernes sont à forte intensité de main-d'œuvre ou de capital, la plupart des nouvelles technologies exigent des travailleurs certaines aptitudes cognitives. De nouvelles connaissances plus abstraites sont à acquérir, pour utiliser efficacement l'outil.

Pour autant, la maîtrise de l'outil informatique ne dispense pas des compétences de base du dessinateur car il faudra toujours savoir lire et déchiffrer un plan, ne serait-ce pour numériser des vieux plans papiers ou pour apprécier la qualité des plans qui sortiront automatiquement des tables traçantes. L'informatique a beau se généraliser sous différentes formes et apparaître à tous les « étages » d'une entreprise, il est curieux de constater que les ateliers sont toujours demandeurs de plans papier pour produire les pièces. Des écrans apparaissent dans les ateliers. Ce sont des ordinateurs locaux appelés « esclaves » reliés à un serveur (maître) sur lequel sont stockés tous les plans relatifs à une étude, à un projet. Les opérateurs ont donc la possibilité d'accéder en temps réel aux dernières évolutions d'une pièce. Ils privilégient néanmoins le plan papier, car selon eux, ils ont un plus grand confort dans la lecture du plan de la pièce à produire, pas encore habitué au format de l'écran d'ordinateur qui ne montre à un instant T, qu'une partie du plan. Plan affiché directement sur l'ordinateur, ou plan papier, dans tous les cas, il faut

---

<sup>82</sup> Lucas Y (1989) « *Le vol du savoir* », Lille, éditions Presse Universitaire de Lille, p92

avoir les compétences nécessaires pour le déchiffrer. Les nouvelles technologies, de ce côté-là, n'ont rien apporté : les savoir-faire antérieurs restent indispensables

#### **1.3.3.5 Technologie Assistée par ordinateur et emploi**

Les technologies assistées par ordinateur influent déjà sur la structure de l'emploi. Elles ont modifié les exigences sur le plan des compétences ainsi que la nature et le nombre d'emplois offerts aux salariés.

Les nouvelles compétences que nécessitent l'élaboration des matériels et des logiciels prennent de plus en plus d'importance et il semble que pour les seniors, ces nouvelles technologies semblent avoir été un frein à leur créativité et à l'expression complète de leurs compétences générées au fil du temps.

Nos seniors sont donc confrontés à une sorte de dématérialisation de leur travail provoquée par l'arrivée de ces nouveaux outils et à une nécessité de devoir se créer de nouvelles compétences très rapidement en s'appropriant l'outil.

Pour reprendre la définition de Philippe Zarifian citée plus haut, « la compétence est le résultat d'une autonomie associée à une prise d'initiative » Ils convient de noter que l'apparition des nouvelles technologies a eu tendance à réduire considérablement, (du moins au début) l'autonomie des seniors ainsi que leur prise d'initiative.

Il sera intéressant d'étudier comment ce délicat passage s'est effectué, comment il a été vécu et le temps qu'il a fallu pour maîtriser l'outil.

De plus, l'extension des technologies nouvelles et les mutations qu'elles ont entraînées dans toutes les formes du travail ont fait émerger et s'accroître très rapidement une nouvelle catégorie d'emplois : celle des techniciens. Ils ont alors constitué de nouveaux savoirs professionnels, possédant des diplômes de niveau III, IV voire V. Le groupe qui s'était constitué, né dans un premier temps du collectif ouvrier et formé à partir du travail d'atelier et de bureau d'étude a évolué, bousculant les habitudes.

Pierre Naville a beaucoup travaillé autour du processus de dissociation entre les systèmes de travail et les systèmes techniques dont l'analyse constitue la pierre angulaire de ses

travaux. Dans cette perspective, « ente l'homme et l'outillage s'instaure une relation d'information et de communication d'un type nouveau <sup>83</sup> ».

Ceci est confirmé par Metzger<sup>84</sup> qui constate aussi que les utilisations de la technologie amplifient sans cesse le pouvoir de la technologie, à mesure que les usagers se l'approprient et la redéfinissent.

Il y a donc des tensions entre cet impératif de changement et les capacités à y faire face. Conscient de la remise en cause perpétuelle que cette floraison technique impliquait pour les salariés, Naville ne doutait pas de leurs ressources pour y faire face : « Ils (les cadres et les opérateurs) ne distinguent pas facilement où commence et où s'arrête l'automatisation, tant les générations présentes sont habituées aux modifications techniques incessantes, et sont d'ailleurs invitées par une propagande polymorphe, sans parler de l'imprégnation par les mille et une formes de la consommation technicisées, à s'accommoder au jour le jour des nouveaux systèmes techniques de travail, à la fois attirants et repoussant ».<sup>85</sup>

Autrement dit, et par analogie, devant l'avancée inexorable des nouvelles technologies, le choix de prendre ou non ce « train » lancé à vive allure n'existe pas. Nous y sommes tous invités. Soit nous trouvons un certain intérêt à nous y investir et dans ce cas la transition sera rapide et sans heurt, soit nous éprouvons une certaine hostilité vis-à-vis de tout ce qui est dérivé de l'informatique, et dans ce cas non seulement la transition s'avérera tendue, mais elle restera inachevée, donnant le sentiment d'une épreuve subit.

Dans ce schéma, même s'il date de près de cinquante ans, nos seniors devront donc continuer à faire évoluer leurs compétences et se tourner résolument vers l'avenir, il en va de leur bien être au travail. Philippe Jeantet nous le dit bien : « Il faut suivre l'évolution parce que si vous restez toujours en arrière par rapport aux autres, arrive un moment où les autres vont vous manger<sup>86</sup> ».

Indépendant du choix des dessinateurs, et faisant plutôt référence aux enjeux de l'entreprise évoqué dans un chapitre précédent, la formation du personnel devient un investissement stratégique, mis en perspective avec l'accroissement sensible du recrutement d'ingénieur et cadre techniciens rompus aux nouvelles technologies, induisant des transformations organisationnelles que nous étudierons dans le prochain chapitre.

---

<sup>83</sup> Naville P (1963) « *Vers l'automatisme social ? Problème du travail et de l'automation* », Paris, Gallimard, p185

<sup>84</sup> Metzger J.L (2007), op. cit. p72

<sup>85</sup> Naville P (1963), op. cit. p184

<sup>86</sup> Jeantet A et Tiger H (1988), op. cit. p54

## **1.4 Chapitre 4 – Perception de l’outil informatique et place du senior dans l’organisation**

Dans ce chapitre, nous allons nous interroger sur la manière dont les représentations se construisent et s’élaborent dans l’expérience concrète des utilisateurs dans un contexte socioculturel particulier qu’est le bureau d’étude. Ainsi, nous étudierons la façon dont notre population ciblée peut appréhender l’arrivée d’un changement majeur dans des habitudes professionnelles ancrées, nous interrogeant successivement sur les images que chacun peut se construire, sur les réactions que chacun peut opposer à ces changements et sur le ressenti profond au sein d’un groupe hiérarchisé que constitue le bureau d’étude. Dans ce contexte, nous pourrions alors nous faire pour la suite une opinion assez précise des dispositions à la recombinaison des compétences que possèdent nos seniors. Pour répondre à ces questions nous allons cheminer à travers divers concepts permettant d’illustrer ces différents passages « psychologiques » et donc nous intéresser aux différentes théories déjà produites sur ces sujets par Emile Durkheim, Serge Moscovici, Jean-Claude Abric, Marc Lipianski, Denise Jodelet, Léon Festinger. Après avoir commencé par développer les théories de la représentation sociale, nous étudierons le phénomène de la dissonance cognitive qui peut survenir et dont nos seniors ont à assurer la gestion. Nous visiterons dans ce contexte la sociologie des organisations, pour terminer par l’étude du concept de la reconnaissance chère à chacun émanant de personnes potentiellement soumises à des processus d’oppression

### **1.4.1 Représentation sociale et reconnaissance**

#### ***1.4.1.1 Définition de la représentation sociale***

Représenter vient du latin « repraesentare » signifiant rendre présent. Le dictionnaire Larousse précise qu’en philosophie, « la représentation est ce par quoi un objet est présent

à l'esprit » et qu'en psychologie, « c'est une perception, une image mentale dont le contenu se rapporte à un objet, à une situation, à une scène (etc.) du monde dans lequel vit le sujet »

« La représentation sociale est une forme de connaissance courante dite de sens commun (par opposition au savoir scientifique) qui est caractérisée par le fait qu'elle est socialement élaborée et partagée, qu'elle a une visée pratique d'organisation, de maîtrise de l'environnement et d'orientation des conduites et qu'elle permet l'établissement d'une vision de la réalité commune à un ensemble social et culturel donné. C'est un système cohérent de savoirs partagés par un groupe d'individus et élaboré au cours de processus d'échanges et d'interactions sociales<sup>87</sup> ».

Pour Michel-Louis Rouquette et Patrick Rateau<sup>88</sup>, les représentations sociales relèvent d'un processus de production de connaissances, d'opinions, partagées par un groupe à propos d'un objet social, certains objets étant bien sûr plus importants que d'autres, en fonction des investissements matériels et symboliques dont ils peuvent être chargés.

C'est au sociologue Français Emile Durkheim que l'on doit l'invention du concept de représentation sociale en 1898. Abandonnant la notion de représentation collective pour s'intéresser aux représentations sociales, il essaye de voir en quoi la production intellectuelle des groupes sociaux, joue un rôle dans la pratique sociale. En parlant de représentation collective, Durkheim fait apparaître une idée de contrainte sur l'individu. La représentation impose à l'individu des manières de penser et d'agir, et se matérialise dans les institutions sociales au moyen de règles sociales, morales, juridiques<sup>89</sup>.

Serge Moscovici<sup>90</sup>, reprenant les acquis de Durkheim, propose un concept plus psychologique que socio-psychologique. Pour lui, c'est avant tout quelque chose d'individuel.

« [la représentation] unité d'images, de concepts, de significations ayant trait à un objet s'édifie à la fois comme reflet de celui-ci et comme activité du sujet individuel ou social<sup>91</sup> »

Analysant le contenu des représentations sociales, Moscovici parle d'opinions organisées entre elles et les définit selon trois niveaux :

---

<sup>87</sup> Accès le 11/02/11, [http://www.psychoweb.fr/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=128](http://www.psychoweb.fr/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=128)

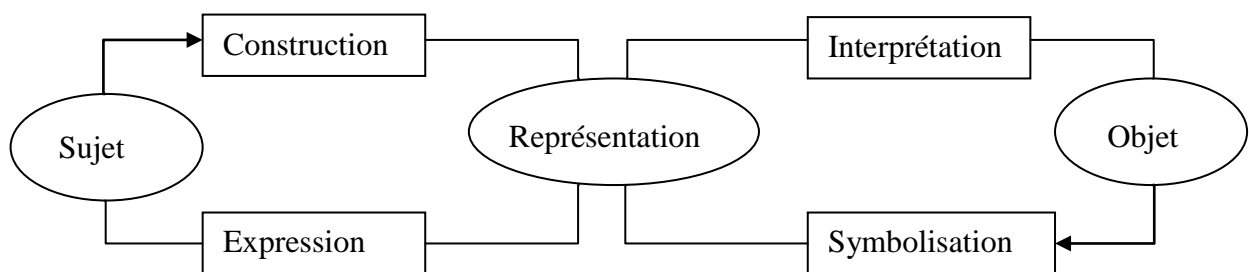
<sup>88</sup> Rouquette M.-L., Rateau P. (1998) « *Introduction à l'étude des représentations sociales* », Grenoble, PUG

<sup>89</sup> Durkheim E (1898) « *Représentations individuelles et représentations collectives* », Paris, PUF,

<sup>90</sup> Moscovici S (1961) « *La psychanalyse, son image et son public* ». Paris, PUF

<sup>91</sup> Ibid., p302

- Le niveau de l'information : Il correspond au nombre total d'informations et de connaissances que le sujet possède sur un objet ainsi que la qualité des connaissances.
- Le champ de la représentation : constitué d'éléments à la fois cognitifs et affectifs: C'est un ensemble d'informations organisées et structurées relatives à un objet.
- L'attitude, Elle exprime un positionnement, une orientation générale, positive ou négative par rapport à l'objet de la représentation La représentation est un acte de pensée reliant le sujet à un objet



**Figure 7 : « La représentation en tant qu'acte de pensée reliant un sujet à un objet (Moscovici) »**

Pour, Claudine Herzlich, « Travailler sur une représentation, c'est observer comment cet ensemble de valeurs, de normes sociales, et de modèles culturels, est pensé et vécu par des individus de notre société ; étudier comment s'élabore, se structure logiquement, et psychologiquement, l'image de ces objets sociaux »<sup>92</sup>.

Nous avons ici quelques indications nous permettant de nous faire une idée des différents stades par lesquels passe notre dessinateur senior, lors de l'arrivée du nouvel outil qui va bouleverser ses habitudes. Après s'être fait une représentation plus ou moins rapide de ce nouvel outil, quelle attitude (positive ou négative) va-t-il avoir ? Il est indéniable que la façon dont celui-ci lui aura été présentée et la qualité des informations associées va jouer un rôle prépondérant dans le champ de ses représentations, pour reprendre Moscovici. Il

---

<sup>92</sup>Herzlich C (1969) « *Santé et maladie : Analyse d'une représentation sociale* » Paris, rééditions aux Éditions de l'EHESS (2005), p85



serait maintenant intéressant de voir plus en détail comment s'organise et se construit cette représentation au sein de chacun et comment le sujet va tenter de s'adapter à celle-ci.

#### **1.4.1.2 Construction de la représentation sociale**

Pour le psychologue Jean-Claude Abric<sup>93</sup>, les représentations sociales remplissent quatre fonctions.

Tout d'abord, elles permettent aux acteurs sociaux de comprendre et d'expliquer la réalité grâce à l'acquisition de connaissances et « de les intégrer dans un cadre assimilable et compréhensible pour eux » (fonction de savoir).

Elles rendent ainsi possible et facilitent la communication sociale. Elles contribuent aussi à définir l'identité et à sauvegarder la spécificité des groupes « en situant les individus et les groupes dans le champ social » (fonction identitaire). En ce sens, elles jouent un rôle important dans le contrôle social.

De plus, elles servent de guide pour les comportements et les pratiques (fonction d'orientation). Elles le font de trois façons. Premièrement, elles interviennent directement dans la définition de la finalité de la situation (par exemple des tâches de travail) au niveau de la démarche du groupe, indépendamment de la réalité « objective » de la situation ou de la tâche. Deuxièmement, elles fournissent un système d'anticipations et d'attentes qui précèdent et orientent l'action et les comportements des acteurs sociaux. Enfin, elles reflètent la nature des règles et des liens sociaux et, en ce sens, « elles prescrivent des comportements et des pratiques obligés: ce qui est tacite, tolérable ou inacceptable dans un contexte social donné ».

Une dernière fonction a trait à la justification à posteriori des prises de position et des comportements des acteurs. Grâce aux représentations sociales, ces derniers peuvent « expliquer et justifier leurs conduites dans une situation ou à l'égard de leurs partenaires » Les représentations concourent ainsi « au maintien ou au renforcement de la position sociale du groupe concerné » et contribuent « à pérenniser et à justifier la différenciation sociale et la discrimination et le maintien de la distance sociale entre les groupes ».

Le psychologue Pascal Moliner établit une liste de trois fonctions dominantes : celle de répondre au besoin d'interprétation et de compréhension de l'environnement social, celle visant à la régulation des relations intergroupes et, enfin, celle concernant les « activités de

---

<sup>93</sup> Abric J-C (1994) « *Pratiques sociales et représentations* », Paris, PUF, p15

jugement et d'évaluation ». Moliner rappelle aussi que, « dans toute représentation sociale, il est en principe possible de trouver la trace d'éléments cognitifs relatifs à l'une ou l'autre des fonctions évoquées plus haut<sup>94</sup> ».

Pour la psychosociologue Denise Jodelet « Les représentations sociales sont des systèmes d'interprétation régissant notre relation au monde et aux autres qui, orientent et organisent les conduites et les communications sociales. Les représentations sociales sont des phénomènes cognitifs engageant l'appartenance sociale des individus par l'intériorisation de pratiques et d'expériences, de modèles de conduites et de pensée. Une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social»<sup>95</sup>

Nous constatons que sur ces quatre approches, si deux semblent être très proches l'une de l'autres (Abric et Moliner) tout en se complétant, celle de Moscovici diffère énormément en ce sens qu'il privilégie l'aspect individuel de la représentation sociale. Néanmoins, dans notre étude, l'aspect individuel (le senior en tant qu'individu) et l'aspect collectif (le groupe de seniors au sein de l'organisation) sont à considérer. C'est en ce sens que ces différentes approches nous intéressent et sont complémentaires.

Fort de ces apports, nous pouvons donc, sans trop nous tromper, supposer que, dans le contexte de l'étude sur la gestion des changements, les représentations sociales interviendront autour de trois niveaux.

Le niveau de l'interprétation et de la compréhension du projet de changement et de l'environnement social qui se trouve à être fortement perturbé entre autres par les déplacements et les changements de personnel.

Le niveau de la régulation des relations intergroupes qui risquent d'être bouleversées par les transformations de la structure organisationnelle (par exemple, l'élimination de départements et la création de nouvelles unités, modification des règles régissant les rapports intergroupes, etc.).

Le niveau des activités d'évaluation et de jugement, en particulier dans l'évaluation des coûts et des bénéfices, des changements pour les individus et pour les groupes, d'où découleront, par exemple, l'acceptation ou le refus des changements de la part des acteurs

---

<sup>94</sup>Moliner P (2000) « *Images et représentations sociales. De la théorie des représentations à l'étude des images sociales* » Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, p81

<sup>95</sup>Jodelet D, (1997) « *Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie* », Paris, PUF, p. 365.

sociaux individuels et collectifs, et leur collaboration ou leur résistance à l'entreprise de changement.

Cependant, les représentations sociales ne sont pas figées. Leurs évolutions peuvent avoir pour origine des modifications de contextes, des mécanismes d'influence ou d'insertion des individus dans des situations particulières. Le côté universel et répétitif de ce produit intellectuel a inspiré beaucoup d'auteurs.

Ainsi, Abric a été le premier à mettre en évidence le processus de cette activité mentale. Ainsi, il parle de « noyau central<sup>96</sup> » constitué de nombreux éléments cognitifs, structurés et hiérarchisés, certains d'entre-deux occupant une position centrale dans cette représentation. Il avance l'hypothèse que le noyau constitue l'élément générateur, organisateur et stabilisateur de la représentation. Générateur parce qu'il est ce par quoi les éléments prennent un sens, une valeur, organisateur parce qu'il détermine des liens qui unissent entre-deux les représentations, stabilisateur parce qu'il assure à l'ensemble une grande résistance aux changements dans des contextes mouvants et évolutifs.

Il distingue « le système périphérique » qui, en prise avec les contingences quotidiennes, permet dans certaines mesures l'adaptation de la représentation à des contextes sociaux variés. C'est lui qui absorbe les conflits entre la représentation et la réalité.

Néanmoins, toujours selon Abric, trois types de transformation peuvent théoriquement avoir lieu :

- Une transformation brutale : on peut observer ce type de transformation, lorsque les nouvelles pratiques mettent en cause directement la signification centrale de la représentation, sans recours possible aux mécanismes défensifs mis en œuvre dans le système périphérique. Le changement est alors massif et immédiat.
- Une transformation résistante : qui peut se produire quand les pratiques sont en contradiction avec la représentation. Lors de la transformation résistante, la représentation est caractérisée dans le système périphérique par l'apparition de « schèmes étranges » Ces schèmes sont composés de la manière suivante :
  - le rappel du normal
  - la désignation de l'élément étranger

---

<sup>96</sup> Abric, J.C. (1989) « *L'étude expérimentale des représentations sociales*, in : Jodelet, D. (Ed.), *Les représentations sociales* », Paris : PUF, 189-203

- l'affirmation d'une contradiction entre les deux termes
- la proposition d'une rationalisation permettant de supporter la contradiction.
- Une transformation progressive : lorsqu'il existe des pratiques anciennes mais rares qui ne se sont jamais trouvées en contradiction avec la représentation, la transformation va s'effectuer sans rupture, c'est à dire sans éclatement du noyau central. Les schèmes activés par les pratiques nouvelles vont progressivement s'intégrer à ceux du noyau central, et fusionner pour constituer, un nouveau noyau et donc une nouvelle représentation.

Marc Lipiansky affirme aussi que « les représentations constituent un filtre pour les connaissances : seules celles qui sont en accord avec les autres croyances, les autres opinions, seront acceptées et assimilées par la collectivité.<sup>97</sup> »,

Ces définitions, complémentaires aux précédentes, nous permettent d'affiner notre analyse. Nous y retrouvons trois aspects caractéristiques et interdépendants que sont la communication, la reconstruction du réel, et la maîtrise de l'environnement. Ainsi, dans un groupe social donné, la représentation d'un objet correspond à un ensemble d'informations, d'opinions, et de croyances relatives à cet objet. Nous pouvons en déduire que les représentations sociales orientent les pratiques et que les comportements des individus ne sont pas déterminés par des caractéristiques objectives d'une situation mais par la représentation des sujets à propos de cette situation.

Nous pouvons résumer ainsi les fonctions des représentations :

- Orientation des conduites et des rapports sociaux
- Justification des conduites et des rapports sociaux
- Facilitation de la communication sociale
- Interprétation de la réalité quotidienne et compréhension de phénomène nouveau
- Constitution et préservation d'une identité psycho-sociale positive

Ce concept de représentation sociale, aussi complexe soit-il permet donc de mieux comprendre les individus et les groupes en analysant la façon dont ils se représentent eux-mêmes, les autres et le monde. L'aspect dynamique des représentations sociales est ainsi

---

<sup>97</sup>Lipianski, M (1992) « *identité et communication : l'expérience groupale* », Paris, PUF, p43

mis en valeur, par exemple, pour s'approprier une nouvelle connaissance. La représentation sociale étant un mode spécifique de connaissance va fournir des notions prêtes à l'emploi et un système de relations entre ces notions permettant aussi, l'interprétation, l'explication, et la prédiction. Nous possédons là des indicateurs permettant de mieux comprendre et interpréter les représentations sociales existantes au sein d'un bureau d'études, lieu où travaillent des personnes ayant chacun une perception différente de leur outil de travail.

### **1.4.2 Les Transitions Psycho-sociales**

Les termes de « comportement », de « relation » et de « croyance » en situation de changement relevés dans les différentes définitions correspondant aux représentations sociales vues ci-dessus nous renvoient à la notion de transition que Nancy Schlossberg définit ainsi : « N'importe quel événement ou non événement qui amène des changements dans nos relations, comportements, croyances et rôles de vie<sup>98</sup> ».

Cette définition fait référence au champ théorique et conceptuel que sont les transitions psycho-sociales (TPS) dont le psychologue Parkes, dès 1971, donnait une définition générale. Ainsi, selon lui, « les TPS renvoient à des changements d'ordre majeur pour les individus qui se produisent dans un laps de temps relativement court, qui ont des effets durables et qui affectent les différentes sphères de vie des sujets concernés<sup>99</sup> ».

Si nous analysons chaque point de cette définition, nous nous apercevons que nos seniors peuvent potentiellement rentrer totalement dans ce champ. En effet, le changement majeur, ils l'ont vécu avec l'arrivée des nouvelles technologies qui ont, comme nous l'avons vu, révolutionné leur travail au quotidien. Concernant les effets durables, il est fort possible qu'ils ressentent encore aujourd'hui les effets de cette évolution technologique, autant dans leur milieu professionnel que privé. Même la dimension temporelle, où la notion de « laps de temps assez court » qui est une expression assez vague, peut leur convenir. Il y avait un avant, il y a maintenant un après. Entre ces deux instants, il y a un espace temps relatif qui de toute façon sera différent d'une personne à une autre, puisque chacun pourra réagir différemment à la survenance de l'événement.

Cependant si nous pouvons identifier formellement l'origine du changement, les deux derniers points sont du domaine du possible. Nous sommes ici face à une zone

---

<sup>98</sup>Schlossberg N K (1995) "*Counseling adults in transition*", New-York, Springer publishing company

<sup>99</sup>Parkes C M (1971) « *Psychosocial transition : a field for study* » Social Science and Medicine, 5, p106

d'incertitude que les théoriciens des transitions psycho-sociales tentent par leurs études d'explorer, mettant davantage l'accent sur l'origine des changements et sur l'incertitude face à ces événements dont ils ne connaissent pas l'issue.

La remarque d'Evelyne Fouquereau, Professeure de Psychologie Sociale et du Travail à l'Université François Rabelais de Tours, concernant l'école Nord-Américaine dite « humaniste » qui affirme que « le développement de l'adulte va toujours vers plus d'actualisation même si ponctuellement il peut connaître une crise car celle-ci est nécessairement épi phénoménale », est intéressante au sens où nous décelons une opposition de point de vue et donc une manière différente de traiter le problème.

Beaucoup d'auteurs ont cherché à classifier les différents types de transition psycho-sociale. La première classification concerne les modes d'apparition des événements. Ils peuvent être ainsi anticipés (quelque chose que l'on attend : une naissance), non-anticipés (quelque chose d'inattendu : un deuil) ou être absent (quelque chose qui ne vient pas : une promotion).

Un événement, pour autant qu'il soit anticipé peut être subit et contraint car non contrôlé. Ceci pourrait fort bien correspondre à notre étude. Nous serions dans le cas d'un événement anticipé représenté par l'évolution technologique irrémédiable que notre senior voit arriver, et se trouvant en situation contrainte et forcée de s'y adapter.

L'adulte confronté à un événement de vie peut le conduire à une évolution ou à une involution. A-t-il conscience de ce qui se joue et de l'ampleur des changements associés à cette transition ? Comment va-t-il réguler ses affects ?

Pour aller plus loin, la classification de Slocum décrit trois types de transition : la transition ascendante, latérale et descendante. Elle évalue la perception qu'à l'individu de progresser, de stagner ou de régresser professionnellement. Avec cette classification, il est évident que nous sommes dans la subjectivité. Néanmoins le croisement d'indicateurs objectifs comme le salaire, la responsabilité ou l'autonomie et d'indicateurs subjectifs comme le rôle ambigu que ressent l'individu et les contraintes ressenties nous permettront de situer la personne étudiée.

Nous rentrons dans une approche qui ouvre sur les conséquences et la manière dont est vécue la transition qui peut être source de déstabilisation de l'individu.

Les psychologues parlent alors de « dissonance cognitive ».

#### **1.4.2.1 La dissonance cognitive**

La dissonance cognitive est un concept de psychologie élaboré par Léon Festinger en 1956 dans son ouvrage « L'Échec d'une prophétie<sup>100</sup> ».

Selon sa théorie, l'individu en présence de cognitions (connaissances, opinions ou croyances sur l'environnement, sur soi ou sur son propre comportement) incompatibles entre elles, éprouve un état de tension désagréable : c'est l'état de « dissonance cognitive ». Dès lors, cet individu mettra en œuvre des stratégies inconscientes visant à restaurer un équilibre cognitif car comme tout être humain, il a un besoin vital d'une plus grande consonance cognitive possible. Ces stratégies sont appelées « modes de réduction de la dissonance cognitive ». Une de ces stratégies pour réduire la dissonance cognitive consiste à modifier ses croyances, ses attitudes et ses connaissances pour les accorder avec la nouvelle cognition. On parle alors de « processus de rationalisation ».

Cependant, plus l'investissement et l'engagement de la personne lui ont coûté, moins elle est prête à y renoncer. De même que plus un apprentissage a été difficile, malaisé ou même humiliant, moins l'individu est prêt à remettre en cause la valeur de ce qui lui a été enseigné. Cela signifierait en effet qu'il a investi pour rien. Là encore, les exemples sont légions, même en informatique avec un attachement presque affectif à un système d'exploitation ou à un éditeur de texte, par exemple, en dépit de leurs défauts manifestes.

Il sera ainsi intéressant de voir quelles stratégies les seniors, que nous interviewerons et qui ont perçu le changement et vécu la transition, ont mis en place, sachant que, comme des études l'ont montrés, lorsque les problèmes de dissonance ne sont pas réglés, l'individu quitte l'entreprise.

Les Transitions Psycho-sociales associées à la dissonance cognitive présupposent que les comportements des adultes s'expliquent mieux par la perception de ces événements fondamentaux de leur vie professionnelle que par leur âge biologique.

Cet élément nouveau, mis en perspective avec les représentations archétypales dont sont victimes les seniors (voir chapitre 2), nous donne là des pistes d'investigation intéressantes pour nous faire une opinion objective et statuer.

---

<sup>100</sup>Festinger L, Riecken H, Schachter S (1956) « *L'échec d'une prophétie* », Paris, Puf (version française 1993)

Il est évident que chaque expérience est singulière et dépend de la manière dont l'individu perçoit l'événement. Cela demande donc un diagnostic assez précis avant d'énoncer de quelconques généralités.

Constaterons-nous une involution des capacités et des compétences des individus comme beaucoup de monde semblent le supposer?

#### **1.4.2.2 La sociologie des organisations**

L'introduction des nouvelles technologies dans les systèmes de production améliore les conditions de travail mais induit de nouvelles méthodes d'organisation, exige de nouvelles compétences, modifie les relations au sein de groupes restreints et modifie les notions de pouvoir. Ainsi, l'utilisation professionnelle des Nouvelles Technologies est devenue une condition structurante dans la division du travail. De plus l'arrivée de jeunes diplômés, déjà aguerris à ces nouvelles technologies risque de modifier les liens et l'ordonnancement d'une hiérarchie établie. De nouvelles configurations sociales, des recompositions organisationnelles plus ou moins formelles et instituées ont émergé. Comment s'articulent alors les dimensions sociales du travail et les changements techniques actuels ? Qu'induisent chez chacun ces modifications organisationnelles ?

Le concept de la sociologie des organisations pourra nous donner un éclairage réaliste des conséquences sociales de la transformation du travail. Auparavant, il semble opportun de s'appuyer sur certains auteurs pour mieux connaître le fonctionnement des organisations et le rôle que chaque acteur peut y jouer.

Ainsi, pour tous les auteurs visités, la sociologie des organisations se propose de faire apparaître l'acteur car l'entreprise est peuplée d'acteurs qui agissent en fonction de leurs compétences mais aussi en fonction de leur attachement à celle-ci. L'organisation n'est jamais neutre pour l'individu. Celui-ci a toujours un attachement pour elle, souvent inconscient et parfois conflictuel. C'est un rapport bilatéral. Il en résulte une création naturelle de construits sociaux qui est une partie importante de l'identité du système. Le rôle de chaque acteur se joue par rapport à la structure formelle mais aussi par rapport à ces construits sociaux. Cette science part aussi du principe que l'organisation est un système de relation et d'interaction entre les individus entre eux, et entre l'individu et son groupe d'appartenance. Elle s'intéresse donc aux procédures de travail et plus particulièrement à l'étude du travail dans les organisations. Les phénomènes mis en évidence sont les réseaux



d'individus, l'identité, les symboles (valeurs, tabous, rumeurs, mythes, héros, habitude) et les cultures. On ne s'intéresse plus au travail dans les organisations, mais à la réalité sociale des entreprises (relations entre individus, motivation, conflits, etc). Fauvet et Bülher nous précise que « chaque salarié est une force avec son énergie propre, ses attentes, ses pouvoirs, sa rationalité, sa stratégie »<sup>101</sup>. Il est à noter que l'entreprise est redevenue naturellement un objet d'étude lorsque les sociologues ont remarqué le nouveau rôle social que celle-ci jouait contre l'exclusion notamment, et les effets d'une culture d'entreprise.

#### **1.4.2.3 L'organisation : un jeu de pouvoir**

Amblard, Bernoux, Herreros et Livian affirment ainsi que « La sociologie des organisations repose depuis trente ans sur un corpus théorique tourné vers la compréhension des jeux de pouvoirs. L'entreprise est vue généralement comme un espace de relations (affrontements et coopérations) où chacun tente de maximiser ses gains ou de minimiser ses pertes »<sup>102</sup>.

Sur ce points, ils sont rejoints par Christophe Dejours qui, parlant de « travail vivant », nous dit que « travailler, cela passe par des liens de coopération, qui sont eux-mêmes le résultat d'une construction. Elle procède de la formation d'une volonté collective. Volonté qui est en lutte avec la domination, car le travail a toujours été et sera toujours un enjeu majeur des rapports de domination »<sup>103</sup>

Les représentations sociales évoquées plus haut pour autant qu'elles soient négatives peuvent elles aussi avoir des effets sur les comportements des individus et/ou des groupes dans les organisations.

Philippe Bernoux<sup>104</sup> montre dans « La sociologie des organisations » combien ces relations individu/individu et individu/groupe sont impliquées dans le fonctionnement de l'organisation. Pour lui, le système d'actions concret est constitué d'acteurs interactifs et interdépendants. Les acteurs résolvent les problèmes posés par le fonctionnement de l'organisation en fonction de leurs propres buts, et de ceux de l'organisation. Il y a donc dans ce système un système de régularisation et un système d'alliances et de contraintes

---

<sup>101</sup>Fauvet J-C et Bülher N (1992) « *La socio-dynamique du changement* », Paris, Editions d'organisation, p29

<sup>102</sup>Amblard H, Bernoux P, Herreros G, Livian Y-F (1996) « *Les nouvelles approches sociologiques des organisations* », Paris, Le seuil, p128

<sup>103</sup>Dejours C (2009) « *Le travail vivant ; 2 : travail et émancipation* », Paris, Payot, p8

<sup>104</sup>Bernoux P. (1990) « *La sociologie des organisations* », Paris, Le seuil

des relations. Il précise qu'il existe dans toute organisation, une zone d'incertitude. Ces incertitudes rentrent dans le jeu des acteurs, soit en renforçant le pouvoir, soit en diminuant l'autonomie et donc le pouvoir. A l'intérieur de l'organisation, il y a des conflits de pouvoir (capacité pour certains d'agir sur d'autres), dus en grande partie au fait que n'ayant pas la même formation, la même fonction, les acteurs n'ont pas forcément les mêmes objectifs. Il y a donc besoin d'un pouvoir régulateur de ces conflits. C'est au supérieur hiérarchique qu'il revient de gérer ces situations en ayant un comportement stratégique pour y parvenir.

D'ailleurs pour Georges Simondon<sup>105</sup>, derrière leur apparente neutralité, les techniques, ou plutôt « l'impensé technique » dissimulent des enjeux de pouvoir à travers la « naturalisation » des contraintes qu'elles véhiculent. Si le pouvoir hiérarchique de la technologie est particulièrement visible lorsque la « machine » fixe la cadence, il se révèle aussi à travers la fixation de normes et de formats d'informations, à travers l'accès et la circulation réglée de connaissances.

A travers cette analyse pointue, nous voyons bien la tâche ardue que nos seniors ont à accomplir pour maîtriser techniquement et socialement leur poste de travail.

#### **1.4.2.4 Le jeu des acteurs**

Dans « l'acteur et le système », l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg permet de comprendre la nature et la signification du jeu des acteurs dans une organisation donnée, dans un système concret d'action.

Pour ces auteurs, l'acteur est celui dont le comportement (l'action) contribue à structurer un champ, c'est-à-dire à construire des régulations. On cherche ainsi à expliquer la construction des règles (le construit social) à partir du jeu des acteurs empiriques, calculateurs et intéressés. Ces acteurs sont dotés de rationalité, même si elle est limitée ; ils sont autonomes et rentrent en interaction dans un système qui contribue à structurer leurs jeux.

Les acteurs interviennent dans un système, l'organisation, qui doit et peut s'ajuster à des contingences et des changements de natures diverses. Cependant, il n'existe pas d'ajustement naturel, c'est-à-dire automatique et incontrôlé, mais uniquement des construits humains, ce qui suppose la présence d'une intentionnalité.

---

<sup>105</sup>Simondon G (1989) « *Du mode d'existence des objets techniques* », Paris, Aubier-Montaigne

Parlant de l'acteur, Michel Crozier et Erhard Friedberg pense que l'acteur dispose d'une certaine autonomie et qu'il est capable de décision. Mais, la recherche de la meilleure solution (optimisation) à un problème est impossible. « Sa liberté et son information sont trop limitées pour qu'il y parvienne. Dans un contexte de rationalité limité, il décide de façon séquentielle et choisit pour chaque problème qu'il a à résoudre la première solution qui correspond pour lui à un seuil minimal de satisfaction<sup>106</sup> ».

Ainsi, l'acteur n'a pas d'objectif clair ; ceux-ci sont multiples, plus ou moins contradictoires. Il a un comportement actif, qui n'est jamais déterminé (« même la passivité est toujours le résultat d'un choix<sup>107</sup> »), et qui a toujours un sens. Enfin, son comportement a toujours deux aspects : un aspect offensif (la saisie d'opportunité en vue d'améliorer sa situation) et un aspect défensif (maintenir et élargir sa marge de liberté).

« Les acteurs individuels ou collectifs [...] ne peuvent jamais être réduits à des fonctions abstraites et désincarnées. Ce sont des acteurs à part entière qui, à l'intérieur des contraintes souvent très lourdes que leur impose « le système », disposent d'une marge de liberté qu'ils utilisent de façon stratégique dans leurs interactions avec les autres<sup>108</sup> ».

Cette compréhension est d'autant plus nécessaire qu'un changement n'est jamais seulement technique ou organisationnel. C'est en même temps une transformation du système concret d'action.

C'est pourquoi tout changement est d'abord perçu comme dangereux car pouvant remettre en cause les équilibres de pouvoir, donc d'autonomie, antérieurement construits. Intuitivement, ce n'est pas au changement que les hommes résistent mais au risque potentiel de voir leur autonomie réduite.

Dans une organisation établie, quelle conséquence peut avoir l'arrivée de nouveaux outils ? Verrons-nous un bouleversement de l'ordre établi ?

#### **1.4.2.5 L'arrivée des Nouvelles Technologies : redistribution des cartes**

Selon une étude d'Aubert, Caroli et Roger<sup>109</sup>, les innovations technologiques et organisationnelles semblent favorables aux plus jeunes, aussi bien parmi les plus qualifiés

---

<sup>106</sup>Crozier M et Erhard F (1977) « *L'acteur et le système* », Paris, Editions du seuil, p54

<sup>107</sup>Ibid, p56

<sup>108</sup>Ibid, p29-30

<sup>109</sup>Aubert P, Caroli E, Roger M (2006) « *Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels* », Economie et statistique N°397

(cadres et professions intermédiaires) que parmi les moins qualifiés (ouvriers et employés). Le lien négatif avec l'âge serait donc selon eux indépendant de la qualification, dans l'industrie comme dans les services

Ils précisent dans cette enquête que l'âge et la qualification sont deux dimensions étroitement liés. Les salariés de différentes classes d'âge se distinguent à la fois par leur formation initiale et leur expérience, qui sont les deux sources de capital humain.

De plus, la distinction habituelle entre qualification et compétence repose sur le fait que la première, reconnue par l'organisation, est liée au type d'emploi occupé, alors que la seconde appartient au travailleur et se réfère à son activité individuelle, même si celle-ci s'appuie sur des ressources collectives. La qualification est une réponse sociale de l'institution alors que la compétence est le résultat d'une combinaison complexe entre savoirs et savoir-faire mis en action et acquis au travers de la formation et l'expérience<sup>110</sup>.

En somme, la qualification est un mécanisme qui permet à l'employeur de reconnaître et rémunérer les compétences des travailleurs. Inversement, ces derniers peuvent se situer sur une échelle de valeur professionnelle et ainsi repérer leur place dans l'organisation.

L'intérêt pour les nouvelles technologies au travail doit tenir compte de la grande diversité des activités et des individus. D'une part, elles ne sont pas les seules du dispositif technique dans les situations professionnelles et d'autre part, il n'y a pas que des « jeunes branchés » parmi les salariés. Autrement dit, il s'agit de comprendre comment cohabitent « communautés virtuelles » et réalités du travail, ou encore comment coexistent individus et collectifs de générations et de capacités différentes, cherchant à rendre compatible un foisonnement d'objets et de dispositifs à l'obsolescence plus ou moins rapide.

« Tout compte fait, l'objet « TIC au travail » désigne des dispositifs techniques possédant une grande plasticité d'applications professionnelles, supports d'enjeux et de pouvoirs complexes, liés tant à leur genèse qu'aux visées organisationnelles qui accompagnent leur introduction ». <sup>111</sup>

L'analyse de Daniel Boy semble intéressante quant aux différentes façons d'appréhender la nouveauté.

Tout « entrepreneur de science et de technologie<sup>112</sup> », pour reprendre la terminologie de Daniel Boy, qui désigne ainsi les entités publiques ou privées à l'origine d'un changement

---

<sup>110</sup>Levy-Boyer C, Huteau M, Louche C, Rolland J-P (2001) « *RH : Les apports de la psychologie du travail* », Paris, Editions Organisation, p566

<sup>111</sup>Metzger J.L (2007) « *où va le travail à l'ère du numérique* » Paris, Les presses Paristech), p13

<sup>112</sup>Boy F. (2007) « *Pourquoi avons-nous peur de la technologie?* », Paris, Presses science PO

technologique, souhaite la meilleure réception que possible dans l'opinion publique de la nouveauté qu'elle introduit. Plusieurs savoirs légitimes sont désormais en concurrence. Le savoir scientifique cohabite en effet avec les savoirs traditionnels, en voie de réhabilitation. Or, les réactions face à la technologie sont multiples, et peuvent se traduire par de la méfiance ou de la peur. En affirmant « Nous avons peur de ce qui nous effraie », Daniel Boy met en évidence des appartenances sociales qui déterminent la peur de la technologie. Tout le propos de l'ouvrage de Boy est de dégager des clés de compréhension de la peur de la technologie, suggérant de recourir aux travaux des psychologues qui, comme nous l'avons vu, ont beaucoup travaillé sur la perception du risque et sur ses motivations.

### **1.4.3 La reconnaissance**

#### **1.4.3.1 Définition**

La reconnaissance est un ensemble de signes par lesquels la singularité et l'identité de l'autre est pleinement prise en compte. C'est un acte psychologique construit fondant les relations sur la base de « l'utilité » de l'autre à ses propres yeux et aux nôtres. C'est aussi un acte par lequel on manifeste de la gratitude à l'égard de quelqu'un.<sup>113</sup>

D'une manière générale, on parle de la reconnaissance comme d'un acte psychologique consistant soit à se remémorer quelque chose, soit à exprimer un sentiment ou une attitude à l'égard de quelqu'un. Le CRISCO<sup>114</sup> nous livre une liste de synonymes parmi lesquels figurent les mots légitimation, titre et récompense.

Ces trois mots peuvent nous questionner sur les fondements de l'analyse des besoins humains, que Maslow a schématisés suivant une pyramide<sup>115</sup>. Maslow distingue ainsi cinq grandes catégories de besoins, considérant que le consommateur passe à un besoin d'ordre supérieur quand le besoin de niveau immédiatement inférieur est satisfait. Il se trouve que le besoin de reconnaissance, est susceptible d'apparaître au niveau 4 (besoin d'estime) ou au niveau 5 (besoin de s'accomplir), mais il peut aussi apparaître au niveau 3 (besoin d'appartenance) dont les niveaux 4 et 5 pourraient être le prolongement. Ce qui voudrait dire que, dans le cas où l'arrivée des nouvelles technologies serait mal perçue, le besoin de reconnaissance sociale de notre senior ne serait déjà pas satisfait dès le niveau 3. Il s'en

---

<sup>113</sup>Dictionnaire Petit Larousse

<sup>114</sup>CRISCO : Centre de Recherche Inter-langues sur la Signification en Contexte, Accès le 14/02/2011, <http://www.crisco.unicaen.fr/cgi-bin/trouvebis2?requete=reconnaissance>

<sup>115</sup>Accès le 14/02/2011, [http://semioscope.free.fr/article.php3?id\\_article=8](http://semioscope.free.fr/article.php3?id_article=8)

suivrait alors une sorte de déséquilibre, ce qui nous ramènerait dans une configuration de recherche de réduction de la dissonance cognitive comme évoquée plus haut.

L'étude du mot « reconnaissance<sup>116</sup> » comporte lui deux parties dont le préfixe « re » que l'on peut traduire par « toujours » ou « à nouveau », et le radical connaissance, dérivé du latin et comportant aussi deux parties dont le préfixe accompagnateur latin « co » signifiant « avec ».

Ainsi, le mot naissance que nous pouvons considérer ici comme étant le radical de « connaissance », vient du verbe naître, provenant du latin « nascere » et signifiant « venir au monde ». L'extension de l'analyse du mot latin « nascere » nous conduit à des notions intéressantes comme « commencer d'être », et surtout « se produire ».

En rassemblant les différentes définitions évoquées ci-dessus, nous obtenons la signification suivante pour le mot « re-co-naissance » : « production toujours recommencée ou renouvelée de quelque chose, en collaboration avec quelqu'un ou avec la participation des autres ».

#### **1.4.3.2 La pensée systémique**

Cette étude détaillée et sa conclusion nous amène à aborder le langage de la pensée systémique que Peter Senge visite sous l'angle de l'apprentissage personnel et organisationnel dans « La cinquième discipline<sup>117</sup> ». Ainsi, grâce à lui, nous savons que toute organisation, tout système, est une émergence dont la production dépend essentiellement à la fois, de la quantité et de la qualité d'interactions entre ses différentes parties ou ses divers composants.

Selon l'auteur, les différentes parties du système doivent être en agitation permanente et contrôlée, ce qui occasionne d'immenses possibilités de rencontres. Une fois ces dernières accomplies, les interactions deviennent possibles, le système peut se stabiliser.

Par analogie, l'agencement des parties au sein du système que constitue un bureau d'étude doit permettre que chaque composant du système ne se sente pas étranger à l'environnement de son action, et que le système ne souffre d'aucune inactivité. Il est important ici de noter que les interactions au sein du système se font en fonction de la reconnaissance entre composants et de leur appartenance au système. Il est donc important

---

<sup>116</sup> Accès le 28/01/11, <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/visusel.exe?11;s=2523484590;r=1;nat=;sol=0;>

<sup>117</sup> Senge P (1991) « *La cinquième discipline* », Paris, First Editions

que leur intégration dans les divers réseaux du système ne souffre pas de modifications intempestives. Ces modifications pourraient en effet remettre en cause cette reconnaissance en laissant aux parties le sentiment de ne plus appartenir à la production de l'ensemble. Ceci nous amène à formuler le principe systémique selon lequel tout changement dans l'agencement des composants d'un système modifie la reconnaissance des parties entre elles et par rapport à l'ensemble. C'est ce qui peut expliquer le caractère traumatisant de toute restructuration et les résistances naturelles au changement.

#### **1.4.3.3 Reconnaissance et identité**

Comme nous l'avons vu dans la définition, le concept de reconnaissance est aussi étroitement lié à la notion d'identité. Dans l'usage commun, nous avons coutume de dire que tout homme a besoin de la reconnaissance pour s'identifier et être identifié socialement. Il s'agit en fait de prendre tout individu tel qu'il est, avec ses qualités propres, et surtout de le récompenser soit matériellement, soit moralement, pour témoigner de l'importance de son apport à l'émergence du système et de son action. Reconnaître quelqu'un, c'est, en quelque sorte, lui accorder la dignité et la valeur qu'il a en tant que membre de la communauté, en tant que partie active du système. C'est aussi affirmer son importance dans la production du système. Dans ce sens, la reconnaissance peut être conçue comme étant une attitude, une manière d'être vis-à-vis de l'autre, une valence positive et constructive, donc nécessaire. Lorsqu'il est question des grandes organisations comme les entreprises, la reconnaissance est d'autant plus indispensable, qu'elle est le moteur du lien social dans l'activité de production.

La reconnaissance au travail, c'est-à-dire la démonstration sans ambiguïté du fait que nos réalisations, nos pratiques de travail et notre personne sont appréciées à leur juste valeur, a pris une importance grandissante au cours des dernières années. Comme nous le rappellent Perret et Roustang<sup>118</sup>, il ne suffit pas que l'individu soit rémunéré, il doit être reconnu d'autres manières. En conséquence, leurs attentes en matière de reconnaissance ont tendance à être plus grandes dans cette aire de vie. Or, ces auteurs insistent sur plusieurs points. Tout d'abord, les profonds changements qui secouent le monde du travail remettent justement en question la valeur de l'individu et de ses réalisations, ce qui révisé le sens de sa contribution au cœur des entreprises. D'autre part, l'économie globale et les nouvelles

---

<sup>118</sup>Perret B et Roustang G (1993) « *L'économie contre la société : affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle* », Paris, Le seuil

technologies semblent avoir entraînés des mises à pied et favoriser l'accroissement du travail précaire. Ainsi, pour les travailleurs, ces mutations se sont traduites par une montée du sentiment d'insécurité, par l'effritement du lien de confiance entre employeur et employé et par l'atténuation du sentiment d'appartenance à l'entreprise.

« Etre capable de raisonner sur son monde présent et passé, pouvoir tirer une leçon de son expérience, interpréter les signes du réel et sortir du pur fantasme ne sont pas des opérations indépendantes du désir », tel est le sens profond du schéma hégélien et de la vision dialectique et systématique de la personnalité que nous rappelle Renaud Sainsaulieu<sup>119</sup>. Dans « L'identité au travail », l'auteur montre que le système social entraîne nécessairement une mise en relation des individus, et leur donne alors plus ou moins d'occasions d'exercer un pouvoir sur les partenaires de relations. Dans une structure sociale stable, exercer un rôle, c'est selon lui, obligatoirement être situé dans un univers de relation où s'échange et se distribue inégalement du pouvoir. Dans la mesure où il y a affrontement entre pouvoirs inégaux, le sujet risque toujours de ne pas sortir vainqueur des luttes pour la reconnaissance, et c'est ainsi que le système de la personnalité est mis en jeu par l'univers du social. Pour des raisons de manque de ressources stratégiques, le sujet peut être, en quelque sorte, condamné à faire l'expérience de l'échec de son désir face à la victoire de l'autre. Le sujet risque ainsi dans ce combat des désirs l'équilibre de sa raison et de sa capacité à conférer un sens à son expérience. Sainsaulieu affirme que le système de la personnalité est dépendant de l'expérience sociale des relations dans la mesure où le sujet y trouve cette force de soutenir son désir et de confronter son expérience sensible à sa raison. Ce sont les perspectives sociales de cette quête de force qui ouvre au sujet le moyen d'être rationnel par rapport à son expérience. Toujours selon lui, le concept d'identité désigne donc à la fois la permanence des moyens sociaux de la reconnaissance et la capacité pour le sujet à conférer un sens durable à son expérience. Désireux d'être, le sujet ne trouve cette plénitude que dans les moyens sociaux de codifier son expérience.

Appliquant ce schéma théorique à ses travaux sur les relations interpersonnelles dans les organisations industrielles et administratives, il montre que tout processus complexe de façonnement des individualités s'opère sous le couvert de l'aménagement des postes et des fonctions, et que l'organisation sociale du travail n'a pas que des produits économiques et

---

<sup>119</sup>Sainsaulieu R (1988) « *L'identité au travail* », Paris, Presses fondation nationale sciences-po, 3eme édition, p334



techniques car elle engendre aussi des conséquences au plan des individus et de leur système de personnalité.

#### **1.4.3.4 La Problématique**

Pour rappel, notre question de départ était :

#### **Comment aider les seniors à franchir l'obstacle des nouvelles technologies dans l'industrie?**

Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle les seniors, personnes d'un certains âges, se sentaient exclus des tâches nobles pratiquées au bureau d'études et de ce fait ressentaient une dévalorisation de leurs compétences.

Les axes choisis pour mener notre recherche et nos lectures nous ont amené à faire évoluer notre point de vue et entrevoir d'autres perspectives de réponses à notre questionnement, trop influencés que nous étions par notre subjectivité à l'égard de nos expériences professionnelles à l'origine de notre sujet.

Ainsi, l'étude du concept « Senior » nous apprend que les seniors sont loin de tous partager les représentations négatives que les employeurs ont sur eux, mais qu'en même temps, ils finissent aussi par être contaminés par l'idéologie ambiante. A l'instar de leurs collègues plus jeunes, les travailleurs vieillissants ont toujours la volonté de développer leurs compétences pour maintenir leur niveau de performance. La plupart d'entre-deux ne se reconnaissent pas comme en situation de fin de vie professionnelle

L'étude du concept « Compétence » nous permet d'apprécier et d'évaluer le niveau de compétence que cette catégorie de personnel a acquis. Elle nous permet de nous rendre compte que si les nouvelles technologies demandent de nouvelles compétences, celles-ci ne sont pas insurmontables. De plus, l'habileté dans le maniement des logiciels des ordinateurs ne dispensent pas des savoirs minimum exigés dans la conception et la maîtrise totale de dessins industriels, dont l'atelier a inévitablement besoin pour fabriquer.

L'étude du concept « Représentation sociale » nous permet de nous faire une idée de ce que pourrait ressentir une personne victime d'ostracisme dans son propre milieu. Nous découvrons que chacun de nous, face à une nouveauté, avons une image mentale de celle-ci qui n'est pas forcément négative. Nous savons cependant que cette nouveauté crée un filtre sur les connaissances de chacun. Certains franchissent cette évolution quand d'autres peuvent être déstabilisés. L'arrivée des nouvelles technologies au bureau d'études a eu pour effet de « redistribuer » les cartes des relations sociales, apportant des

bouleversements structurels et organisationnels qui ont engendrés des problèmes de reconnaissance.

Suite à cette réflexion théorique menée, et plutôt que de se focaliser sur la notion de dévalorisation qui nous semble plus être une conséquence d'un état de fait, nous estimerons que les seniors ont encore beaucoup à apporter à leur entreprise, et traiterons ces questions de manière positive. Ainsi, nous considérerons que les motivations des seniors à utiliser l'outil informatique sont réelles et nous les mettrons en perspective par rapport à la motivation que les responsables hiérarchiques ou des Ressources Humaines ont à faire évoluer ces personnels ayant atteint un certain âge, et qu'ils nomment senior.

Nos investigations nous ont confirmés que l'approche légale autour des seniors était aussi un aspect à ne pas négliger. Avec les lois mises en place et le fait que les plans de départ anticipé à la retraites vont être plus encadrés, d'où notre nouvelle question de départ :

**Sur quelles compétences les seniors doivent-ils s'appuyer pour s'adapter aux nouvelles technologies dans l'industrie?**

Notre question problématisée nous conduit à émettre plusieurs hypothèses qui seront confirmées, infirmées, nuancées à l'issue de l'analyse du corpus de données recueilli auprès des personnes interviewées.

Nous formulerons nos hypothèses ainsi :

- Les seniors perçoivent favorablement l'arrivée des nouvelles technologies.
- Les actifs plus âgés ont la volonté et les moyens intellectuels pour s'adapter à cette évolution technologique et recomposer leurs compétences.
- Les entreprises ne mettent pas tout en œuvre pour combler la fracture numérique et valoriser leur personnel ancien.

**Conclusion 1ere Partie :**

Dans cette première partie, nous avons exploré le phénomène senior dans l'industrie sous plusieurs aspects : les stéréotypes et les préjugés dont il est victime, ses compétences reconnues et à recomposer, ainsi que sa nouvelle place au sein de l'organisation. Les pensées d'auteurs nous ont permis de clarifier certains présupposés que nous nous faisons et d'avancer quelques hypothèses que nous nous proposons de vérifier dans une seconde partie.

## **2eme Partie**

### **2 L'enjeu de la recomposition des compétences chez les seniors**

### **Introduction 2eme Partie :**

Après avoir posé nos concepts et défini notre problématique, il est venu le temps de recueillir les informations et les données qui nous permettront de confirmer ou d'invalides nos hypothèses. Pour ce faire, nous nous appuyerons sur la méthode édictée par Laurence Bardin<sup>120</sup>.

Dans un cinquième chapitre, nous présenterons le lieu de notre enquête qu'il nous a fallu trouver le plus proche de ceux d'où sont nés nos interrogations, c'est-à-dire une société industrielle possédant un bureau d'étude et employant encore des seniors qui utilisent la CAO, et qui ont connu la planche à dessin. Nous ne manquerons pas de présenter les personnes qui se sont gentiment prêtées à notre étude. Nous définirons des grilles d'analyses permettant d'interviewer les personnes ciblées afin de recueillir des données à des fins d'analyses.

Ces analyses seront réalisées dans un sixième chapitre, à l'issue d'une lecture flottante tout d'abord avant, de faire une étude plus approfondie par thème.

Dans un septième chapitre, nous croiserons nos cinq entretiens pour répondre au mieux à nos hypothèses.

Enfin, le huitième chapitre verra une proposition de perspective d'action visant à améliorer le dysfonctionnement constaté.

.

---

<sup>120</sup> Bardin L (2007) « *L'analyse de contenu* », Paris, Puf

## **2.1 Chapitre 5 – Méthodologie et traitement des données**

### **2.1.1 Mise en place du cadre de recherche**

Le choix du lieu n'étant pas choisi au hasard, il conviendra d'expliquer le choix judicieux de celui-ci et d'exposer les difficultés qui furent les nôtres pour chercher cette société, décentrée de notre lieu de stage, présentant tous les aspects attendus dans notre recherche et pour entrer en contact avec les personnes ciblées. Sans la nommer pour des soucis de confidentialité, nous présenterons à nos lecteurs les sociétés qui ont eu l'amabilité de nous accueillir pour mener notre enquête. Il en sera de même pour les personnes interviewées qui ont bien voulu se prêter gentiment à notre étude. Après avoir justifié le choix de celles-ci, nous vous les présenterons toutes, à tour de rôle.

Nous présenterons la démarche méthodologique utilisée en regard de l'objectif fixé, toujours guidés que nous sommes par notre question de départ.

Toujours dans un souci de transparence dans le choix de la démarche, nous expliquerons et présenterons les grilles d'entretien regroupant les séries de questions que nous nous proposons de poser à nos enquêtés, ainsi que les grilles d'analyse de contenu, qui nous fourniront les outils nécessaires à l'analyse des recueils de données obtenues et la justification des méthodologies employées. Cette partie « analyse » qui interviendra alors dans la deuxième partie de ce chapitre sera constituée d'analyses individuelles et d'analyses croisées entre les personnes du Bureau d'études d'une part et la hiérarchie (Responsable Bureau d'études, Directeur Ressources Humaines) d'autre part

#### **2.1.1.1 Choix du terrain de recherche**

Dans la mesure où notre recherche concerne des professionnels d'un certain âge utilisant des outils informatiques en général et la CAO en particulier et qui ont eu l'occasion d'utiliser des années durant une planche à dessin au bureau d'étude dans un passé plus ou moins récent, le choix du lieu ne s'avérait pas évident. De plus, comme cette étude est le fruit d'une longue observation effectuée dans un contexte bien précis (l'industrie) au fil de

plusieurs années, il nous fallait absolument retrouver cet environnement pour être au plus proche des préoccupations qui sont les nôtres. Le choix d'une « grande » entreprise industrielle ayant quelques années d'existence s'avérait nécessaire pour espérer y trouver dans sa structure, un service « Bureau d'étude » possédant encore parmi ses effectifs des personnes idoines. Serions-nous encore en mesure de trouver ce type de situation ? Voudra-t-on nous ouvrir ensuite les portes pour y mener nos entretiens ?

Après quelques recherches effectuées auprès d'entreprises ciblées et beaucoup de refus, la société 3X et son personnel ont bien voulu se prêter à notre étude. Cette société, située dans la proche banlieue tourangelle, est l'un des quatre-vingt-sept sites que compte le groupe, implanté dans vingt et un pays. 3X s'appuie sur un effectif total de 25 500 professionnels exerçant leurs compétences dans quatre grands métiers : Etanchéité, Transfert de fluides, Transmission et Mobilité. Fabricant de produit caoutchouc et élastomère, cette société est le partenaire privilégié des plus grands groupes de transport terre, air et mer. Le site de Joué comporte deux entités, une faisant partie de la branche « transmission » et l'autre faisant partie de la branche « transfert de fluides ». L'entité « Transmission » fabrique des courroies de transmission pouvant aller d'un diamètre de quarante centimètres à quelques mètres, utilisées dans l'automobile et l'électroménager. Elle conçoit également des accessoires liés aux courroies comme des tendeurs. Cette entité possède deux bureaux d'études. L'un dédié au développement et à la validation des courroies, et l'autre dédié à l'étude des machines spéciales permettant de fabriquer les courroies.

Si le bureau d'études « Recherche & Développement », composé de trente personnes, a une moyenne d'âge de trente ans environs, le bureau d'études « machines », composé de cinq personnes, a une moyenne d'âge bien supérieure à cinquante ans. C'est donc tout naturellement dans ce service que nous avons réalisé notre enquête. A ce propos, il serait tout à fait légitime de se demander pourquoi il n'y a pratiquement aucune personne âgée de plus de cinquante ans dans le premier bureau d'études quand la moyenne d'âge dans l'industrie en général est supérieure à quarante ans<sup>121</sup>, dans les services Recherches & Développements y compris. Le fait que le personnel ne réalise leur études que sur ordinateur avec des logiciels de CAO peut questionner et amener un élément de réponse. Nous arrêterons là nos supputations, préférant nous concentrer sur le second bureau

---

<sup>121</sup> Accès le 18/04/2011, [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=10444&page=dossier/dossier17](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=10444&page=dossier/dossier17)



d'études, pour éviter de nous éparpiller. La rédaction d'une thèse sur le sujet aurait justifié une étude plus large et menée dans différents service d'une entreprise.

Dans le bureau d'étude qui concentrera notre regard, une « machine » est étudiée de « A jusqu'à Z ». Cela peut concerner un petit outillage mais aussi une grosse machine. Ainsi, lors de la sortie d'une nouvelle courroie ou lors d'une commande extérieure, ce service réalise le cahier des charges, puis les études, le chiffrage, la réalisation, le suivi, l'installation et la mise en service de la nouvelle machine. Certaines études peuvent être sous-traitées. Le personnel travaille en binôme. Un mécanicien est associé à un automaticien-électricien. Le savoir-faire acquis ainsi que les machines créées sont souvent exportés à l'étranger dans les sites du groupe. Une autre activité du service concerne la modification de machines existantes avec la mise en conformité selon les normes de sécurité en vigueur. Vu que la législation évolue régulièrement en matière de sécurité, cela leur procure beaucoup d'activités. De plus, du fait que ces législations soient différentes d'un pays à un autre, ils doivent également compter avec une gestion particulière et supplémentaire selon le pays de destination des machines produites. Le suivi des législations semble empirique, elle est propre à chacun. Il n'existe pas de logiciels de gestion de données techniques permettant de produire à chaque opérateur et à chaque instant une information fiable en matière de sécurité. Cette connaissance est diluée aujourd'hui chez tous les acteurs du Bureau d'études. Il y a donc un risque d'erreurs dues à des oublis ou à une utilisation de données obsolètes, chacun capitalisant ces informations à sa manière : certains se font un cahier, d'autres, tentent de les mémoriser quand d'autres encore s'appuient sur les études précédentes. Le fait qu'ils ne soient pas nombreux dans ce service a permis de limiter ces sources d'erreurs et de continuer de fonctionner sans trop de problème jusque-là. Néanmoins, c'est le savoir faire de la société qui se trouve en danger pour la pérennité du métier, non seulement parce qu'il n'y a rien de formalisé mais aussi et surtout parce que les techniciens risquent de partir à la retraite prochainement avec tout ce savoir. Les réglementations légales tout comme certaines procédures sont bien décrites et sauvegardées informatiquement. Cependant, des contraintes de temps associées à des oublis font que ces données ne sont pas exploitées, et sont presque systématiquement recrées à chaque fois, multipliant ce type de fichiers dont personne ne peut assurer la fiabilité et l'actualisation des informations y figurant, rendant le système encore plus complexe à utiliser.

### **2.1.1.2 Les personnes interrogées**

Cinq personnes ont été rencontrées pour notre étude.

En premier lieu, il nous fallait recueillir le témoignage de seniors, encore en activité, ayant connu la planche à dessin et travaillant actuellement sur un système informatisé. Nous avons donc rencontré trois personnes, qui, appartiennent au même bureau d'études « machines spéciales ». Ils ont tous des parcours aussi riches que différents.

La vision de leur responsable hiérarchique direct, qui n'est autre que le responsable du bureau d'étude « machines spéciales » nous semblait primordiale. De part sa position, il pourrait nous éclairer sur les perceptions qu'il se fait de l'outil informatique CAO, présent dans son service, et de son personnel qui l'utilise. Connaissant parfaitement ses collaborateurs, évoquant sans doute les évolutions professionnelles possibles de ceux-ci au cours d'entretiens annuels, il serait à même de nous confier ses ressentis concernant notamment les aptitudes de ses collaborateurs à s'adapter à ces outils.

Enfin, puisque nous avons abordé, de manière générale, la place du senior dans l'organisation en évoquant les lois récentes le concernant, l'avis d'une personne de la DRH nous semblait tout aussi pertinent. Garant des formations internes et externes dispensées au sein de l'entreprise, il pourrait nous donner des indications sur les orientations de la société en matière de gestion de deuxième partie de carrière et, plus concrètement, sur le fait que la société compte encore ou non sur cette catégorie de personnels expérimentés et âgés.

Certaines fois, nous ne faisons pas ce que nous voulons. Dans notre première idée, nous aurions souhaité que toutes les personnes interrogées appartiennent à la même entreprise afin de comparer les différents points de vue à différents niveaux hiérarchiques de la société à propos de la stratégie d'entreprise sur la gestion des seniors. Les refus de s'exprimer sur le sujet du Directeur Ressources Humaines, puis du Responsable formation de la société 3X, contacté en deuxième lieu, nous ont obligés à chercher une solution de repli. Après maints contacts infructueux avec d'autres entreprises, la société 3Z et son directeur du personnel nous ont gentiment permis d'aller au bout de notre démarche. Dans ce dernier cas, la force du « réseau » a fonctionné à plein.

Faisant contre mauvaise fortune, bon cœur, nous considérons que ce contretemps fut aussi un « mal pour un bien », nous permettant d'avoir un éclairage aussi large que différent de notre préoccupation, donnant à celle-ci, une orientation non prévue au départ.

A noter que tous ces entretiens se sont étalés dans le temps. Commenant à la fin Janvier 2011, ils se sont poursuivis jusque courant Avril 2011. Ceci provenant uniquement du fait que les personnes sollicitées n'étaient pas toujours facilement joignables et disponibles et que les responsables Ressources Humaines sollicités ont manifesté une certaine propension à chercher à nous éviter, plutôt que de nous signifier clairement leur refus.

Par ailleurs, il nous a semblé pertinent de commencer nos interviews par les dessinateurs, population davantage concernée par notre étude. Ainsi, en fonction des réponses données, il nous serait alors possible d'orienter notre questionnement destiné aux responsables RH et hiérarchique afin de mieux croiser toutes les réponses obtenues lors de l'analyse complète. La difficulté fut de recueillir les réponses aux questions sans trop rentrer dans le débat, ce qui aurait eu pour effet d'orienter ou d'infléchir la position de la personne interrogée, et par là, fausser les résultats obtenus.

Pour favoriser la liberté des échanges et ne pouvant garantir la confidentialité de ceux-ci, il a été convenu que le nom de toutes les personnes interrogées serait anonymé. Ainsi, nous nommerons chacune de ces personnes par une lettre de l'alphabet choisie dans l'ordre chronologique de leur interview, sans aucun rapport donc avec leur nom réel.

#### Entretien du 27 Janvier 2011 avec Monsieur A, chargé d'affaires, Société 3X

Monsieur A a 55 ans. C'est un professionnel de la mécanique générale. Après avoir obtenu un CAP fraiseur, il a eu ensuite la volonté et l'abnégation de poursuivre ses études pour obtenir d'abord un BAC F1, puis, décrocher un DUT en génie mécanique. Utilisateur de la planche à dessin à ses débuts, il a passé 7 ans dans une société de la région tourangelle où il a commencé à se former et à utiliser la DAO de manière autodidacte. Ses connaissances naissantes sur une DAO lui ont permis de postuler favorablement dans une autre société tourangelle qui, désirant se lancer dans la DAO, recherchait une personne déjà formée. Son apprentissage sur « les nouvelles technologies » s'est donc poursuivi, pas toujours comme il l'aurait souhaité, c'est-à-dire seul et sans formations initiales. Tout au long de sa carrière professionnelle, il n'est jamais resté loin de la planche à dessin, la reprenant quelques fois au grès des besoins des sociétés visitées en intérim. C'est d'ailleurs au moment où il est revenu sur la planche qu'il s'est formé, toujours tout seul, sur un logiciel de CAO en trois dimensions. L'âge de Monsieur A, son parcours, sa fonction, son vécu et ce qu'il a pu observer au cours de sa carrière m'ont donné le sentiment que sa vision des choses

pourraient être forte intéressante dans notre recherche. Aussi, lorsque j'ai demandé à Monsieur A de participer à mon étude, celui-ci s'est immédiatement rendu disponible et s'est prêté de bonne grâce à mon jeu de questions-réponses.

L'entretien s'est déroulé sur le site de la société 3X, dans la proche région tourangelle, le 27 Janvier 2011. Monsieur A avait réservé une petite salle de réunion à cette occasion et nous étions en face à face. Nous avons pu mener notre entretien dans une franche convivialité sans jamais être dérangé, si ce n'est par une crampe dont a été victime Monsieur A en toute fin d'entretien. Celui-ci a duré cinquante et une minutes. La grille d'entretien N° 1 utilisée apparaît un peu plus loin dans ce chapitre.

Nous retrouverons la retranscription de cette interview en annexe.

#### Entretien du 08 Février 2011 avec Monsieur B, Responsable de Projets, Société 3X

Monsieur B a 57 ans. C'est aussi un professionnel de la mécanique générale. Après avoir obtenu un BAC F1, il a poursuivi dans le même domaine pour obtenir un BTS Bureau d'études. Après un début de carrière professionnelle en région parisienne, il est revenu en Touraine pour exercer le métier de projeteur dans un bureau d'études d'une société travaillant principalement en sous-traitance. Il a commencé à utiliser des outils informatiques et la DAO, il y a quinze ans environs, où pendant une période de chômage, il a suivi un stage sur AUTOACAD, lui permettant d'augmenter son employabilité. A l'issue, il a d'ailleurs rejoint la société dans laquelle il est aujourd'hui. Sa fonction de dessinateur a évolué puisqu'en passant sur la DAO, il est aussi devenu responsable de projet, ce qui l'a enthousiasmé, même s'il est conscient que le manque de connaissance en informatique est un frein permanent à une utilisation plus poussée de l'outil. Il utilise la DAO et les outils bureautiques de façons sporadiques, ce qui ne facilite pas sa tâche à chaque fois qu'il doit se remettre derrière un écran. Néanmoins, il adore utiliser les nouvelles technologies comme internet et il est toujours volontaire, même pour se former à un logiciel de CAO quelques années avant de prendre sa retraite.

L'entretien s'est déroulé sur le site de la société 3X, dans la proche région tourangelle, le 08 Février 2011, vers 10H00. Monsieur B étant fort peu disponible, ce rendez-vous fut difficile à obtenir. La condition du rendez-vous était que l'entretien ne devait pas aller au-delà d'une demi-heure. Nous avons donc mené notre entretien dans son bureau exigu, en face à face, tambour battant. Afin de pouvoir réaliser une analyse des données recueillies la

plus fiable possible, j'ai conservé la même grille d'entretien, conscient cependant que, pris par le temps, je ne pouvais pas « jouer » sur les silences pour obtenir le fond de la pensée de mon interlocuteur, comme j'ai tenté de le faire avec Monsieur A. Néanmoins, l'entretien s'est déroulé dans une franche convivialité, interrompu uniquement lorsque Monsieur B, pensant que son collègue du bureau voisin pouvait m'apporter quelque chose, est allé lui demander de m'accorder un peu de son temps précieux. A-t-il voulu compenser son manque de disponibilité en agissant ainsi ? L'entretien a duré vingt-cinq minutes. La grille d'entretien N° 1 utilisée apparaît un peu plus loin dans ce chapitre.

Nous retrouverons la retranscription de cette interview en annexe.

#### Entretien du 08 Février 2011 avec Monsieur C, projeteur, Société 3X

Monsieur C a 58 ans. Il possède un CAP de dessinateur industriel. Il a la particularité, de plus en plus rare de nos jours, d'avoir fait toute sa carrière professionnelle, jusqu'à présent, chez le même employeur. Il travaille pour une société, spécialisée dans la sous-traitance de travaux de bureau d'études dans le domaine des machines spéciales. Cette société comprend aujourd'hui 60 personnes dont 15 au bureau d'études (pour information, 140 personnes travaillaient en 2000 pour cette société, ils étaient encore 80, il y a 3 mois). Monsieur C est détaché pour une longue période chez 3X. Au même titre que Monsieur A, c'est une personne attachante et volontaire. Il a gravi un à un tous les échelons existant dans un bureau d'études. Il a ainsi commencé à exercer la fonction de détaillant, auprès de dessinateurs plus chevronnés. Son activité consistait, dans un premier temps, à réaliser le dessin industriel de chaque pièce qu'avait imaginée le dessinateur expérimenté qui faisait figure de compagnon. Son action commençait une fois que le dessin d'ensemble était validé. Débutant sur des pièces simples, il s'est vu confié petit à petit des pièces chaque fois un peu plus complexes. Son opiniâtreté et son désir d'apprendre l'ont amené à évoluer pour être au bout de quelques années dessinateur-projeteur lui-même. Après trente ans de planche, il est passé sur la DAO d'abord avant de passer de manière autonome sur la CAO en 3D, profitant, au moment du rachat de sa société, du flottement inhérent aux tractations financières et juridiques. Cela lui a laissé du temps de libre qu'il a mis à profit pour se former à ce nouvel outil. Très organisé, il ne se sépare pas d'un cahier sur lequel sont couchées des notes datant de quelques années et auxquelles il fait encore référence. Il garde ainsi une trace de tout ce à quoi il se forme, soit écrit sur ce cahier, soit sous forme

de copie d'écran complétant les écrits. Sentant que l'avenir résidait dans la maîtrise des outils informatiques, il a, à chaque fois, été très opportuniste pour se former aux outils de bureautique. Ses efforts se sont trouvés récompensés lorsqu'on lui a proposé de faire des devis, poste qui pour lui présentait plus de responsabilités.

L'entretien s'est déroulé sur le site de l'entreprise 3X, dans la proche région tourangelle, le 08 Février 2011, vers 10H30 de façon tout à fait impromptue. Monsieur B, au cours de l'entretien, a pensé que le parcours de Monsieur C pouvait m'intéresser. Aussi, profitant de sa présence dans le bureau voisin, Monsieur B s'est absenté momentanément du bureau, le temps de présenter ma démarche à Monsieur C et de lui demander s'il aurait un peu de temps à m'accorder. C'est ainsi que terminant l'entretien avec Monsieur B, j'ai enchaîné directement avec Monsieur C. Nous avons pu mener notre entretien dans son bureau qu'il partage avec un collègue plus jeune, sur une table, presque cote à cote, et face à un écran d'ordinateur où figurait la modélisation d'une pièce en trois Dimensions. L'entretien s'est déroulé dans une franche convivialité sans être dérangé. Il a duré trente-cinq minutes. La grille d'entretien N° 1 utilisée apparaît un peu plus loin dans ce chapitre.

Nous retrouverons la retranscription de cette interview en annexe.

#### Entretien du 09 Mars 2011 avec Monsieur D, Responsable Bureau d'études, Société 3X

Monsieur D a 28 ans. De formation ingénieur en Génie Mécanique, il est entré dans cette société, il y a six ans. Sa formation a été très fortement axée sur les métiers de l'usinage (Fraisage et Tournage à commande numérique). Il est devenu responsable du service méthode après être passé par différents services, dont les méthodes et la production, à l'atelier. Ce parcours professionnel lui a donné une excellente vision du fonctionnement de l'usine. Voici deux ans, il s'est vu confier le poste de responsable bureau d'études. Il a ainsi une large responsabilité qui comprend outre le bureau d'études équipement de production, le service industrialisation des nouveaux produits et les services contrôle et banc d'essais. Cela représente une vingtaine de personnes, dont Messieurs A, B et C, interviewés pour notre recherche. Au cours de son cursus de formation scolaire, il a eu l'occasion de manipuler des logiciels de CFAO (Conception Fabrication Assistée par Ordinateur). Il appartient donc à une génération qui a connu et manipulé très tôt des outils informatiques. A l'inverse, il n'a jamais travaillé sur une planche à dessin, et se dit bien incapable de créer un dessin à l'aide de ces anciens outils.

L'entretien s'est déroulé sur le site de la société 3X, dans la proche région tourangelles, le 09 Mars 2011, vers 18H10. Il s'est déroulé en face à face. Monsieur D était assis à son bureau, dos à la fenêtre. Alors que la lumière du jour déclinait, je voyais mon interlocuteur de plus en plus à contre-jour, donnant une atmosphère particulière, propice aux confidences. La présence du dictaphone l'a semble-t-il, au début de l'entretien, assez perturbé, au vu des coups d'œil inquiet qu'il jetait dessus dès lors où il semblait confier une information pas forcément convenue. L'entretien a duré quarante-cinq minutes. La grille d'entretien N°2 utilisée apparaît un peu plus loin dans ce chapitre.

Nous retrouverons la retranscription de cette interview en annexe.

#### Entretien du 22 Avril 2011 avec Monsieur E, Directeur Ressources Humaines, Société 3Z

Avant d'aller plus avant dans notre analyse, il nous semble nécessaire de présenter la société 3Z qui nous a aimablement accueillis pour poursuivre notre recherche comme nous le souhaitions.

#### La société 3Z

La société 3Z qui nous a reçu est un groupe international français qui possède plusieurs sites en France et à l'étranger. Elle emploie 2500 personnes à travers le monde. Elle est spécialisée dans la conception et la fabrication de pièces électromécaniques utilisées dans le domaine de l'automobile et de l'aéronautique. Le site tourangeaux qui nous a accueilli, composé de 350 salariés, possède un service Recherches et Développement avec un bureau d'études, et un service fabrication. A l'instar de la société 3X, nous retrouvons également ici, les mêmes caractéristiques recherchées à savoir, un bureau d'études équipé de CAO (SOLIDWORKS) et où travaillent encore des personnes d'un certain âge.

#### Monsieur E

Monsieur E a 56 ans. Il a plusieurs « casquettes » au sein de la société 3Z. Il est Directeur adjoint, Directeur des Ressources Humaines (c'est à ce titre que nous l'avons rencontré) et Responsable HSE<sup>122</sup> du site. C'est un autodidacte, comme il aime à se définir. Il a en tout cas un parcours atypique. Titulaire d'un BTS Automatisme, il a effectué différents métiers pour arriver au poste de directeur RH. Automaticien, puis dessinateur sur planche à dessin

---

<sup>122</sup> HSE : Hygiène, Sécurité, Environnement

au bureau d'études, il est passé par le service Méthodes, le service Qualité, le service Informatique, prenant ensuite la responsabilité de ce service avant celle du service RH. C'est donc fort de ces différentes expériences vécues et de la vision de son poste actuel qu'il s'apprête à répondre à nos questions.

L'entretien s'est déroulé sur le site de la société 3Z, dans la grande banlieue tourangelle, le 22 Avril 2011, vers 14H00. Il s'est déroulé en face à face, dans un climat on ne peut plus convivial, témoin les différents éclats de rire qui accompagnent les réponses fournies. L'entretien a duré quarante minutes. La grille d'entretien N°2 utilisée apparaît un peu plus loin dans ce chapitre.

Nous retrouverons la retranscription de cette interview en annexe.

### **2.1.1.3 Méthodologie Employée**

Pour réaliser notre enquête, nous choisirons l'entretien semi-directif. Fortement suggéré par Raymond Quivy<sup>123</sup>, c'est le type d'entretien qui est le mieux adapté à l'étude des phénomènes et problématiques liés au travail ainsi qu'aux missions d'organisation. Le but de ce type d'entretien est d'obtenir des informations, des perceptions, des sentiments, des attitudes ou des opinions de la part de l'enquêté. Il aide à comprendre ce que les personnes pensent ou peuvent penser sur un sujet, et à approfondir des points importants. L'entretien révèle souvent l'existence de discours et de représentations profondément inscrits dans l'esprit des personnes interrogées et qui ne peuvent que rarement s'exprimer à travers un questionnaire.

Réalisé à partir d'une grille d'entretien, il requiert un lieu qui permet de préserver la convivialité et la confidentialité des échanges. Systématiquement, le cadre et l'objectif de l'entretien devront être exprimés clairement. De même, nous veillerons à créer et maintenir un climat favorable par une attitude d'ouverture et d'écoute.

### **2.1.1.4 Choix des grilles d'entretiens**

Afin d'apporter des réponses à nos interrogations et de vérifier nos hypothèses, nous avons composé des grilles d'entretien comportant chacune une liste de questions. Elles ont été construites pour investiguer autour de la question de départ qui traite de la notion de sénior, des compétences nécessaires pour utiliser les nouvelles technologies, et de la

---

<sup>123</sup> Quivy R(2006), Op.cit, p7



représentation sociale de l'outil informatique associée aux transitions socioprofessionnelles et à la reconnaissance. De cette façon, nous pourrions mieux mettre en perspective les réponses obtenues avec les hypothèses formulées, perspective que nous exploiterons sous forme d'analyse plus loin dans cet ouvrage.

La grille N°1 s'adresse tout spécialement à nos trois dessinateurs. Elle va nous permettre de mieux connaître nos interlocuteurs, de connaître leur cheminement vers l'informatique dans un parcours professionnel bien conséquent et ainsi, d'avoir une approche terrain toujours très intéressante. Elle est donc structurée en thèmes parcourant tous les concepts évoqués. Nous aurons, à l'issue, leurs ressentis sur leurs parcours professionnels, et leur approche des nouvelles technologies, eux qui ont longtemps utilisé la planche à dessin. A noter la question N°29, qui est une reprise de « l'échelle de Barak » vue en cours sur les transitions professionnelles, permettant de différencier l'âge ressenti de l'âge biologique qui peut parfois être subi.

La grille N°2 s'adresse au Responsable du bureau d'étude et au Responsable Ressources Humaines. Les questions inscrites nous permettront de recueillir la représentation que se font ces responsables de leurs collaborateurs seniors depuis leur position hiérarchiques, et de leurs capacités à maîtriser des outils nécessitant des compétences particulières. Les réponses apportées nous permettront de faire prendre un peu plus de hauteur à notre étude en ayant recueillis ainsi plusieurs points de vue à différents niveaux hiérarchiques et nous donneront une bonne idée de la volonté de la société à mettre en application les nouvelles lois concernant cette catégorie de personnel, et par-là, mesurer l'attention qui leur est portée.

## **Grille N°1**

### **Formation/Parcours/Expérience**

- 1) Quelle formation initiale avez-vous ?
- 2) A quel moment votre parcours professionnel dans l'informatique a-t-il démarré?
- 3) Combien d'années d'expérience avez-vous dans ce domaine?

### **Description de l'activité au poste de travail**

- 4) Quelle est votre fonction au sein du Bureau d'Etude ?
- 5) Pourriez-vous me décrire votre activité ?
- 6) Depuis combien de temps l'exercez-vous ?
- 7) Aviez-vous utilisé la planche à dessin ?  
L'utilisez-vous encore ?
- 8) Comment avez-vous vécu l'évolution de votre métier ?
- 9) Vous sentez-vous bien au travail ?
- 10) Quelles (s) compétence (s) (en termes de savoirs, savoir-faire, savoir-être) devez-vous mobiliser pour utiliser « efficacement » l'outil ?

### **L'outil informatique**

- 11) Utilisez-vous les nouvelles technologies : logiciel, bureautique, mail, I-phone, etc ?  
A quelle fréquence ? A la maison aussi ? (Des enfants qui utilisent ?)
- 12) Depuis quand utilisez-vous l'outil informatique ?
- 13) Comment l'outil informatique a-t-il changé votre quotidien ?
- 14) Comment s'est passée votre approche avec celui-ci ?
- 15) Avez-vous le sentiment d'exploiter à 100% ces outils ?  
Sinon, qu'est-ce qui vous en empêche (appréhension, manque de formation, temps,)?
- 16) Quand et Comment (dans quelle condition ? demande de votre part ?) avez-vous suivi la formation au logiciel ?

**Relation au sein du BE**

17) Etait-ce mieux avant ? Est-ce mieux maintenant

Etes-vous satisfait de ce que vous faites et de la manière dont vous le faites ?

18) Comment se passe les échanges entre vous et vos collègues (connivence ou rivalité)?

Sur une échelle de 1 à 10, où vous situez-vous avec les jeunes ?

19) Avez-vous eu besoin de demander de l'aide ?

Etes-vous satisfait de l'aide apportée ?

20) Est-ce acceptable pour vous qu'un jeune puisse vous apporter de l'aide ?

21) Avez-vous la possibilité d'aider « les jeunes » ?

**Evolution/Reconnaissance**

22) A quelle fréquence recevez-vous des formations sur les nouvelles technologies ?

23) L'outil informatique a-t-il été un frein ou un accélérateur dans votre évolution professionnelle?

24) L'outil informatique est-il un frein ou un formidable moyen d'exprimer votre esprit créatif (Imagination et inventivité bridées ou non) ?

25) Avez-vous le sentiment d'être reconnu à votre juste valeur ?

26) Pensez-vous avoir des chances de promotion et/ou de développement dans votre emploi (chef de projet, autre) ?

27) Vous considérez-vous comme senior (avec tous les préjugés et autres stéréotypes associés à ce terme : manque d'adaptabilité, . . . ) ?

28) Quel sentiment portez-vous sur cette idée reçue ?

29) Selon vous :

a) Avez-vous les mêmes intérêts qu'une personne de : 20, 30, 40, 50, 60 ans ?

- b) Vous comportez-vous comme une personne de : 20, 30, 40, 50, 60 ans ?
- c) Avez-vous l'apparence physique d'une personne de : 20, 30, 40, 50, 60 ans ?
- d) Avez-vous la valeur d'une personne de : 20, 30, 40, 50, 60 ans ?

## **Grille N°2**

### **Ressources Humaines et Responsable N+1 (Chef du bureau d'études)**

1. Quelle formation initiale avez-vous ?
2. Quel est votre parcours ?
3. Qu'est ce que pour vous un senior ?
4. Comment sont réparties les tâches au B-E (y-a –t-il des postes dédiés aux seniors)?
5. Comment jugez-vous l'ambiance de travail au sein du BE (échange, partage, entraide entre les différentes catégories d'âge) ?
6. Distinguez-vous des gens plus aptes que d'autres à utiliser la CAO, pour un travail précis ?
7. Comment évaluez-vous les compétences de vos collaborateurs utilisant les outils informatiques ?
8. Quelles compétences considérez-vous nécessaire pour utiliser l'outil informatique (CAO) (Est-ce un critère de sélection, lors de l'embauche, par exemple) ?
9. Prenez-vous en compte les capacités d'adaptation plus ou moins rapide aux nouvelles technologies de vos collaborateurs « âgés » ?
10. Le CEREGE (Centre de Recherche et d'Enseignement en Géosciences de l'Environnement) affirme que dans la plupart des entreprises françaises, aucun équilibre intergénérationnel n'est réalisé (apartheid aux 2 bouts de la chaine <25 ans, >50 ans). Comment cela se passe chez vous ?
11. Avoir des seniors dans l'entreprise, est-ce un inconvénient ou un atout pour vous ?
12. Etes-vous au courant des lois relatives à l'emploi des seniors ?
13. Qu'avez-vous mis en place spécifiquement pour les seniors (loi de la 2eme partie de carrière, formations) ?
14. Pensez-vous prendre en compte les enjeux de chaque tranche d'âge (Formations adaptées, postes et missions adaptés,...) ?

15. Est-ce que tout le monde chez vous utilise un outil informatique (CAO, bureautique,) ?

#### **2.1.1.5 Choix des grilles d'analyse**

L'étape suivante va consister à exploiter les entretiens recueillis et enregistrés.

Dans un premier temps, nous nous sommes livrés à une retranscription intégrale aussi fidèle que possible des échanges consignés (au mot le mot). Tout a été reproduit par écrit : les silences ainsi que les durées, les inspirations, les soupirs, les hésitations, les rires, etc.

Voici, ci-dessous, la convention utilisée pour faire apparaître ces signaux et autres gestuelles non verbaux dans la retranscription :

- Silence : (4s) : silence d'une durée approximative de 4 secondes
- Comportement : (*Nom de la gestuelle effectuée*)
- Tonalité appuyée (mot ou syllabe) : Mot ou syllabe écrit en MAJUSCULE
- Questions : **A1** : Première question ou première intervention de l'intervieweur à Monsieur A
- Réponses : a1 : Première réponse correspondante de l'interviewé, Monsieur A

Il a été proposé à chaque personne interviewée une copie de l'enregistrement et de la retranscription. Toutes n'en ont pas vu l'utilité. Quoiqu'il en soit, je me tiens prêt à le leur fournir pour le cas où ils changeraient d'avis.

Pour ce qui est de l'analyse de contenu, nous nous sommes référés à ce que conseille Laurence Bardin :

« Dès que l'on a affaire à des communications que l'on veut comprendre au-delà de leur significations premières, le recours à l'analyse de contenu semble utile »<sup>124</sup>.

Nous avons donc envisagé plusieurs étapes dont la première répertorie toutes les répliques des interviewés, leur unités de sens, le thème qui s'en dégage de manière instinctive et la catégorie. La seconde étape, basée sur le même type de grille est un tri des « gros grains », comme dirait Vermeersch dans l'entretien d'explicitation, vers des grains plus petits. Nous affinons de la sorte notre recherche pour ne retenir que l'essentiel. La troisième étape concerne le constat que certaines catégories peuvent s'intégrer dans une seule et même catégorie. Ainsi, nous avons créé une première grille d'analyse résultante, utilisée pour chaque personne interviewée dans laquelle nous retrouvons un classement des réponses apportées à nos questions, par catégorie, puis par thème. Cette analyse thématique a été

---

<sup>124</sup> Bardin L (2007) « *L'analyse de contenu* », Paris, Puf, p32

faite après une première lecture « rapide » qui nous a permis de dégager le sens de l'information donnée à chaque réponse fournie. Pour ne pas se laisser perturber par les hésitations, les onomatopées et autres tournures de langage incomplètes, nous avons épuré les phrases prononcées en les négligeant. Cela nous aura permis de dégager le sens des phrases plus facilement. Toujours dans un but de recherche de sens, les mots importants ont été à chaque fois relevés. Nous retrouvons aussi dans ce tableau le numéro de la séquence ainsi que les lignes correspondantes, permettant de se référer au document de l'entretien complet, figurant dans les annexes.

De ce fait, le corpus de chaque retranscription apparaît de la sorte :

### Analyse de contenu : Monsieur A

Séquence Lignes	Unité de Contexte	Unité de sens	Mots Importants	Thèmes	Catégorie
Concept du Stéréotype					
Senior					
a105 580	Ben oui, ben ça dépend comment on se sent.	ça dépend comment on se sent.	Dépend, sent	Senior	Stéréotype
a108 590-592	Oh, moi j'ai... Allez je vais dire 40 ; 35-40 ans, ouais. (8 secondes) Ca dépend des activités. (Rigole). Mais 30 ans des fois, des fois je suis jeune, mon fils, y me dit, pfuff, (rigole) (7 secondes) des fois je suis gamin, oui c'est vrai ! ( rigole).	j'ai 40; 35-40 ans,. Ca dépend des activités. Mais 30 ans des fois. des fois je suis jeune, mon fils, y me dit des fois je suis gamin!	40, dépend, activité, suis, jeune, gamin	Senior	Stéréotype

**Figure 8 : « Extrait de l'analyse de contenu de Monsieur A d'après Laurence Bardin<sup>125</sup> »**

Certains thèmes abordés rejoignent de manière significative les concepts choisis initialement. D'autres moins évidents ont fait l'objet d'une relecture de l'entretien, d'une écoute plus attentive et d'un regroupement alors dans les trois catégories émergentes. Nous conserveront les stéréotypes liés aux seniors comme premier concept, les compétences, et la représentation sociale associée à la reconnaissance. Pour les interviews dédiés au Responsable du bureau d'études et au Directeur des ressources humaines, nous aurons le thème des lois relatives aux seniors, en plus. Ces quatre concepts nous serviront donc comme porte d'entrée afin de valider ou invalider partiellement nos hypothèses de départ.

<sup>125</sup> Bardin L (2007) « L'analyse de contenu », Paris, Puf

## 2.2 Chapitre 6 – Analyse de contenu des entretiens

### 2.2.1 Analyse entretien Monsieur A

Le but de cette partie est de se faire une première idée de ce qui a pu être dit lors de chaque entretien. Il s'agit donc d'en effectuer une double lecture et de recueillir une première impression générale laissée à l'issue de ces lectures, puis, de faire une synthèse par thème.

#### 2.2.1.1 Analyse intuitive

Monsieur A fut le seul à organiser l'entretien au point de réserver une salle à cet effet. Il était très content de pouvoir partager et d'échanger sur son quotidien. Son enthousiasme nous ont donné à penser qu'il aimait son travail et qu'il allait toujours de l'avant.

Monsieur A a un bon niveau d'étude : il possède un DUT en Génie Mécanique. La voie suivie pour l'obtenir témoigne de son abnégation (passage par une première d'adaptation après un CAP). Formé à la planche, il a connu la DAO au cours de son premier emploi. Ce premier système était semble-t-il assez proche du travail à la planche, ce qui a facilité son adaptation. Ce sont ses connaissances en DAO qui lui ont permis de changer d'entreprise. Il a connu un autre système qu'il a eu un peu de mal à maîtriser. Ses premiers contacts avec des outils de DAO se sont passés sans formation. Il nous dit que ses collègues s'y sont mis malgré quelques réticences liées à la peur qu'ils ont surmontée. Il souligne le bon climat de confiance qui régnait alors au bureau d'études où il y avait une réelle entraide. Il a beaucoup apprécié le fait de passer sur un outil de CAO en trois dimensions. Autant son intérêt pour la « 3D » lui a permis de s'approprier rapidement le système, autant il n'a pas du tout adhéré au système informatique dédié à la gestion de la commande des pièces, et qui l'éloigne de son métier premier. Il nous conte une anecdote significative qu'il a connue dans une de ses précédentes sociétés, qui venait de passer à la DAO. Ainsi, ses collègues habitués de travailler sur une planche à dessin sur laquelle ils pouvaient voir, heure par heure, l'évolution du travail (ce qui devait les rassurer), commencèrent à paniquer quand



ils ne virent rien sortir du traceur alors que le délai pour traiter le projet approchait de son terme. Cette philosophie du traitement du dessin par l'ordinateur de manière virtuelle intriguait, tant que les plans ne sortaient pas sur le traceur, de façon bien réelle. Monsieur A nous dit qu'il n'est pas fan de l'informatique, néanmoins, il a toujours su s'adapter aux logiciels qui lui étaient proposés, allant parfois au-delà de ce qui lui était demandé (Il a découvert le logiciel PRO-ENGINEER, tout seul récemment). Il est conscient des apports bénéfiques que ces systèmes ont apportés à son métier. Le fait que le système se charge de sortir automatiquement le dessin qu'il faisait naguère « à la main » ne le dérange pas. Il voit uniquement le fait que son métier de dessinateur a évolué positivement et que la CAO lui donne l'occasion de le valoriser. Il a la réelle impression de ne pas subir les choix du système. Il trouve son utilisation assez ludique. Très lucide, il nous dit qu'un système de CAO n'est jamais qu'un outil, et que cela ne dispense pas de posséder de solides connaissances en mécanique. Si la 2D l'a quelque peu stressé, il n'en est rien avec la 3D. Il trouve l'outil convivial et regrette que celui-ci masque les compétences que les dessinateurs possèdent, notamment aux yeux des gens qui voient fonctionner ces systèmes de loin. Depuis la mise en place de ces outils, il avoue qu'il y a moins d'échange au bureau d'études. Concernant une promotion sociale au sein de l'entreprise, il semble quelque peu résigné, conscient que la priorité est donnée aux jeunes dans son entreprise. Il adore ce qu'il fait, et est loin de se considérer comme étant un senior. Il est très réaliste et lucide dans ses propos concernant la gestion jeune-ancien. Il adorerait pouvoir transmettre son savoir aux jeunes. A noter qu'à aucun moment, il nous a fait une quelconque référence à la retraite, preuve sans doute qu'il aime son métier.

#### **2.2.1.2 Analyse par concept**

#### **2.2.1.3 Stéréotype**

##### ***Senior :***

Les années glissent sur Monsieur A. S'il est conscient que, physiquement, il fait bien son âge tant son corps le rappelle de temps en temps à l'ordre, « *on a les articulations qui faiblissent* », mentalement, il se sent toujours jeune d'esprit: « *je sors même peut être plus maintenant que quand j'étais jeune* », mais reste néanmoins lucide « *j'estime avoir 40 ans* ». Considérant son expérience, cela l'oblige à réévaluer son âge « *j'ai la valeur d'une personne de cinquante ans, parce que j'ai plein d'acquis* ». Il défend ardemment sa place

dans la société « les anciens il en faut parce que c'est eux qui ont le savoir . . . c'est un atout dans une entreprise », se défendant de verser dans le jeunisme « *les jeunes c'est l'avenir* ». Il prône une sorte de parité « *il faut de tout il faut des anciens, et des jeunes* », se portant volontaire pour former et accompagner les jeunes « *les choses que l'on connaît, . . . faut le transmettre, ça sert à rien de garder* » tout en suggérant de récupérer un peu du savoir des jeunes qu'il ne possède pas « *les jeunes y arrivent avec de la connaissance, ils apprennent des choses à l'école que nous, on a peut être pas eu l'occasion d'apprendre* ».

### **Stigmatisation :**

Monsieur A réfute les accusations dont sont victimes les seniors, s'appuyant sur des convictions et sur son cas personnel « *C'est, ce qu'on a dans la tête qui compte* ».

#### **2.2.1.4 Compétence**

##### **Fonction chef de projet**

Non traité

##### **Métier de dessinateur**

Monsieur A a suivi un parcours de formation initiale assez atypique, qui l'a conduit au métier qu'il exerce et qu'il adore « *j'ai eu la chance de faire un métier qui me plaît . . . j'ai toujours, toujours voulu faire de la mécanique de conception* ». Sa passion l'a amené à réaliser des tâches toujours plus complexes « *Il me donnait tout le bon boulot, c'est-à-dire, tout ce que les autres ne voulaient pas faire. Moi ça m'intéressait, les moutons à cinq pattes, les trucs un peu compliqués* ». A l'entendre, c'est un passionné de tout ce qu'il approche et la difficulté ne le rebute pas « *machine spéciale, ça c'est un truc que j'avais jamais fait, que je voulais faire* ».

##### **CAO/Informatique**

Son approche avec l'informatique et la DAO se sont faites de façon enthousiaste « *les, premiers logiciels de dessin en 2D, c'était un, Hewlett Packard, ME10. On n'a pas eu de formations, donc on s'est débrouillé soi-même à l'époque* ». Ses compétences recherchées sur DAO l'ont conduit à changer d'entreprise « *ils m'avaient embauché pour travailler sur ce logiciel* ». Les évolutions du logiciel, il les a vécues de manière autonome, une fois de plus « *j'ai pas eu de formation, donc je me suis encore débrouillé tout seul* ». Il note une expérience intéressante, où, déchargé d'une partie de la gestion administrative du logiciel,

il a pu se consacrer à sa mission première qui est le dessin : *« On avait un responsable, un informaticien, qui travaillait au bureau d'étude, et lui, il dessinait très peu, mais c'est lui qui après à géré le logiciel, c'est-à-dire qu'il a vu notre besoin, et il a bridé AUTOCAD<sup>126</sup> »*. Cela semble important à ses yeux tant il le répète plusieurs fois. En parallèle, il relate aussi une phase où il n'était pas à l'aise avec le système *« j'étais complètement pommé ! il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique »*. Nous mesurons bien la gravité et l'importance qu'il donne à celui-ci *« Donc, il fallait pas qu'on se trompe »*. Il ajoute que ses collègues plus âgés avaient des réticences sur l'utilisation des outils informatiques *« c'est vrai qu'ils avaient peur. Ca c'est un truc qui m'a toujours choqué . . . l'informatique c'était pas leur truc »*, réticences qui étaient levées au retour de la formation qui jouait le rôle de démystificateur *« une fois qu'ils étaient passé en formation et qu'ils l'avaient utilisé, après ils s'y mettaient très, très bien »* Il note que le contexte et l'environnement était primordial à l'acceptation du changement *« il y avait un climat ...de confiance puisqu'on était tous dans le bain et ils nous voyaient aussi travailler et ils étaient pas seuls. Ils savaient que c'était pas simple pour eux dans un premier temps mais ils étaient bien accompagnés »* Au grés des changements d'entreprise, Monsieur A a accumulé les expériences logiciels jusqu'à découvrir la création de pièces en 3 dimensions qu'il a immédiatement adopté tout en y voyant que des avantages *« la 3D, ça été une révolution, parce que, j'ai tout de suite compris que la 3D, c'était plus, la même façon de dessiner... la 3D, là je peux dire ça bloque pas du tout la créativité au contraire... je pense que pour les gens qui n'ont pas du tout la vision dans l'espace, ça, ça doit bien les aider, ça aide surtout à l'acceptation des projets parce que quand on présente un projet qui est presque une photo d'une machine finie, et ben les gens qui doivent décider et qui connaissent pas grand-chose en dessin, ça aide »*. Il a envie d'en apprendre toujours davantage pour peu qu'on lui laisse le temps d'assimiler *« j'ai eu une formation, très concentrée, c'est même trop rapide, je pense que les formations, de ce type là, il faudrait en faire, pas une grande mais plusieurs petites »*. Ses expériences l'amènent à poser un regard critique sur les décisions prises par sa hiérarchie *« avant il y avait une personne qui tapait la commande, c'est une secrétaire, c'était son travail, elle faisait ça. Maintenant on a des nouveaux systèmes qui existent, directement informatisés, et c'est nous qui nous tapons la commande »* et la répartition des tâches liées au tout informatique *« déjà on apprend à utiliser le système, comme un logiciel*

---

<sup>126</sup> AUTOCAD : logiciel de dessin (2D)

*de dessin, mais moi je suis pas comptable »* De la même façon, il nous apporte un éclairage avisé sur la qualité du travail obtenu sur CAO, par rapport à ce qui se faisait à la planche : *«Ca n'empêche pas qu'il faut quand même connaître les bases (ndlr : du dessin). . . Il y a un savoir mécanique à connaître . . . la planche à dessin c'est simple... des fois on voit des plans on comprend pas trop... Y-a surtout le manque d'expérience qui n'intègre pas tous les petits trucs »*, nous faisant bien comprendre que l'outil informatique ne remplacera jamais un savoir de base du dessin, que les jeunes ne possèdent pas en sortant de l'école. Les formations semblent difficiles à obtenir *« j'avais demandé de la 3D, mais j'y croyais plus et puis ça s'est décidé. »*

### ***Bureau d'étude***

Ici, Monsieur A nous parle de son évolution au sein du bureau d'étude. Il est ainsi passé au fil des années de dessinateur à dessinateur-projeteur, pour être aujourd'hui, chargé d'affaire : *« j'étais dessinateur concepteur, ...maintenant je suis chargé d'affaires ... je suis un dessinateur – Projeteur et qui traite les affaires de A jusqu'à Z »*. Son rôle a donc évolué pour avoir une grande autonomie actuellement. Il ne se laisse pas déborder et tente systématiquement de maîtriser tous les paramètres afférant à son activités *« là, je ne fais plus appel à un sous traitant, je le fais directement moi-même. L'avantage c'est que le cahier des charges, je le fais au fur et à mesure, et je gagne un petit peu de temps. »* . Il se doit de maintenir à jour les compétences développées jadis sur la planche car il lui arrive de revenir dessus de temps en temps alternat les modes anciens et nouveaux *« Quand je dis que je l'utilise plus, c'est pas vrai. ça m'arrive, mais c'est tellement rare... les modifs, c'est deux solutions, soit je gratte un petit peu, je fais les modifs directement, ou quand les modifs sont plus importantes. Dans ces cas là, je reprends en SOLIDWORKS »*.

### **2.2.1.5 Représentation Sociale**

#### ***La représentation sociale***

A la maison, Monsieur A n'utilise pas l'informatique *« je l'utilise très peu, ma femme oui, mais, moi c'est pas ma tasse de thé »*. Il nous avoue que sans être « un, fan de l'informatique », il a compris l'utilité et les enjeux que de s'investir dans des systèmes de CAO professionnellement *« j'ai, tout de suite compris, que c'était des, des outils... on a une qualité de dessin qu'est bonne... au final, après on met beaucoup, beaucoup moins de temps...sur SOLIDWORKS. là pour moi, c'était plus du dessin, on fabriquait nos pièces*

*carrément. C'était très important quand on fait un projet et qu'on assemble les pièces et on voit que tout va bien et à la fin on dessine... sur SOLIDWORKS, j'appréhendais cette partie là c'est vraiment bien. c'est très cool.». Il lui faut seulement un peu de temps pour s'adapter « Le changement était pas flagrant tout de suite, de la planche à la 2D, le résultat était pas immédiat »*

### ***Dissonance cognitive***

Pour Monsieur A, tout va bien de ce côté là : « C'est vrai que là, je stresse pas du tout avec ce système de dessin. En conception surtout »

### ***Sociologie des organisations***

Monsieur A partage beaucoup avec ses collègues qui appartiennent à d'autres services « J'ai un collègue dans un autre service qui, qui s'en sert, on en parle beaucoup, on n'hésite pas à en parler ». Ils échangent sur des méthodologies, des trucs et astuces « on s'échange des informations... quand on a un problème on en parle, et puis on évolue... on avait un bon échange, on échangeait, moi je donnais, mon expérience, et ça se passait très bien... D'une manière générale, j'aime bien partager, échanger mon savoir avec les autres »

### ***Reconnaissance***

Monsieur A regrette de ne pas être jugé sur sa réelle valeur. Il pense que les compétences nécessaires à la maîtrise d'un système de CAO ne sont pas reconnues à leur juste valeur « les gens qui nous voient manipuler ces logiciels pensent que c'est la machine qui travaille et qui crée, et c'est pas vrai... pour les gens qui connaissent pas le travail quoi, ils s'imaginent que parce que l'on a ce logiciel, ça doit sortir tout seul ...c'est un petit frein à notre valeur personnelle » Il soupçonne l'origine de ces fausses impressions « Je ne dirais pas que c'est la hiérarchie immédiate ». Est-ce cette image fausse qui le condamne à ne rien attendre quant à une promotion ou autre gratification « si je veux vraiment une promotion ou quelque chose comme ça, il faut partir... Ici, c'est saturé, il n'y aura pas d'opportunité... les places qui vont être intéressantes, qui vont se libérer, ça sera pour mettre des jeunes qui ont un diplôme d'ingénieur » ? Il est amer et désabusé quand il pense à cet état de fait « il ne mettront pas quelqu'un, qui est issue du Bureau d'études depuis des années...avant c'était pas le cas maintenant c'est comme ça. On se fait une raison... mais il y a plus malheureux que moi ». Il tire une sorte de morale à ce qu'il vit « je dis au jeune allez le plus loin possible parce qu'après, c'est beaucoup plus difficile (Ndlr : le suivi des

*études*)» mais il reste motivé, toujours passionné par ce qu'il fait « *Le travail me plait et je ne suis pas que pour l'entreprise* ». La fin de cette dernière phrase laisse à penser que si l'entreprise ne l'oubliait pas, il pourrait peut-être s'investir davantage.

## **2.2.2 Analyse entretien Monsieur B**

### **2.2.2.1 Analyse intuitive**

L'entretien s'est déroulé dans un laps de temps assez court du fait du manque de disponibilité de Monsieur B. L'ambiance était conviviale mais sans plus. Monsieur B a répondu à nos questions sans trop donner d'indications « non-verbales », tant il était posé et calme.

Monsieur B a aussi un bon niveau d'étude : il possède un BTS Bureau d'Etudes. Il est actuellement responsable de projets. C'est une personne qui a connu sur le tard les systèmes informatiques pour dessiner. Pour garantir son employabilité, il a suivi une formation sur le logiciel AUTOCAD alors qu'il était au chômage. Avant cette expérience, il n'avait jamais touché à l'informatique. Depuis qu'il a découvert ces systèmes de dessin « électroniques », il semble qu'il ne puisse plus s'en passer même si sa fonction ne nécessite pas énormément de dessin sur ordinateur. Il ne ressent aucune appréhension à se lancer dans la découverte de ces outils. Il est d'ailleurs devenu fan des nouvelles technologies : il possède 3 ordinateurs à la maison, tous inter-reliés, et va souvent sur Internet. Il regrette l'absence de formation de base en informatique qu'il n'a jamais eue, qui le pénalise et l'empêche d'exploiter encore mieux ces systèmes. De même, il déplore le fait que l'introduction de la DAO ou de la CAO dans le bureau d'études a changé les rapports humains, chacun se repliant sur lui-même. Chacun ne partage pas le travail d l'autre vu que tout se fait sur un écran de format plus réduit qu'une planche, et donc, il n'y a plus d'exposition de son travail devant tout le monde. Il n'est pas hostile à recevoir de l'aide de qui que ce soit, et est même prêt à mettre à disposition de ses collègues ses connaissances. Il se place dans un mode de partage de savoirs et savoir-faire. La configuration du bureau d'études où il travaille ne lui donne pas l'occasion d'avoir des contacts avec les jeunes. Bien qu'il ait une grosse expérience sur le travail à la planche, il est conscient que la DAO et surtout la CAO a améliorée la façon de travailler et de dessiner. On ressent une petite amertume à propos des possibilités d'évolution dans sa société. Il a eu assez tôt le titre de « Projeteur 2 », titre le plus élevé au B-E avant de passer

Responsable Bureau d'études (il nous précise l'ordre hiérarchique en se positionnant bien par rapport à ce poste de responsable qui semble être (ou avoir été) un objectif de carrière). A quelques années de la retraite, il ne se considère pas du tout comme un sénior, bien au contraire. Il déborde de projets liés aux nouvelles technologies, tant dans sa vie privée avec des connections fréquentes sur internet que dans sa vie professionnelle, ou proche de la retraite, il va faire la connaissance d'un nouveau logiciel et va devoir mobiliser des savoirs afin d'acquérir de nouvelles compétences. Cette perspective ne l'effraie pas du tout, bien au contraire, il semble voir ça comme un nouveau challenge à relever. Sur l'échelle de Barak, il considère ne pas avoir son âge biologique, hormis pour la valeur, qu'il revendique, ne voulant pas renier par là ses compétences qu'il a acquises tout au long de sa longue carrière professionnelle.

#### **2.2.2.2 Analyse par concept**

#### **2.2.2.3 Stéréotype**

##### ***Senior :***

Monsieur B ne se considère pas du tout comme un Senior, vu qu'il est toujours en activité « *pour moi un sénior, c'est une personne qui est à la retraite* ». Il imagine que tout le monde à la même vision que lui « *je pense que pour tout le monde c'est un peu comme ça.* ». Il se sent toujours animé par le même désir d'apprendre et d'aller de l'avant « *j'ai toujours été curieux, donc je dirais 20 ou 30 ans pour l'intérêt...30 ans pour le comportement...40/50 pour la force physique... 50 ans coté expériences* ». Il se sent à peine vieillir. En revanche, à l'instar de Monsieur A, il revendique son expérience à travers son âge.

##### ***Stigmatisation :***

Monsieur B est conscient de la stigmatisation dont sont victimes les seniors et pense que cela vient plutôt d'un problème de langage, « *c'est peut être le mot qui est pas bien utilisé* ».

#### **2.2.2.4 Compétence**

##### ***Fonction chef de projet***

Monsieur B est Responsable de Projet. Il étudie et conçoit une machine de A à Z « *le but c'est de fabriquer les machines* ». Il se plait dans sa nouvelle activité, ayant délaissé le travail sur logiciel de dessin « *Je suis devenu vraiment responsable de projet et j'ai plus à travailler sur des logiciels de dessin... pour moi, c'est vraiment beaucoup plus intéressant que ce que je faisais avant* ». Il assure aussi le transfert et la mise en route des machines à l'étranger ce qui peut être une source de motivation supplémentaire « *vous l'installez, vous la mettez au point, vous vous occupez même du déplacement des machines si c'est pour l'étranger* »

##### ***Métier de dessinateur***

Monsieur B a suivi un parcours de formation plus linéaire que Monsieur A, même si en final, ils ont le même niveau d'étude « *J'ai fait un BAC Fabrication Mécanique et un BTS Bureau d'études* ».

##### ***Bureau d'étude***

Il débuté rapidement comme projeteur 2, à un poste assez élevé au bureau d'études « *Avant j'étais projeteur 2 en bureau d'étude, ce qui est le plus élevé dans un bureau d'études, après c'est chef de bureau d'étude* ». Il est passé de la planche à dessin à la DAO, il y a 15 ans « *il y a 15 ans, j'étais encore sur la planche à dessin, et ensuite je suis passé à la DAO* ». Son poste de responsable d'étude l'isole « *puisque'on est plus responsable d'affaires séparés... on a pas trop de liaisons* »

##### ***CAO/Informatique***

Monsieur B a profité d'une période de chômage pour s'initier à la DAO « *J'ai été au chômage, il y a 16 ans et j'ai fait un stage d'AUTOCAD* », lui qui ne connaissait rien à l'informatique « *je ne connaissais pas du tout les ordinateurs* », il s'est alors passionné pour l'outil « *j'ai appris, je me suis intéressé à l'informatique. Et aux dessins sur ordinateur* ». Il est très lucide quand il dit que cela demande un investissement personnel, et que ce n'est pas naturel « *il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique... j'avais des lacunes en informatique... on aurait du me conseiller de faire un stage d'informatique avant de faire ce stage.* ». Cette passion l'a conduit à aller de l'avant dans l'apprentissage de ce nouvel outil « *c'est vraiment quelque chose qui m'a*



*passionné et je pense être arrivé à un niveau informatique assez élevé ». Il regrette cependant la convivialité autour du dessin fait à la planche qu'il ne retrouve pas sur un dessin fait en DAO « la vue d'ensemble qu'on a sur une planche à dessin, je ne retrouve pas sur le logiciel de dessin... Le collègue, passait à côté, il disait « j'ai déjà fait ça », alors que sur l'ordinateur on peut pas en passant à côté, voir quelque chose... qu'on a plus tendance à se refermer sur soi-même. ». Lui aussi, il a bien compris l'intérêt d'utiliser des outils en 3 dimensions « la grosse évolution c'est le logiciel 3D... pour le présenter aux patrons. Ils comprennent beaucoup mieux le 3D »*

#### **2.2.2.5 Représentation sociale**

##### ***La représentation sociale***

*Etant fan des nouvelles technologies, Monsieur B utilise fréquemment l'informatique même à titre privé« je suis assez fan de nouvelles technologies... j'ai a trois ordinateurs à la maison. Ils sont en wifi... on trouve tout, sur internet ». Même s'il ne se sent pas concerné, il est conscient des freins que peuvent apporter ces nouveaux outils, allant jusqu'à en trouver l'origine « Il a du mal à s'y mettre parce qu'il a toujours peur de faire une erreur..., c'est justement ça qui les freinent (Ndlr : les seniors)... c'est la différence qu'il y a entre les jeunes et les anciens, c'est que les jeunes, ils ont pas peur de faire des conneries »*

##### ***Dissonance cognitive***

Non traitée

##### ***Sociologie des organisations***

Son poste de Responsable de projets a éloigné Monsieur B des outils de CAO ou de DAO. En ce sens, cela le coupe de quelques liaisons qu'il pourrait avoir avec ses collègues proches, qui eux utilisent « le logiciel, comme je le connais très peu, je peux pas apporter grand-chose... je ne connais pas énormément le logiciel » Il sait qu'il pourrait trouver des avantages à utiliser un logiciel de CAO dans son activité quotidienne « J'ai pas le logiciel SOLIDWORKS. Et j'utilise des viewers<sup>127</sup>, et on ne peut pas faire grands chose avec et y a des fois, j'ai besoin de prendre des cotes, de voir comment ça se passe » Il ne désespère pas de se voir équiper d'une station de travail « c'est en pourparler pour m'acheter un logiciel, j'aurai surement un petit peu de formation. »

---

<sup>127</sup> Viewer : logiciel permettant de visualiser un dessin ou une pièce 3D sans avoir le logiciel source

## ***Reconnaissance***

Monsieur B semble fataliste et déçu de ne pas être vraiment reconnu à sa juste valeur. Il n'attend plus grand chose d'ici son départ à la retraite qu'il évalue à 4 ans « *on n'est jamais complètement satisfait... je suis à 4 ans de la retraite... je ne pense que je puisse pas avoir de grosses espérances d'évolution* »

### **2.2.3 Analyse entretien Monsieur C**

#### **2.2.3.1 Analyse intuitive**

Ce qui caractérise l'entretien de Monsieur C, c'est tout de suite la bonne humeur et l'enthousiasme qu'il s'en dégage. Nous sommes face à une personne ouverte, joviale, attachante et qui donne un sentiment de fierté de présenter son travail et ses manières de faire à quelqu'un qui s'intéresse à lui. Parfois, emporté par sa fougue, celle-ci l'empêche de finir ses phrases, les laissant en suspend, passant d'une idée à l'autre.

Monsieur C, comme il le dit lui-même, n'a pas fait de grosses études. Il possède un CAP de dessinateur industriel. Si ce n'est pas trop lui qui a choisi cette voie, il s'y est bien adapté au point d'aimer son métier. Sur ses 40 années d'expérience professionnelle, il en a effectuées 30 derrière une planche à dessin. Mais le plus remarquable, comme il aime à le souligner, c'est qu'il a fait toute sa carrière chez le même employeur, ayant la chance de passer à côté d'une vague de licenciement qui a frappé son entreprise, il y a quelques années, lors du rachat de celle-ci dans une période économique délicate. Comme il nous le décrit, il est entré au bureau d'études au bas de l'échelle, passant par tous les postes, accumulant auprès des anciens de l'époque, une expérience certaine, pour être actuellement projeteur, lui donnant la possibilité de traiter seul des projets. Il a connu l'évolution technologique, il y a un dizaine d'année. A cette époque, il a dû attendre l'arrivée d'un patron novateur et l'embauche d'un ingénieur pour découvrir les outils informatiques. Il aime bien évoluer quand il sent quelqu'un pour gérer le système et l'accompagner en cas de besoin. Il a ensuite vu arriver de jeunes collègues connaissant déjà l'outil mis en place. Il a vu un partage des tâches défini selon des aprioris basés sur l'âge et ses stéréotypes qui l'ont cantonné à un poste de vérificateur, loin des ordinateurs. Son abnégation et sa volonté de maintenir son employabilité l'ont poussé à s'auto former aux outils de CAO. Il semble qu'il fasse un complexe de n'avoir qu'un CAP comparé à ses collègues qui sont tous bacheliers au minimum.

### **2.2.3.2 Analyse par concept**

#### **2.2.3.3 Stéréotype**

##### **Senior :**

Monsieur C ne se considère pas comme un Sénior. Il distingue bien l'aspect physique de la personne de ses capacités intellectuelles *« Dans ma tête, non... je fais ce qu'il me plaît, j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre... le physique, je sens que je commence, que je fatigue »*. Sur l'échelle de Barak, il refuse de se rajeunir, assumant son âge *« ou je me situe, je vais pas me mettre 60, je les ai pas mais bon, 50 ans oui. »*. Il est conscient qu'arrivé à un certain âge, il y a une accumulation de compétences que des entreprises sont susceptibles de perdre *« j'avais un collègue qui était à l'âge de la retraite... le patron qui était resté dans la société, il lui a fait un contrat pour venir quand il y a besoin avec les clients, pour faire des devis. »*. Désireux de transmettre son savoir, il émet des idées pour favoriser ce transfert *« A une période, chez SKF, c'est qu'il y avait des jeunes qui venaient en stage avec les gens qui allaient partir. C'est-à-dire que, par exemple, à partir de 57 ans, le senior, il allait faire un mi-temps, donc il allait faire 15 jours avec un jeune, puis après, il partait 15 jours chez lui, et le jeune se débrouillait tout seul. Puis après, le senior revenait 15 jours avec »*. Il avoue se sentir à l'aise en présence de jeunes et est favorable à un échange intergénérationnel *« quand j'ai des jeunes en stage, ça se passe bien parce que, eux, ils connaissent des choses parce qu'ils vont pianoter, et ils ont appris des choses... il y a toujours un décalage entre ce que l'on apprend et la réalité des choses et nous, on a une expérience ... parce que des fois, ils ont besoin d'être recadré parce que l'on fait des choses à l'école qu'on va pas faire dans l'industrie »*

##### **Stigmatisation :**

Monsieur C admet qu'un senior puisse être qualifié de lent mais guère plus *« Manque d'adaptabilité, non ; lent, peut être. Manque de patience, peut être aussi, parce qu'on sent la fatigue »*. Aussi, il déplore les plans sociaux qui touchent les gens qui dépassent la cinquantaine *« je vais avoir 58 ans, il y a 3, 4 ans à 58 ans, y a des gens, ils étaient dehors. J'ai des gens de mon âge, 52, 53, 54, là, au mois d'Avril, tous les gens de chez Michelin de cet âge là, ils vont être en préretraite. Donc, je me dis, oui, il y a quelque chose qui est en train de se passer, »*. Monsieur C nous apprend que la CAO a relégué les « anciens » à des tâches subalternes *« les gens qui avaient un certain âge et qu'on pensait »*

*qu'ils n'étaient pas forcément capable de passer sur la DAO, on leur a dit, vous allez faire de la verif'... quand il y aura encore des tracés à faire à la planche, c'est vous qui les faite »* Pour lui, ce n'est pas une fin de carrière acceptable « *j'ai eu le choix au mois de Novembre, on m'a posé la question « Est-ce que vous voulez continuer ou pas ? », j'ai dit « oui, je veux continuer » parce que je me sens apte encore à faire quelque chose »*. Pour lui, garder une activité professionnelle est vitale « *plus on garde une activité, plus on reste dans un élan, parce que si on s'arrête de tout faire, ben c'est comme le corps, on fatigue et puis on se relâche »*

#### **2.2.3.4 Compétence**

##### ***Fonction chef de projet***

Pour lui, son « faible niveau d'étude » l'empêche de briguer un tel poste et pour se justifier, il énonce la représentation qu'il a du métier, laissant apparaître une certaine dévalorisation de ses capacités « *(Le chef de projet) qui va se déplacer, qui va argumenter des solutions techniques, qui va pouvoir défendre devant des gens compétents, qui sont ingénieurs »*

##### ***Métier de dessinateur***

Monsieur C a suivi des études courtes « *j'ai un CAP de Dessinateur Industriel. »*. Entré « *au bas de l'échelle hiérarchique* », il a gravité tous les échelons au sein du même bureau d'études, commençant par aider ses collègues plus expérimentés en tant que détaillant, il est actuellement projeteur « *j'ai fait toute ma carrière dans cette société ; j'ai débuté à 18 ans en 71 et j'ai commencé à la planche donc vous voyez, ça fait 40 ans dont 30 ans de planche* Au bureau d'étude, il y avait des gens qui étudiaient, d'autres qui faisaient les plans d'ensemble, et puis nous, le détaillant, on faisait des plans comme ça quoi, on dessinait une rondelle, un écrou... j'ai progressé, détaillant, petites études, étude 1, étude 2, jusqu'à projeteur » poste qui lui donne davantage d'autonomie « *on dessine carrément la machine. Et après, on donne du travail, alors on le fait seul si c'est une petite machine, on le fait à plusieurs si c'est une grosse machine »*

### **CAO/Informatique**

Son approche avec l'informatique date uniquement d'une dizaine d'année. Elle s'est faite sous la houlette d'un nouveau patron et d'un ingénieur nouvellement embauchés dans son entreprise, prenant le contre-pied de la politique société « *notre premier patron, lui, il était contre la DAO, tout ce qui était ordinateur...en 2000, il y en avait déjà qui était près à la retraite, les responsables de bureau, ils étaient près de la retraite, l'informatique, ils y connaissaient pas. Donc là, le patron, il a embauché un, un ingénieur, d'une trentaine d'année, qui lui connaissait les logiciels et tout et qui a géré la mise en place dans le bureau et qui a déterminé aussi ce que les gens pouvaient faire* ». L'embauche successive de jeunes déjà aguerris aux outils à révolutionnée les méthodes de travail « *ils ont embauché des jeunes qui sortaient des écoles qui, qui savaient travailler sur la 2D ou la 3D* ». Les autres étaient cantonnés aux tâches de vérificateur. Faisant parti de cette catégorie, il s'est battu pour se former aux outils informatiques « *quand j'avais reçu, à une époque, vous savez par le conseil général, ils formaient Internet, à tout ce qui est bureautique* », et pour obtenir une formation sur le logiciel de DAO AUTOCAD usant de subterfuge et d'abnégation « *il y avait un jeune qui devait y aller avec un autre collègue, et puis sur un des deux, il y en a un qui n'a pas pu y aller. Ben j'ai, alors moi j'ai dit s'il y va pas j'y vais. Je me suis renseigné, c'était le même prix un ou deux. Ben j'ai dit « écoute, ça te coûte rien », , Bon, il m'a dit bon allez, tu y vas, comme ça, je vais être débarrassé parce que tu me tarabustes. Il m'a envoyé là-bas* ». Puis il a enchaîné avec d'autres logiciels, se formant soit en autoformation, soit en interne grâce à des stagiaires « *un an après j'ai commencé CADKEY 2D, CADKEY 3D et AUTOCAD Mechanical 3D, c'était en 2001...il y avait un jeune qui était en formation, qui était venu faire un stage aussi, qui connaissait CADKEYD 3D, et puis il nous avait formé après en 3D. Mais bon, être formé par un jeune en interne, ce n'était pas terrible* ». Il nous fait part de son ressenti au sortir d'une formation et les difficultés qu'il a eu à gérer « *une formation d'une semaine, on est content parce que on a découvert en une semaine plein de choses, on est avec des formateurs qui nous font faire des petits exercices mais quand vous rentrez à la maison, et puis qu'il faut faire tout une machine, on s'aperçoit qu'il manque toujours des choses et bon, il y a une mise en route, ça ne se fait pas comme ça* ». Comme c'est une personne pragmatique, Monsieur C s'est fait ses propres fiches « *j'avais gardé mes supports* ». La connaissance de divers outils informatiques lui ont permis de faire des tâches plus variées « *ça m'a permis par rapport à cette formation, et aussi sur la bureautique et internet que je ne connaissais*

*pas en 2004, on m'a proposé de faire des devis...il faut savoir dessiner, il faut savoir chiffrer sur Excel pour faire le chiffrage de toutes les heures, la fabrication, les pièces, les temps, et puis après de résumer sur un document Word, faire le descriptif de la machine ... aller sur internet, pour chercher des idées, chercher des documents » . Comprenant que la CAO 3 D était l'avenir, il s'est formé tout seul avec l'aide de collègues déjà formés « il y avait des gens qui étaient formés en 3D sur SOLIDWORKS, on s'est formé entre nous, à la 3D ». Il sait qu'il faut développer des qualités particulières, ne serait-ce pour aller vers l'outil « pas avoir d'apriori et puis d'être patient, et puis de vouloir, c'est une question de volonté... ne pas rester en arrière, de suivre son temps... moi, j'ai voulu suivre ». S'il se sent apte à utiliser ce type d'application de manière efficace, il avoue que la gestion d'un tel système reste encore bien impossible pour lui « je sais me servir du logiciel... tout ce que je faisais à la planche, je peux le refaire en DAO... Maintenant, comment derrière ça marche, je ne saurai pas ». Il aurait juste besoin d'un gestionnaire de systèmes qui se chargerait de paramétrer le logiciel et d'accompagner les utilisateurs « Il y a des gens qui ont un savoir, les ingénieurs, ils vont vous modifier, bon je sais remettre des barres d'icônes, des choses comme ça, mais ce qu'il y a derrière, faire un programme, je ne sais pas faire... j'avais mon responsable de bureau qui venait, et qui m'expliquait pendant 1 heure à peu près comment on faisait une pièce, après, il me laissait 4, 5 jours m'entraîner, faire des pièces. ». Cet accompagnement est à prolonger dans le temps « si j'ai, il y a quelque chose que je sais pas faire, je vais voir un ingénieur... il me fait voir, 5 minutes après je ne sais pas le refaire. » L'utilisation professionnelle des outils informatique a aidé Monsieur C les utiliser aussi dans sa vie privée « à la maison, je l'utilise constamment le logiciel bureautique, le mail, oui. Surtout depuis que j'ai fait du devis » mais ce n'est pas naturel « à la maison, j'ai un vieil ordinateur, mais j'ai pas internet, c'est un projet. J'ai acheté un appareil photo numérique, j'étais encore avec mes pellicules ». Pour avoir vécu une période économique difficile avec sa société, il est conscient que son salut passera par la maîtrise d'outil de dessin électronique « je vais m'acheter un portable avec, pour pouvoir mettre la 3D et la 2D. Parce que même s'il me reste 3 ans à travailler, moi, je bricole beaucoup, j'aime bien, je continuerai à tracer,. Ca, c'est quelque chose qui me plaît » Il le confirme bien quand il parle de l'apport de tels outils dans sa vie professionnelle « l'ordinateur, ce qui a amené un plus, c'est dans la qualité du tracé, de la précision ...c'est pratique parce que on veut faire une modif, on copie, on recolle, et hop, on change, on peut garder une trace... ça aide quand même au niveau présentation...*

*maintenant, je suis bien habitué. ». Il espère passer officiellement sur CAO 3D « on devrait être formé. Mais moi, depuis 2001, AUTOCAD 2001, j'ai pas eu de formations »*

### ***Bureau d'étude***

Monsieur C occupe le poste de Technicien de bureau d'étude « *je suis Technicien de bureau d'études. Projeteur* ». Il voit maintenant arriver des jeunes diplômés aguerris aux logiciels « *Les gens ils arrivent avec des Bacs techniques, des BTS, Ingénieurs et puis c'est tout quoi. Ils font de A à Z presque* ». Il reproche à l'outil l'individualisme qui s'est installé dans le bureau d'étude « *on est seul...le voisin à côté, il sait pas ce que je fais.... quand on travaillait à la planche, le collègue qui passait à côté dans l'allée, il voyait ce que vous faisiez... ça permettait d'avoir un meilleur contact, un meilleur critique... on est chacun dans notre truc* ». Souvent, de vieux reflexes reviennent : il se sent obligé de revenir sur la planche lorsque qu'un client n'exige pas la CAO ou pour faire des études locales qu'il pourrait très bien faire avec l'ordinateur « *quand le client n'a pas besoin de dossier informatique ...Ca fait gagner un peu de temps pour dégrossir certaines choses... par rapport à ce que l'on maîtrise... par rapport à un collègue qui n'a fait que de la planche... c'est certainement des reflexes anciens* »

### **2.2.3.5 Représentation Sociale**

#### ***La représentation sociale***

C'est sa hiérarchie qui s'est fait une représentation de l'outil informatique qu'elle a transférer ensuite sur ses collaborateurs, allant en décourager plus d'un « *j'ai des collègues qui, n'ont pas insisté, qui n'ont pas été formé, qui ont été jusqu'à la retraite comme ça, ou on les a changé de service, on les a mis au magasin ou quelque chose comme ça.* ». Concernant Monsieur C, les freins furent plus au niveau de sa hiérarchie qui ne lui a pas fait confiance sous prétexte qu'il n'était pas rapide « *A part ce souci au niveau de la hiérarchie, on était pas assez rapide.... il a fallu que l'on se batte* ». Cette barrière ne l'a jamais empêché d'avancer et de croire en l'outil « *c'est vrai qu'il y a une barrière mais bon, moi, je, ça m'a toujours tenté d'avancer... je dis que ça a été un accélérateur* ». Il sait cependant qu'il part avec un handicap face à un jeune « *j'étais pas assez rapide par rapport à un jeune qui arrivait sur le marché... un jeune qui arrivait sur le marché qui avait une formation toute faite et qui coutait peut être moins cher* ».

### ***Dissonance cognitive***

Monsieur C nous dit qu'il a bien vécu la transition planche-DAO « *Moi, je l'ai bien vécu* ». Même si l'adaptation ne s'est pas faite facilement « *il y a eu un stress au début parce que c'est un effort, il y a l'adaptation qui crée un stress... on ne sait pas s'y on va y arriver, si on va être dans les temps* ». Il a fait, selon lui, les efforts nécessaires « *ça m'a demandé un effort, ça m'a changé la vie* ». La connaissance du dessin l'a beaucoup rassuré « *comme j'avais connaissance du dessin, j'avais qu'à m'adapter à . . . je pense que c'est plus difficile pour quelqu'un qui connaît pas le dessin ou qui connaît pas du tout* »

### ***Sociologie des organisations***

Monsieur C profite de sa grande expérience pour jouir d'une grande autonomie. Etant sous-traitant, il est comme un électron libre organisant parfaitement sa tâche « *je suis en détachement, je suis là depuis le mois d'Octobre, on me donne un sujet, je fais mon truc, je marque mes contacts, je fais mes prix, je suis indépendant, on va pas me dire il faut que tu aies fini Jeudi... en général, oui je me plais bien* ». Il regrette « le chacun pour soi » qui s'est installé au bureau d'étude « *on était plus à dialoguer et à raconter une blague* » mais ne pense pas qu'il y est de rivalité entre les personnes « *j'ai jamais senti par rapport à la planche ou par rapport à l'informatique, une rivalité* ». Il est prêt à échanger avec des jeunes, ou à être manager par une personne plus jeune que lui « *je préfère travailler avec des jeunes... avec les gens avec l'expérience que j'ai, ils arrivent, ils sont demandeur,* ». Avec des stagiaires, il travaille en mode alternance et tutorat « *On a eu des stagiaires, ils viennent chez nous, on choisit des sujets, on fait travailler sur un sujet, et la machine est déjà réalisée on leur donne pas les plans et on va leur dire, voilà, on veut faire ça, tu y réfléchis, tu fais tes plans, et puis au bout de quinze jours, on leur dit bon ben, toi t'as fait ça, mais nous, on a fait ça* »

### ***Reconnaissance***

Monsieur C regrette que sa valeur ne soit pas davantage reconnue. Il met ça sur le fait qu'il a débuté qu'avec un CAP. Le fait d'avoir pu s'occuper des devis constitue une réussite pour lui, car il sait toutes les compétences qu'il lui a fallu acquérir pour maîtriser ce poste « *pour moi, comme j'ai commencé en bas de l'échelle, j'ai commencé par dessiner des rondelles et faire des plans d'ensemble, ça m'a permis de voir, dès le départ, un projet, de le chiffrer, et d'évaluer, l'automatisme, l'électricité, la mécanique, et d'avoir une vue globale. Donc, ça m'a plu* ». Il a le même grade depuis 26 ans « *je suis passé projeteur en*



85 *et j'ai pas bougé depuis »* Un poste de chef de projet lui semble inatteignable tend il pense qu'il lui manque de connaissances *« avec mes connaissances que j'ai, non, je pense qu'il faut d'autres connaissances en hydraulique, en pneumatique, il faut maîtriser quand même beaucoup d'outils que je ne connais pas, que je survol, mais que je ne connais pas en approfondis, après il faut parler des langues »*

## **2.2.4 Analyse entretien Monsieur D**

### **2.2.4.1 Analyse intuitive**

L'atmosphère qui se dégage à prime abord de l'entretien est chaleureuse et conviviale. Monsieur D parle sans retenu, et de manière franche, étant seulement gêné au moment d'aborder des questions relatives aux seniors et à la représentation qu'il en a. Ses regards appuyés et inquiet sur le dictaphone aux moments d'aborder ces sujets étaient éloquentes, de même les hésitations, et autres troubles du langage trahissaient une gêne évidente.

Monsieur D est donc Ingénieur diplômé. Il a six ans d'ancienneté dans cette société, qu'il a intégrée sitôt sorti de l'école. Il a une charge de responsabilités assez importante. Il est, depuis ces deux dernières années, responsable industrialisation nouveaux produits et aussi responsable du bureau d'études équipement, de l'équipement de production, et de l'équipement de banc d'essais et de contrôle. Il s'occupe aussi des méthodes, de l'atelier et du service prototype. Sur le site d'une société industrielle dont la vocation est de fabriquer et de produire, nous pouvons dire qu'il a la responsabilité d'une bonne partie de l'usine. Auparavant, il a travaillé dans les différents services de l'atelier dont il a aujourd'hui la responsabilité. Il avoue avoir énormément appris des « anciens ». Il évolue dans un milieu qui est très proche de la formation initiale qu'il a reçue. L'usinage et ses procédés sont ses domaines de prédilections. Cette formation s'appuyant sur la compréhension des dessins industriels, il est à même d'évaluer le niveau de compétences nécessaires à sa parfaite maîtrise. Il est parfaitement au courant de la façon dont étaient élaborés les dessins avant que la CAO et la DAO automatisent ces tâches. Si ces outils ne lui sont pas inconnus puisqu'il les a découverts en école d'ingénieur, il n'a en revanche jamais dessiné sur une planche à dessin de manière professionnelle. La question sur les seniors l'a semble-t-il dérangé (ligne 65). Il nous avoue que c'est une catégorie à part entière qui, contrairement aux autres collaborateurs, interroge. Il nous laisse entendre qu'il y a une certaine conscience que ces gens possèdent un savoir et savoir-faire très important pour

l'entreprise. Aucun procédé de capitalisation ne semble avoir été mis en place de façon formelle. Beaucoup de test ont cependant été effectués : étude de projet en binôme avec un transfert d'expérience espéré, écriture des procédures. Aucune n'est réellement concluante même si la première semble moins laborieuse. Quant au service d'où proviennent nos 3 dessinateurs interviewés, la solution d'externaliser les études semble être la solution arrêtée. Ce service, selon lui, semble être un objectif d'évolution pour les autres personnes des services connexes. La confusion est revenue lorsque nous avons demandé si ses collaborateurs avaient les compétences nécessaires pour utiliser des outils de CAO (Ligne214). Comme pour la question précédente relative aux seniors, sa gêne l'oblige à tenter d'argumenter. C'est à ces moments qu'il prend longuement la parole, interrompu seulement par nos interventions qui ont pour but obtenir des précisions sur ce qui est évoqué. Son flot de parole est parsemé d'hésitations et de reformulations. Les réponses aux questions font apparaître quelques petites contradictions notamment à propos des gens de plus de 50 ans pour qui, il faut s'interroger si on investit dessus ou non alors que plus loin il nous dit que l'âge n'a rien à voir avec la performance et que le profil réclamé pour tenir les postes au Bureau d'études correspond à celui que possède déjà ses collaborateurs en place.

#### **2.2.4.2 Analyse par concept**

#### **2.2.4.3 Stéréotype**

##### ***Senior :***

Monsieur D place l'âge du Senior à 50 ans « *je dirais qu'un senior, si je dois mettre un âge, c'est plus de 50 ans.* ». A cet âge, il faut curieusement penser différemment en termes de gestion du personnel « *en termes de management de personnels, on vire sur quelque chose de différent. Malheureusement ou heureusement, je ne sais pas, mais moralement, on se pose des questions différentes* ». Il voit la majeure partie de ses effectifs seniors partir avant l'âge de la retraite « *les  $\frac{3}{4}$ , partent avant l'âge sur des plans de préretraites, soit sur des montages différents* ». La présence de seniors dans l'entreprise ne représente pas forcément un avantage, seul compte l'ancienneté dans l'entreprise « *je pense que l'expérience que l'on se fait au sein de l'entreprise, elle est plus importante même que ce qu'on sait faire avant sur des postes comme ça, parce que mine de rien, il faut connaître*

*un petit peu le process » Un senior est un atout s'il a de l'expérience « mais on a de l'expérience à 40 ans et puis on peut en avoir très peu à 55 » .*

### **Stigmatisation :**

Monsieur D nous apprend que l'âge pose un problème quant à la formation *« Plus de 50 ans, on va sur quelqu'un sur qui on va se poser la question de la formation : vaut le coup, vaut pas le coup, sur son adaptabilité, notamment des nouveaux logiciels, à des philosophies, la 3D, c'est une philosophie de dessin un peu différent. »* et quant à l'évolution *« à partir de 50 ans on va commencer à se poser de vraies questions sur son évolution et sur ce qu'il va faire dans la société »*. Visiblement, atteindre l'âge de 50 ans pose un problème crucial *« Un seniors, c'est quelqu'un qui est à ce, à ce stade là, dans sa vie professionnelle, qui approche vraiment du stade final »* où aucun avenir n'est permis. L'âge idéal semble devoir appartenir à l'intervalle 25/40 ans *« je pense que les 2 extrêmes se rejoignent plus facilement qu'avec les gens qui sont entre les 2 âges entre 25 et 40 ans »*. A côté de ceci, Monsieur C réfute toute discrimination liée à l'âge *« c'est vraiment pas quelque chose que je ressens... on ne ressent pas du tout le poids de l'âge des gens sur leurs performances »*

### **2.2.4.4 Compétence**

#### **Fonction chef de projet**

Non abordé

#### **Métier de dessinateur**

Monsieur D n'a quasiment jamais travaillé sur une planche à dessin durant toute sa scolarité ou durant sa carrière professionnelle naissante *« faire du dessin sur CAO, je sais faire, je peux faire, même de la conception, de la réflexion, dessin sur planche, je suis incapable. Clairement, ne saurai pas le faire. Et je pense que même si je sais prendre une règle et faire des traits, je pense que je ne saurai pas capable de concevoir sur papier »* et fait peu de dessin représentatif *« Sur des pièces très simples... on faisait un bout de dessin avec un cartouche et les 3 vues »*

#### **CAO/Informatique**

De part sa formation, Monsieur D a surtout utilisé des logiciels de fabrication *« j'avais commencé sur des logiciels qui étaient plus orientés avec des modules de FAO derrière,*

*comme TOPSOLID, donc c'est des choses qui sont plus orientés usineurs ». Durant son cursus scolaire, il a utilisé quelques logiciels de DAO « AUTOCAD, 2D, 3D j'ai testé et j'ai pas apprécié,... SOLIDWORKS donc je côtoie un petit peu, mais j'ai jamais pratiqué. PRO-ENGINEER, je connais bien ».*

La qualité première, selon Monsieur D, pour utiliser la CAO est de considérer l'outil comme un jeu, chose que ne semble pas capable de faire un senior *« une approche très ludique de la conception mécanique, et il y a des gens qui passés un certain âge, ça ne les intéresse plus, ils ne sont plus dans le ludique »*. Il voit donc de jeunes ingénieurs pour s'en servir *« un jeune ingénieur que l'on met sur un système de CAO, il y a le côté ludique tout de suite qui ressort du logiciel de CAO, avant le côté industriel et le côté conception »*. Il a une approche pratique de l'outil particulière *« c'est typiquement des gens qui ne dessineront pas qui utiliseront la CAO, pour travailler la conception, mais juste pour donner des cahiers des charges, vis-à-vis de fournisseur ou de, ou de, de dessinateurs de sociétés extérieures »*. Ce n'est pour lui qu'un outil permettant de faire du maquettage numérique, délaissant tous les autres côtés conceptuels *« c'est l'encombrement, qu'ils vont l'utiliser comme logiciel d'analyse, mais pas comme logiciel de conception, et de dessin et de création dossier de plans »*.

Autre qualité à posséder : la patience *« les compétences seront de la patience »*, l'interface homme-machine pouvant être rédhibitoire *« le dessin CAO, on peut se retrouver devant une barrière qui est liée à l'interface entre l'homme et la machine qui est beaucoup, plus subtil à maîtriser qu'un crayon, une règle et un bout de papier »*. La référence aux anciens utilisateurs de planche à dessin semble assez clair ici. Il précise que tout dessinateur est un utilisateur de CAO en puissance *« je pense que tous les dessinateurs d'un point de vue compétences techniques sont capables de passer sur la CAO. Pour moi, il faut moins de compétences, pour faire du dessin en CAO, que pour faire du dessin sur planche..., s'ils sont dessinateurs, ils sauront utiliser un logiciel de CAO »*.

Les capacités d'adaptation plus ou moins rapides des seniors aux nouvelles technologies ne sont pas prises en compte *« on les prend pas en c... Alors, je ne sais pas dans quel les prendre en compte par rapport à leurs évaluations personnelles »*. Le choix de mettre une personne plutôt qu'une autre est basé sur des présupposés subjectifs *« le choix a été fait uniquement par rapport à l'intérêt que portait cette personne envers ces technologies là. Il fallait quelqu'un de motivé, c'est par rapport à la motivation, et à l'intérêt, à la curiosité, qu'a le technicien, à aller vers cette technologie, après, on ne sait pas plus posé la*

*question de savoir s'il était plus capable qu'un autre pour s'adapter à la technologie ... on l'a choisi par rapport à sa motivation, pas par rapport à ses compétences». Il est conscient qu'une personne nouvellement formée n'est pas de suite opérationnelle « il a un investissement personnelle quand même parce que au départ il passe du temps, il perd du temps, il faut le former, il a été plusieurs semaines dans des organismes de formation à faire des dessins qui ne seront pas forcément intéressants parce que ça n'impacte pas son travail ». Sa vision de la conception en 3D lui est toute personnelle « c'est plus simple de faire du dessin 2D que de faire du 3D ».*

Hormis les compétences citées plus haut, le fait de connaître déjà le logiciel SOLIDWORKS est vu comme un avantage pour être recruté « *quelqu'un qui est formé à la CAO, l'outil en lui même, quel logiciel exactement, c'est une compétence que je vérifierai, ... moi, je suis plutôt sur du SOLIDWORKS, je vais donner la priorité à quelqu'un qui sait utiliser SOLIDWORKS* ». Néanmoins, la maîtrise de l'outil de CAO n'est pas nécessaire pour la société 3X « *je pense qu'on est capable de s'en passer. On est capable de s'en passer parce que nous on fait de la sous-traitance* »

### ***Bureau d'étude***

Monsieur D nous explique qu'il y a 3 profils différents au bureau d'études et les gens travaillent souvent en binôme « *il y a on va dire 3 postes, il y a le mécanicien, l'automaticien, et l'informaticien industriel, des fois, il y a les automaticiens-informaticiens-, enfin, ça se marche un peu sur les pieds, enfin bon, c'est les 3 postes classiques, on travaille le plus souvent en binôme, parce que. rarement les 3 compétences* ». La moyenne d'âge est assez élevée « *toute la partie mécanique puis l'assistance technique qui fait tout ce qui est plans électriques qui ont entre 55 et 63 ans* » Il n'y a pas de jeunes car les compétences requises demandent beaucoup d'expériences et donc d'anciennetés : « *pour moi, un dessinateur pur, ce n'est pas suffisant* » Il faut qu'il soit « *vraiment acheteur... qui fait la réalisation... qui connaît les normes, que se soit les normes sécurités, les normes équipements, les normes ATEX, les normes de pressions... la conception ... connaissances d'un environnement* » De plus, c'est aussi un objectif pour faire évoluer les gens : « *promotion de personnel de maintenance, notamment, qui ont des profils souvent pluridisciplinaires... on va essayer d'amener ces gens-là vers du bureau d'études... le bureau d'études, à mon avis, fait partie de perspectives pour ce type de personnel* ». C'est donc des postes dédiés à des seniors « *c'est des postes dévolus à des seniors...90 % des gens qui sont là, voire 100%, ce sont des gens avec qui on travaillait*

*avant par des sociétés extérieures, qui ont été démarchés à un moment où on a eu un besoin ».*

#### **2.2.4.5 Représentation Sociale**

##### ***La représentation sociale***

Non abordé

##### ***Dissonance cognitive***

Non abordé

##### ***Sociologie des organisations***

Monsieur D avoue que si l'ambiance est bonne, elle ne ressemble pas à ce qu'elle avait été *« le bureau d'études, ça reste quelque chose d'à part. C'est très cloisonné, un peu fermé »* qu'il explique par l'âge élevé et les départs à la retraite *« Parce que certains partent, les retraités, parce qu'on a des anciens donc le fait est, que la cohésion va vers quelque chose de plus standard dans les entreprises... on vient initialement de choses très familiales dans la façon de voir, très, soudé, mais c'est moins vrai que c'était »*, L'ambiance change également du fait de rivalités entre personnes de métiers différents *« quand on faisait un projet, il y avait un chef de projet, c'était le mécano, et, qui était l'ancien, et puis, on lui adjointait un automaticien... c'était plus ou moins immuable, le mécanicien était chef, et l'autre suivait... l'autre aspire aussi à prendre de la responsabilité sur des sujets, des projets, d'avoir un peu plus d'autonomie... ils ne veulent pas forcément se soumettre à quelqu'un qui n'est pas hiérarchiquement supérieur... Ce qui fait, ce qui amène cette évolution là dans le relationnel »*

##### ***Reconnaissance***

Monsieur D nous dit qu'un senior ne peut pas attendre grand-chose en termes d'évolution *« c'est aussi du personnel sur lequel on aura pas des évolutions forcément majeures, en termes de poste, qu'on aura juste à amener vers des bâtons de maréchal »*. Néanmoins, il reconnaît que l'ensemble des compétences nécessaires à la réalisation d'une machine que tous ses collaborateurs ont au bureau d'études possèdent, ouvre vers d'autres postes au sein de l'entreprise *« un poste d'achat, c'est des gens qui peuvent évoluer vers des postes comme ça, ou des postes de méthodes, d'aller plus vers l'atelier et des postes de production même quand on est concepteur de machines de production, on a une*

*connaissance du produit forcément parce qu'on le met en œuvre sur nos machines, on a une connaissance du travail sur la machine... il y a des gens au bureau d'études, des dessinateurs-projeteurs qui sont des très bons acheteurs », ces évolutions n'étant pas liées à l'âge « la question se pose régulièrement, mais elle n'est pas liée du tout à l'âge, elle va être vraiment liée à la sensibilité des gens et puis aussi à leur comportement »*

Monsieur D avoue qu'à propos de Monsieur B, il l'a un peu oublié « *une personne comme Monsieur B... c'est un peu un manque aussi de ma part. Là c'est parce que je ne l'ai pas amené vers l'évolution, parce qu'on a commencé par un et puis je m'en suis pl. . . je suis en train de m'en préoccuper, »*

#### **2.2.4.6 Accompagnement/Tutorat**

Monsieur D confirme que le transfert de savoir ne va pas de soi « *C'est assez compliqué, ça, parce que c'est des gens qui ont un savoir, on essaye de les faire capitaliser, de façon pas forcément très ludique, qui sont des écrits, des procédures écrites, et très honnêtement, ça ne fonctionne PAS. Donc, aujourd'hui, on est plus dans de l'accompagnement d'une autre personne que dans de la transcription de savoir »*. Il a adopté la solution binôme, entre 2 personnes qui ont des compétences techniques différentes. L'idée est que chacun transmette à l'autre ses propres savoirs en situation « *c'est sur des profils parfois un peu différents. C'est des gens qui n'ont pas forcément les mêmes compétences... on les mélange un petit peu pour qu'on retire un petit peu le meilleur de chacun et puis que ils essaient un petit peu de piquer du meilleur de l'autre ou de l'expérience de l'autre »*.

#### **2.2.4.7 Lois sur les seniors**

Monsieur D nous avoue ne pas connaître les lois relatives aux seniors « *Sans plus.. . Je ne les connais pas »*. Parmi les 6 domaines prévus par la loi, il nous dit que sa société axe les formations sur l'adaptation des postes et la pénibilité au travail « *l'adaptation des postes et la pénibilité au travail, je pense que c'est le sujet N°1 que l'on traite aujourd'hui »*. Il semble confondre entretien de deuxième partie de carrière pouvant conduire à un bilan de compétence avec les entretiens annuels « *L'entretien individuel annuel et, moi je le fais pour tout le monde, c'est obligatoire pour tout le monde dans les entreprises »*

## **2.2.5 Analyse entretien Monsieur E**

### **2.2.5.1 Analyse intuitive**

Habitué, nous a-t-il dit à ce genre d'exercice (il a une stagiaire qui est en Master2 actuellement), Monsieur E parle sans langue de bois, de manière posée et détendue. Il n'y a quasiment pas d'hésitation dans ses réponses. Il nous livre « sa vision » des choses, terme qu'il reprend plusieurs fois pour bien nous faire sentir son côté humain. Il a certes à assumer une tâche quelque fois ingrate, mais, derrière, nous sentons bien qu'il y a un homme avec une sensibilité. Il nous avoue avoir « des copains » de son âge au bureau d'études. Son parcours lui donne une bonne connaissance du terrain et de ses contraintes. Sans doute qu'une personne issue d'une grande école à spécialité RH ne pourrait tenir le même discours. C'est un adepte de la Formation Tout au Long de la Vie. Il nous donne une image de sa société où ses collaborateurs se sentent bien et s'épanouissent. A l'âge et au diplôme, il privilégie la compétence et l'efficacité au poste. Même si nous n'avons pas rencontré d'autres personnes de cette société, tous semblent être portés par une ambition et un objectif unique : la réussite de la société. L'impression laissée à l'issue de l'entretien est que ce doit être une entreprise où il fait bon y travailler.

### **2.2.5.2 Analyse par concept**

### **2.2.5.3 Stéréotype**

#### ***Senior :***

Monsieur E sait que le législateur a placé la barre à 45ans pour « l'appellation Senior » : « *Aujourd'hui la législation dit, on est senior à 45 ans* ». Néanmoins, ce terme le heurte « *Moi, ça me choque toujours quand on parle de senior* ». Il considère que les facultés d'adaptation que chacun possède ne dépendent pas de l'âge : « *c'est aussi comment les gens s'adaptent aux nouveaux outils ou aux nouveaux modes de société* ».

#### ***Stigmatisation :***

Monsieur E nous dit que l'embauche se fait de manière assez pragmatique, privilégiant l'efficacité et la compétence « *je regarde l'efficacité, c'est plutôt un atout parce qu'en règle général, les gens qui ont de l'ancienneté sont plus efficaces tout de suite ... on cherche avant tout la compétence, ... j'ai embauché à 54 ans, je l'ai embauché Lundi matin,*



*Lundi midi il faisait des pièces quoi. Bon, j'aurai embauché un jeune BTS mouliste, bon ça aurait été peut-être un peu plus long », et essaye de conserver une mixité dans les âges « Alors je pense qu'il faut faire un mixte, parce que si on embauche que des vieux, ou que des jeunes, ça n'ira pas, on ne peut pas non plus embaucher que des expérimentés ».*

#### **2.2.5.4 Compétence**

##### ***Fonction chef de projet***

Non abordé

##### ***Métier de dessinateur***

*Monsieur E a débuté sur une planche à dessin « j'ai même commencé au tout début de ma carrière en tant que dessinateur dans un bureau d'études », dessinant dessus des années durant « J'ai dessiné pendant un certain nombre d'années sur la planche à dessin ». Il a connu l'arrivée de l'informatique qui en était à ses balbutiements « A l'époque, l'informatique, il y en avait un petit peu mais vraiment, très embryonnaire ».*

##### ***CAO/Informatique***

*Au bureau d'études, il y a 40 postes CAO. Les travaux sont repartis par compétence, indépendamment de l'âge « Quelque soit leur âge, bien entendu, on peut avoir un vieux technicien, et on peut avoir un jeune ingénieur, et inversement. Et après, chacun a sa tâche en fonction ». Les ingénieurs avaient une fonction de chef de projets et sont maintenant concepteur, utilisant la CAO 3 dimensions pour mettre au point les systèmes, les techniciens mettant en plan, à la fin de l'étude « les ingénieurs sont plutôt là pour faire de la conception pure et dure. On travaille avec SOLIDWORKS, en 3D, donc les gens conçoivent plutôt en 3D les principes et une fois que le principe est adopté et tout, la mise en plan est plutôt faite par les techniciens ». Pour la formation, c'est pareil « on fait aucune différence sur l'âge quand on me demande une formation ». Pour Monsieur E, la qualité première requise pour utiliser l'outil CAO est « la curiosité ». : « Pour arriver de s'en sortir avec un outil informatique, c'est la curiosité avant tout ». Cette qualité majeure n'est pas non plus liée à l'âge « c'est la qualité majeure et c'est en plus... j'en reviens aussi et toujours à l'aspect senior, ce n'est pas lié à l'âge ». L'autre qualité requise, selon Monsieur E, est l'absence d'appréhension : « C'est aussi...que la curiosité, c'est en même temps le .... manque d'appréhension vis-à-vis des outils informatiques, aujourd'hui, y a pas beaucoup de risques, en plus, c'est d'ailleurs plus simple que il y a quelques*

années ». La GPEC mise en place et les différents entretiens permettent d'identifier et d'évaluer les carences en compétence des collaborateurs, et de proposer des formations adéquates « *l'objectif de ce bilan de compétences, c'est surtout de pouvoir se dire, bon ben là, par exemple, en DAO, t'est pas terrible ou en anglais, par exemple, c'est pas tout à fait ça, l'année prochaine, on va essayer de faire une formation...pour essayer d'augmenter tes compétences dans le domaine* ». Les seniors ne bénéficient pas de régime particulier à l'utilisation des outils informatiques « *on pourrait le faire, on n'a jamais eu l'occasion de le faire, mais on n'a jamais eu de problème particulier mais bon, c'est pas un frein non plus* » et cela pourrait être envisagé au cas où « *si par exemple quelqu'un qui a un certain nombre d'années puis qu'on lui fait faire quelque chose et qu'il y arrivera pas, on en tiendra compte certainement* ».

### ***Bureau d'étude***

Monsieur E nous explique qu'il y a, au bureau d'études, des ingénieurs et des techniciens. Considérant que ces appellations correspondent à des formations, la société 3Z dénomme cette catégorie de personnel des « concepteurs » : « *il y a quelques années encore, y avait les ingénieurs, des techniciens, nous, on a enlevé ce libellé. Pour moi, ingénieur et technicien, c'est pas un métier c'est une formation. dans notre GPEC, les gens maintenant on les appelle « Concepteur* ».

### **2.2.5.5 Représentation Sociale**

#### ***La représentation sociale***

Non abordé

#### ***Dissonance cognitive***

Non abordé

#### ***Sociologie des organisations***

Monsieur E pense que si l'ambiance est bonne, c'est sans doute parce que celle-ci est familiale et du fait qu'il n'y a pas de différence qui est faite entre chaque collaborateur. Ceci se traduit par une ancienneté élevée du personnel et un faible turn over.

#### ***Reconnaissance***

Les entretiens d'évaluation mis en place dans la société (2 systèmes d'évaluations) placent tout le monde sur le même pied d'égalité. De plus, les accords « seniors » mis en place

dans la société mettent l'accent sur une égalité de traitement en matière d'augmentation entre les collaborateurs seniors et les autres. Ce genre de dispositif peut rassurer cette catégorie de personnels quant à leur perspective d'évolution salariale.

#### **2.2.5.6 Accompagnement/Tutorat**

Monsieur E nous apprend que le tutorat est organisé depuis peu, à partir d'un certain âge, dans le but de conserver les savoirs et savoir-faire dans la maison *« des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on fait ce que l'on appelle, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance »*. Du fait de la nouveauté du système, Monsieur ne semble pas avoir assez de recul pour évaluer l'efficacité du dispositif mis en place.

#### **2.2.5.7 Lois sur les seniors**

En sa qualité de Directeur RH, Monsieur E connaît parfaitement les lois relatives aux seniors et les a déjà mis en place *« Oui, bien sûr. On a même un accord Senior, signé, il y a maintenant 2 ans, au niveau comité central d'entreprise, un accord Senior qui est en place et qui commence à prendre corps »*. Parmi les 6 domaines prévus par la loi, il nous dit que sa société s'est positionné sur l'aménagement des horaires et le maintien de l'emploi *« Nous nous sommes positionnés sur l'aménagement des horaires, le maintien dans l'emploi »*, a mis en place des indicateurs permettant de mesurer les écarts éventuels en termes de formation, et d'augmentation *« on mesure des indicateurs sur les différences, d'augmentation, de formations... et pas de différenciation sur les salaires »* et propose bien l'entretien de deuxième partie de carrière *« on propose, à tous les gens, à partir de leur 45ème anniversaire, un entretien de deuxième partie de carrière... Pour se poser les bonnes questions »*. A noter que la société n'a pas choisi l'axe « embauche de seniors », pour ne pas faire de discrimination positive : *« il y avait un axe qui était l'engagement d'embauche chez les seniors, là, on s'est pas positionné là-dessus, à notre sens, ça frisait la discrimination »*.

## 2.3 Chapitre 7– Quatre Seniors et un Jeune : une variété de perceptions

### 2.3.1 Analyse croisée des entretiens

L'analyse précédente nous a déjà permis de dégager les idées principales formulées individuellement. Dans cette partie, nous allons croiser les entretiens. Concernant notre recherche, nous ciblerons cette nouvelle analyse sur la position des « 3 seniors » par rapport au point de vue de leur responsable hiérarchique (Responsable du bureau d'études où ils évoluent), d'une part, et par rapport au point de vue d'un Directeur de Ressources humaines (quand bien même celui-ci n'appartienne pas à la même société) d'autres parts, pour chacun des concepts retenus.

Dans le nouveau tableau ci-dessous, nous avons conservé uniquement les unités de sens de chaque réplique ainsi que les numéros de ligne permettant de faire le lien avec les analyses de contenu respectives, en cas d'ambiguïté.

### Analyse croisée du concept Seniors/DRH Sté 3Z

Ligne	Monsieur A	Ligne	Monsieur B	Ligne	Monsieur C	Ligne	DRH Monsieur E
	J'ai 56 ans	b7 29	57 ans		J'ai 58 ans	e11 63	j'ai 56 ans
a105 580	ça dépend comment on se sent	b70 251- 253	pour moi un senior, c'est une personne qui est à la retraite. C'est peu être idiot de réfléchir comme ça,	c92 521- 524	Dans ma tête, non. Moi, le senior, c'est quelqu'un, . . . parce bon, j'ai mon travail, je fais ce qu'il me plaît, j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre, bon maintenant le physique, je sens que je commence, que je fatigue	e12 67-76	Cà, c'est un bien grand mot. Moi, ça me choque toujours quand on parle de senior. C'est ma vision personnelle, c'est pas ma vision Ressources Humaines, Parce que on a l'âge qu'on veut bien... pas se donner, mais que l'on veut ....

**Figure 9 : « Extrait du recueil de données croisées »**

Du fait du contretemps évoqué plus avant, nous avons à disposition deux approches intéressantes que nous n'allons pas manquer d'exploiter. Le but de notre étude n'étant pas

de comparer des politiques ou des stratégies sociétés à l'égard des seniors, nous ferons néanmoins une « mini » analyse croisée entre le responsable de bureau d'études de la société 3X et le directeur des ressources humaines de la société 3Z, concernant uniquement la perception qu'a chaque société à l'égard des lois seniors, ce qui nous permettra de répondre complètement à nos hypothèses. Nous y ajouterons l'étude d'un concept qui est ressorti des entretiens et que nous n'avons pas traité dans la première partie à savoir : le tutorat.

### Analyse croisée du concept TUTORAT et Lois/Resp BE Sté 3X et DRH Sté 3Z

Ligne	Responsable BE Monsieur D	Ligne	DRH Monsieur E
Lois Senior			
d65 483-484	Sans plus. Je ne les connais pas	e31 266-275	Oui, bien sur On a même un accord Senior. On a signé, il y a maintenant 2 ans, au niveau comité central d'entreprise, un accord Senior qui est en place et qui commence à prendre corps puisque le premier axe qui a été mis en place, qui est une mesure des indicateurs, , on mesure des indicateurs sur les différences, ben, d'augmentation, on pourrait imaginer par exemple qu'à un senior, on lui donne plus d'augmentation, ils ont plus de formations, on mesure des indicateurs sur tous ces aspects-là, et également, là, maintenant on propose, j'ai bien dit on propose, à tous les gens, à partir de leur 45eme anniversaire, un entretien de deuxième partie de carrière.

**Figure 10 : « Extrait du mini recueil de données croisées entre les deux cadres des sociétés  
3X et 3Z »**

### **2.3.2 Réponse aux hypothèses**

Le moment est donc venu de confronter nos hypothèses à une réalité du terrain telle que nous l'avons perçue et décortiquée à travers nos différentes étapes analytiques. Tout d'abord, il est à souligner que, même s'ils ont l'âge « légal » pour être considérés comme « Senior », les réponses fournies, par le test de BARAK notamment, nous apprend qu'ils ne s'estiment en aucun cas appartenir à cette catégorie d'âge, eux qui ont tous plus de cinquante ans, hormis lorsqu'ils mentionnent leur valeur où ils ont le sentiment d'avoir réellement leur âge. Nous pourrions penser que c'est pour légitimer d'une certaine manière l'étendue de leur compétence.

#### **2.3.2.1 Les seniors perçoivent favorablement l'arrivée des nouvelles technologies.**

A priori, les ex-dessinateurs à la planche se posent beaucoup moins de questions que leur responsable hiérarchique lorsqu'il s'agit d'aller vers les nouvelles technologies. Les différents témoignages recueillis en attestent. Nos trois dessinateurs-projeteurs ont appréhendé l'outil chacun à sa manière, avec une adaptation plus ou moins rapide au système. Par intérêt personnel ou professionnel, ils ont rapidement vu l'utilité de l'outil informatique. Pour Monsieur C, l'arrivée des nouvelles technologies lui a servi de tremplin pour évoluer professionnellement vers d'autres activités. Monsieur B a trouvé dans ce nouvel outil une passion. Pour Monsieur A, la connaissance et la maîtrise de logiciels de CAO lui a ouvert les portes de sociétés, et facilité son employabilité. Si les débuts furent difficiles pour tout le monde avec, selon les cas, des périodes de stress, d'énervement, chacun s'y est mis à son rythme, bien souvent de façon anticipée et volontaire. Monsieur C nous dit qu'il avait effectivement décelé « comme une barrière » mais que cela ne l'a pas rebuté car il est toujours tenté d'avancer. Monsieur A nous dit qu'il s'est retrouvé un jour à devoir apprendre à se servir d'un logiciel de CAO, qu'il a découvert seul et sans formation. Dans ce cas, consciemment ou inconsciemment, peut-être aussi pour réduire la dissonance cognitive survenue par ce changement, il a trouvé, pour toute stratégie, des similitudes avec l'utilisation de la planche à dessin, trouvant cela assez intuitif. Quelques années d'utilisations après, ils vantent toujours les apports intéressants qu'ont produits l'introduction de la CAO au bureau d'études, ayant oublié les premiers pas difficiles avec l'outil. Monsieur A et Monsieur B nous loue la qualité du dessin final obtenu et le fait que cela produise « des dossiers nickel ».

Si nous ne retrouvons plus « la patte » du dessinateur qui avait la possibilité de personnaliser son dessin, Monsieur A nous dit que finalement, cela confère une standardisation des travaux rendus, rendant plus lisible par tout le monde le travail de chacun. Unanimement, Monsieur A, B et C pense que la découverte de la modélisation en 3 Dimensions sur ordinateur a été un accélérateur dans leur évolution professionnelle. Monsieur C n'hésite pas à dire que cela lui a changé la vie, travaillant avec un logiciel plus parlant. Monsieur B évoque une ouverture importante et une évolution significative quand Monsieur A parle de révolution car ce n'était plus du tout la même façon de dessiner. Il manipule maintenant un outil convivial, proche de la réalité puisque lorsqu'un projet étudié arrive à son terme, il dispose de l'équivalent d'une .photographie de la machine finie, artifice très vendeur face à un client décideur qui ne connaît pas forcément le dessin.

Ainsi, la CAO et plus particulièrement la conception en 3 Dimensions constitue une aide et un atout dont chacun a saisi l'importance. « Le 3D pour les gens qui n'ont pas du tout la vision dans l'espace, ça, doit bien les aider » nous dit Monsieur A. La possibilité de modéliser rapidement des volumes et de représenter des pièces ou des assemblages plus ou moins complet qui soient paramétrables, c'est-à-dire modifiables en termes de cotes et de formes tout aussi promptement, à définitivement conquis les plus sceptiques. Monsieur A nous avoue qu'au début, il est « parti critique » dans l'aventure, s'attendant à trouver quelque chose de plus ardu. Nous remarquons que la représentation sociale de l'outil a totalement changé. Alors que, comme nous l'avons vu, nos dessinateurs ont d'abord suivi l'évolution technique parce qu'ils y voyaient une évolution normale, pour ne pas « rester en recul et de suivre son temps » (Monsieur C) et pour ne pas être cantonné dans le passé (Monsieur A), ils s'y sont mis, bravant les sentiments de « peur et d'appréhension » qu'ils évoquent lorsqu'ils parlent des ressentis de certains de leurs anciens collègues proches : « C'est pas qu'ils voulaient pas, les anciens, c'est qu'ils en avaient peur ».

Si nous devons faire référence à la typologie de la représentation des seniors de Duick et Guerin évoquée dans la première partie, nous classerions nos trois seniors soit dans la catégorie « Florissant » ou soit dans la catégorie « Rebondissant ». Dans les deux cas, ils ont une vision globalement positive du changement. Néanmoins, l'absence de reconnaissance sur leurs compétences, hormis pour Monsieur B, les empêche, selon nous, d'accéder à la catégorie « Florissant ». Quoiqu'il en soit, nous pensons que les différents retours obtenus de nos personnes interviewées valident notre hypothèse : Les seniors perçoivent favorablement l'arrivée des nouvelles technologies.

**2.3.2.2 Les actifs plus âgés ont la volonté et les moyens intellectuels pour s'adapter à cette évolution technologique et recomposer leurs compétences.**

Nous l'avons un peu évoqué précédemment, nos trois seniors, à des degrés divers, ont suivi et se sont impliqués dans les évolutions technologiques, certains par opportunité, d'autres par nécessité. Monsieur B nous dit qu'il s'est inscrit à une formation de DAO alors qu'il était au chômage, Monsieur A s'est spontanément formé tout seul à un premier logiciel de DAO quand Monsieur C qu'il a du « tarabuster » son responsable hiérarchique, et faire preuve d'ingéniosité et d'opportunisme pour participer à une session de formation sur AUTOCAD. Les motivations sont plus ou moins différentes, mais la volonté est là. Monsieur C mis à part, Monsieur A et Monsieur B ont un niveau d'étude équivalent à BAC + 2. Ce niveau d'étude leur donne sans doute les facultés intellectuelles suffisantes pour assimiler les rudiments nécessaires à l'usage correct d'un système informatique. Monsieur B nous dit d'ailleurs que selon lui, il est arrivé à un niveau informatique assez élevé. Son intérêt pour les dessins faits sur ordinateur et sa passion naissante ont probablement favorisé l'acclimatation à l'outil et accéléré le désir d'en connaître toujours plus. Néanmoins, il reconnaît que les débuts furent assez durs. Il nous avoue qu'avec la notion de fichier particulière à l'informatique, il était « pommé ». Il suggère d'ailleurs de faire une initiation à l'informatique avant toute formation ayant trait à l'apprentissage d'un logiciel. Cette première étape, faisant figure de « barrière » comme nous le dit Monsieur C est d'autant plus délicate à franchir que l'âge est élevé. Le responsable bureau d'études, Monsieur D, pense également que la barrière informatique réside dans l'interface Homme-Machine, « plus subtil à maîtriser ». Monsieur B a bien remarqué que ce qui faisait la différence entre un jeune et un ancien, c'est la prise de risque mesurée de la part des seniors : « Les jeunes, ils n'ont pas peur de faire des conneries ».

Une fois l'obstacle franchi, ils sont capables de transférer la quasi intégralité de leurs compétences. Le témoignage de Monsieur C va dans ce sens lorsqu'il nous dit que ce qu'il faisait à la planche, il est capable de le faire à l'aide de la CAO, même s'il confesse qu'il ne sera jamais aussi performant qu'un jeune. Est-ce là une réalité ou une simple expression d'un sentiment d'infériorité qu'il a souvent exprimé au cours de l'entretien, nous faisant remarquer qu'il n'avait « qu'un CAP » ? Apparemment, sa hiérarchie lui aurait reproché un problème de lenteur, comparé à ce que ferait un jeune. Rejoint-il de ce fait l'étude de Rosen et Jerdee, sur les stéréotypes à l'égard des salariés âgés où dans leurs études sur les représentations des seniors la référence aux jeunes est implicitement constatée dans leurs



études ? Une étude qualitative et quantitative du résultat de son travail aurait pu permettre de lever le doute et d'avoir un avis plus tranché.

A l'instar de Monsieur C, Monsieur A a acquis une certaine maîtrise de l'outil, allant jusqu'à éviter de se faire « déborder » par elle. Il nous affirme que la « machine » ne lui prend pas son boulot parce qu'il ne lui laisse pas l'initiative de mettre des cotes en automatique. C'est toujours lui qui la pilote.

Pour atteindre ce degré de maîtrise, nos seniors nous donnent tour à tour leurs recettes : Il faut être curieux (Monsieur A), ne pas avoir d'apriori (Monsieur B), être patient et avoir une volonté de progresser (Monsieur C). La patience est aussi la qualité invoquée par Monsieur D, qualité première selon lui pour utiliser l'outil.

Mais nos dessinateurs sont bien conscients que la maîtrise de l'outil ne suffit pas pour produire des dessins industriels de qualité. Comme nous le rappelle Monsieur A « Ça n'empêche pas qu'il faut quand même connaître les bases et [...] ce n'est pas n'importe qui, au niveau, en tout cas mécaniquement, qui peut travailler comme ça d'emblée [...] Il y a un savoir mécanique à connaître ». Le mot est lâché. Ainsi, il ne faut pas se contenter, comme le dit Monsieur A, « de s'amuser, à dessiner les pièces en 3 Dimensions, de les assembler, de voir si ça marche, si ça fonctionne puis de faire le dessin que le système fait pratiquement tout seul ». La mise en plan nécessite de connaître le métier de dessinateur, « de l'avoir dans la peau », et de connaître aussi les procédés de fabrication pour anticiper « comment les gens qui vont fabriquer vont réagir face au dessin et donc mettre en amont les bonnes cotes et les bonnes annotations ». « Il faut que ça soit compris par tous les gens du métier car des fois on voit des plans, on comprend pas trop... » nous dit Monsieur A. Maîtriser le logiciel n'est donc pas un but en soi. Comme nous le fait encore remarquer Monsieur A, ce n'est qu'un outil. Il déplore aussi que sa hiérarchie directe et indirecte oublie cet aspect des choses.

L'analyse des propos de nos trois dessinateurs nous conforte sur l'idée que tous ont la volonté de travailler avec le nouvel outil, comme le résume Monsieur C « j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre [...] La 3D, j'ai trouvé ça génial ».

Pour Monsieur D, Responsable bureau d'études l'intérêt porté aux nouvelles technologies varie en fonction de l'âge car il faut savoir « jouer ». Il considère que « il y a des gens qui passés un certain âge, ça ne les intéresse plus, ils ne sont plus dans le ludique ». Il privilégie « le coté ludique qui ressort tout de suite du logiciel de CAO, avant le coté

industriel et le coté conception ». Selon lui, il faut être jeune, jeune ingénieur de surcroît, pour « savoir » jouer avec la CAO.

L'enthousiasme et la persévérance dont ont fait montre nos trois dessinateurs seniors au cours des entretiens contredisent et balayent totalement ces propos et contraste avec les propos de Monsieur C : « Faudrait presque s'amuser avec [...] faut avoir une âme de créateur [...] trouver des automatismes [...] c'est vrai que c'est motivant, on change de truc et puis, on change de travail un peu. C'est une autre façon de travailler ».

Monsieur D convient néanmoins que tous les dessinateurs de métier sont capables de passer en CAO, considérant qu'il faut mobiliser moins de compétences techniques pour maîtriser l'outil que pour faire des dessins sur une planche. Ceci nous permet d'affirmer que la recomposition des compétences est possible et « techniquement » faisable. Du reste, d'après les propos enregistrés de nos trois dessinateurs, elle s'opère déjà.

### **2.3.2.3 Les entreprises ne mettent pas tout en œuvre pour combler la fracture numérique et valoriser ainsi leur personnel ancien.**

Ce qui revient systématiquement dans tous les entretiens, c'est l'absence de formation sur les nouveaux outils informatiques. Monsieur A est de ce côté un autodidacte. La plupart des logiciels étudiés ont été découverts seul, sauf le dernier, il y a trois ans où, comme il le dit, « cela a été fait dans les règles de l'art ». Monsieur B, qui, bien qu'il ait commencé sa découverte de la DAO par une formation sur AUTOCAD, il y a quinze ans, attend sa formation pour travailler plus efficacement sur SOLIDWORKS en 3 Dimensions. En attendant, il sollicite souvent son collègue Monsieur A, en cas de besoin : « Non, pas de formations non, c'est en pourparler, parce que, de m'acheter SOLIDWORKS ». Il déclare qu'il en aurait une utilité immédiate dans son activité professionnelle. Il travaille avec un sous-traitant qui lui a le logiciel SOLIDWORKS. Pour échanger, il utilise des « viewers » avec lesquels il avoue ne pas pouvoir faire grand-chose, car c'est figé et non modifiable. Son responsable hiérarchique, Monsieur D, nous avoue que c'est un manque aussi de sa part : « Là c'est parce que je ne l'ai pas amené vers l'évolution, parce qu'on a commencé par un et puis je m'en suis pl... je suis en train de m'en préoccuper ».

La situation de Monsieur C semble plus préoccupante : il n'a pas eu de formations depuis 2001 sur AUTOCAD 2 D. Depuis, il travaille en 3D sur SOLIDWORKS, se formant de

manière empirique au contact de ses collègues proches. Il nous conte la situation de collègues dans la même situation qui eux n'ont pas été également formés et qui ont été jusqu'à la retraite comme ça, ou que l'on a changé de service : « on les a mis au magasin » ! La formule est à elle seule significative. Quand ils sont formés, ils le sont en dernier : « beaucoup d'anciens d'abord c'est eux qui sont passés les derniers à la formation ». Est-ce un problème de taille d'entreprise où la société 3Y est bien inférieure à la société 3X ? Visiblement non, car à priori, la société 3X n'assure pas toutes les formations nécessaires à l'activité de son personnel non plus. Il est vrai que l'entreprise 3Y a traversé des difficultés économiques récemment, ce qui laisse supposer que les priorités étaient sans doute ailleurs. Si on se projette un peu plus vers le passé, aux dires de Monsieur C, il n'y avait pas plus de formations lorsque la société allait mieux. C'est donc une question qui reste ouverte et dont la réponse n'est pas si évidente que ça.

Lorsque nous interrogeons des responsables hiérarchiques à propos des formations, nous obtenons des points de vue totalement différents. C'est ici qu'intervient l'intérêt d'avoir pu recueillir les témoignages de cadres appartenant à deux sociétés différentes. Monsieur D, Responsable du bureau d'études et donc responsable hiérarchique de Messieurs A et B nous indique que cela dépend de l'âge et plus précisément si la personne est senior ou non : « Un senior, c'est quelqu'un sur qui on va se poser la question de la formation : vaut le coup, vaut pas le coup, sur son adaptabilité, euh notamment des nouveaux logiciels ».

La réponse de Monsieur E, Directeur ressources humaines de la société 3Z, sur le même sujet, est totalement différente. Il nous certifie que l'âge n'entre jamais en ligne de compte. Récemment, il a envoyé tout le personnel de son bureau d'études en formation recyclage sur SOLIDWORKS 2011 sans faire de distinction aucune sur l'âge des gens.

Il est possible de valoriser, quelque soit l'âge, de différentes façons. Il y a les évolutions hiérarchiques (promotion) et les évolutions salariales (augmentation). Il y a aussi l'attention que l'on peut porter à son personnel. Veiller à ce qu'il soit bien formé, à ce qu'il puisse accéder aux mêmes outils que ses collègues. Toutes ces petites attentions, nos seniors sont en mesure de les remarquer. Aujourd'hui, ils nous disent tous, résignés, « qu'ils n'attendent rien ». Monsieur B avance qu'il n'a pas de grosse espérance d'évolution. Il connaît la politique de la société : « une politique de mettre des jeunes, c'est normal, donc automatiquement les places qui vont être intéressantes, qui vont se libérer, ça sera pour mettre des jeunes qui ont un diplôme d'ingénieur ». Monsieur A regrette que ses réelles compétences soient masquées par l'outil informatique lui-même. Il pense que sa

hiérarchie, pas forcément directe, attribue la qualité du travail fourni principalement à la machine. Monsieur C nous dit qu'il n'a pas eu d'évolution de puis 1985. Comme il le dit, « j'aurais aimé qu'on me reconnaisse plus, je me sens apte encore à faire quelque chose ».

Seul leur amour pour leur métier les anime encore aujourd'hui.

Nous constatons, cependant une constante dans ces trois discours. Leur évolution a stagné. Cela confirme l'étude d'Aubert, Caroli et Roger, relatée au chapitre quatre, qui nous disaient que les innovations technologiques et organisationnelles semblaient favorables aux plus jeunes, aussi bien parmi les plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires) que parmi les moins qualifiés (ouvriers et employés). Elles se traduisent apparemment de la même façon au niveau de la reconnaissance. Les jeunes semblent alors davantage récompensés. N'oublions pas que la reconnaissance est le moteur du lien social dans l'activité de production comme nous le disaient Perret et Roustang. La reconnaissance ne se limite pas à la rémunération. Il doit cependant être reconnu d'autres manières.

L'intervention de Monsieur D confirme le mal être que vivent nos seniors : « Un senior, pour moi c'est quelqu'un à partir de 50 ans chez qui on va commencer à se poser de vraies questions sur son évolution et sur ce qu'il va faire dans la société, où c'est aussi du personnel sur lequel on aura pas des évolutions forcément majeures, en termes de poste, qu'on aura juste à amener vers des bâtons de maréchal [...] Un seniors, c'est quelqu'un qui, à ce stade là dans sa vie professionnelle, approche vraiment du stade final ». Nous comprenons que la gestion du personnel dans la société 3X, passé cinquante ans (c'est l'âge à partir duquel, selon Monsieur D, on devient senior) relève d'une attention toute particulière quand cela ne devient pas un cas de conscience : « en termes de management de personnels, on vire sur quelque chose de différent. Malheureusement ou heureusement, je ne sais pas, mais moralement, on se pose des questions différentes ».

Ce ne doit pas être en termes d'évolution quelconque, nous l'avons vu, nos trois dessinateurs n'ont rien vu venir depuis quelque temps. Serait-ce chez 3X les effets des lois à destination des seniors ? Monsieur D nous dit ne pas les connaître, ce qui peut paraître normal à son niveau. Les entretiens annuels pour les seniors dont il parle ne correspondent pas à ce que préconise la loi. A défaut de conclure qu'il n'y a pas dans cette société de réelle politique pour valoriser les seniors, nous remarquons qu'au contraire, il y a des a priori négatifs à leur égard. Voici ce que nous dit encore Monsieur D à propos des seniors et la CAO : « il y a des gens, le ludique, ça leur parle plus ; ils ont passé l'âge, et c'est pas

leur intérêt, donc, c'est typiquement des gens qui ne dessineront pas qui utiliseront la CAO pour travailler la conception, mais juste pour donner des cahiers des charges, vis-à-vis de fournisseur ou de dessinateurs de sociétés extérieures, pour leur dire, bon écoute, je regarde, on met les trucs en transparence, on regarde les pièces, comment c'est l'encombrement, qui vont l'utiliser comme logiciel d'analyse, mais pas comme logiciel de conception, et de dessin et de création dossier de plans ». Quand on connaît l'outil et ses énormes possibilités, cela revient à penser que le senior n'a pas les capacités intellectuelles pour en faire plus.

Monsieur E, Directeur des Ressources Humaines, dans sa société, a mis en place un « accord senior », terme qu'il nous dit ne pas aimer. Cet accord veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination d'âge lors de la période des augmentations de salaire ou de l'envoi en formation du personnel. Il vient en plus de la loi du 17 décembre 2008 relative à l'emploi des seniors, dans laquelle la société 3Z s'est positionnée en outre sur le maintien dans l'emploi et l'aménagement des horaires. Pour les gens proches de la retraite, des formations spécifiques sont prévues et animées par des animateurs appartenant aux caisses de retraite.

De part ces dernier témoignages, notre hypothèse se révèle être inexacte. Il y a des sociétés qui se soucient de leurs seniors, ou plutôt qui ne cherche pas à faire de différences entre les différentes catégories d'âges de leur personnel. Néanmoins, à l'écoute des propos tenus par Monsieur D, elle n'est pas fausse non plus. Nous pouvons conclure que toutes les sociétés ne logent pas les seniors à la même enseigne. Est-ce que cela dépend de l'origine de la société (La société 3Z est une société familiale) ? De la formation du DRH ? De la taille de l'entreprise ? Une nouvelle étude plus ciblée croisant les politiques sociétés à l'égard des seniors avec les caractéristiques de celle-ci et l'origine de ses dirigeants pourrait amener des réponses à ces interrogations.

Une interview téléphonique, non traité dans notre étude, avec un Directeur des Ressources Humaines d'une autre société industrielle nous apprenait qu'à ce jour, rien de particulier avait été mis en place pour les seniors, ne serait-ce pour ce conformer à la loi sur l'emploi des seniors. La société était une PMI, ce qui laisserait à penser que la taille de l'entreprise à son importance dans la considération des seniors et l'application de la loi même si cette dernière s'applique aux entreprises de 50 salariés et plus.

## **2.4 Chapitre 8 – Perspectives pour une ingénierie de l'accompagnement des seniors en activités**

L'objectif de ce chapitre est de proposer des axes d'améliorations afin de favoriser la recomposition des connaissances et des compétences chez les seniors.

Notre étude nous a permis de mettre en évidence deux points essentiels qui nous semblent intimement liés.

D'un côté, il y a encore, dans beaucoup de sociétés, des personnes d'un « certain âge » qui ont accumulé d'énormes compétences, fruits d'une longue expérience construite au fil des ans et que les nouvelles technologies basées sur l'informatique n'ont pas remplacé complètement. Tout le monde s'accorde à dire que cette connaissance, très précieuse, est un bien inestimable pour l'entreprise. C'est en quelque sorte un savoir-faire unique qui est en jeu.

D'un autre côté, il y a ces mêmes personnes qui du fait de leur âge et des présupposés liés à celui-ci se sentent oubliées, délaissée, dévalorisée, voire pour certains inutiles et réduits à des tâches secondaires. Confirmé par les propos de Monsieur D, on attribuerait à la personne vieillissante tous les déficits de performance humaine ou mécanique, et donc, une inaptitude à travailler normalement avec les nouvelles technologies. Ceci confirme le constat de Serge Volkoff qui avait remarqué que « les entreprises sous-estiment, ou pire, méconnaissent fréquemment les compétences réelles de leurs travailleurs vieillissants ».

En toile de fond de ce constat, il y a une réalité démographique évidente. Dans la première partie, Serge Guérin nous rappelait qu'aujourd'hui les plus de cinquante ans représentaient un poids démographique et social jamais atteint (plus de 30% de la population en 2007 et 50% en 2050). L'évolution démographique confère donc une place grandissante aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus au sein des entreprises quand la proportion des plus jeunes devrait diminuer. C'est donc un peuple en émergence ayant une force économique et sociale non négligeable qu'il faut absolument prendre en compte. Qui plus est, il faut

maintenant maintenir en emploi ces travailleurs vieillissants pour palier ces effets démographiques.

De plus, nous l'avons vu, ces seniors ne rechignent pas à transmettre leurs savoirs, comme nous l'a dit Monsieur A, conscient de posséder beaucoup de savoirs : « Il faut pas garder, il faut transmettre ». Ce transfert doit avoir lieu, c'est une évidence. Ces actions de tutorat sont d'ailleurs encouragées par les lois relatives aux seniors de 2008.

Nous sommes conscients que les modalités et la mise en place de dispositifs de tutorat permettant de garantir l'efficacité du transfert ne sont pas simple et doivent faire l'objet d'une étude plus approfondie.

#### **2.4.1 Un mode d'apprentissage particulier à observer**

D'une manière générale, les institutions éducatives ne travaillent pas dans le but de reconnaître les différences. Il n'y a pas de stratégies différenciatrices mises en place lorsque sont élaborés les manuels notamment. Le choix et la conception de ces manuels sont établis en fonction d'une culture qui s'impose au détriment des autres. On pense peu aux différences individuelles, de rythmes, de formes d'acquisition des connaissances et de codes culturels. Il est certain qu'il existe une hiérarchie des savoirs qui d'une certaine manière légitime l'inégalité. Il y a ceux qui s'adaptent aux systèmes de l'éducation imposé, à l'assimilation des contenus, ceux qui « parlent » le langage convenu, et il y a ceux qui ont du mal à comprendre cette culture et qui risque dans le même temps de perdre la compréhension de la leur, et qui connaissent un sentiment d'infériorité.

Nous retrouvons bien souvent ces « anomalies » à chaque formation « tout au long de la vie ».

Comment donc intégrer les nouveaux savoirs dans les savoirs et les pratiques traditionnels ?

Sans doute cela doit-il passer par une recomposition des connaissances et l'intégration des expériences et de la diversité culturelle et intergénérationnelle.

La formation et la pédagogie ont donc ici un grand rôle à jouer. Elles doivent être différentes et adaptées.

Si nous analysons l'étymologie du mot pédagogie, nous apprenons qu'il est dérivé des mots grecs « païd » : enfant et « agogos » : guide<sup>128</sup>. Au 19e siècle, Alexander Kapp,

---

<sup>128</sup> Accès le 13/05/11, <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/fastshowart.exe?55%7DP%C9DAGOGIE%2C>

professeur de grammaire allemand, cite pour la première fois, le terme d'andragogie (« Andros » : homme au sens d'être humain adulte, et agogos : guide) et suggère que l'éducation des adultes nécessite des enseignants, des méthodes et une philosophie qui lui soient propres. Plusieurs courants voient alors le jour.

Un premier courant, animé par le psychologue américain Edward L. Thorndike, s'intéresse plus aux facultés d'apprentissage des adultes qu'aux processus. Il démontre à travers des enquêtes rigoureuses, et obtient la preuve scientifique que les adultes sont capables d'apprendre et que leur centre d'intérêt et leurs facultés diffèrent de ceux des enfants.

Un second courant vise à élargir le champ des connaissances par le biais de l'analyse de l'expérience, en cherchant à découvrir comment les adultes apprennent. Edward C.

Lindeman, éducateur américain et connu pour ses travaux sur la formation des adultes<sup>129</sup>, anime ce mouvement, fortement influencé par J. Dewey, philosophe américain spécialisé en psychologie appliquée et en pédagogie, dont la devise est : « Learning by doing ».

Lindeman établit alors les fondements d'une approche méthodologique de l'éducation des adultes: « L'éducation des adultes sera envisagée sous l'angle des situations et non des programmes. Dans le système pédagogique traditionnel, c'est l'inverse : les principaux acteurs sont les programmes et les enseignants, les élèves n'étant que des éléments secondaires. Les fondements de sa théorie sur l'apprentissage des adultes peuvent se résumer ainsi :

Les adultes sont motivés pour une formation lorsqu'ils se découvrent des besoins et des centres d'intérêts qu'ils pourraient satisfaire grâce à une formation. L'analyse des besoins et des centres d'intérêt devrait donc être le point de départ de toute action de formation. Les adultes ont besoin de savoir pourquoi ils doivent apprendre quelque chose avant d'entreprendre une formation. Le premier devoir de l'enseignant ou du formateur est donc d'aider l'apprenant à prendre conscience de son besoin d'apprendre. Ce faisant, l'apprenant découvre l'écart qui sépare sa condition actuelle de celle qu'il souhaite atteindre. Cette démarche lui permet de se fixer des objectifs personnels et d'élaborer son plan d'action.

A cette théorie, nous pourrions associer la taxonomie du psychologue américain, Benjamin Bloom. La taxonomie organise l'information de façon hiérarchique, de la simple restitution de faits jusqu'à la manipulation complexe des concepts. C'est une classification des

---

<sup>129</sup> Lindeman E. C (1926) « *The meaning of adult education* », édition 1989, Norman: University of Oklahoma.



niveaux de pensée que Bloom considère comme importants dans le processus d'apprentissage. La taxonomie des objectifs éducationnels de Bloom est composée de six niveaux, dont : la connaissance, la compréhension, l'application, l'analyse, la synthèse et l'évaluation.

Elle peut donc s'avérer intéressante pour des professeurs et formateurs. Ces derniers peuvent concevoir des activités pédagogiques et présenter les informations selon les niveaux de pensée. Plusieurs de ces activités peuvent être prises en considération lors de la conception d'un cours dans un nouvel environnement de formation et d'apprentissage.

A l'issue de cette mini-réflexion, nous comprenons que la formation des adultes revêt une importance capitale pour obtenir l'adhésion et peut être complexe à mettre en place. Il faut donc des parcours « à la carte » car tout le monde n'a pas besoin d'avoir le même niveau de formation. Quoiqu'il en soit, il ne faut pas perdre de vue que la formation doit rester un moyen de valoriser le poste et de maintenir l'employabilité.

#### **2.4.2 Le tutorat inversé**

Nous venons de le voir, la formation pour adulte n'est pas simple mais elle est nécessaire. Tout au long de notre étude, nous avons vu que les seniors veulent avant tout continuer à évoluer professionnellement, même en fin de carrière. Ils veulent que leur savoir-faire soit reconnu par l'entreprise pour leur propre évolution. C'est ce que démontre une enquête<sup>130</sup> récente de l'Observatoire Cegos réalisée auprès de 1 000 salariés de 50 à 65 ans dont les réponses ont été croisées avec celles de 128 DRH. La majorité des seniors (51 %) attendent de leurs managers et de la direction de leur entreprise une reconnaissance de leur expertise et de leurs compétences. Mais les DRH envisagent les choses autrement : ils attendent avant tout des seniors qu'ils transmettent leurs compétences (79 %) et conseillent les plus jeunes (66 %). Contrairement aux clichés habituels, cette étude révèle que « les seniors refusent d'être cantonnés à un simple rôle de tuteur pour les nouveaux entrants », commente Annette Soulier, consultante RH en « parcours professionnels » à la Cegos. « Ils pensent encore et surtout à leur équilibre, à leur carrière et à leur place au sein de l'entreprise. Ils veulent progresser en compétences et être reconnus pour ce qu'ils sont.

---

<sup>130</sup> Accès le 13/05/11, <http://www.pourseformer.fr/pros/rh-ressources-humaines/formation-continue/h/4318281f33/a/tuteur-senior-la-fausse-evidence.html>

Cette enquête sur l'emploi des seniors et les retraites, rendue publique le 24 juin 2010, a été réalisée en mai 2010

Selon eux devenir tuteur est synonyme de mise au placard. Pourtant, le tutorat apparaît, notamment pour le gouvernement, comme la solution miracle à l'emploi des seniors et à la restauration du lien entre les générations.

Le problème là aussi n'est pas simple. Néanmoins, partant de cette volonté gouvernementale, un tutorat adapté et à géométrie variable pourrait satisfaire toutes les parties. Ainsi, il serait, à notre sens, intéressant de développer plus que du tutorat. Il s'agirait de mettre en place un partenariat « jeunes-seniors » au sein des entreprises basé sur des relations gagnantes-gagnantes.

Considérant qu'il n'y a de compétences innées, tout le monde peut apprendre de tout le monde et vice-versa. De plus, il nous semble que le message serait mieux perçu s'il provenait de son collègue de bureau.

L'idée nous vient de Monsieur B. Lors de son interview, il avait émis l'idée d'un pré-stage « informatique » avant d'intégrer une formation CAO, permettant de mieux profiter de la formation. Cette idée ne nous semble pas dénuée de bon sens, bien au contraire. Cette préformation, qui pourrait être dispensée en interne par « des jeunes » aurait une double utilité. Elle contribuerait premièrement à diffuser des messages rassurants permettant de déculpabiliser le senior « qui a peur de faire des bêtises » avec l'outil (comme nous l'avons souvent entendu), et deuxièmement, à favoriser les échanges intergénérationnels.

En tant que professionnel de la formation, nous pourrions indiquer que l'objectif pédagogique de ce mini-stage serait, pour des gens peu habitués à travailler sur ordinateur, de prendre conscience que l'on peut se permettre beaucoup de choses avec l'outil sans aucun danger, dès lors que l'on sait sauvegarder son travail pour pouvoir le relire ou l'imprimer. La perspective de tout perdre son travail effectué sur ordinateur demeure l'angoisse principale.

Pour le reste, nos dessinateurs interviewés nous ont clairement dit que, « passé cette barrière informatique », ils étaient capables ensuite de maîtriser l'outil.

Aujourd'hui, l'évolution permanente des interfaces homme-machine rend l'utilisation des logiciels plus intuitifs. Il n'est plus nécessaire de posséder des compétences en informatique pure pour les utiliser, comme ce fut le cas il y a quelques années. Cependant, nos seniors seraient rassurés d'avoir un jeune référent informatique » sur qui s'appuyer au cas-où. Il est évident que les aspects ingénierie de formation et ingénierie pédagogique ne doivent pas être négligés. Nous conseillons comme nous l'avons suggéré dans la partie

précédente de veiller à ce que la formation soit adaptée en termes de contenu et de rythme d'apprentissage.

De ce fait, nous pensons que cela permettrait de prendre en compte les enjeux de chaque tranche d'âge : les jeunes apprenant à leurs aînés et les aînés transférant leurs connaissances. Ceci aurait pour effet d'accélérer et d'améliorer la recomposition des savoirs et des compétences.

Ce serait une excellente façon de considérer la diversité comme un tout et d'améliorer le climat social au sein du bureau d'études. Les seniors, ne demandant finalement pas grand-chose, se sentiraient traités avec bienveillance et chaque senior retrouverait une certaine estime de soi.

### **2.4.3 Pour une ingénierie d'accompagnement**

Nos deux suggestions énoncées, nous nous apercevons qu'elles se ont un dénominateur commun que nous nommerons « accompagnement ». En effet, nous avons avancé que l'adulte en général et le senior en particulier devait être au centre d'une attention particulière dans les modes d'apprentissages et nous avons également proposé un tutorat inversé (le jeune formant son aîné). Dans les deux cas, la notion de soutien est évoquée qui renvoie à ce concept d'accompagnement. Alors que ce concept de l'accompagnement mériterait à lui seul la rédaction d'un ouvrage comme l'on déjà fait plusieurs auteurs ( Noël Denoyel, Maéla Paul, Gaston Pineau ou encore François Jullien), il nous semble important d'y faire référence ne serait-ce succinctement pour aller au bout de notre réflexion.

Pour nous, le senior ne doit pas seulement transmettre, il doit aussi recevoir. Le senior a besoin de soutien pour franchir cette phase de transition que représente l'obstacle informatique tandis que le nouvel embauché a également besoin de soutien pour appréhender l'entreprise qui l'emploie et toutes les tâches qui lui sont assignées. Il y a là une réelle complémentarité à développer entre tous les personnels de différentes générations composant l'organisation dont tout le monde ressortira gagnant, de l'entreprise à l'individu, quelque soit sa fonction. A propos de l'accompagnement, Noël Denoyel parle d'« un système de solidarité à base d'entraide mutuelle<sup>131</sup> ». Alors que nous assistons à l'exacerbation de l'individualisme, de la compétitivité et à une crise de l'autorité, toutes les

---

<sup>131</sup> Boutinet J-P, Denoyel N, Pineau G, Robin J-Y (2007) « *Penser l'accompagnement adulte : ruptures, transitions, rebonds* », Paris, PUF, p149

occasions sont bonnes pour recréer du lien et favoriser une synergie positive dont l'entreprise aurait tant besoin. L'accompagnement par les notions de mutualité et de réciprocité qu'il suggère peut être un rempart à ces exagérations. C'est aussi cette réciprocité lorsqu'elle n'est pas calculée qui permet de respecter la place de l'autre et d'avancer ensemble. Selon le type d'aide apportée, l'accompagnement pourra s'appeler tutorat, parrainage, compagnonnage, mentoring, coach, etc.

Une telle démarche conduit à une coopération étroite entre les « anciens » et des jeunes qui permettent de transmettre outre des informations techniques, des qualités humaines. Comme nous l'avons écrit au voir chapitre deux, « le mot « coopération » fait référence inévitablement au compagnonnage et exalte l'idée du travailler ensemble ».

Il ne s'agit nullement d'une façon de « prendre le contrôle » de l'autre mais plutôt de l'éveiller à sa propre capacité de se prendre en charge. C'est là sans doute que réside la difficulté de mise en place d'un tel système. Les retours de nos personnes interviewées en attestent. Pour Monsieur D, « le transfert de savoir ne va pas de soi » et après quelques essais de capitalisation infructueux, il a mis en place ce qu'il appelle un accompagnement pour tenter de récupérer le savoir-faire des seniors, sans garantie d'efficacité. De son côté, Monsieur E nous a dit que le tutorat était organisé depuis peu, à partir d'un certain âge, « dans le but de conserver les savoirs et savoir-faire dans la maison ». Ces deux témoignages intéressants sont, à notre avis, loin d'être isolés. Même si tout n'a pu être dit ou abordé dans les entretiens, ils soulignent l'absence de réciprocité évoqué plus haut..

### **Conclusion 2eme Partie :**

S'appuyant sur la méthodologie développée par Laurence Bardin, nous avons donc interrogé cinq personnes soigneusement choisies pour chercher à confirmer ou infirmer nos hypothèses issues de notre sujet de recherche. Ce faisant, nous avons émis quelques idées permettant de mieux prendre en compte les difficultés à la fois que vivent les seniors pour recomposer leurs immenses compétences à travers les nouvelles technologies, et les responsables de bureaux d'études pour capitaliser les connaissances de leurs collègues les plus âgés avant leur départ à la retraite. Pour satisfaire les deux parties, nous imaginons alors un accompagnement des adultes basé sur des principes de mutualité et de réciprocité.

### **3 Conclusion Générale**

Dans l'industrie, aujourd'hui encore, le plan papier en 2 Dimension est toujours nécessaire pour fabriquer la moindre pièce à l'atelier. Ce langage figuratif de la représentation d'une pièce reste indispensable à la communication technique et la conception de celle-ci. Certes, les innovations technologiques ont permis de passer, en vingt ans, d'une planche à dessin sur laquelle étaient dessinés entièrement « à la main » ces plans aux technologies numériques (la CAO) qui génère ce dessin quasi automatiquement. Elles ont ainsi permis de modifier les modes de travail et d'organisation. Néanmoins, la maîtrise de la création des dessins industriels demeure une nécessité impérieuse et constitue une compétence recherchée. Les innovations imposent de penser des pièces et des assemblages toujours plus complexes ce qui ne simplifie pas la lecture et la compréhension des dessins correspondants. C'est ici que les compétences accumulées tout au long d'une carrière professionnelle par les seniors prennent tout leur sens. Les écoles ne forment pas à ce degré de complexité, encore moins les écoles d'ingénieur, comme nous le dit Monsieur D, où il a très peu fait de dessin industriel durant son cursus scolaire. Mais les gens qui possèdent ce savoir vieillissent. Non seulement ils risquent de partir avec le capital intellectuel de leur entreprise mais le privilège de l'âge leur ôte toute velléité d'évolution et les fragilise lors de traversées de périodes économiques délicates plus que tout autre salarié.

Pour traiter ce phénomène social, nous avons traité, dans la première partie, de différents thèmes comme :

- Les stéréotypes et préjugés liés aux seniors
- Les compétences techniques à recomposer avec l'arrivée des nouvelles technologies
- La perception de ces nouveaux outils et la place de nos seniors dans l'organisation

Dans la seconde partie, nous avons procédé à une enquête terrain dans un Bureau d'étude industriel, nous permettant de confirmer ou d'infirmer les hypothèses issues de notre approche théorique.

Comme le montre notre étude, se posent alors de nouvelles problématiques pour les entreprises. D'un côté, les politiques leur recommandent de suivre les prérogatives du Conseil de l'Union Européenne prônant le maintien en activité des travailleurs âgés, d'un autre côté, les chefs d'entreprise, considérant généralement que les travailleurs âgés ne peuvent pas s'adapter aussi bien que les jeunes à ces nouvelles technologies, privilégient l'embauche de jeunes actifs plutôt que le maintien de leurs salariés âgés. Nous vivons là un paradoxe d'autant plus criant que les industriels sacrifiant les piliers de leur entreprise sur l'autel de la rentabilité économique, sont conscients qu'ils se séparent en même temps d'un avoir et d'un savoir-faire qui risquent de fragiliser l'entreprise tout entière, car pour la plupart, ils n'ont pas résolu le problème du transfert de connaissances et des savoirs. Nous assistons à une sorte de quadrature du cercle.

Les statistiques démographiques de l'INSEE qui indiquent que le nombre de seniors va croître ces prochaines années au détriment des jeunes générations sont connues de tout le monde. Nous l'avons dit, les conséquences sur le marché du travail du vieillissement de la population sont au centre des préoccupations des politiques, des acteurs sociaux ainsi que des entreprises.

Même si la dépréciation des actifs de 45 ans et plus dans notre société est réelle, il faut noter que des sociétés tentent de mettre en place des dispositifs à l'égard des seniors.

Ainsi, en décembre 2009, Renault a signé un accord avec les partenaires sociaux sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle. Cet accord vise notamment à doter Renault des moyens nécessaires pour soutenir la motivation et les compétences des seniors. Parmi les nombreuses actions concrètes, on peut souligner la mise en place d'un entretien individuel à mi-carrière, Renault proposant à l'ensemble des collaborateurs un entretien tous les 5 ans à partir de 45 ans. L'objectif de cette démarche est d'identifier au plus tôt les souhaits des salariés afin de les accompagner dans leur parcours professionnel. Ces mesures de gestion des ressources humaines parlent d'ores et déjà de reconnaissance au travail, puisqu'il s'agit de reconnaître l'apport des personnes à l'organisation ainsi que leurs besoins en matière de formation et de perfectionnement.

N'oublions pas que chaque individu est un senior en devenir. Il convient d'identifier des modalités de transmission de l'expérience des seniors assez tôt car, aujourd'hui, nous ne

sommes pas dans une recomposition vers les jeunes. Personne ne demande aux seniors de transmettre leur savoir alors qu'ils seraient partants et heureux de le faire. En parallèle, il faut accompagner la recomposition des seniors par des moyens tels que nous les avons proposés dans le chapitre précédent.

La « socialisation organisationnelle » devrait permettre d'optimiser l'intégration des nouvelles recrues dans l'entreprise, de gérer les bouleversements de carrière et de faciliter le transfert de compétences entre générations.

La « socialisation organisationnelle », c'est le processus par lequel on enseigne à un individu et par lequel celui-ci apprend son rôle dans l'organisation. Deux notions sont donc imbriquées : celle de transmission par l'organisation et celle d'acquisition par l'individu. Alors que le premier aspect est étudié depuis les années 1960, le second fait l'objet d'un intérêt beaucoup plus récent de la part des responsables RH. L'individu n'est pas passif par rapport à ce que lui apporte l'organisation : il doit assimiler la culture d'entreprise, apprendre à tenir son rôle, acquérir les compétences de son emploi et s'intégrer à une équipe. Il appartient à l'entreprise, pour sa part, de mettre en place des outils pour accompagner les nouvelles recrues dans leurs efforts d'intégration. Tout au long de sa carrière, le salarié connaîtra des phases de « resocialisation », notamment lors d'un changement de poste ou d'un changement majeur de l'organisation. La socialisation a lieu, qu'elle soit gérée ou non. L'entreprise a donc tout intérêt à déployer des programmes en accord avec sa stratégie. Selon les ressources, l'individu développe sa propre stratégie d'intégration. Dans une logique à court terme, il peut adopter, souvent par contrainte, une stratégie de « survie » fondée sur ses compétences techniques,

Les principes de la socialisation organisationnelle sont aussi très intéressants en matière de « knowledge management » et de transfert des connaissances entre générations. Sur ce point, la différence d'âge constitue généralement un facteur favorisant l'échange. Il existe cependant des cas de conflits de générations. Le contexte de chaque entreprise étant unique, un audit préalable de la socialisation est utile avant de déployer des outils de transfert de connaissance. Plus précisément, les « juniors » comme les « seniors » ne constituent pas des groupes homogènes. Par exemple, la transmission est difficile entre les groupes ayant des difficultés à se projeter dans l'avenir (angoisse de l'obsolescence des compétences pour certains seniors, passivité face à la précarité de l'emploi pour certains juniors). Au-delà de la formation professionnelle, du développement des carrières et de la

valorisation de l'expertise, le parrainage et le tutorat, lorsqu'ils sont structurés et encadrés, constituent des outils de socialisation efficaces pour la mutualisation des connaissances.

Les technologies s'accroissent et aucun savoir ne peut être stabilisé et rentabilisé s'il n'est pas enrichi en permanence. Ceci prévaut pour les seniors comme pour les juniors. Dire que les seniors s'adaptent moins bien que les juniors aux nouvelles technologies est un faux problème. Certes, peut-être leur faut-il un peu plus de temps pour assimiler les nouveautés. Mais l'histoire nous dit que « l'Homme » a toujours fait face aux technologies. Il s'est, par exemple, adapté à l'automatisation de ses moyens de production apparue lors de la révolution industrielle du 19<sup>e</sup> siècle qui s'est caractérisée par le passage d'une société à dominante agricole et artisanale à une société commerciale et industrielle. Il est probable que cette transformation ne fût pas sans heurt. Nous vivons actuellement une nouvelle « révolution industrielle » basée sur l'avènement de l'informatique. Nous l'avons vu, nos seniors sont volontaires. Ils sont prêts à consentir les efforts nécessaires pour y parvenir pour peu qu'on les aide à franchir l'obstacle. Délaissés, souvent peu concernés par les formations, ils sont aspirés par une spirale négative qui alimente les préjugés exposés dans la première partie de l'ouvrage.

La solution serait de développer une ingénierie de l'accompagnement, comme le proposent Jean-Pierre Boutinet, Noël Denoyel, Gaston Pineau et Jean-Yves Robin<sup>132</sup> qui, selon eux, est une nécessité à notre époque : « donner à l'adulte accompagné les moyens à partir desquels il pourra sortir de sa situation de vulnérabilité et gagner une certaine autonomie ». Les conclusions de notre étude menée dans cet ouvrage tendent à rejoindre complètement cette affirmation. Ce n'est qu'une question de volonté. Nous pourrions rajouter, s'agissant de nos seniors, que pour les accompagner dans ces évolutions techniques, il faut changer de paradigme en imaginant quelque chose qui est en mouvement et où tout le monde a sa place. Il faut donc apprendre à penser de l'hétérogénéité et du divers.

En attendant, et face à l'allongement de la vie professionnelle, les seniors doivent rester vigilants et créatifs, car le changement des mentalités sur le marché de l'emploi n'est pas effectif malgré les nouvelles lois mises en place. Des études récentes publiées dans « Carrières et Entreprises » N°1035 du 8 au 14 Février 2011 font état de plans seniors qui ne seraient pas à la hauteur des enjeux. En effet, le taux d'emploi des seniors frémirait mais

---

<sup>132</sup> Boutinet J-P, Denoyel N, Pineau G, Robin J-Y (2007) « *Penser l'accompagnement adulte : ruptures, transitions, rebonds* », Paris, PUF



ne décolle pas. Si des entreprises font encore partir les salariés âgés les plus exposés, d'autres aménagent les fins de carrière pour les conserver plus longtemps. A défaut d'être pleinement efficace, ces plans auront eu au moins l'avantage d'évaluer la situation des plus de cinquante ans dans chaque entreprise et pourront constituer la première pierre d'une vraie politique senior.

## **4 Abréviations Utilisées**

AFPA : Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

AFPI : Association de Formation Professionnelle de l'Industrie

ATILF : Analyse et Traitement Informatique de la Langue Française

BCA : Bilan de Compétences Approfondi

B-E: Bureau d'Etudes

CAO: Conception Assistée par Ordinateur

CATIA : Conception Assistée Tridimensionnelle Inter-Active

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEE : Communauté Economique Européenne

CFAO : Conception Fabrication Assistée par Ordinateur

CNRTL : Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales

CRISCO : Centre de Recherche Inter-langues sur la Signification en Contexte

DAO : Dessin Assisté par Ordinateur

DRH : Directeur Ressources Humaines

ENSA: Ecole Nationale des Sciences Appliquées

ENIB : Ecole Nationale d'Ingénieur de Belfort

ENS : Ecole Nationale Supérieure

GATT : General Agreement on Tariffs and Trade

HSE : Hygiène, Sécurité, Environnement

IFOP : Institut Français d'Opinion Publique

IUT : Institut Universitaire Technologique

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMC : Organisation Mondiale du Commerce

VAE : Validation des Acquis et Expériences

VAP 85 : Validation des Acquis Professionnels loi 1985

## 5 Références et Index

### 5.1 Table des Figures

Figure 1 : « Taux d'emploi des seniors (55-64 ans) de 2000 à 2005 »	28
Figure 2 : « Age à partir duquel les salariés sont considérés comme seniors »	38
Figure3 : « Portrait stéréotypé et ambivalent des salariés âgés (Beausoleil 1998) »	40
Figure 4 : « Taux d'accès à la formation continue selon l'âge et la qualification »	41
Figure 5 : « Les autoreprésentations des seniors au travail »	42
Figure 6 : « Profil attendu du chef de projet »	60
Figure 7 : « La représentation en tant qu'acte de pensée reliant un sujet à un objet (Moscovici) »	72
Figure 8 : « Extrait de l'analyse de contenu de Monsieur A d'après Laurence Bardin »	111
Figure 9 : « Extrait du recueil de données croisées »	140
Figure 10 : « Extrait du mini recueil de données croisées entre les deux cadres des sociétés 3X et 3Z »	141

## 5.2 Références Bibliographiques

- Abric, J.C. (1989) « *L'étude expérimentale des représentations sociales*, in : Jodelet, D. (Ed.), *Les représentations sociales* », Paris : PUF, 242p
- Abric J-C (1994) « *Pratiques sociales et représentations* », Paris, PUF, 256p
- Amblard H, Bernoux P, Herreros G, Livian Y-F (1996), « *Les nouvelles approches sociologiques des organisations* », Paris, Le seuil, 244p
- Aubert P, Caroli E, Roger M (2006) « *Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels* », Economie et statistique N°397
- Bachelard G. (2000) « *La formation de l'esprit scientifique* », Paris, Vrin, 1ere éd. (1938), 256p
- Balmary D. (1994) « *Plans sociaux et administration du travail : convaincre ou contraindre ?* », Paris, Ed. Techniques et Economiques, 481p
- Bardin L (2007) « *L'analyse de contenu* », Paris, Puf, 291p
- Beausoleil J (1998) « *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main d'œuvre vieillissante* ». Montréal, INRS-Culture et Société, 147p
- Bernoux P. (1985) « *La sociologie des organisations* », Paris, Le seuil, 5eme édition (1999), 480p
- Blouin R (1991) « *Vieillir en emploi* », Québec, Presse de l'université de Laval, 199p
- Boneu F et Vienney J (1995) « *Comment développer les compétences de son équipe* », Paris, Nathan, 127p
- Boutinet J-P, Denoyel N, Pineau G, Robin J-Y (2007) « *Penser l'accompagnement adulte : ruptures, transitions, rebonds* », Paris, PUF, 369p
- Burchett B.M. (2005) « *Employment discrimination, Encyclopedia of ageism* », Binghamton (NY), Haworth Pastoral Press, 341 p.
- Boy F. (2007) « *Pourquoi avons-nous peur de la technologie?* », Paris, Presses science PO, 198p

- Carré P et Caspar P. (2004) « *Traité des sciences et techniques de la formation* », Paris, Dunod, 2eme Edition, 583p
- Christie A (1950) « *Le Flux et le Reflux* » Paris, Club des masques, 215p
- Crook, Ch. (1995). « *On Resourcing a Concern for Collaboration Within Peer Interactions. Cognition and Instruction* » 13(4), (p.541-547)
- Crozier M et Erhard F (1977) « *L'acteur et le système* », Paris, Editions du Seuil, 478p
- Dejours C (2009) « *Le travail vivant ; 2 : travail et émancipation* », Paris, Payot, 242p
- Dostoïevski F., (1862) « *Souvenirs de la maison des morts* », Paris, Plon (Trad. Française 1962), 324p
- Durkheim E (1898) « *Représentations individuelles et représentations collectives* », Paris, Puf, 288p
- Duyck J.-Y. et Bellini S., « *Le management des seniors. Introduction générale au cahier spécial management des seniors* », Revue management et avenir 2006/1, N° 7
- Fauvet J-C et Bülher N (1992) « *La socio-dynamique du changement* », Paris, Editions d'organisation, 174p
- Festinger L, Riecken H, Schachter S (1956) « *L'échec d'une prophétie* », Paris, Puf (version française 1993), 252p
- Fischer G, N (1987) « *Les Concepts Fondamentaux De La Psychologie Sociale* », Paris, Dunod, 4eme édition (2010), 318p
- Fiske, S. & Taylor, S. (1991) « *Social Cognition* », New-York: McGraw-Hill, 528p
- Fustec A et Sappey-Marinier D (2011) « *Manager la génération Y avec les neurosciences* », Editions Organisation, 263p
- Garel G, Giard V, Midler C « *Faire de la recherché en management de projet* », Paris, Vuibert, 325p
- Gaullier X (1988) « *La deuxième carrière : Ages, emplois, retraites* », Paris, Seuil, 408p
- Georis P (2005) « *L'appropriation des nouvelles technologies par les seniors* », in Education Permanente, N°8, Avril 2005
- Guerin S (2007) « *l'invention des seniors* », Paris, Hachettes Littératures, 312p
- Hamilton, D.L., & Trolier T.K. (1986) « *Stereotypes and stereotyping* », Orlando, FL: Academic Press

- Herzlich C (2005) « *Santé et maladie : Analyse d'une représentation sociale* » Paris, Éditions EHESS, 1ere édition 1969
- Jeantet A. et Tiger H. (1988) « *Des manivelles au clavier* », Paris, Syros Alternatives, 152p
- Jodelet D, (1997) « *Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie* », Paris, PUF, 435p
- Kalika M (2006) « *Management et TIC* », Paris, édition Liaison, 255p
- Kolb D.A. (1984) « *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development* », Englewood Cliffs. NJ, Prentice-Hall, 230p
- Kolm S.C (1977) « *La grande crise de 1974* », in : Annales, Economies, Sociétés, Civilisations, 32eme année, N4, 823p
- Le Boterf G, (2002) « *Ingénierie et évaluation des compétences* », Paris, Editions Organisation, 4eme Ed., 606p
- Le Boterf G, (2000) « *La compétence n'est plus ce qu'elle était* », Paris, Editions Organisation, 3eme Edition (2004), 244p
- Le Dantec T (2005) « *Le guide du chef de projet* », Paris, Ed Maxima, 192p
- Leguy P., Bremaud L., Morin J., Pineau G. (2005) « *Se former à l'Ingénierie de Formation* », Paris L'Harmattan, 292p
- Lesne M, (1977) « *Travail pédagogique et formation d'adultes* », Paris, 2eme édition, L'Harmattan, 186p
- Lévy-Leboyer C, (1996) « *La gestion des compétences* », Paris, Editions Organisation, 165p
- Levy-Boyer C, Huteau M, Louche C, Rolland J-P (2001) « *RH : Les apports de la psychologie du travail* », Paris, Editions Organisation, 576p
- Leyens J-P, (1983) « *Sommes-nous tous des psychologues ?* », Sprimont (Belgique), Mardaga Editeur, 288p
- Leyens J-P, Yzerbyt V, Schadron G (1996) « *Stéréotypes et cognition sociale* », Sprimont (Belgique), Mardaga Editeur, 311p
- Lindeman E. C (1926) « *The meaning of adult education* », edition 1989, Norman: University of Oklahoma, 266p

- Lipianski M (1992) « *Identité et communication : l'expérience groupale* », Paris, Puf, 262p
- Lippmann W (1922) « *Public Opinion* », New-York, Free Press Paperbacks, 313p
- Lucas Y (1989) « *Le vol du savoir* », Lille, éditions Presse Universitaire de Lille, 243p
- Marx K (1867) « *Le capital* », Paris (1983), Editions Sociales, 366p
- Maucorps P. H., Memmi A, & Held J-F, (1965) « *Les Français et le racisme* », Paris, Payot, 292p
- Metzger J.L (2007) « *où va le travail à l'ère du numérique* » Paris, Les presses Paristech, 272p
- Minet F (1994) « *La compétence, mythe, construction ou réalité* », Paris, L'harmattan, 230p
- Moliner P (2000) « *Images et représentations sociales. De la théorie des représentations à l'étude des images sociales* » Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 275p
- Moscovici S (1961) « *La psychanalyse, son image et son public* ». Paris, PUF, 315p
- Naville P (1963) « *Vers l'automatisme social ? Problème du travail et de l'automation* », Paris, Gallimard, 264p
- Palmore E. B. (1999) « *Ageism: Negative and positive* », New York, 2eme edition, Springer Publishing, 266p
- Parkes C M(1971) « *Psychosocial transition : a field for study*» Social Science and Medicine, 5, pp 105-115
- Perret B et Roustang G (1993) « *L'économie contre la société : affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle* », Paris, Le seuil, 275p
- Quivy R. (2006) « *Manuel de recherche en sciences sociales* », Paris, Dunod, 215p
- Rosen B Jerdee T-H (1976) « *The nature of job-related stereotypes* » in journal of Applied Psychology, Vol 61, pp 180-183
- Rouquette M.-L, Rateau P. (1998) « *Introduction à l'étude des représentations sociales* », Grenoble, PUG, 159p
- Sainsaulieu R (1988) « *L'identité au travail* », Paris, Presse de la fondation nationale sciences-po, 3 eme édition, 449p



- Schlossberg N K (1995) «*Counseling adults in transition*», New-York, Springer publishing company
- Schon A. D. (1994) «*Le praticien réflexif ; A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel* », Montréal, Editions Logiques, 414p
- Senge P (1991) «*La cinquième discipline* », Paris, First Editions, 462p
- Simondon G (1989) «*Du mode d'existence des objets techniques* », Paris, Aubier-Montaigne
- Sournia J-C. (1984) «*Dictionnaire des personnes âgées, de la retraite et Vieillesse* », Paris, Franterm, 118 p
- Stoetzel J (2006) «*La théorie des opinions* », Paris, L'harmattan, 1ere Edition 1943, 455p
- Tajfel, H. (1981), «*La théorie de l'identité sociale* », Chicago, Nelson-Hall Editor
- Volkoff S (2000) «*Efficaces à tout âges ? vieillissement démographique et activités de travail* », Paris, La documentation Française, 127p
- Zarifian, P, (2004) «*Le modèle de la compétence* », Paris, Editions Liaisons, 163p

## 5.3 Ressources en Lignes

### 5.3.1 Référence à des sites internet

Accès le 22/12/10, <http://capcampus.com/devenir-formateur-d-adultes-a5903.html>

Accès le 08/01/11, <http://www.cnrtl.fr/definition/concept>

Accès le 08/01/11, [www.psychoweb.fr/articles/psychologie-sociale/stereotype-definition-et-caracterist.html](http://www.psychoweb.fr/articles/psychologie-sociale/stereotype-definition-et-caracterist.html)

Accès le 11/01/11, [www.cnrtl.fr/definition/senior](http://www.cnrtl.fr/definition/senior)

Accès le 15/01/11, <http://www.lexilogos.com/latin/gaffiot.php?p=1422>

Accès le 16/01/11, <http://www.informetiers.info/pdf/12689053941268905394.pdf>

Accès le 16/01/11, [http://www.carif-idf.org/jcms/db\\_44816/la-formation-des-seniors](http://www.carif-idf.org/jcms/db_44816/la-formation-des-seniors)

Accès le 17/01/11, <http://lorraineindependante.meilleurforum.com/t109-siderurgie-france-et-lorraine>

Accès le 17/01/11, <http://philippe.zarifian.pagesperso-orange.fr/page53.htm>

Accès le 17/01/11, [http://encyclo.voila.fr/Liste\\_des\\_plans\\_de\\_licenciement\\_en\\_France](http://encyclo.voila.fr/Liste_des_plans_de_licenciement_en_France)

Accès le 17/01/11, [http://www.crdp-reims.fr/cinquieme/evolution\\_sociale.htm](http://www.crdp-reims.fr/cinquieme/evolution_sociale.htm)

Accès le 20/01/11, [http://www.ifop.com/media/subscription/2-1-presentation\\_file.pdf](http://www.ifop.com/media/subscription/2-1-presentation_file.pdf)

Accès le 21/01/11, <http://www.jean-fourastie.org/present.html>

Accès le 23/01/11, <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/competence>

Accès le 23/01/11, <http://www.cnrtl.fr/definition/competence>

Accès le 23/01/11, [http://www.industrie.gouv.fr/p3e/tableau\\_bord/tbe/tbe.php](http://www.industrie.gouv.fr/p3e/tableau_bord/tbe/tbe.php)

Accès le 28/01/11, <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?8;s=2523484590;>

Accès le 06/02/11, <http://www.tripalium.com/gazette/Gazette2006/Apge21/pang01.asp>

Accès le 09/02/11, <http://www.priorite-seniors.fr/faq/que-dit-la-loi>

Accès le 11/02/11, [http://www.psychoweb.fr/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf](http://www.psychoweb.fr/index2.php?option=com_content&do_pdf)

Accès le 14/02/2011, <http://www.crisco.unicaen.fr/cgi-bin/reconnaissance>

Accès le 14/02/2011, [http://semioscope.free.fr/article.php3?id\\_article=8](http://semioscope.free.fr/article.php3?id_article=8)

Accès le 04/03/11, <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/cooperation>

Accès le 18/04/2011, <http://www.insee.fr/themes/document.asp>

Accès le 13/05/11, <http://atilf.atilf.fr/scripts/fastshowart.exe?55%7DP%C9DAGOGIE%2C>

Accès le 13/05/11, <http://www.pourseformer.fr/pros/rh-ressources-humaines/formation-continue/tuteur-senior-la-fausse-evidence.html>

### **5.3.2 Référence à des quotidiens**

La tribune du 03/06/2008

Nouvelle République du 22/10/2010, édition Agglo, p10

## 5.4 Index

Abric, J.C. :	73; 75;
Amblard H, Bernoux P:	81;
Aubert P, Caroli E, Roger M :	84; 148;
Bachelard G. :	201;
Bacon F :	31;
Balmary D. :	245
Bardin L. :	94; 110; 111;
Beausoleil J. :	26; 40;
Bernoux P. :	81;
Bloom B :	153;
Blouin R. :	45;
Boneu F et Vienney J. :	51;
Boutinet J-P, Denoyel N, Pineau G, Robin J-Y	155; 160;
Boy F. :	85;
Burchett B.M. :	35;
Carré P et Caspar P. :	19; 50;
Christie A. :	6;
Crook, Ch. :	61;
Crozier M et Erhard F. :	81; 83;
Dejours C. :	81;
Dewey J :	152;
Dostoïevski F. :	10;
Duick J-Y, Bellini S :	42; 143;
Durkheim E. :	71;
Fauvet J-C et Bülher N. :	81;

Festinger L, Riecken H, Schachter S:	79;
Fischer G N. :	34;
Fiske, S. et Taylor S. :	33;
Fouquereau E :	78;
Fustec A et Sappey-Marinier D :	19;
Garel G, Giard V, Midler C :	59;
Gaullier X :	27;
Georis P :	65;
Guerin S :	37; 42; 44; 143; 150;
Hamilton D L, Trolier T K :	32;
Herzlich C :	72;
Jeantet A et Tiger H :	66; 69;
Jodelet D :	74;
Kalika M :	64;
Kapp A :	151;
Kolb D.A :	13;
Kolm S.C :	25;
Latour B :	21;
Le Boterf G. :	51; 53;
Le Dantec T :	60;
Leguy P, Bremaud L, Morin J, Pineau G :	18;
Lesne M. :	14;
Lévy-Leboyer C. :	51; 84;
Leyens J-P. :	32; 33;
Lindeman E. C :	152;
Lipianski M :	76;

Lippmann W :	31;
Lucas Y :	67;
Malglaive G :	49 ;
Marx K :	61;
Maucorps P. H., Memmi A, Held J-F. :	34;
Metzger J.L :	65; 69; 84;
Minet F :	51; 53; 54;
Moscovici S :	70; 71;
Moliner P :	74;
Naville P :	67; 69 ;
Palmore E. B.:	35;
Parkes C M. :	77;
Perret B et Roustang G :	87; 149 ;
Quivy R. :	10; 99;
Rosen B, Jerdee T-H :	39; 145;
Rouquette M.-L, Rateau P. :	71;
Sainsaulieu R :	88;
Schlossberg N K :	77;
Schon A. D. :	13;
Simondon G :	82;
Senge P :	86;
Sournia J-C. :	35;
Stoetzel J :	31;
Tajfel H :	33;
Thomdike E L :	152;
Volkoff S :	46; 150;
Zarifian, P	50; 52; 66;

## **6 Annexes**

## **6.1 Retranscription de l'entretien du 27 Janvier 2011**

**(Monsieur A)**

**A1 : Bonjour. Nous nous rencontrons aujourd'hui dans le cadre de mon mémoire de Master2 ou j'ai choisi d'effectuer une recherche autour des « Seniors et des Nouvelles Technologies ». J'ai donc ici, une liste de questions que je vais vous poser.**

**a1 : Ah, OK**

**A2 : C'est un entretien qui durera environ 1 heure, peut-être un peu plus. Sachez qu'il n'y aura aucun jugement sur les réponses apportées. Lors de la retranscription, tout sera anonymé : Votre nom, les noms des sociétés citées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce qui m'intéresse, c'est le fond de votre pensée sur les thèmes abordés.**

**a2 : D'accord**

**A3 : Afin de ne rien perdre de cet entretien et pour pouvoir le retranscrire dans de bonnes conditions, je vais nous enregistrer. Y voyez-vous un inconvénient ?**

**a3 : Non, Non, Pas de problème**

**A4 : Pour commencer, ce qui m'intéresserait de savoir, c'est la formation initiale que vous avez.**

**a4 : Alors moi, j'ai une formation de,... ma formation initiale toute initiale, je suis mécanicien fraiseur. J'ai un CAP de, ... de fraiseur**

**A5 : Hum, hum, d'accord**

**a5 : J'ai eu la chance de pouvoir continuer mes études après ça et donc j'ai obtenu après un DUT génie mécanique.**

**A6 : En formation continue ?**



a6 : Non, non, j'ai repris le cycle d'études normales, hein, ça s'appelle reprise spéciale, des classes spéciales pour reprendre le niveau, donc j'ai passé mon Bac tout ça et puis, et puis j'ai continué mon, après j'ai eu le bac et après j'ai passé mon CAP, mon DUT Génie mécanique.

**A7 : D'accord. Longtemps après le CAP ?**

a7 : Juste après euh, Le CAP c'est donc euh, j'ai pas travaillé après mon CAP, j'avais l'occasion de pouvoir reprendre une seconde spéciale. Une seconde spéciale, c'est une seconde pour rattraper le, le, les lacunes euh, en sortant de CET et de pouvoir continuer jusqu'au BAC. Hein, je visais jusqu'au bac. Il n'y en a pas beaucoup qui arrive au bout mais... donc j'ai pu avoir mon Bac et j'ai continué même et fait un DUT Génie mécanique. J'avais BAC F1 à l'époque, BAC F1

**A8 : Très bien.**

a8 : Et puis après ça, c'était le service militaire et après toute suite un travail en,...en, ...en je crois que c'est en 88, 82, en 1982 donc 1<sup>er</sup> emploi dans la société euh SAFT à Chambray les Tours qui existe toujours je crois.

**A9 : Hmhm. A quel moment dans votre parcours professionnel, l'informatique a-t-il démarré ?**

a9 : Alors, bin, à mon premier emploi à la société SAFT on ...d'abord j'ai travaillé sur planche, bien sur mais assez rapidement on a utilisé les, les premiers logiciels de dessin en 2D, c'était un, un ... Hewlett Packard, ME10. On n'a pas eu de formations, donc on s'est débrouillé soi-même à l'époque et heu, c'était un système qui était bien fait puisqu'il y était très près de l'utilisation de la planche à dessin classique, assez intuitif et ben, on le découvrait.

**A10 : D'accord**

a10 : On passait beaucoup de temps à le découvrir d'ailleurs

**A11 : Vous étiez combien là comme ça à le découvrir ?**

a11 : On était pas, on était pas ..., on était beaucoup dans l'entreprise, dans le bureau d'études mais y avait beaucoup de gens de circuits, y avait déjà des gens qui travaillaient sur des logiciels parce qu'ils faisaient des circuits imprimés, hein et donc des gens qui utilisaient déjà des logiciels de dessin. Mais en mécanique ils n'y en avaient pas, c'était, c'était tout nouveau pour nous. C'était surtout un logiciel qui était fait pour l'architecture et

donc on l'avait adapté, enfin . . . , il s'utilisait bien en dessin 2D. Donc en fin de compte, on faisait une approche très près de la planche à dessin c'est-à-dire ébauche et repassage des traits sur les traits fins et puis ainsi de suite. Donc, c'était assez, c'était pas perturbant je pense pour les gens qui venaient d'une formation de dessin à la planche.

**A12 : D'accord. Euh, Combien d'années d'expérience dans ce domaine ?**

a12 : Alors, moi je suis resté à la société SAFT pendant 7 ans et dans ce domaine j'ai du..., je pense que c'est au bout de 2 ans, je me rappelle plus exactement mais au bout de 2 ans on a du avoir ce logiciel. J'ai du travailler 4 ou 5 ans avec [7s] mais on fait un mitigé entre la planche et puisqu'on avait des vieux plans qu'on pouvait pas reprendre, fallait les redessiner donc on les redessinait pas hein, on avait toujours un travail à l'ancienne si on peut dire.

**A13 : D'accord. [5s] Euh, aujourd'hui votre fonction au bureau d'étude ?**

a13 : alors donc elle a changé puisque là j'étais dessinateur –concepteur, mais dessinateur, plus dessinateur que , que projeteur euh, maintenant je suis chargé d'affaires, on dit ça, chargé d'affaires en fin de compte, bon ben je suis un dessinateur – Projeteur et qui et qui traite les affaires de ben de A jusqu'à Z en gros on traite le ... tout ce qui est un peu financier, les devis, les investissements, enfin demande d'investissements pour euh, pour justifier bien souvent l'achat et puis tout ce qui s'en suit, ce que je vous disais tout à l'heure.

**A14 : Alors, pour se recadrer par rapport à votre parcours donc après SAFT, vous avez ...**

a14 : Après, j'ai changé d'entreprise, je suis allé à la société S.E.S., à Tours, à Tours Nord.

**A15 : SOS ?**

a15 : SES

**A16 : SES**

a16 : SES, Sécurité Et Signalisations, hein, ça se trouve, avenue du Danemark.

**A17 : Hm, hm, ouais donc**

a17 : Donc là, euh en fin de compte, alors j'ai donc, j'ai changé de travail, parce que bon j'avais plus grand-chose à voir chez à, j'avais fait le tour à la SAFT. Et heu justement SES il cherchait quelqu'un qui avait déjà utilisé un logiciel de dessin, parce que, ils voulaient

s'équiper en, en DAO 2 D. Donc à l'époque, ils avaient un logiciel, c'était un logiciel, euh, « DOGS » de chez PAFEC, ça doit plus exister. C'est un drôle de truc, donc moi j'ai travaillé la dessus au début, pour euh ,pour euh, ils m'avaient embauché pour ça, pour euh, travailler sur ce logiciel, et pour lancer une, une gamme de nouveaux produits, hein, donc c'était bien ciblés. J'avais une, on dira presque une mission, hein, c'est pratiquement sur un an, et pis là j'ai eu beaucoup de mal. J'ai eu beaucoup de mal sur ce logiciel, parce que ça me changeait complètement de, de ME10, et c'était carrément, euh, la philosophie, qu'on connaît à l'heure actuelle, de la 2D, euh, brut.

**A18 : D'accord,**

a18 : Hein, donc, avant que je comprenne les ficelles, parce que bien sur, heu, celui qui a eu la formation, c'était pas moi [rigole] y en a un qui a la formation, il m'expliquait vaguement, mais il avait pas compris ce qu'on lui avait expliqué, déjà. Il a pas su me, me dire, et moi j'ai pas eu de formation, donc je me suis encore débrouillé tout seul la dessus, hein. J'ai eu une formation plus tard, une fois que j'étais formé, bien sur.

**A19 : [Rigole]**

a19 : D'ailleurs, j'étais le premier à être formé, à travailler là dessus, et bon, au bout d'un an, ça c'est bien passé, hein, j'ai pu, pu remplir ma, ma mission. Heu, et heu, et on a acheté plusieurs logiciels, pour équiper tout le bureau d'étude, hein, pour que tous les collègues travaillent dessus. Donc eux ils ont eu des formations.

**A20 : En fait vous êtes resté sur « DOGS », hein, c'est ça ?**

a20 : Donc en un an « DOGS » et pis ça a pas duré longtemps ! Heu, ça a durée, peut être trois ans. Trois ans, et après on est passé à AUTOCAD.

**A21 : Oui**

a21 : Et là, euh....

**A22 : Pour tout le monde ?**

a22 : Pour tout le monde, tout le monde. On avait un responsable, un gars, qui faisait de, un informaticien, qui travaillait au bureau d'étude, et lui, euh, il dessinait très peu, mais c'est lui qui après à gérer le, euh, le logiciel, c'est-à-dire qu'il nous a fait, en fin de compte c'était très bien, il a vu notre besoin, et c'est lui qui a bridé la, l'AUTOCAD.

**A23 : D'accord,**

a23 : De telles manières, à ce qu'on travaille, comme on travaillait tous de concert, il fallait qu'on puisse prendre les, les dossiers des uns et des autres, que on s'y retrouve, heu, assez rapidement. Donc il y avait quelqu'un qui, là qui, qui s'occupait du logiciel, et puis on, on dessinait avec ça. On dessinait pour, euh, sur AUTOCAD, c'était important, puisque, on a, on a passé à une phase, aussi, de dessin et aussi de FAO, de fabrication assistée au poinçonnage et pliage, enfin surtout poinçonnages. Le pliage, heu,...mais nous on devait, heu, les pièces qu'on dessinait, c'est les pièces qui sortaient.

**A24 : D'accord**

a24 : Donc, il fallait pas qu'on se trompe

**A25 : Hm,hm,**

a25 : Donc, c'était, je sais plus si, maintenant ils travaillent peut être plus comme ça, maintenant ils sont sur SOLIDWORKS. À l'époque ils étaient sur AUTOCAD encore. Voilà, donc, heu...Bon néanmoins, heu, on travaillait beaucoup sur AUTOCAD.

**A26 : D'accord**

a26 : On avait, heu, je me rappelle plus si on avait des planches ou pas, je réfléchis mais, on devait, on avait, encore nos planches, on avait toujours nos planches à dessin. Donc, ben, on avait des anciens, aussi, hein, je me sentais jeune (rigole). Je suis encore jeune, mais bon, un peu moins (rigole), donc c'est vrai que j'ai eu beaucoup d'anciens qu'ont, d'abord c'est eux qui sont passés les derniers à la formation, et c'est vrai que ils avaient peur. Ça c'est un truc qui m'a toujours choqué. Ils avaient peur de [4s]. Néanmoins, y en a très peu après, une fois qu'ils étaient passés en formation et qui, qu'ils l'avaient utilisé, après ils s'y mettaient très, très bien.

**A27 : D'accord, ils on vaincu en quelque sorte leur peur...**

a27 : Ouais, leur appréhension. Mais bon, il y avait un climat quand même de confiance puisqu'on était tous dans le bain et ils nous voyaient aussi travailler et euh, c'était pas euh ils étaient pas seuls. Ils savaient que c'était pas simple pour eux dans un premier temps mais ils étaient bien accompagnés après donc, dès qu'y avait, dès qu'y avait quelque chose qui allait pas y demandaient conseils, ils avaient tout de suite le renseignement. Je pense que c'est pour ça que ça s'est bien passé. On avait des très anciens qui, qui stressaient et ben ils travaillaient très bien à la planche mais on sentait bien que l'informatique c'était pas leur truc hein. Avec le clavier déjà, ça leur faisait peur hein.

**A28 : Est-ce qu'il y en avait vraiment qui était réfractaire complètement ?**

a28 : Pff. . . On peut pas dire réfractaire. Peur, c'était la peur. C'est pas réfractaire. C'est qui . . . C'est pas qu'il voulait pas, c'est que ils en avaient peur

**A29 : Mais tout le monde s'y est mis à la fin ?**

a29 : Tout le monde s'y est mis, tout le monde [4s]

**A30 : Ensuite ?**

a30 : Alors et après, ben après la SES, hein, je suis parti, oh, j'ai fait une année sur LYON et je suis revenu On peut dire, aller, on dira que j'ai rien fait à Lyon et je suis revenu donc en Touraine euh et j'ai été embauché à la société HUTCHINSON, j'ai fait un peu d'intérim, c'est par le biais de l'intérim que je suis rentré [2s] toujours en étude, j'étais inscrit en intérim comme dessinateur projeteur [5s]. J'ai été surpris d'ailleurs de toujours avoir du boulot en intérim, c'est . . . j'ai dit bon je vais attendre un petit peu, je veux dire pas tout de suite, c'est. . . Il y avait une .C'est là que j'ai un peu travaillé chez FAIVELEY, c'est pendant une année j'ai travaillé chez FAIVELEY, en intérim et donc, alors j'étais affecté à la planche mais j'ai pu toucher au logiciel ProEngineer. C'est là que j'ai découvert la 3D. Alors là, ça m'intéressait beaucoup là. Donc quand j'avais du temps de libre, j'avais la permission d'utiliser le logiciel (rigole). Si bien que j'ai même fait des pièces qui étaient pas prévues hein sur le logiciel. Bon, puis je suis parti de . . . enfin c'est-à-dire que. . . Comme chez HUTCHINSON ils cherchaient quelqu'un aussi et que ça m'intéressait aussi de voir ce qu'il se passait chez HUTCHINSON, euh, et puis là, le travail était beaucoup plus intéressant ici, donc ben, j'ai fait de l'intérim chez HUTCHINSON pendant une année puis ils m'ont pris.

**A31 : D'accord**

a31 : Donc je suis rentré dans le Bureau d'étude production Machines Spéciales, au même bureau où je suis à l'heure actuelle. Alors à l'époque, ils avaient une très, très grosse charge de travail. On en a toujours, c'est pareil, à l'époque c'était énorme et pis c'était l'époque de la, des problèmes de sécurité, donc ils étaient un peu dépassés par tout ça et ils m'ont embauché un peu pour la sécurité, pour régler toutes les modifications machines, pour palier aux problèmes de sécurité, au départ, c'était ça. Enfin bon après, j'ai vite dérivé sur le reste et maintenant je fais de la sécurité mais c'est pas mon travail quotidien.

**A32 : Pourriez-vous me décrire votre activité actuelle et plus particulièrement votre activité autour de l'outil informatique ?**

a32 : Ben c'est-à-dire que on va me demander soit à l'étranger soit ici une nouvelle machine de coupe par exemple euh,... donc je vais établir un ... je vais établir un, une fiche de besoin d'abord, il faut savoir ce qu'on veut, pour établir un cahier des charges. Suite à ce cahier des charges, bon, bien souvent ce qui se passe, c'est que je vais faire appel, je vais demander un peu d'aide. Je vais faire appel à un bureau d'étude et on va travailler ensemble, donc je lui donne le cahier des charges plus mes, mes, mes, je donne toujours un peu de directions, sans imposer de trop, mais je donne mon idée. Hein ! Parce que les gens qui sont de l'extérieur, ils ne voient pas toujours les petits détails ou les trucs comme ça... et puis ben, de là, je laisse travailler la personne, une fois qu'il a, a déjà fait sa pré-étude, on en discute. On, comme si j'avais un collègue, hein ! Et donc, et puis de là, bah, on continue, on modifie un peu l'étude, et puis on continue l'étude jusqu'à réalisation des, du dossier complet, hein. Une fois, que j'ai le dossier, après, euh, en général, bon ben, je choisis un sous traitant. Ça arrive qu'on, on demande une machine complète, et que ce soit là, dans ces cas là, l'entreprise qui fait l'étude et, et qui fait la réalisation. Mais, euh, c'est pas, c'est pas toujours facile. On a pas de, (2 secondes) là, là, c'est le, c'est le schéma, euh, (3 secondes) qui se produit le plus souvent, hein ?

**A33 : D'accord, hm, hm,**

a33 : Une fois que la commande est passée, donc, heu, il y a réalisation, euh, montage, installation et mise en service, avec tous les aspects, maintenant, de, réglementation, de sécurité et tout ça. Beaucoup de paperasse, maintenant.

**A34 : Hm, Hm,**

a34 : Ça nous mange énormément de temps !

**A35 : Ouais, et la CAO là dedans, elle intervient, comment ?**

a35 : Alors, euh, je fais, alors, après, y a, le, alors la CAO, elle consulte les plans, que nos sous traitants nous envoient, ça nous permet de les lire, voir de les modifier. Et heu, bien souvent je fais des petites études, alors quand c'est des petites machines, ou des machines complètes, là je suis en train de faire une. Euh, là, je ne fais plus appel à un sous traitant, je le fais directement moi-même. L'avantage c'est que le cahier des charges, je le fais au fur et à mesure, et je gagne un petit peu de temps. Euh, Mais ça, c'est quand (2 secondes) quand l'affaire, ce, est bien disposée.

**A36 : D'accord,**

a36 : Donc là dessus, ben, je fais un dossier complet, hein, heu. Je fais les pièces, hein. Donc, c'est là que la 3D, moi, ça été une révolution, hein parce que, j'ai tout de suite compris que la 3D, heu, c'était plus, heu, la même façon de dessiner, hein !

**A37 : D'accord, et euh, vous avez tout de suite travaillé sur la 3D, à HUTCHINSON ?**

a37 : Non, non AUTOCAD .

**A38 : AUTOCAD au début ?**

a38 : AUTOCAD au début

**A39 : Et c'est depuis quand la 3D ?**

a39 : Et la 3D, c'est tout récent, ça va faire trois ans, je crois maintenant, c'est tout récent.

**A40 : D'accord, donc SOLIDWORKS...**

a40 : Moins de trois ans. Donc, là, j'ai, par contre, là, ils ont fait ça dans les règles de l'art, j'ai eu une formation, (8 secondes) très concentrée, c'est même trop rapide, je pense que les formations, il faut, (2 secondes), de ce type là, il faudrait en faire, heu, pas une grande mais plusieurs petites. Déjà pour commencer à, à faire apprendre, pour qu'on apprenne ce que c'est que cette machine. Et puis après, pratiquer un petit peu ce qu'on a appris et puis après, refaire une formation plus complète ou on aura plus d'éveil parce que là, c'était du concentré.

**A41 : D'accord,**

a41 : Enfin bon, ça ma, ça m'a pas empêché de...

**A42 : Donc la planche à dessin, vous l'utilisez plus ?**

a42 : Non. J'en ai eu. Quand je dis que je l'utilise plus, c'est pas vrai. Des fois ça m'arrive, mais c'est tellement rare qu'on n'en parle même pas.

**A43 : Hm, hm,**

a43 : Non, des fois, on a encore des vieux plans. Des très vieux plans et on, pour d'autres modifs, on s'amuse pas à, alors les modifs, c'est deux solutions, soit je gratte un petit peu, je fais les modifs directement, ou quand les modifs sont plus importantes. Dans ces cas là, je reprends en SOLIDWORKS, la partie à traiter, et heu, je précise que, on greffe ce dossier dessus.

**A44 : D'accord,**

a44 : J'évite de reprendre tout le dossier. Quoiqu'on, on en, on en a fait, mais là on sous traite, c'est, c'est trop lourd.

**A45 : Alors, dans tout ça comment vous avez vécu l'évolution de votre métier, en passant de la planche, passant...**

a45 : Très bien

**A46 : Très bien? Donc chaque évolution ?**

a46 : Sans stress. Sans stress, bien adapté, hein..

**A47 : Hm, hm,**

a47 : Un peu d'énervement des fois, mais sans stress.( rigole). Bon, j'ai toujours suivi. Je ne suis pas un, pas un,... un fan de l'informatique, loin de là. Mais j'ai, j'ai tout de suite compris, que c'était des, des outils, hein. Et, et, c'est vrai que c'est, c'est, au niveau dessin au début c'est la finition du dessin, on a une qualité de dessin qu'est, qu'est bonne, donc, heu, et puis au début on sait qu'on perd un peu de temps, parce qu'on apprend, on découvre, mais quand on doit, au final, après on met beaucoup, beaucoup moins de temps.

**A48 : D'accord, vous êtes un peu convaincus, quoi ?**

a48 : Oui, oui, oui, mais heu, c'est pas évident de, au premier coup, bon, parce que y a des anciens. Oh ben moi, t'a vu, je t'ai fait ça, en moins de deux. Ben, c'est vrai qu'à la planche, il est performant, tout ça. Il était plus performant. Mais, après, quand c'était des reprises de plan, des choses comme ça, eh ben là, là on voit la différence, hein. C'est pour ça que j'avais été pris, moi, à la SES, c'est que y faisaient une gamme. Et c'était une gamme avec des produits qui se répétaient. Et donc, très, très, intéressant. D'ailleurs, ils étaient un peu inquiets, parce que pendant, j'ai d'abord découvert le logiciel, une fois j'avais compris, après j'ai attaqué le, euh...attaquer l'étude ; et en fin de compte, l'étude se résumait à préparer tout le travail pour faire les série de pièces, et je sortais rien, jusqu'au, à quelques semaines ou il fallait rendre le dossier, y avait rien de sorti. Mais je leur dit, mais ne vous inquiétez pas, ça avance. Et les gens qui m'avait embauché pour ça, ben, y, commençait à avoir peur, parce que y, comprenaient pas que les plans sortaient pas, quoi ! Mais les plans, ils étaient dans la machine. Je les sortais pas si c'était pas utile.

**A49 : Hm, hm,**



a49 : Par contre quand j'ai commencé à imprimer, je leu ai dit, hein, les gars, ça va sortir... (rigole) Ils me regardaient parce que je sortais jamais rien....

**A50 : Autrement, vous sentez-vous bien au travail ?**

a50 : Oui,

**A51 : Oui ?**

a51 : Oui, dans l'ensemble. Oh, il y a toujours des moments avec un peu de stress, des délais...

**A52 : Avec des délais très courts ?**

a52 : Des délais, des affaires qui se passent plus ou moins bien, mais en général, oui, on n'est pas... on est dans une entreprise, ou, on n'est pas, on n'est pas oppressé, quoi, par le, par la hiérarchie et tout ça, au contraire.

**A53 : D'accord, concernant l'outil informatique : aujourd'hui, vous utilisez quoi ? Vous utilisez le logiciel SOLIDWORKS ?**

a53 : Oui, AUTOCAD, aussi toujours.

**A54 : AUTOCAD, d'accord,**

a54 : Je l'ai toujours, parce que j'ai des dossiers en AUTOCAD, bon ben, je ne m'amuse pas à, à reprendre le dossier entièrement.

**A55 : Transformé?**

a55 : Donc, j'ai préféré garder. Je sais que sur SOLIDWORKS, on a, il y a un autre logiciel en parallèle, pour convertir facilement, mais, il met du temps, alors j'ai préféré garder AUTOCAD.

**A56 : D'accord, et en bureautique, tout ce qui WORD, EXCELL ?**

a56 : On utilise, hein, mais (pouf) c'est, c'est.... En ce qui me concerne je ne peux pas dire que j'utilise ces logiciels à, à, à 30% de leur capacité. (Rigole). C'est vraiment pour du courrier, des trucs comme ça. J'ai eu deux formation EXCELL, c'est très intéressant, mais j'en ai pas eu le besoin, quoi.

**A57 : D'accord,**

a57 : Je pense que, si, si y en avait eu besoin, c'est sur, que ce serait intéressant.

**A58 : Pour les devis éventuellement ?**

a58 : Les devis, les devis c'est vite fait, hein. Moi les devis, je les demande, et puis j'ai les prix tout de suite. J'établis pas...bon des fois ça m'arrive, de faire des estimations, mais là, je tape un courrier, hein, avec les trucs en face, ça va vite.

**A59 : D'accord, donc vous avez une boîte mail sans doute ?**

a59 : Oui, tout à fait.

**A60 : Outlook, ou je ne sais pas ce que la société a...**

a60 : Non, Ce n'est pas Outlook, en ce moment on est sur...

**A61: LOTUS ?**

a61 : LOTUS

**A62 : LOTUS, d'accord,**

a62 : Ils veulent changer là, oh, ils arrêtent pas... (Rigole)

**A63 : Et justement, vous vivez comment ces changements ?**

a63 : Oh des fois, ça nous agasse, hein.

**A64 : Parce que vous avez un peu l'impression de perdre en réactivité pour la prochaine fois ?**

a64 : Oui, non, ce qui se passe, c'est que, alors, en ce moment, c'est ce qui se produit beaucoup là maintenant, il y a des gens qui réfléchissent beaucoup en haut. Et ils donnent le travail des autres, enfin le travail de certains aux autres, c'est ce qui nie. Alors je m'explique, c'est-à-dire que, jusqu'à maintenant, par exemple, les commandes. Les commandes. On passe une commande papier. On dira papier, ça va très vite, on sait ce qu'on veut, à la limite on reçoit le devis du fournisseur, on agrafe presque ça à la demande. Et puis avant il y avait une personne qui tapait la commande, c'est une secrétaire, c'était son travail, elle faisait ça. Maintenant on a des nouveaux systèmes qui existent, directement informatisés, et c'est nous qui nous tapons la commande. Si ça marchait très bien ça irait, mais le problème ça ne marche jamais bien. Et donc, heu, de plus en plus on fait des tâches qui je pense nous incombent pas. Donc, je m'en fou, c'est pas moi qui paye, c'est le patron, mais je pense que, ben, qu'il y a des tâches, heu, qui sont faites par des personnes comme moi, heu, qui coutent chers, parce que, moi, je passe deux fois plus de temps, parce que je suis pas, heu, je passe des commandes, mais j'en passe pas à longueur de journée ! Donc c'est des, des petites tâches comme ça qui, qui nous tombent dessus et

parce qu'il y a l'informatique et tout ça, vu qu'il y a l'informatique pourquoi pas le faire directement.

**A65 : Hm, hm,**

a65 : C'est pas faux, mais je dis que c'est du temps perdu.

**A66 : D'accord,**

a66 : Enfin bon là, c'est politique

**A67 : Dire, qu'en fait, qu'il y a des choses qui sont déjà informatisés, mais vous retapez à la main, c'est ça, non, si je comprends bien?**

a67 : Non, non, c'est à dire que non, par exemple pour les commandes... Avant les commandes, heu, c'étaient informatisées, mais c'est une personne qui tapait les commandes.

**A68: d'accord**

a68 : Quand on passait la commande c'est elle qui connaissait le système.

**A69 : Oui**

a69 : Faut sélectionner les bonnes pages, faut sélectionner les bons codes, faut faire ci avant ça, et puis... et donc, quand on débarque, déjà on apprend à utiliser le système, comme un logiciel de dessin, mais moi c'est pas, je suis pas comptable ! Je suis pas....

**A70 : Hm, hm, d'accord,**

a70 : Donc, eh ben, on a des tâches comme ça, des nouveaux logiciels. Ca par contre, ca m'agace et j'ai du mal à m'y faire. Je m'y fait, mais, c'est, je trouve que c'est pas rentable.

**A71 : D'accord,**

a71 : De plus en plus, on a..., Internet, ça été une révolution un peu, les emails et tout ça, ça aussi. Je m'y suis fait assez vite.

**A72 : D'accord. Et à la maison, vous l'utilisez aussi ?**

a72 : Oui, oui, j'ai fini par... (Rigole). Non, non, moi je l'utilise très peu, ma femme oui, mais, bon, ben, moi c'est pas ma tasse de thé. Mais je sais l'utiliser, hein.

**A73 : Les enfants qui poussent aussi, un petit peu ?**

a73 : Oui les enfants, mais bon je leur ai fait comprendre. (Rigole) Oh maintenant, maintenant, on a l'ordinateur, mais au début, tout début, ils en voulaient un.

**A74 : Hm, hm,**

a74 : C'est pas facile hein.

**A75 : Il y a longtemps que vous avez l'ordinateur, comme ça, à la maison ?**

a75 : Non, ça va faire, (6 secondes), oh, ça va faire quatre, cinq ans. Ouais quatre ans. Ouais, oh, ça passe vite, quatre, cinq ans. On se rend plus compte, plus on vieillit, plus ça..., plus, moins on a la notion du temps

**A76 : Comment l'outil informatique a-t-il changé votre quotidien ?**

a76 : [3s] Oh ben, ben moi, j'ai surtout senti un gros changement, et bon les autres, les autres logiciels, ça s'est fait en douceur, si on peut dire. Le changement était pas flagrant tout de suite, de la planche à la 2D, le résultat était pas immédiat. Ou ça a vraiment changé, c'est quand je suis passé sur SOLIDWORKS. Là, là c'était plus, pour moi, c'était plus du dessin, on fabriquait nos pièces carrément. C'était très important quand on fait un projet et qu'on assemble les pièces et on voit que tout va bien et à la fin on dessine. Là pour une fois, on dessinait les pièces une fois qu'elles étaient réalisées. C'est un peu paradoxale mais c'est, c'est la façon de faire. Et là, j'ai trouvé ça, génial. Ca, ça m'a rudement plu. C'est en quelque sorte une révolution par rapport à ce que l'on faisait avant. On dessine les pièces en 3D, on les assemble, on regarde si ça marche, si ça fonctionne, et après, le dessin, le système le fait pratiquement tout seul. On dira pratiquement. Chez FAIVELAY, quand j'ai travaillé sur PRO-ENGINEER le gros problème c'était ça. C'était de passer du 3D au 2D et là, il y avait un malaise. Il y avait un binse, c'était pas au point, c'était pas facile. Que là, sur SOLIDWORKS, j'appréhendais cette partie là et là, là, c'est vraiment bien. Parce que pour faire le, pour passer du 2D à la 3D il faut que la pièce est faite en 2D, c'est, c'est très cool.

**A77 : Avez-vous eu une sorte de frustration sachant que ce que vous faisiez avant à la planche le système le fait aujourd'hui tout seul ?**

a77 : Non, non, il ne me prend pas mon boulot parce que je ne lui laisse pas l'initiative de mettre des cotes en automatique déjà, hein parce que, déjà que ça prend du temps au départ, donc euh moi je suis parti de la résolution, j'ai fait les deux, hein, et je me suis rendu compte que, j'ai des collègues qui le font en automatique mais euh, moi je préfère le

faire en. . . , en c'est moi qui le pilote. Mais c'est très, c'est très souple. Comme ça, ça me permet de voir, puisque quand on fait en 3D, on dessine pas la pièce en 3D comme on va la coter en 2D. Ca n'a rien à voir. Il y a deux choses différentes. Donc après, quand on passe au dessin, c'est là qu'il faut avoir le métier dans la peau et de savoir, comment ça, comment les gens qui vont fabriquer vont réagir face au dessin et donc mettre les bonnes cotes, mettre les bonnes annotations. Voilà. Et j'ai trouvé ça, relativement euh, je m'attendais à un truc plus ardu et c'était, c'était très convivial. Ca je l'avoue, pourtant j'étais critique au départ. Je suis parti critique quand même pour une fois, mais bon, j'ai été agréablement surpris.

**A78 : Selon vous, avec le recul quelle compétence en termes de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être, faut-il mobiliser pour utiliser efficacement ce genre d'outil ?**

a78 : [5s] Heu ben, faut euh, alors pour moi déjà, il faut, il faut pas être cantonné déjà dans le passé [3s] et puis il faut avoir une âme de . . . , je crois qu'il faut avoir une âme de créateur, hein, on a un outil de création quoi qu'on, que ce soit de l'architecture ou autre, ou n'importe quoi, et . . . faudrait presque s'amuser avec. Ouais, faut, faut avoir une âme de créateur. C'est ça.

**A79 : Hm, hm**

a79 : Faut pas hésiter à l'utiliser.

**A80 : D'accord**

a80 : Ben contrairement à la 2D, avant la 2D si j'avais une étude à faire, j'étais obligé de passer par la planche. Parce que je faisais toujours, toujours l'esquisse, la recherche sur la planche. Une fois que la recherche était faite, je savais à peu près où j'allais, là après on passait à la 2D. Par contre, sur SOLIDWORKS on a plus le même problème. C'est moins, moins flagrant. Maintenant, c'est la recherche de la solution sur un brouillon un truc comme ça, on imagine un truc et tout de suite après on attaque, parce que on fabrique tout de suite et on peut , et si on sait bien se servir, parce qu'il faut aussi savoir s'en servir, euh si on s'en sert bien on est pas obligé de tout dessiner d'un seul coup, on peut faire des formes, des machines, des parties, c'est très souple en fin de compte. Si on ne s'enferme pas dans le système, c'est très souple.

**A81 : Avez-vous le sentiment d'exploiter à 100% cet outil ?**

a81 : Non, non pas du tout, pas du tout. Oh non, non moi je l'utilise très peu en fin de compte parce que je ne suis pas tous les jours dessus hein. C'est même des fois occasionnelle, c'est par période. Parce que j'ai plein d'autres tâches qui m'incombent. Bien souvent, c'est bon ben, je sais que j'ai une étude à faire, elle est pas trop urgente mais il faut la faire et puis un moment, il y a un petit passage, bon ben je vais la prendre, je vais l'attaquer en sachant que je ne vais pas la finir tout de suite mais j'attaque et je reprends, ça c'est un peu fastidieux mais c'est mon boulot, je n'ai pas le choix (*voix qui baisse, presque inaudible : déception*).

**A82 : Et la partie que vous connaissez le moins, souhaiteriez-vous la découvrir pour trouver peut-être des méthodes plus rapides et plus efficaces pour dessiner ?**

a82 : Oui, peut-être oui, mais j'ai, j'ai demandé moi. Pas pour l'instant mais certainement une formation. Ben j'avais demandé quand j'avais été en stage, j'avais dit, bon au bout d'un moment, est-ce qu'on peut demander une formation spéciale avec des besoins bien particulier, on m'a dit oui, il n'y a pas de problème, donc ça, ça je sais que ça pourrait m'intéresser. Oh, pour l'instant, ça me suffit.

**A83 : Quand et Comment avez-vous suivi la formation au logiciel ? Dans quelle condition ; est-ce une demande de votre part ?**

a83 : La formation a été prévue, on en avait parlé, il y avait un gros investissement au niveau matériel, au niveau logiciel et donc les formations hein. C'est un tout. On m'avait demandé si ça m'intéressait. Au contraire, moi j'étais même surpris qu'on me le propose. Et je pense que même pour l'entreprise, c'est un pas en avant, puisque euh, là, c'est vraiment un pas en avant. C'est, c'est, je pense que c'est important, je pense que ce sera l'avenir dans le dessin. Ça n'empêche pas qu'il faut quand même connaître les bases et je pense que ce n'est pas n'importe qui, au niveau, en tout cas mécaniquement, qui peut travailler comme ça d'emblée. Il y a un savoir mécanique à connaître. Ce n'est qu'un outil, c'est comme une planche à dessin, mais la planche à dessin c'est simple, c'est une planche, un crayon, que là, c'est des fonctions, mais ce que l'on va mettre sur le , ce que l'on va réaliser ou ce qu'on va dessiner en final, il faut que ça soit compris par tous les gens du métier. Et c'est là que des fois le bas blesse, des fois on voit des plans euh, on comprend pas trop.

**A84 : D'accord**

a84 : C'est pas seulement la différence quand c'est un jeune. Il y a des jeunes qui se débrouillent bien, qu'ont suivi, ça dépend la formation qu'ils ont eu et le niveau de formation, hein. Y-a surtout le manque d'expérience qui n'intègre pas tous les petits trucs.

**A85 : D'accord ; Etait-ce mieux avant ou est-ce mieux maintenant avec les nouveaux outils ?**

a85 : Oui, oui, faut, faut pas . . . néanmoins je ne regrette pas du tout la planche. La planche, elle avait un avantage, c'est qu'elle était pas stressante. La 2D était très stressante parce que en fin de compte, on se battait un peu contre la machine. SOLIDWORKS (NDLR : 3D), j'ai pas ce sentiment là. La 3D, je n'ai pas du tout ce sentiment là, je suis pas après elle, à essayer de l'attendre, c'est-à-dire en fin de compte, euh, essayer de trouver le meilleur procédé pour aller le plus vite. C'était un peu ça la 2D. Que là, au début, un petit peu et puis après, on a tout de suite compris, et on a des automatismes qui sont, qui sont directs.

**A86 : D'accord**

a86 : C'est vrai que là, je stresse pas du tout avec ce système de dessin. En conception surtout

**A87 : Etes-vous satisfait de la façon dont vous travaillez, de la manière dont vous le faites ?**

a87 : Oh oui, oh oui

**A88 : Comment se passe les échanges entre vous et vos collègues ?**

a88 : Alors bon euh. J'ai un collègue dans un autre service qui, qui s'en sert hein, on en parle beaucoup, on parle, on n'hésite pas à en parler. Lui travaille différemment vu qu'il a pas les mêmes besoins. Il fait des trucs qui se répètent, tout ça et puis, il utilise des fonctions que moi je n'utilise pas, des configurations, des tas de trucs, et moi, je n'ai pas à l'utiliser, je perdrais mon temps mais néanmoins, c'est très intéressant. Mais bon, j'ai pas le temps de. ...J'ai fait une fois, j'ai dit que c'était bien, mais bon, et lui de son côté, c'est le contraire, lui va utiliser, c'est suivant le besoin. Euh, sinon mes autres collègues, n'ont pas encore SOLIDWORKS, ils travaillent pas dessus, Monsieur B... Ca ne va peut-être pas tarder mais euh, ils ne dessinent pas beaucoup, ils traitent surtout les études, il fait beaucoup de déplacements et il a plutôt tendance à faire des cahiers des charges et à faire développer l'étude, la réalisation, en surveillant.

**A89 : D'accord. Y-a-t-il de l'aide, de l'entre-aide au sein du bureau d'étude ?**

a89 : Moins. Beaucoup moins puisque je ..., on est limité, moi je suis tout seul sauf avec le collègue ou on a échangé un petit peu. Mais lui il était tout seul à une période einh, il a galéré un peu aussi. Bon on s'échange des informations, mais bon, c'est, pour l'instant, j'ai pas eu de besoin de beaucoup d'aides. Les sous-traitants aussi, j'ai des sous-traitants qui se sont mis donc aussi à SOLIDWORKS, donc on a le même type de logiciel, même année, comme ça on a pas de surprise pour les échange de fichiers et puis on en parle aussi. On en parle, quand on a un problème on en parle, et puis on évolue quoi.

**A90 : Vous arrive-t-il de demander de l'aide ?**

a90 : Pour l'instant, ça va. Je ne dis pas que je ne demanderai pas d'aide. Ben au début, j'avais la possibilité, on avait un contrat avec une assistance. Alors au début je n'en avais pas besoin puisque je découvrais le, enfin j'aurai pu en avoir besoin, je n'en ai pas eu besoin parce que j'avais compris le cours, j'appliquais le cours, j'en faisais pas tous les jours et puis on l'a arrêté parce que je l'utilisais si peu, c'est vrai que peut-être par la suite, cette aide, elle serait la bienvenue. Mais bon, c'était un cout assez élevé pour une utilisation très faible.

**A91 : Hm, Hm,**

a91 : On l'a arrêté. On l'a arrêté. Bon enfin, bon, maintenant, il y a toujours moyen de, si on a un problème, il y a toujours moyen de demander à droite, à gauche.

**A92 : Serait-ce acceptable pour vous qu'un jeune bien formé au logiciel puisse vous apporter de l'aide ?**

a92 : Ben non, c'est toujours utile. Si quelqu'un m'apporte de l'aide, ouais ou des façons de travailler peut-être, ouais, pourquoi pas, hein, ben c'est toujours, c'est toujours bien, c'est ce qu'on avait, c'est ... dans la première société, c'est ce qu'on faisait hein, les gens qui commençaient à travailler dessus, travaillaient, ils disaient, ben tu fais comme ça, c'est pas mal mais nous on fait différemment. On lui montrait le procédé et puis, parce que des fois, on prend des mauvaises manies, on perd plus de temps plus que d'en gagner.

**A93 : Et à l'inverse, si vous aviez la possibilité d'aider les jeunes ...**

a93 : Oh ben y-a pas de problèmes. Sur AUTOCAD moi j'étais bien formé sur AUTOCAD et donc, euh, notre secrétaire s'y est mis aussi, parce qu'elle fait des plans euh d'implantation, des trucs comme ça, donc elle utilisait un peu AUTOCAD, même des



plans de dessin elle fait, des petites modifications, et donc euh, j'avais mon ancien collègue aussi, qui est parti à la retraite, qui s'y était mis aussi, et ben, on avait un bon échange, hein, on échangeait, moi je donnais mes, mon expérience, et ça se passait très bien. Et puis des fois, ils découvraient des choses que je n'avais jamais vues. [4s]

**A94 : D'accord**

a94 : Non, moi ça ne me gêne..., j'aime bien expliquer ce que je fais ou bien des trucs qu'on comprend pas. Ca arrive. On essaye de trouver ensemble la parade. D'une manière générale, j'aime bien partager, échanger mon savoir avec les autres. Alors Monsieur B, fait lui du, de l'Autocad. [7s]

**A95 : A quelle fréquence recevez-vous des formations sur les nouvelles technologies et sur les logiciels ?**

a95 : C'est quand on demande. Quand on demande et quand on obtient. Là, il y avait une nécessité et moi, j'avais demandé de la 3D, mais j'y croyais plus hein, et puis ça s'est décidé. Ils ont débloqué des fonds et puis... Je ne sais pas pourquoi ils l'ont . . je ne sais pas, parce que il fallait certainement avancer là-dessus, donc ben, c'était une bonne chose ....[6s]

**A96: D'accord ; L'outil informatique a-t-il été un frein ou un accélérateur dans votre évolution professionnelle?**

a96 : Ben moi je dirais que ça a été un accélérateur, parce que je m'y suis très vite mis, et j'ai pas, j'ai pas galéré euh, dans toutes les entreprises que j'ai fait, ça a été un accélérateur [4s] et une motivation, parce que c'est vrai que c'est motivant, on change de truc et puis, on change de travail un peu. C'est une autre façon de travailler donc euh, ça casse la routine. [7s]

**A97 : L'outil informatique est-il un frein ou un moyen d'exprimer votre esprit créatif ; l'imagination et inventivité sont-elles bridées ou non ?**

a97 : Alors..., je dirais pas ça pour la 2D. Je dirais que la 2D n'a, n'a ...pour l'esprit créatif, ça n'a pas apporté grand-chose. [5s]. Non, je dirais que ça n'a rien apporté du tout. Ca a apporté en qualité de dessin et euh, le coté pratique, oui. [7s]

**A98 : D'accord**

a98 : C'est-à-dire , bon ben si euh, je m'explique si euh il y a par exemple le gros avantage, c'est quand on hésite pas à dessiner sa pièce et à faire des modifications, allez, elle est trop

courte, c'est pas grave, hop, je l'allonge, ou alors je rajoute des trous, tout ça, c'est facile alors que sur un papier, c'est, des fois, c'est pas, c'est pas simple là. Donc on triche sur les cotes, on triche sur . . . c'est pas terrible. Donc ça, ça, c'est un gros avantage, ça fait des dossiers nickel et euh, ça évite des fois de faire des boulettes. Par contre la 3D, là, là je peux dire ça bloque pas du tout la créativité au contraire. Hein, parce que ça permet . . . encore que moi j'ai une bonne vision dans l'espace, mais je pense que pour les gens qui n'ont pas du tout la vision dans l'espace, ça, ça doit bien les aider. [3s], et euh, ça aide surtout euh à l'acceptation des projets parce que quand on présente un projet qui est presque une photo d'une machine finie, et ben les gens qui doivent décider et qui connaissent pas grand-chose en dessin, euh, et ben, ça aide. Ça aide énormément. Ça c'est un atout important.

**A99 : Avez-vous le sentiment d'être reconnu à votre juste valeur ?**

a99 : [Rire] A quel niveau ? Niveau étude ou niveau dessin ?

**A100 : Des fois on pense que l'investissement que l'on a fait en suivant les évolutions technologiques comme le passage de la planche à dessin, à la DAO, puis à la CAO n'est pas reconnu à sa juste valeur de la part de sa hiérarchie**

a100 : [Réflexion puis Soupir profond] Je vois ce que vous voulez dire. [3s] Moi je pense qu'il y a quand même une considération qui est faite euh, je pense que ça cache un peu notre compétence, c'est-à-dire que . . . [Nouveau Soupir], moi la sensation que j'ai eu, c'est que, c'est que les gens qui nous voient manipuler ces logiciels pensent que c'est la machine qui travaille et qui crée, et c'est pas vrai. Et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui pensent ça. Ceux qui connaissent pas. Et donc, ça c'est , je pense pour moi, c'est plutôt un frein, enfin pour les gens qui connaissent pas le travail quoi, donc euh, ils s'imaginent que ben parce que l'on a ce logiciel, euh, euh, ça doit sortir tout seul. Ou alors, si on a des idées, c'est grâce à la machine. Parce que on est pas comme ça. Je ne dirais pas que c'est la hiérarchie immédiate.

**A101 : D'accord**

a101 ; Je pense que ça réduit notre travail, c'est-à-dire que sur la planche, on aurait . . . les gens euh nous euh donneraient plus de mérite, par la qualité du dessin, et à l'idée de conception bien sur. Moi je pense que c'est un petit frein à notre valeur personnelle parce que les gens oublient que c'est un, c'est ni plus ni moins qu'un outil. Sinon, les idées, il faut les avoir. [4s]

**A102 : Pensez-vous avoir des chances de promotion et/ou de développement dans votre emploi encore, chef de projet ou autre ?**

a102 : [Réflexion 3s] Ici, non. Ici, très peu. Je crois. . bon là, c'est . . . si je veux vraiment une promotion ou quelque chose comme ça, il faut partir. Il faut trouver ailleurs. Bon ici, j'y crois pas trop. Une promotion normale, mais sans plus quoi. Ici, c'est saturé, il n'y aura pas d'opportunité, et en plus c'est une politique euh de mettre des jeunes, c'est normal hein, donc automatiquement les places qui vont être intéressantes, qui vont se libérer, ça sera pour mettre des jeunes qui sont, qui ont un diplôme d'ingénieur et c'est la politique hein en générale hein. La seule chance, c'est de, mais bon, faut pas se, faut pas se leurrer hein ; la seule chance, c'est de, d'avoir la chance de, de , qu'il y ait une entreprise qui ait besoin de vous à ce moment là, avec ses compétences parce qu'ils savent qu'un jeune ne l'aura pas même s'il est ingénieur et c'est tout sinon . . . Pour les fonctions, comme notre chef par exemple, c'est un jeune ingénieur, il est très capable, hein, mais euh, il ne mettront pas quelqu'un qui, qui est issue du Bureau d'études depuis des années et qui . . .avant c'était pas le cas maintenant c'est comme ça. On se fait une raison.

**A103 : D'accord**

a103 : Même pour évoluer hiérarchiquement, maintenant, c'est trop tard. Il y a soit ça, soit après arrêter ses, arrêter son travail et reprendre des études comme vous faites et euh, de faire un, passer un diplôme d'ingénieur hein, et puis voilà, mais bon, ça demande du temps, de l'argent, des sacrifices, on peut pas toujours le faire, c'est pas facile quoi. J'étais tenté de le faire, à une époque, quand je suis revenu de Lyon, j'étais tenté et puis bon ben , il y a, il faut, ça coute euh, il y a la vie aussi qui machin, ça coute de l'argent c'est pourquoi je dis au jeune allez le plus loin possible parce qu'après, c'est beaucoup plus difficile.

**A104 : Hm, hm. Et au niveau salarial, ne vous oublie-t-on pas ?**

a104 : Non, ça va. Il y a . . . On a c'est pas énorme mais on ne nous oublie pas quand même. Le travail me plaît et je ne suis pas que pour l'entreprise et que le travail, je vis, je je . . . mon salaire je ne dirai pas qu'il me suffit parce que l'on en a jamais assez, mais euh, il y a plus malheureux que moi.

**A105 : Vous savez sans doute que les seniors sont quelque peu stigmatisés ?**

a105 : Ben oui, ben ça dépend comment on se sent.

**A106 : Déjà, Vous, vous considérez vous comme senior ? Avec tous les préjugés et autres stéréotypes associés à ce terme ?**

a106 : Non, non.

**A107 : Autrement quel sentiment portez-vous sur cette idée reçue ?**

a107 : Heu, ben, c'est une mauvaise idée. C'est, c'est, c'est ce qu'on a dans la tête qui compte ! C'est pas, c'est pas ce qu'on dit. Même si on est pas bien portant c'est ce qu'on a dans la tête

**A108 : Très bien, alors justement pour aller un peu plus dans ce sens là. Selon vous, avez-vous les même intérêts qu'une personne de 20, 30 , 40, 50, 60 ans ?**

a108 : Oh, moi j'ai... Allez je vais dire 40 ; 35-40 ans, ouais. (8 secondes) Ca dépend des activités. (Rigole). Mais 30 ans des fois, des fois je suis jeune, mon fils, y me dit, pfuff, (rigole) (7 secondes) des fois je suis gamin, oui c'est vrai ! ( rigole).

**A109 : Vous comportez vous comme une personne de 20, 30, 40, 50, 60 ans ?**

a109 : Oh, ben, je suis quand même adulte, hein ! Je me comporte comme une personne, de, de mon âge, hein, dans l'ensemble, mais, heu, ca dépend comment est la question alors.. par exemple, heu, pour le travail, je me comporte comme une personne de ..., je me suis comporté toujours pareils, donc heu, je vois pas la différence de 30, pour le travail c'est 30 ans, 30 – 40 ans. J'ai les même... pour la vie c'est pareils, j'aime bien, heu, je sors même peut être plus maintenant que quand j'étais jeune. Heu, parce que quand on vieilli, on voit que le temps passe et il faut en profiter, donc, ben, je profite de la vie, heu, heu. Et puis heu, le sport aussi, faut faire du sport, bon, ben, on a les articulations qui faiblissent, mais bon faut quand même en faire. Faut, faut rester jeune. Je dirai en général, heu, ouais 40 ans, j'estime avoir 40 ans, quoi.

**A110 : D'accord, Selon vous avez-vous l'apparence physique d'une personne de 20, 30 , 40, 50 ou 60 ans ?**

a110 : Oh la, la, plutôt 50 quand même, (rigole), faudrait pas qu'il y ai de miroir (rigole) (8 seconde)

**A111 : Et selon, vous, toujours avez-vous la valeur d'une personne de 20, 30, 40, 50 ou 60 ans ?**

a111 : Ben, j'ai, j'ai la valeur d'une personne de cinquante ans, parce qu'on a, j'ai, j'ai, j'ai plein d'acquis, hein, ça c'est pas parce qu'on est vieux, que on est gaga. C'est pas parce qu'on a 50 ans qu'on est gaga. Non, non au niveau acquis, justement c'est un avantage. Avec tout ce que je connais maintenant, si je débute dans le métier, à, à 25 ans, là, ben c'est vrai que je pourrais tout de suite demander une augmentation. (Rigole).

**A112 : Donc selon vous d'avoir des seniors dans l'entreprise c'est un inconvénient ou un atout ?**

a112 : Moi je pense que c'est un atout dans une entreprise, il faut de tout, il faut, il faut des anciens, et des jeunes, hein, parce que les jeunes c'est l'avenir, hein, c'est eux qui vont prendre le relai. Et les anciens il en faut parce que c'est eux qui ont le savoir.

**A113 : Hm, hm,**

a113 : Pas forcément toute la connaissance, hein. Parce que les jeunes y arrivent avec de la connaissance, ils apprennent des choses à l'école que nous, on a peut être pas eu l'occasion d'apprendre. Mais, heu, l'école c'est une chose, et l'entreprise c'en est une autre. Puis il ya des choses, ben que, que l'on connaît, et puis faut le transmettre, ça sert à rien de la garder, hein.

**A114 : D'accord,**

a114 : Donc il faut les deux, il faut des jeunes et des anciens. Et puis une entreprise qui, qui garde que des anciens, c'est une entreprise qui va mourir, puisque.., quand ils prendront des jeunes y sera trop tard.

**A115 : D'accord,**

a115 : Ben je pense, c'est mon avis.

**A116 : Bien, moi j'en ai terminé de mes questions, si vous avez d'autres choses à rajouter que je n'aurai pas parlées ?**

a116 : Non, non rien ne me vient en tête, hein. Non, ben ce qu'il faut, moi j'ai eu la chance de faire un métier qui me plaît. J'ai toujours voulu faire ça. J'ai toujours, toujours voulu faire de la mécanique de conception.

**A117 : Hm, hm,**

a117 : Au début c'était des petits trucs, comme quand j'étais à la SART, c'était des armoires, j'étais vite limité, hein, je suis resté même trop longtemps. C'est après qu'on s'en

rend compte. Quand on est jeune on est un peu bête, on entre dans une entreprise, c'est un peu une famille, et puis on a, on a du mal à décoller, puis au bout d'un moment on fait plus rien, quoi ! C'est le train-train, puis, heu, bon, bein, c'est là, là qu'il faut se remuer et dire, bon, bein, faut que je fasse autres choses, quoi, hein ! Faut faire ça quand on est jeune. Donc là, là, à la SES, il avait besoin de moi, ça se voyait. Et, heu, c'était plus intéressant. Néanmoins, c'est pareil, au bout de 7 ans, on peut dire, que j'avais pratiquement fait le tour, et heu, j'avais du travail très intéressant, hein, en plus. Il me donnait tout le bon boulot, c'est-à-dire, tout ce que les autres ne voulaient pas faire. (Rigole). Mais, heu, moi ça m'intéressait, les moutons à cinq pattes, les trucs un peu compliqués. Et, oh, j'ai une crampe à la cuisse, excusez moi, je me lève, oh là, là, là... (Il se lève) oh ça, c'est fou... et donc, heu, je suis, suis, à l'époque il y a eu un plan, donc, de licenciement, à la SES, et j'en ai profité pour partir. Je voulais aller sur Lyon.

**A118 : Hm, hm,**

a118 : Et, bon, donc ça n'a pas marché, ça pas marché. Et donc, je suis revenu en Touraine, et puis là, bein, la société SES, là, quand j'ai vu le travail qu'on me proposait, bein, machine spéciale, avec, heu, ça c'est un truc que j'avais jamais fait, que je voulais faire, hein. Donc moi j'avais une formation, heu d'étude, donc de fraiseur, au départ et quand j'étais, j'ai fait, heu, mon BAC F1, j'avais une formation d'automaticien à Grammont. Donc, ça j'adorais ça l'automatisme. Mais c'est pas possible, (rigole fort), oh ben là, oh là ça fait mal, ohhhhh, c'est là, oh ben dis donc c'est la première fois que ça m'arrive, ça m'est déjà arrivé mais pas à ce point là, ouh, ben je reste debout excusez moi.

**A119 : Je vous en prie,**

a119 : Donc ici j'ai pu faire de l'automatisme, j'ai pu créer des machines, avec des vérins, des moteurs, choses que je n'avais jamais fait jusqu'à maintenant, ou des petites bricoles.

**A120 : Hm, hm,**

a120 : Et puis bon, ben c'est toujours nouveau, c'est toujours des trucs nouveaux, heu, avec des projets, heu, et des besoins à la production, différents quoi !

**A121 : Très bien,**

a121 : Ohhh, excusez moi, mais là j'ai, j'ai drôlement mal.

**A122 : Non, non, ne vous excusez pas. Notre entretien est de toute façon terminé. Mais, est-ce que je peux faire quelque chose ?**

a122 : Non, merci, ça va passer.

**A123 : Bon, ben merci à vous. Je vous remercie de participer à ma recherche, à bientôt**

a123 : Oui, à bientôt, n'hésitez pas si vous avez besoin

**A124 : C'est très gentil à vous, merci encore.**

## **6.2 Retranscription de l'entretien du 08 Février 2011**

### **(Monsieur B)**

**B1 : Bonjour. Nous nous rencontrons aujourd'hui dans le cadre de mon mémoire de Master2 ou j'ai choisi d'effectuer une recherche autour des « Seniors et des Nouvelles Technologies ». J'ai donc ici, une liste de questions que je vais vous poser.**

b1 : Très bien

**B2 : C'est un entretien qui durera environ 1 heure, peut-être un peu plus, peut être un peu moins. Sachez qu'il n'y aura aucun jugement sur les réponses apportées. Lors de la retranscription, tout sera anonymé : Votre nom, les noms des sociétés citées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce qui m'intéresse, c'est le fond de votre pensée sur les thèmes abordés.**

b2 : OK

**B3 : Afin de ne rien perdre de cet entretien et pour pouvoir le retranscrire dans de bonnes conditions, je vais nous enregistrer. Y voyez-vous un inconvénient ?**

b3 : Non, Aucun soucis

**B4 : Pour commencer, est ce que vous pourriez vous présenter s'il vous plait ?**

b4 : Donc, euh, Monsieur B, donc, heu, je suis responsable de projet, heu, machine nouvelle et modification de machine, donc ça, c'est, heu, heu c'est pour le site de Joué les Tours en France, pour toutes les machines de Joué les Tours, et pour tout ce qui est à l'étranger. C'est-à-dire qu'on fabrique les machines en général en France, et on les envoie à l'étranger, alors en Chine, Pologne, Mexique et Brésil.

**B5 : D'accord,**

b5 : C'est du transfert de technologie, et donc, euh, ben, le but c'est de fabriquer les machines, euh, de les mettre au point en France, de les transférer, transférer à l'étranger et de les mettre en route à l'étranger.

**B6 : D'accord,**

b6 : Ça fait partie de, de mon travail.

**B7 : Je peux vous demander votre âge, s'il vous plaît ?**

b7 : 57 ans

**B8 : 57 ans, merci. Quelle formation initiale avez-vous ?**

b8 : J'ai fait un BAC F1, Fabrication Mécanique et un BTS Bureau d'études.

**B9 : A quel moment votre parcours professionnel dans l'informatique a-t-il démarré?**

b9 : J'ai été au chômage, il y a quinze, seize ans, j'étais au chômage, et on commençait à parler de DAO à cette époque là, et donc j'ai fait un stage d'AUTOCAD.

**B10 : D'accord,**

b10 : C'est ce qui m'a amené à découvrir l'informatique, parce que je ne connaissais pas du tout les ordinateurs, toutes ces choses là...

**B11 : Même pas à l'école ?**

b11 : A l'école, non, non il n'y avait pas d'informatique.

**B12 : D'accord,**

b12 : Et donc, c'est là où j'ai appris, je me suis intéressé à l'informatique. Et je me suis intéressé aux dessins sur ordinateur.

**B13 : Intéressé, c'est-à-dire ?**



b13 : Je suis vraiment, heu, c'est vraiment quelque chose qui m'a intéressé, même en hobby, puisque j'ai aussitôt acheté un ordinateur, et je me suis mis à tripatouiller, à l'époque c'était Windows, Windows, heu, comment ça s'appelait, c'était après Dos, heu, c'est...

**B14 : 3.2 ?**

b14 : Oui c'est ça 3.2. Et donc c'est vraiment quelque chose qui m'a passionné et je pense être arrivé à un niveau informatique assez élevé, quoi !

**B15 : D'accord. Combien d'années d'expérience avez-vous dans ce domaine?**

b15 : Ça fait, heu, dans l'informatique, ça fait 15 ans, ouais... à peu près 15, 16 ans.

**B16 : Donc votre fonction au sein du Bureau d'Etude, vous m'avez dit, responsable de projet ?**

b16 : Oui c'est ça, donc, le but c'est de, de partir d'un cahier des charges et pis, en fonction de ce cahier des charges, de définir une machine, de la mettre au point, machine de production ou d'essais, aussi. On travaille pour plusieurs services ici.

**B17 : D'accord,**

b17 : Et puis soit la mettre au point, et la suivre sur Joué les Tours ou à l'étranger

**B18 : Depuis combien de temps exercez-vous ce métier, cette activité ?**

b18 : Vraiment cette activité, ça fait 15 ans, depuis que je suis rentré chez HUTCHINSON. Avant j'étais projeteur 2 en bureau d'étude. (Rire)

**B19 : Toujours chez HUTCHINSON ?**

b20 : Non, non, j'ai travaillé chez ERY Automation, avant. Et avant j'étais en région parisienne.

**B21 : D'accord. Donc, justement vous travailliez sur la planche, sans doute à l'époque ?**

b21 : Oui

**B22 : Donc vous disiez projeteur ?**

b22 : Projeteur 2

**B23 : Ça correspond à quoi dans la hiérarchie ?**

b23 : C'est ce qui est le plus élevé dans un bureau d'études, après c'est chef de bureau d'étude.

**B24 : D'accord. Donc vous m'avez dit que vous aviez utilisé la planche à dessin, donc ça c'était à vos tout débuts ?**

b24 : Oui au tout début, jusqu'à ERI Automation, j'étais encore sur la planche à dessin, et ensuite je suis passé à la DAO, donc ça fait, heu, en fait je dessinais, il y a 15 ans, quoi 15, 16 ans.

**B25 : Aujourd'hui vous ne l'utilisez plus, plus de retour sur la planche à dessin, non plus ?**

b25 : Des fois, je fais quelques petits plans sur AUTOCAD, des petits plans de détails, quand j'ai le temps, c'est plus souvent à la main, crobardé et puis à donner, à fabriquer parce que c'est très simple. Quand j'ai un peu plus de temps, surtout à l'étranger, ou comme il ya qu'une machine à suivre, j'ai plus de temps, je fais quelques petits plans de détail.

**B26 : D'accord. Comment avez-vous vécu l'évolution de votre métier ? Le passage de la planche à dessin et le passage à la DAO ?**

b26 : Ben le, ce que j'ai, heu, pas trop apprécié, c'est, heu, la vue d'ensemble qu'on a sur une planche à dessin. C'est-à-dire que vous faites trois, quatre traits et puis vous voyez déjà les encombrements et tout, alors que je ne retrouve pas ça, sur heu, sur le, sur le logiciel de dessin.

**B27 : D'accord,**

b27 : Mais je pense que c'est un peu un reproche, on a un autre dessinateur là qui est, justement il est d'ERI Automation et puis il vient travailler deux, trois mois ici. J'en discutais avec lui et il me disait que c'était ça qu'il le dérangeait. C'est de ne pas avoir, ne pas pouvoir avoir une vue d'ensemble. Enfin, c'est-à-dire que vous pouvez avoir une vue d'ensemble, mais vous ne voyez pas les détails, quoi.

**B28 : Et parce que lui a aussi une expérience sur la planche à dessin ?**

b28 : Oui

**B29 : Importante ?**

b29 : Oui

**B30 : Il a environ quel âge ?**

b30 : Ben tiens oui, ça serait peut être pas mal. Je vais lui demander.(Il s'absente d son bureau quelques minutes)

**B31 : Comment avez-vous vécu l'évolution de votre métier, justement avec cette transition planche, Autocad ?**

b31 : Vécu, heu. Ce qu'il y a, c'est que moi j'ai, en même temps que ça, j'ai complètement changé de, pas de profession mais, heu, d'activité quoi. Je suis devenu vraiment responsable de projet et j'ai plus à travailler sur des logiciels de dessin. Enfin très peu, c'est ce que j'ai dit tout à l'heure. Donc pour moi, pour moi, c'est vraiment beaucoup plus intéressant que ce que je faisais avant parce que c'est une fonction ou vous vous occupez de A jusqu'à, jusqu'à, jusqu'à Z, de la machine, quoi.

**B32 : D'accord,**

b32 : Vous avez le cahier des charges, vous étudiez la machine, vous la mettez au point, vous voyez avec les opérateurs comment ça se passe et puis enfin, vous l'installez. C'est vraiment... vous vous occupez même du déplacement des machines, si, si c'est pour l'étranger, quoi.

**B33 : D'accord, Vous sentez-vous bien au travail ?**

b33 : Oui, oui.

**B34 : Quelles (s) compétence (s) (en termes de savoirs, savoir-faire, savoir-être) devez-vous, selon vous, mobiliser pour utiliser « efficacement » un outil comme de DAO par exemple, quand on a une expérience sur la planche à dessin? Est-ce qu'il y a des transferts que l'on peut faire ? Est-ce que...**

b34 : Déjà c'est heu, à la base c'est l'informatique, hein, je pense que c'est... Faut, faut connaître les ordinateurs, comprendre... Quand j'ai fait mon stage là. Le gros problème au début, puisque j'avais jamais, heu, j'avais jamais, heu, abordé les ordinateurs. C'est tout ce qui est fichier, heu, classer les fichiers, et tout, j'étais complètement pommé ! Oh là, là à ce niveau là...et je pense ça qu'il aurait été bien, c'est d'avoir, avant de faire ce stage, d'avoir un stage d'informatique.

**B35 : D'accord,**

b35 : Pour toutes ces explications là. Parce que là j'arrivais vraiment dans un domaine, heu, ou je ne connaissais pas du tout, hein. Et c'était pourtant, c'est la base, quoi....

**B36 : D'accord, justement concernant l'outil informatique, vous utilisez pas mal de nouvelles technologies : logiciel, mail, i-phone, tout ce qu'on peut trouver en bureautique ?**

b36 : Oui je suis assez fan de ça d'ailleurs, fan de nouvelles technologies.

**B37 : Vous utilisez à la maison ?**

b37 : A la maison oui.

**B38 : Chez vous, vous avez des enfants qui l'utilisent aussi ?**

b38 : Oui, j'ai, on en a combien, on a trois ordinateurs à la maison. Ils sont en wifi.

**B39 : Ça vous aide un petit peu, justement cette émulation ?**

b39 : Oui, oui, ben bon, c'est hyper intéressant. On a une ouverture sur l'extérieure, sensationnelle avec internet.

**B40 : D'accord,**

b40 : Des qu'on se pose une question, des qu'on a besoin de quelques choses on trouve tout, sur internet. C'est vraiment...c'est vraiment une ouverture importante.

**B41 : Donc pour vous, l'outil informatique a changé un peu votre quotidien ?**

b41 : Ah tout a fait, a oui.

**B42 : Avez-vous, cependant, le sentiment d'exploiter à 100% ces outils ?**

b42 : Non, non parce que, heu, quand on utilise un nouveau logiciel, on rentre dedans on apprend pas mal de choses, et puis comme on s'en sert pas régulièrement, ben il y a beaucoup de choses qu'on oublie et qu'on est obligé de rechercher après. C'est par exemple, EXCEL, on utilise à 10%, il a tellement de possibilités que...

**B43 : Hm, hm, une petite frustration peut-être ?**

b43 : Ouais, peut-être, ouais. Quand j'ai un tableau à faire, c'est sûr que je fais des choses que l'on pourrait faire beaucoup plus facilement, quoi.

**B44 : Est-ce que vous avez encore une appréhension, justement pour aller vers cet outil ?**

b44 : Non, non, non. Je vois mon père qui s'est mis à l'informatique plus tard évidemment que moi. Il a du mal à s'y mettre parce qu'il a toujours peur de faire une erreur, toujours. Et moi je pense, c'est la différence qu'il y a entre les jeunes et les anciens, c'est que les jeunes, ils ont pas peur de faire des conneries, ils y vont et puis ils découvrent, que les anciens c'est justement ça ce qui les freinent. Je pense que ça a du revenir assez souvent non ?

**B45 : Complètement, oui. C'est justement le fait de ne pas maîtriser en quelque sorte et qu'on a peur, comme vous disiez, de faire l'erreur. Comment se sont passées, si vous en avez eue, les formations sur ces outils ? Est-ce vous qui étiez demandeur ? On vous les a proposés ?**

b45 : Oui, oui, c'est moi qui étais demandeur pour Autocad. Heu, ça c'est bien passé, sauf que comme je vous disais, j'avais des lacunes en informatique, qui m'auraient aidé dans ce stage.

**B46 : Ça veut dire que la formation, elle a été un petit peu délicate, parce que justement...**

b46 : Non peut-être que, pas mal choisie, mais, heu, on aurait du me conseiller de faire un stage d'informatique comme je ne connaissais pas du tout l'ordinateur, avant de faire ce stage. Heu, ça s'adressait plutôt à des gens qui connaissaient un peu l'informatique.

**B47 : D'accord. Alors les relations au sein du bureau d'étude, on imagine qu'avant avec la planche c'était plus convivial ? Les gens peut-être, partageaient davantage ? Est-ce que d'après vous qui avez pu vivre ça ?**

b47 : Non, on a pas trop d'expériences puisqu'on est plus responsable d'affaires séparées, donc on a pas trop de liaisons.

**B48 : Mais ce que je veux dire, c'est que le fait d'introduire de la CAO, de la DAO, dans le bureau d'études, est ce que ça a changé un peu les relations ?**

b48 : Je pense parce que justement la personne que vous allez voir après, m'en a parlé. Il m'a dit avant sur la planche on voyait. Donc le collègue, il passait à côté, il disait « oh, ben, tiens, ça j'ai déjà fait ça », alors que sur l'ordinateur on peut pas en passant à côté, voir quelque chose, quoi. Et, heu, ça je pense que c'est, heu, c'est un défaut ça.

**B49 : D'accord, une perte de convivialité ?**

b49 : Oui, oui.

**B50 : D'échanges ?**

b50 : Oui c'est ça. Je pense qu'on a plus tendance à se refermer sur soi-même, à cause de ça. Puisque c'est le fait de la grandeur de l'écran. La planche, c'était, c'était un A0, quoi, donc quelqu'un à côté, il pouvait voir ce qu'on faisait.

**B51 : D'accord. Et en ce qui concerne les échanges entre vous, vos collègues, au sein du bureau d'étude. Je dirais, l'ambiance est comment ? C'est un peu chacun pour soi ? c'est...**

b51 : Non, non, on discute pas mal, ben, heu, je discute surtout avec Monsieur A, puisque lui, il est mécanicien. Les autres personnes, je discute avec eux, mais c'est pas pareil, parce que c'est des automaticiens, donc on n'a pas le même métier, hein.

**B52 : D'accord,**

b52 : Mais bon oui, des fois je lui demande des choses, ils me demandent des choses.

**B53 : Avec les jeunes, ça se passe bien, si vous avez des jeunes dans le bureau d'étude ?**

b53 : Ben, des jeunes, y a des stagiaires, mais il n'y en a pas de trop (rire).

**B54 : Pour voir, si eux, qui ont peut-être une perception différente, parce qu'ils l'utilisent couramment ?**

b54 : Ça, il va pouvoir vous en parler Monsieur C. Parce que lui, il travaille vraiment dans un bureau d'étude, ou il y a, je ne sais pas, 10 ou 15 personnes.

**B55 : D'accord,**

b55 : Nous c'est un peu différent ici, c'est pas vraiment un Bureau d'études, au sens...

**B56 : D'accord. Donc là, j'avais des questions justement concernant les rapports avec les jeunes. Dans le cas, ou par exemple, vous êtes un petit peu coincé, est ce que vous avez eu besoin à demander de l'aide, dans la mesure ou vous utilisez la DAO ou la CAO ?**

b56 : Ben, j'en ai demandé, à. Oui, oui, des fois j'y arrive pas. Et comme je connais très peu, je travaille très peu dessus, donc des fois je suis obligé de demander à Monsieur A.

**B57 : L'aide apportée vous satisfait ?**

b57 : Oui, oui.

**B58 : Est-ce que ce serait acceptable pour vous qu'un jeune puisse vous apporter de l'aide, justement ?**

b58 : Oui, sans problème.

**B59 : Et vous de votre côté, avez-vous la possibilité d'aider des jeunes ?**

b59 : Ben, si c'est pour le logiciel, comme je le connais très peu, je peux pas apporter grand chose. Si, ça m'est déjà arrivé d'expliquer des choses, parce qu'on a une secrétaire technique, qui des fois fait quelques plans sur Autocad et lui expliquer quelques petites choses, mais bon, je ne connais pas énormément le logiciel.

**B60 : D'accord. Aujourd'hui, vous recevez encore des formations sur ces nouvelles technologies ?**

b60 : Non, non, c'est en pourparler, parce que, de, de m'acheter, parce qu'on a, euh. J'ai un sous traitant avec qui je travaille et qui est passé de, à SOLIDWORKS. Et donc, heu, j'ai, heu. J'ai pas le logiciel SOLIDWORKS. Et donc j'utilise des viewers, et les viewers on ne peut pas faire grands chose avec et y a quand même des fois, j'ai besoin de prendre des codes, de voir comment ça se passe et ça... donc c'est en pourparler pour m'acheter un logiciel, donc j'aurai sûrement un petit peu de formation.

**B61 : D'accord, Donc vous êtes sur le point . . .**

b61: D'acheter SOLIDWORKS.

**B62 : Je pense que vous avez un petit peu répondu précédemment, l'outil informatique a-t-il été un frein ou un accélérateur dans votre évolution professionnelle ?**

b62 : Un accélérateur, je pense, oui. (10 secondes)

**B63 : Pensez-vous que l'outil informatique c'est un moyen d'exprimer votre esprit créatif ? Inventivité ? Création ? Imagination ? Ou alors ça la bride plutôt ?**

b64 : Non, c'est ni l'un ni l'autre. Parce que je ne m'en sert pas énormément, donc je peux pas dire si ça...

**B65 : D'accord,**

b65 : Je pense que, pour moi, vu de l'extérieur, c'est, heu, la grosse évolution c'est le logiciel 3D, quoi. La c'est sûr que de ce côté-là, pour, heu, ben je l'utilise. J'utilise le

viewer pour le présenter aux patrons. Et ils comprennent beaucoup mieux le 3D, que AUTOCAD, hein, c'est sur.

**B66 : D'accord,**

b66 : Ça c'est un gros avantage, ça, c'est sur.

**B67 : Aujourd'hui est ce que vous avez le sentiment d'être reconnu à votre juste valeur ?**

b67 : (4 s) Moyennement, on n'est jamais complètement satisfait. (Rire)

**B68 : Pensez-vous avoir des chances de promotion ou de développement dans votre emploi ? Vous me disiez que vous étiez chef de projet, est ce qu'éventuellement à votre âge, vous pouvez encore penser à évoluer ?**

b68 : Non je ne pense pas, je suis à 3 ans, non 4 ans de la retraite puisqu'il nous ont rajouté un an.(rire). Non, non je ne pense que je puisse pas avoir de grosses espérances d'évolution.

**B69 : D'accord, est ce que vous vous considérez comme senior ?**

b69 : Non. Non, non.

**B70 : Quelle est pour vous la définition d'un senior ?**

b70 : Pour moi, j'en avais parlé avec Monsieur A, pour moi un sénior, c'est une personne qui est à la retraite. C'est peu être idiot de réfléchir comme ça, mais pour moi....quand vous m'avez parlé de senior, ça m'a fait, heu,.... (Rire) (4 secondes)

**B71 : D'accord, donc pour vous, vous ne vous considérez pas du tout comme un senior ?**

b71 : Non, non. Pour moi, je dirais mon père qui a, qui a 20 ans de plus, oui je le considère comme senior. Mais moi non. Mais bon, je pense que pour tout le monde c'est un peu comme ça.

**B72 : En fait quand on parle de Seniors, surtout on associe des préjugés, des stéréotypes, qu'ils s'adaptent moins, qu'ils sont plus long à comprendre, qu'ils content au niveau de l'organisation.**

b72 : Oui je pense que c'est tout à fait le stéréotype qu'on entend.



**B73 : Donc, quel sentiment vous portez sur cette idée reçue ? Du senior, avec un petit peu les critères que je vous ai un peu cités ?**

b73 : (8 secondes) Ben, disons que c'est peut-être le mot qui est, qui est pas bien utilisé.

**B74 : Et les critères associés ?**

b74 : Oui ben, les critères associés, comme je vous disais c'est la personne, ben, plus âgée que moi, qui est à la retraite, je voyais ça comme ça.

**B75 : Et pour terminer selon vous, avez-vous les mêmes intérêts qu'une personne de 20, 30, 40, 50, 60 ans ? Vous vous situez où, au niveau de vos intérêts ?**

b75 : Ben moi oui, j'ai toujours été curieux, donc heu, (5 secondes), moi je dirais, ouais, 20 ou 30 ans pour l'intérêt.

**B76 : Avez-vous le sentiment de vous comportez comme une personne de 20, 30, 40, 50, 60 ans ?**

b76 : pour le comportement, de 30 ans, oui.

**B77 : Avez-vous la force physique d'une personne de 20, 30, 40, 50, 60 ans ?**

b77 : Non, pour la force physique, c'est plutôt, 40, entre 40 et 50 ans.

**B78 : Et enfin avez-vous la valeur d'une personne de 20, 30, 40, 50, 60 ans ?**

b78 : La valeur ? C'est-à-dire ?

**B79 : Par rapport à des compétences, par rapport à ce que vous pouvez apporter à l'organisation ?**

b79 : Plutôt coté expériences, c'est ça ? 50 ans, oui.

**B80 : Très bien, je pense qu'on a fait le tour. Je vous remercie de vous être rendu disponible. Merci encore**

b80 : Oh, de rien, ça ma fait plaisir.

**B81 : C'est très gentil à vous. Merci de participer à ma recherche, à bientôt**

b81 : OK, à bientôt

**B82 : Au revoir**

## **6.3 Retranscription de l'entretien du 08 Février 2011**

### **(Monsieur C)**

**C1 : Bonjour. Nous nous rencontrons aujourd'hui dans le cadre de mon mémoire de Master2 ou j'ai choisi d'effectuer une recherche autour des « Seniors et des Nouvelles Technologies ». J'ai donc ici, une liste de questions que je vais vous poser.**

c1 : OK

**C2 : C'est un entretien qui durera environ 1 heure, peut-être un peu plus. Sachez qu'il n'y aura aucun jugement sur les réponses apportées. Lors de la retranscription, tout sera anonymé : Votre nom, les noms des sociétés citées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce qui m'intéresse, c'est le fond de votre pensée sur les thèmes abordés.**

c2 : D'accord

**C3 : Afin de ne rien perdre de cet entretien et pour pouvoir le retranscrire dans de bonnes conditions, je vais nous enregistrer. Y voyez-vous un inconvénient ?**

c3 : Non, Non, Pas de problème

**C4 : Quelle formation initiale avez-vous ?**

c4 : J'ai passé un brevet et j'ai un CAP de Dessinateur Industriel. J'ai passé mon CAP en fin de semaine et le lundi, j'étais embauché. J'ai pas, bon, c'était pas forcément le dessin indus. . la mécanique, c'était pas forcément mon dada, mais bon, je voulais faire du dessin et dans Dessin Industriel, il y avait Dessin, alors mon mère m'a dit tu fais ça, j'étais à Grammont et je suis sorti avec un CAP. Donc j'ai commencé à dessiner, à être détaillant, oh, j'ai pas fait de grosse étude, hein et j'ai fait toute ma carrière dans cette société ; j'ai débuté à 18 ans en 71 et j'ai commencé à la planche donc vous voyez, ça fait 40 ans dont 30 ans de planche (Rigole). Au bureau d'étude, il y avait des gens qui étudiaient, d'autres qui faisaient les plans d'ensemble, et puis nous, ben le détaillant, on faisait des plans comme ça (il me montre des plans A4) quoi, on dessinait une rondelle un écrou. On travaillait en concordance avec des gens qui étaient au dessus. Donc là, euh, j'ai progressé, détaillant, petites études, étude 1, étude 2, jusqu'à projeteur. Donc j'étais projeteur, donc là, le projeteur, on a des, euh, par rapport à un devis, par rapport à déjà une pré-étude, on dessine, on dessine carrément la machine, hein. Et après, on donne du travail, alors on le

fait seul si c'est une petite machine, on le fait à plusieurs si c'est une grosse machine, si c'est une ligne, si on peut décomposer des éléments pour gagner dans le temps.

### **C5 : D'accord**

c5 : Donc, on est passé en 2000 à l'informatique, euh, quand on avait changé de responsable de bureau d'étude. Bon c'est pareil, nous on était, moi j'étais quand je suis arrivé, j'étais un des plus jeunes donc les gens quand on arrivait en 2000, il y en avait déjà qui était près à la retraite, les responsables de bureau, ils étaient près de la retraite, l'informatique, ils y connaissaient pas. Donc là, le patron, il a embauché un, un ingénieur, d'une trentaine d'année, qui lui connaissait les logiciels et tout et qui a géré la mise en place dans le bureau et qui a déterminé aussi ce que les gens pouvaient faire. Et donc à cette époque-là aussi, ils ont embauché des jeunes qui sortaient des écoles qui, qui savaient travailler sur la 2D ou la 3D. Euh, la première approche, c'est que comme à cette époque-ci, comme on travaillait sur planche, c'est-à-dire qu'on faisait des plans comme ça, ce qu'on faisait en fin d'étude, on donnait le travail à des gens qui avaient une expérience pour faire la vérification. C'est-à-dire qu'on contrôle les cotes et on voit si ça se monte. Donc les gens qui avaient un certain âge et qu'on pensait qu'ils n'étaient pas forcément capable de passer sur la DAO, on leur a dit, ben vous allez faire de la verif', quand il y aura encore des tracés à faire à la planche, c'est vous qui les faites, et puis les verifs', c'est vous qui les faites. On s'est retrouvé un petit peu casé dans ce rôle là. On n'est pas passé tout de suite sur la DAO donc ils ont profité bon ben des jeunes bien sûr qui étaient déjà formés, et puis certaines personnes qui, qui avaient des responsabilités, ingénieurs, tout ça, eux il sont passés directement, ils ont fait par vague, un petit peu. Et moi je sais qu'à l'époque, j'avais euh, j'étais dans le rôle de, de vérificateur, de tracer encore des études à la planche, puisqu'il y avait des choses qu'il fallait que ce soit vite et lui, le client, il n'avait pas forcément besoin, parce les clients ils étaient, si on travaillait avec des gens qui n'avaient pas un grand bureau d'étude, avec l'automobile on est obligé de passer, maintenant c'est même avec la 3D, mais bon, si c'est un, un client qui n'a pas forcément de bureau d'étude, qui ne veut pas avoir de support, qui ne va pas savoir lire un plan, des plans papiers, cela lui suffisait. Donc on travaillait comme ça. Donc moi, je sais que je me suis battu pour avoir un poste et pour pouvoir être formé. Alors en parallèle, quand j'avais reçu, à une époque, vous savez par le conseil général, ils formaient Internet, à tout ce qui est bureautique, des choses comme ça. Donc, je m'étais inscrit ça et j'ai commencé aussi à

pouvoir comme ça prendre des cours qui étaient gratuits, et donc, par rapport à mon responsable, je demandais toujours à être formé, et à cette époque-là, on allait sur Paris pour être formé sur AUTOCAD, et ça, ben c'était toujours repoussé, et puis une fois, il y avait un jeune qui devait y aller avec un autre collègue, ils devaient aller à deux, et puis sur un des deux, ben il y en a un qui n'a pas pu y aller. Ben j'ai, alors moi j'ai dit ben s'il y va pas j'y vais. Euh, non, non, non, non. Je me suis renseigné, c'était le même prix un ou deux. Ben j'ai dit « écoute, ça te coûte rien », j'ai dit comme ça hein, pour le Jeudi, le Vendredi, hop. Bon, il m'a dit bon allez, tu y vas, un peu comme ça, je vais être débarrassé parce que tu me tarabustes. Il m'a envoyé là-bas. Donc j'ai fait la formation, et petit à petit, je mis suis mis, et puis donc on est passé comme ça sur AUTOCAD ...

**C6 : De quand date cette formation ?**

c6 : 2000. 2000. Faut savoir que notre premier patron, lui, il était contre la DAO, tout ce qui était ordinateur. Donc, on a pris beaucoup de retard. Il est parti en 2000. Il voulait pas passer à ça, parce que pour lui, je pense qu'il ne voulait pas investir et peut être formé les gens, parce que c'est un coût, il a retardé au maximum. Ce qui fait que quand en 2000, on a eu le nouveau patron, lui, il a été obligé de s'y mettre, alors là, il a fait installer tous les logiciels et on est tous passé sur la DAO.

**C7 : OK. C'est véritablement le moment où votre vie professionnelle dans l'informatique a démarré.**

c7 : Voilà. Voilà, c'est ça.

**C8 : Peut-on dire que de 2000 à 2011, vous avez une dizaine d'année d'expérience dans le domaine ?**

c8 : C'est ça, voilà, c'est ça.

**C9 : Interrompue ou continue ?**

c9 : Non toujours...alors au début, c'était AUTOCAD, . . . alors j'avais commencé aussi, j'avais commencé avec un programme, je me souviens plus, comment c'était ? Oh mince, je ne me rappelle plus du nom. C'était un petit logiciel parce qu'il y avait un client qui voulait, ce n'était pas AUTOCAD, mince.

**C10 : C'était du 2D, 3D ?**

c10 : C'était du 2D et après du 3D. Vous les connaissez, non les logiciels ? Pas tous ?

**C11 : J'en connais beaucoup. Etait-ce sur le même support qu'AUTOCAD ? C'est-à-dire...**

c11 : C'était en 98 sur CADKEY, c'est comme ça que j'ai commencé. Oui, CADKEY. Alors là, c'est quelqu'un qui était venu chez nous, il nous avait formé, on avait été formé à deux, CADKEY en 98. Vous voyez, je ne me rappelais plus. Puis après, il y avait un jeune qui était en formation, qui était venu faire un stage aussi, qui connaissait CADKEYD 3D et lui il avait fait son stage, et puis il nous avait formé après en 3D. Mais bon, être formé par un jeune en interne, ce n'était pas, ce n'était pas terrible. Moi, je n'ai pas très bien maîtrisé, euh j'ai même peiné, c'était, ce n'était pas terrible. Et ça, c'était en 99, un an après. Donc j'ai commencé CADKEY 2D, CADKEY 3D et si j'ai tout (il feuillète un cahier où figurent des notes) . . . Et AUTOCAD Mechanical, c'était en 2001, voilà. En 2001, AUTOCAD Mechanical, on est passé directement. Alors c'est pareil, c'est une formation d'une semaine, alors on nous dit, euh on est content parce que on a découvert en une semaine on découvre plein de choses, on est avec des formateurs qui nous font faire des petits exercices mais quand vous rentrez à la maison, et puis qu'il faut faire tout une machine, on s'aperçoit qu'il manque toujours des choses et bon, il y a une mise en route hein, ça ne se fait pas comme ça, mais bon, j'avais gardé mes supports et bon, ça se passait. Bon maintenant... Alors ça m'a permis par rapport à ça, cette formation, et aussi sur la bureautique et internet que je ne connaissais pas, ça m'a permis à un moment en 200... oui disons en 2004, on m'a proposé de faire des devis. Du bureau d'étude de passer au bureau devis qui euh... par ce que le devis, ben on rencontre des clients, ou on a un cahier des charges, et on doit trouver des solutions, faire un plan descriptif, un plan succinct, donc, il faut savoir dessiner, il faut savoir chiffrer sur Excel pour faire le chiffrage de toutes les heures, la fabrication, les pièces, les temps, et puis après de résumer sur un document Word, faire le descriptif de la machine, avec tout ce que cela comporte, donc euh, et puis aller sur internet, pour chercher des idées, chercher des documents, donc ce fait d'avoir fait de la bureautique, ça m'a permis de faire du devis pendant 5 ans.

**C12 : D'accord**

c12 : C'était au moment où notre directeur pensait que plus on faisait de devis, plus on avait de chances d'avoir de machines. Donc il avait . . . au devis ils étaient 3, on était passé à 5, ça a duré 4, 5 ans et puis après, il est parti ce monsieur, on a été racheté il y a 2 ans avant la crise et là, du devis, j'avais fait un devis qui devait être réalisé et on m'a dit comme il manquait de gens au bureau d'études, je suis revenu au bureau d'études, pour

faire cette affaire et puis depuis, j'y suis resté. Donc là, comme on était, on était en cessation de paiement, ça n'allait pas, on a eu du temps de libre, et il y avait des gens qui étaient formés en 3D sur SOLIDWORKS, on s'est formé entre nous, à la 3D. Donc là, j'ai commencé à faire un petit peu de la 3D, sur SOLIDWORKS pendant une quinzaine de jours, donc j'ai commencé mais bon, j'ai fait, c'est vraiment, vous voyez (il me montre quelques copies d'écran), je m'étais fait des petits tableaux, des petits assemblages pour faire bouger, tout ça, j'ai commencé, mais bon, on m'a expliqué, j'ai fait mes petits trucs(souriant), ... je maîtrise pas hein. Donc, il y a encore du travail. Hein.

**C13 : Aujourd'hui, votre activité . . .**

c13 : Alors mon activité, je suis revenu au bureau d'études, donc ben je suis comment, projeteur. [4s] Technicien de bureau d'études. Projeteur.

**C14 : Tout à l'heure, vous me disiez qu'il y a une hiérarchie au Bureau d'études**

c15 : Oui, toujours, oui.

**C16 : On passe de détaillant, etc pour aller jusqu'à projeteur. Au dessus de projeteur, il y a quoi ?**

c16 : Il y a les ingénieurs, oui. Bon maintenant, c'est un peu moins détaillé parce que bon, on a plus besoin, quand vous avez fait . . . A l'époque, sur la planche, il y avait quelqu'un qui faisait un plan, il repassait le plan, et là, on faisait tous les détails, on pouvait . . . maintenant comme c'est sur la planche, ça va aussi vite, une fois qu'on a fait, qu'on a dessiné ses pièces pour faire les assemblages, on peut sortir tout de suite ses plans de détails, c'est-à-dire que, il va y avoir un ingénieur, un techn..., un projeteur, et puis un étude. Maintenant, il n'y a plus de détaillants comme c'était dans le temps. Les gens ils arrivent avec des Bacs techniques, des BTS, Ingénieurs et c'est puis c'est tout quoi. Ils font de A à Z presque. Maintenant, ça a changé un petit peu. Ça va . . .

**C17 : D'accord. Comment concevez-vous vos machines spéciales ?**

c17 : Voilà, on fait les plans d'ensemble, on fait les plans d'ensemble, et on fait nos détails, nos nomenclatures, prêt à lancer. On contacte aussi les clients pour avoir les prix des fournitures.

**C18 : D'accord**

c18 : C'est un peu ce que je fais là. *(En parlant, il retape le mot de passe de son écran qui s'est verrouillé)* On me demande, on fait des, on me donne un sujet. Je fais un tracé, je

cherche des solutions, je fais mes plans et puis euh, bon là j'ai du aller par exemple chercher des vannes et je vais faire euh, je vais faire mon plan d'ensemble, après je fais mes détails, ma nomenclature, oui, là, il y a tous les détails, la nomenclature et puis après on lance en fabrication, je fais des demandes de prix des pièces du commerce et puis voilà.

**C19 : OK. Donc vous exercez ça depuis, vous m'avez dit euh. . .**

c19 : 71, le dessin depuis 71, ouais

**C20 : La forme qui a changé mais globalement, c'est toujours à peu près la même chose ?**

c20 : Ouais, c'est ça ouais. Alors ce qui est plus intéressant je trouve maintenant par, enfin par rapport à quand on travaille sur l'informatique euh, c'est que ben on fait nos son plan d'ensemble, ses détails sa nomenclature, on peut faire, on fait ça seul quoi. On pourrait repasser hein, si je fais le plan d'ensemble, si j'ai un collègue à côté, je lui donne, il va faire les détails, il n'y a pas de soucis. Par contre l'inconvénient enfin, je ne sais pas si ça intéresse votre sujet

**C21 : Si, si**

c21 : Euh, c'est qu'on est seul. On est là, on ferme, on voit le voisin à côté, il sait pas ce que je fais. Je fais ça, on voit plus, Dans le temps, quand on travaillait à la planche, ben vous avez connu les bureaux d'études, on avait des planches, le collègue qui passe à côté dans l'allée, il voyait ce que vous faisiez et euh « tiens ton roulement, il n'est pas bien monté » ou « il faut que tu. . . ». Vous voyez, on avait une vue, un recul, par rapport à ce qu'on faisait et on, ça permettait d'avoir un meilleur contact, un meilleur critique. Que là, on peut être des jours, mon collègue, il est à côté, je ne vois pas ce qui fait quoi. Hein, on est chacun dans notre truc et c'est vrai qu'il faut faire attention parce qu'on pourrait partir sur une mauvaise piste et puis faire des erreurs, hein.

**C22 : Aujourd'hui, utilisez-vous encore la planche ?**

c22 : Euh, oui, on était quelques uns encore à avoir des planches. Parce que des fois, même les gens qui, qui travaillent en 3D, ils ont besoin de se resituer dans l'espace et de faire des volumes et de les . . . et de voir par rapport à d'autres sous-ensembles, oui. Ca fait gagner un peu de temps pour dégrossir certaines choses.

**C23 : Alors ça, c'est paradoxale, ce que vous me dites, car normalement en 3D, on travaille dans l'espace. . .**

c23 : Oui, tout à fait. C'est peut être aussi, j'ai vu ça, c'est peut être aussi par rapport quand on travaille sur des machines qu'on a déjà, qu'on connaît et que l'on va adapter d'autres. Donc on connaît déjà un volume, on veut en rajouter un autre donc, on regarde . . . Mais c'est vrai ce que vous dites, je comprends bien.

**C25 : Peut-être un petit reflexe sur ce que vous maîtrisez ?**

c25 : Oui, peut-être aussi, oui, oui, par rapport à ce que l'on maîtrise et puis peut-être par rapport aussi, je vois, je dis aussi là par rapport à un collègue qui n'a fait que de la planche. Alors lui, pour s'y retrouver, il avait besoin de ça. Donc oui, c'est certainement des, des . . . reflexes anciens.

**C26 : Vous utilisez donc la planche à dessin, de temps en temps peut-être**

c26 : Oui, de temps en temps. Oui, oui, tout à fait quand comme je vous dis des fois quand le client n'a pas besoin de dossier informatique et qu'on a juste simplement quelques pièces à faire, c'est des choses de dépannages qu'on va pas conserver, on peut le tracer encore, oui, oui. Y en avait encore.

**C27 : D'accord. Heu, Comment avez-vous vécu l'évolution de votre métier ? Justement le passage de la planche vers la DAO ?**

c27 : Moi, je l'ai bien vécu. A part ce souci de, de au niveau de la hiérarchie, de euh . . . au niveau du temps quoi. C'est-à-dire qu'on était pas assez rapide donc on était pas . . . il a fallu que l'on se batte presque, qu'on se défende. Ben moi j'ai des collègues qui, qui n'ont pas insisté, qui n'ont pas été formé, qui ont été jusqu'à la retraite comme ça, ou on les a changé de service, on les a mis au magasin ou quelque chose comme ça. Ou ils étaient cantonné dans la verif<sup>7</sup> mais s'il n'y avait plus de verif<sup>7</sup>, il retournait au magasin.

**C28 : D'accord**

c28 : Donc euh, c'est vrai qu'il y a une barrière mais bon, moi, je, ça m'a toujours tenté d'avancer, de . . . .

**C29 : Vous, vous étiez volontaire, par contre on estimait que . . .**

c29 : Que, voilà. Que j'étais pas . . . ce n'est peut être pas apte mais pas assez rapide par rapport à un jeune qui arrivait sur le marché. Ils préféraient embaucher un jeune qui arrivait sur le marché qui avait une formation toute faite et qui, qui coûtait peut être moins cher que moi de me former et attendre peut être deux, trois mois que je sois opérationnel pour pouvoir être rentable quoi.



**C30 : Hm, Hm**

c30 : Je pense que c'est ça.

**C31 : Vous n'avez pas senti que même si de toute façon si on vous formait, vous ne serez jamais aussi performant qu'un jeune ?**

c31 : Ben ça peut-être aussi. Ça je ne dis pas que par rapport au jeune, euh, comment qu'il manipule l'engin, oui. Ça, c'est sur.

**C32 : D'accord**

c32 : Oui, Oui [4s]

**C34 : Vous sentez-vous bien au travail ?**

c34 : Oui. (3 secondes de réflexion). Quand, quand les délais sont . . . (rire) C'est, c'est , c'est un grand oui, après y a des . . . Comme ici, vous voyez, bon je suis en détachement, ça, je suis là depuis le mois d'Octobre, on me donne un sujet, je fais mon, mon truc, je marque mes contacts, je fais mes prix, je, je suis indépendant, on va pas me dire il faut que t'est fini Jeudi, on prend une demie heure, vous voyez, je fais mon boulot, mais que quand dans ma société, on va me donner un sujet. Si au devis, j'ai fait, je me suis trompé, j'ai mis euh, un mois pour le faire, dans un mois, on va me dire faut que ce soit fini, parce que derrière les dates de fabrications, tout est, il faut livrer pour telle date parce que faut mettre en place. Alors là, on a un stress au niveau des délais, et là, des fois, c'est pas facile à vivre. Mais bon, en général, oui je me plais bien. oui.

**C35 : Selon vous, quelles compétences en termes de savoirs, savoir-faire, savoir-être doit-on mobiliser pour utiliser efficacement l'outil euh, DAO ? (3s) En quelques mots, qu'est-ce qui, quelles seraient les qualités qu'il faut mobiliser ?**

c35 : Moi je pense que c'est, c'est, pour moi, c'est d'être curieux, de ne pas avoir d'apriori et puis d'être patient, et puis de vouloir, c'est une question de volonté, pour moi. C'est une volonté, hein, c'est une volonté de progresser aussi. De ne pas rester en arrière, de suivre son temps. Moi, c'est ça ce qui m'a toujours motivé, hein, je ne me suis pas remis en arrière, moi, j'ai voulu suivre.

**C36 : D'accord. En savoir, avoir aussi des notions informatiques à la base ?**

c36 : Oui, alors, moi, je sais me servir du logiciel. Maintenant, comment derrière ça marche, je ne saurai pas. La grosse difficulté, c'est souvent ça. On peut avoir, on va nous

mettre des raccourcis. Il y a des gens qui ont un savoir, les ingénieurs, tout ça, ils vous font, ils vont vous modifier, bon je sais remettre des barres d'icônes, des choses comme ça, mais ce qu'il y a derrière, faire un programme, des choses comme ça, je ne sais pas faire.

**C37 : D'accord.**

c37 : Hein, moi, ça s'arrête là. Hein. (3s)

**C38 : Hm, hm. Et le transfert de vos connaissances planche sur la DAO, vous l'avez estimé complètement complet ou . . .**

c38 : Oui, oui. Oui, oui, moi, tout ce que je faisais à la planche, je peux le refaire en DAO, il n'y a pas eu de, il n'y a pas eu de . . . Y a jamais un moment, je me suis dit, ça je le faisais, je ne peux plus le faire. Non, non ça c'est. . . y a pas de soucis.

**C39 : Donc, aujourd'hui, vous utilisez ces nouvelles technologies, donc, euh, il y a la DAO, les logiciels de DAO, de la bureautique, les mails éventuellement, certains ont un I-Phone, hein,**

c9 : Non, ça j'ai pas

**C40 : Donc euh, vous utilisez assez couramment ce genre d'outils ?**

c40 : Oui, ben, je, alors, euh, alors à la maison, oui, je l'utilise constamment hein, ça. . . Le logiciel bureautique, le mail, oui. Surtout depuis que j'ai fait du devis, et puis même là, vous voyez (*il me montre un tableau fait sur Excel*) je me débrouille tout seul.

**C41 : Et à la maison ?**

c41 : Alors, à la maison, j'ai un vieil ordinateur, mais j'ai pas internet, mais bon, c'est un projet. Hein. J'ai acheté un appareil photo numérique, j'étais (*rire*) encore avec mes pellicules et donc là je suis passé au numérique donc justement, j'en ai profité avec des automaticiens voir ce qu'il me fallait parce que justement, il y a quelques mois là, avant que l'on se fasse racheter, je me suis dit « moi, j'ai 58 ans », j'étais sur la liste des licenciés, je me suis posé la question : « est-ce que je m'achète un portable, avec TOPCAD, euh, un logiciel 3D, pour pouvoir, ben, même si je suis dehors et que je suis . . je me remets dans une boîte d'interim et je peux faire du dessin à la maison, quelque chose comme ça.

**C42 : Bien sur**

c42 : Donc là, je vais m'acheter un, un portable avec, pour pouvoir mettre euh la 3D et la 2D. Parce que même s'il me reste 3 ans à travailler, moi, je bricole beaucoup, j'aime bien, je, je continuerai à tracer, quoi. Ca, c'est quelque chose qui me plaît quoi.

**C43 : Avez-vous des enfants qui utilisent, qui éventuellement vous aideraient à... .**

c43 : Oh oui, moi mes enfants, oui, ils ont internet, ils ont tout ça. Oui. Il y en a une qui fait de la compta, qui travaille sur les logiciels de compta, qui travaille en entreprise et qui travaille aussi pour elle, à la maison, oui. Ca les enfants, oui, ils sont . . .

**C44 : Donc, vous m'avez dit qu'il y a une dizaine d'année que vous utilisez l'outil informatique.**

c44 : Oui

**C45 : Comment cet outil informatique à changé votre quotidien ?**

c45 : (5secondes de réflexion)

**C46 : Sur la façon de travailler avant, sur les modifications et les évolutions que ça a engendrées au quotidien**

c46 : (3 s) Ben ça m'a demandé un effort, ça m'a changé la vie. Bon, au niveau fatigue visuelle, c'est peut être plus heu, on est peut être plus heu, (*profonde inspiration*) Plus dans... .Quand on travaille sur l'informatique, on est plus centré sur notre travail et on est moins en recul par rapport à la planche, hein, il y a une fatigue visuelle, euh, il y a eu un stress au début parce que c'est un effort, hein, il y a l'adaptation qui crée un stress. Parce que on ne sait pas s'y on va y arriver, si on va être dans les temps, c'est vrai qu'au niveau, au début, ça, ça demande par rapport au dessin, j'allais moins v., par rapport à la planche, j'allais moins vite hein. Mais euh sinon, ça ne m'a pas ... moi je trouve. . C'est la vie de tous les jours hein, quand on voit l'appareil photo, les caméras numériques, tout ça, c'est, ben c'est (*éclat de rire*) c'est l'évolution normale, hein, il faut. . mais ça m'a . .

**C47 : Et donc votre approche avec celui-ci s'est bien passée ? y-a-t-il eu des réticences ou même si. .**

c47 : Non, non, j'étais demandeur.

**C48 : D'accord**

c48 : J'étais demandeur donc ça m'a pas... non, non.

**C49 : Vous sentiez que c'était de toute façon une évolution logique ?**

c49 : Voilà. De toute façon, c'était soit je reste en recul soit je m'y mets.

**C50 : D'accord**

c50 : Donc j'étais partant, j'ai accepté, j'ai fait des, des efforts qui je pense qu'il fallait, bon moi, j'ai, j'ai pas par rapport à la pénibilité, je ne sais pas si j'ai beaucoup peiné, ou si j'ai pas beaucoup peiné. Il y a des gens qui sont peut être plus aptes mais bon, comme je vous dis, comme j'avais connaissance du dessin, j'avais qu'à m'adapter à . . . je pense que c'est plus difficile pour quelqu'un qui connaît pas le dessin ou qui connaît pas du tout, hein.

**C51 : Ca fait beaucoup, peut être après. . .**

c51 : Ouais voilà, c'est ça ! Mais là non, ça ne m'a pas . . .

**C52 : D'accord. Avez-vous le sentiment d'exploiter à 100% ces outils ?**

c52 : Oh non, je ne pense pas (2 s). Non, parce que (*soupir 4s*) . . Non, je pense que je suis à 80, je pense, et encore. Oui, 80%. . .

**C53 : Qu'est-ce qui vous empêche d'aller chercher les 20 % restant ?**

c53 : Alors, ce qui me bloquerait, je pense, bon, c'est déjà de prendre le temps et puis peut être la, la réflexion, parce que je vois quand euh, bon, je, mon niveau, quand je vois si j'ai, il y a quelque chose que je sais pas faire, je vais voir un ingénieur, il va me dire ben tu vois, tu fais ça, tu vas, tu te fais ton truc, pouf pouf, il me fait voir... . 5 minutes après, je ne sais pas le refaire.

**C54 : Oui, ça semble naturel pour eux, et donc. . .**

c54 : Voilà. Bon ben, j'ai pas les qualités pour, l'analyse et tout ça, bon.

**C55 : Hm, hm. Un petit manque de formation, peut-être, éventuellement complémentaire ?**

c55 : (*Soupir*) Ben, pour mon métier, non. Là, j'en ai repris, cet hiver de la bureautique, bon, il y a toujours des raccourcis qui sont intéressants, des choses et bon, maintenant, c'est Windows euh, Seven, Windows Sept, bon, c'est pas les mêmes choses, on apprend des choses. Mais si je ne les mets pas en pratique tout de suite, j'ai pris mes notes et tout, (*il me montre son cahier de notes en souriant*) ,si je ne les mets pas en pratique tout de suite et que je ne pratique pas régulièrement, je, je les oublie et je les perds. Donc, je pense que c'est le temps, c'est. . (4s)

**C56 : Donc, vous me disiez vos premières formations sur le logiciel dataient euh de 98, donc, c'était à votre demande, hein ?**

c56 : Oui, oui

**C57 : Euh, donc ça s'était bien passé, cette formation ?**

c57 : Oui, la formation en . . . ben, c'était dans la région parisienne, là, oui, ça s'est, s'était bien passé. Bon, on apprend le B à BA, hein. ON fait une pièce euh, et comme je vous dis, après, quand on arrive au travail et qu'on est sur le tas, euh, (*respiration profonde*), il y a d'autres soucis, et puis, pareil, on nous explique une base, mais après, chaque entreprise, je pense à ses façons de travailler, à ses attributs, a ses, a ses, se fait ses standardisations, ses épaisseurs de trait, hein, toutes ces petites choses là. Donc après, c'est toute une mise en route, au niveau des nomenclatures, il y a quand même pas mal de chose à gérer, après derrière. Et puis nous, quand on a commencé, il y en avait 2,3 qui allaient en formation, après, 2, 3. Bon, ceux qui avaient plus d'anciennetés et qui étaient ingénieurs, tout ça, ils ont fait évoluer le logiciel, ils mettaient des raccourcis, on s'apercevait que quand on faisait des blocs, il faut les ramener, ça pouvait mettre des soucis derrière, si on faisait des hachures, enfin, il y avait des.. . Donc, ils ont épluché tout ça, et au fur et à mesure, ça s'est, ça s'est amélioré et puis on a travaillé dans de meilleures conditions, quoi.

**C58 : D'accord. Alors, en ce qui concerne les relations au sein du Bureau d'études. Lorsque vous travailliez à la planche et au moment où vous êtes passé sur la DAO, est-ce que c'était mieux avant, est-ce que c'est mieux maintenant ? Avez-vous noté des évolutions ?**

c58 : Alors, au niveau du tracé, moi je dis de que l'ordinateur, ce qui a amené un plus, c'est dans la qualité du tracé, de la précision. Euh, que ce soit Pierre, Paul ou Jacques, c'est . . .le tracé, le trait, il est toujours le même, hein. Alors que dans le temps, à la planche, c'était une question de, de d'esthétisme, hein, il y avait le tracé, il y avait des gens qui n'avaient pas des belles écritures, et là, c'est toujours bien écrit, c'est toujours. . Là, là, on a une qualité, on a une qualité qui est super, hein. Maintenant, ce que je disais aussi, c'est, c'est la façon aussi, quand on était à la planche, on voyait, on prenait du recul. Là, on prend moins de recul. Alors de temps en temps. . .moi je sais que j'ai des fois, j'ai besoin de me faire un tirage, je fais un tirage de mon plan, et je le regarde, et je suis plus à l'aise.

**C59 : Hm, hm**

c59 : Parce qu'on fait des . . . Faut faire attention à voir aussi ce que l'on dessine par rapport au volume. Parce qu'on zoom sans arrêt, quand on est sur AUTOCAD, et puis ben, on se rend plus trop compte du volume dans lequel on est. Alors, il faut bien se recadrer. C'est ça un peu, les grosses difficultés. Mais, moi, mais moi je trouve que c'est pratique parce que on veut faire une modif, on copie, on recolle, et hop, on change, on peut garder une trace. Moi je trouve que c'est . . . Moi, maintenant, je suis bien habitué.

**C60 : D'accord. Et l'ambiance au sein du bureau d'études, était-elle mieux avant, est-elle mieux maintenant ? Est-ce que c'était plus convivial, le fait qu'il y avait des planches et que tout le monde regardait ce que faisait le voisin ?**

c60 : Alors oui. C'est vrai qu'on était, on était moins absorbé. Moi, je trouve qu'il faut beaucoup plus être concentré te, et on était moins absorbé, on avait plus la tête en l'air, (*en riant*) on était plus à , plus à dialoguer et à raconter une blague quand on était . . . Bon, c'était peut être l'époque aussi qui était comme ça, hein. On était peut être moins stressé aussi, moins stressé, moins pris par le temps. Maintenant, il faut aller plus vite, faut, alors euh, c'est vrai que c'était différent. Mais bon, je m'y suis fait, bon maintenant après, je ne sais pas si c'est l'âge qui fait (*sourire*) quand on vieillit quand on est moins, qu'on est moins libre, on est plus attentionné, euh,

**C61 : D'accord. Etes-vous satisfait de ce que vous faites, et la manière dont vous le faites aujourd'hui ?**

c61 : Oui. Ben ça correspond à ce qu'on, à ce qu'on . . .

**C62 : A votre demande en quelque sorte . . .**

c62 : Oui, à ma demande, non. Ben, à ma demande, non parce que, bon, heu, non, à l'époque où on vit, quand on voit qu'on fait un plan, on l'envoie par mail, dans le temps, il fallait faire les tirages, l'ammoniaque, les plier, faire un courrier, on avait ça (rire), ça, on ne peut pas l'empêcher maintenant, ça, c'est. . .

**C63 : Alors, justement, comment se passe les échanges entre vous et vos collègues ? Est-ce qu'il y a une certaine connivence, ou des fois, une rivalité ?**

c63 : Ah, oui. Non, moi, je ne sens pas ça. Bon, on a toujours des gens avec qui on s'entend mieux, puisqu'on va mieux communiquer, mais non, il n'y a pas eu de, moi j'ai jamais senti par rapport à la planche ou par rapport à l'informatique, une rivalité . . .

**C64 : Entre des gens qui par exemple seraient sur la planche et d'autres qui seraient sur la DAO, il n'y a pas de rivalité, non ?**

c64 : Non. Non, non, moi j'ai pas, non, non. Pas de rivalité, non, non.

**C65 : Sur une échelle de 1 à 10, comment situez-vous vos relations avec les jeunes, si vous travaillez avec des jeunes au Bureau d'études ?**

c65 : Oh, ben moi, je travaille, je préfère travailler avec des jeunes.

**C66 : D'accord. Vous seriez donc plus près de 10, alors.**

c66 : Oui. Oui, oui. (4s) Oui, parce que le jeune, en général, enfin moi avec les gens avec l'expérience que j'ai, ils arrivent, ils sont demandeurs, ils ont, ils ont pas d'apriori, alors que les gens de mon âge, souvent de fois, ils avaient, ils se mettent des barrières. Non, moi, c'était mieux comme ça, je fais comme ça et je ne compte pas en déroger. Ils sont plus, plus buttés, j'ai l'impression.

**C67 : D'accord. Est-ce que vous avez eu besoin de demander de l'aide, justement dans votre travail quotidien et êtes-vous satisfait de l'aide apportée ?**

c67 : Oui. Oui moi, souvent de fois, j'ai été, j'ai eu besoin de demander de l'aide par rapport à, ben euh par exemple quand je suis parti aux devis, ben j'avais un AUTOCAD, je faisais que des petits bouts de petits plans de pas grand-chose. Et après quand je suis revenu au bureau d'études, qu'il a fallu vraiment retracer, refaire des blocs, reconstruire, en 4 ans, il y avait des automatismes que j'avais perdu, eux ils avaient progressé au bureau d'étude, donc, ils avaient créés des raccourcis que je ne connaissais pas donc je demandais de l'aide, mais bon, j'ai des collègues qui m'ont aidés. Il n'y a pas de soucis. Ben, ça, ils . . . oui, j'ai été obligé.

**C68 : Donc l'aide . . .**

c68 : Mais ça, ça ne me gêne pas non plus hein.

**C69 : Est-ce acceptable pour vous qu'un jeune puisse vous apporter de l'aide ?**

c69 : Oh, oui. Oh ben oui.

**C70 : Apporter ses connaissances, . . .**

c70 : Tout à fait, oui, ben bien sur.

**C71 : Et vous, vous avez aussi la possibilité d'aider les jeunes ?**

c71 : Ah ben, euh, oui, on a des stagiaires, souvent. On a eu des stagiaires, oui.

**C72 : Qui apprennent le métier de dessinateur, parce que bon,**

c72 : Tout à fait

**C73 : Ils connaissent peut-être l'outil, mais le métier de dessinateur . . . ?**

c73 : Voilà, oui, oui c'est ça, oui. Euh

**C74 : Donc, il y a un échange**

c74 : Il y a un échange, oui, tout à fait. Et nous, quand ils viennent chez nous, ce qui est intéressant, c'est que des fois, on a, on choisit des sujets, on fait travailler sur un sujet, et la machine est déjà réalisée. C'est-à-dire qu'ils vont, on leur donne pas les plans et on va leur dire, voilà, on veut faire ça, tu y réfléchis, tu fais tes plans, et puis au bout de quinze jours, on leur dit bon ben, toi t'as fait ça, mais nous, on a fait ça. Et puis maintenant, tu vas voir ce que l'on a fait. Alors, là, il passe de l'abstrait au concret donc c'est intéressant.

**C75 : D'accord. Aujourd'hui, à quelle fréquence recevez-vous des formations sur les nouvelles technologies ? Avez-vous des mises à jour,**

c75 : Non, non. Non.

**C76 : Du tout ?**

c76 : Non. Alors là, maintenant, vous voyez, on avait un peu de temps, bon, au lieu de le perdre et en plus, on s'était dit, mieux vaut dire à l'acheteur qu'on est tous formé à la 3D, donc on s'est formé, mais en interne, donc moi, j'avais mon responsable de bureau qui venait, et qui m'expliquait pendant 1 heure à peu près comment on faisait une pièce, après, il me laissait 4, 5 jours m'entraîner, faire des pièces. Alors là, maintenant, on devrait avoir, ils vont rechanger tous les PC, parce que les PC pour faire de la 3D, on n'avait pas tous des PC qui étaient bien, suffisamment costauds. Voilà, hein. Et donc, ils vont investir dans des PC et ils doivent, ils doivent commencer des formations 3D, euh SOLIDWORKS. Alors, je ne pense pas que ce soit commencé. Alors, moi, en étant ici, je m'étais dit, je vais perdre du temps, quand je vais arriver, ils vont être formé, il va falloir encore que je cours après le wagon (rire), mais bon, euh c'est pas grave, ça ne m'inquiète pas, je le ferai. Donc, on va, donc normalement, on devrait être formé. Mais moi, depuis SOLIDWORKS, là en 2001, AUTOCAD 2001, j'ai pas eu de formations.

**C77 : Pas de formations depuis 2001 ?**



c77 : Non (5s)

**C78 : Alors, on vous demande de travailler sur de la DAO, CAO, par contre, on ne met pas les moyens en place pour vous mettre. . .**

c78 : Non.

**C79 : Hm, hm. Selon vous, l'outil informatique a-t-il été un frein ou un accélérateur dans votre évolution professionnelle?**

c79 : Moi, je dis que ça a été un accélérateur. (4s)

**C80 : D'accord**

c80 : Par ce que je ne serais pas passé aux devis, par exemple, pour mon cas personnel. Le, le, bon, ça ne m'a rien amené au niveau salaire, au niveau progression, c'est dommage, mais bon, ça a été fait comme ça. Mais pour moi, si vous voulez, comme j'ai commencé en bas de l'échelle, j'ai commencé par dessiné des rondelles (rire) et faire des plans d'ensemble et tout, là, ça m'a permis de voir, dès le départ, de voir un projet, de le chiffrer, et d'évaluer euh, l'automatisme, l'électricité, la mécanique, et d'avoir une vue globale. Donc, ça, ça m'a plu.

**C81 : L'outil informatique en général, est-il un frein ou un moyen d'exprimer votre esprit créatif ? C'est-à-dire quand vous avez une machine en tête ou une pièce, de pouvoir délivrer votre Imagination, votre inventivité, est-ce que l'outil informatique l'a bridée ou non, ou l'a aidée à l'ouvrir ?**

c81 : (7s : Inspiration profonde) Non, parce que, ça ne m'a pas changé ça, à ce niveau là. Bon, j'ai, moi, j'aime bien le dessin, je fais du dessin d'art, je peux dessiner une pièce en perspective, c'est souvent d'ailleurs, je crayonne d'ailleurs sans arrêt dans l'espace. Non, ça . . . Par contre, si, au niveau présentation, pour dire voilà, et encore, si je faisais de la 3D, là oui, je pense qu'en 3D, c'est plus parlant, parce qu'on peut faire assez rapidement des volumes et représenter des choses comme ça. Mais ça ne m'a pas amené, euh c'est pas pour ça que je suis plus créatif

**C82 : D'accord. Et pas moins, non plus ?**

c82 : Pas moins, N. . . Non, non, non. Je pense que plus parce que ça aide quand même au niveau présentation, c'est, c'est le support qui change, mais bon, ça ne m'a pas . . . .

**C83 : D'accord. Avez-vous le sentiment aujourd'hui d'être reconnu à votre juste valeur ? Par rapport à vos compétences, etc, au milieu du BE, parmi les jeunes . . .**

c83 : Oui, oui. Par rapport à un jeune, oui, ben, euh (2s), Oui, oui. Je peux dire oui. Même s'il y a des périodes, j'aurais aimé qu'on me reconnaisse plus. Oui, je peux dire oui, par ce que les jeunes, ils ont plus de connaissances que nous, malheureusement, ils sont moins bien payés. Parce que nous, à l'époque, on a suivi une évolution qui n'est plus maintenant, donc je trouve que, oui.

**C84 : Pensez-vous avoir des chances de promotion et/ou de développement dans votre emploi, comme chef de projet ou autre ?**

c84 : Non (éclat de rire)

**C85 : Etes-vous parvenu à votre « bâton de maréchal » ?**

c85 : Oui

**C86 : Chef de projet, ce genre de choses . . . c'est peut être ce que vous faites. . .**

c86 : Non, pas chef de projet. Projeteur de machines, oui. Mais vous voyez, je suis passé projeteur en 85 et j'ai pas bougé depuis.

**C87 : D'accord**

c87 : C'est certainement de ma faute, hein. Mais euh, bon, j'attends plus rien. Mais ça ne me gêne pas.

**C88 : D'accord. Eventuellement, auriez-vous pu évoluer vers . . .**

c88 : Non, avec mes connaissances que j'ai, non, je pense qu'il faut d'autres connaissances en hydraulique, hein, en pneumatique, il faut maîtriser quand même beaucoup d'outils que je ne connais pas, que je survol, mais que je ne connais pas en approfondis, après il faut parler des langues, hein,

**C89 : D'accord**

c89 : Il y a la langue aussi, parce que maintenant, on travaille aussi, avec, euh, avec l'international, il faut se déplacer, hein, je vois les garçons, ils partent en Chine, ils vont au Brésil, après, il faut, après c'est vrai que maintenant, pour les métiers, bon il faut savoir parler aussi, faire euh, expliquer un projet, devant des gens, parler comme ça hein, à 2,3 personnes, mais bon, je l'ai déjà fait mais bon, c'est, c'est, il y a plein de choses qui faut savoir faire et qu'on n'a pas appris quand on a qu'un CAP, hein.

**C90 : Ca, c'est comme ça que vous voyez le travail de chef de projet ?**

c90 : Oui, oui, qui va se déplacer, qui va argumenter des solutions techniques, qui va pouvoir défendre devant des gens compétents, qui sont ingénieurs, ou quelque chose comme ça.

**C91 : D'accord. Vous considérez-vous comme un senior ? avec tous les préjugés et autres stéréotypes associés à ce terme comme manque d'adaptabilité, lenteur, etc. ?**

c91 : Oui. Manque d'adaptabilité, non ; lent, peut être. Manque de patience, peut être aussi, parce qu'on sent la fatigue, hein, c'est indéniable, vous voyez, j'ai une ceinture, j'ai mal au dos (éclat de rire). Bon. Y a des, y a des. . .

**C92 : Mais vous-même, vous vous considérez comme un senior ? Quelle idée vous vous faites du senior ?**

cC92 : Dans ma tête, non. Moi, le senior, c'est quelqu'un, . . . (3s soupir) Ouais, dans ma tête, non, parce bon, j'ai mon travail, je, je fais ce qu'il me plait, j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre, hein, bon maintenant le physique, je sens que je commence, que je fatigue.

**C93 : D'accord**

c93 : Alors, maintenant, on en parle beaucoup dans les médias, et j'ai vu des, je me dis, je vais avoir 58 ans, j'ai, il y a 3, 4 ans à 58 ans, y a des gens, à 58 ans, ils étaient dehors. J'ai des gens de mon âge, hein, 52, 53, 54, là, au mois d'Avril, tous les gens de chez Michelin de cet âge là, ils vont être en préretraite. Donc, je me dis, oui, il y a quelque chose qui est en train de se passer, je suis quand même sur la fin. Il me reste 3 ans à faire, je vois bien que . . . mais bon . . . je me dis, vous voyez, j'ai eu le choix au mois de Novembre, on m'a posé la question « Est-ce que vous voulez continuer ou pas ? », j'ai dit « oui, je veux continuer » parce que je me sens apte encore à faire quelque chose. Et puis je me dis, plus on garde une activité, plus on reste dans un élan, parce que si on s'arrête de tout faire, ben c'est comme le corps, on fatigue et puis on se relâche, donc, il faut garder quand même une activité quoi.

**C94 : D'accord. Quel sentiment portez-vous sur cette idée reçue, sur ces stéréotypes ?**

c94 : (5s) Sur le manque d'adaptabilité ?

**C95 : Sur l'idée que l'on se fait des seniors, vous êtes d'accord, pas d'accord ?**

c95 : Ben, (réflexion) Moi, j'ai rencontré des gens qui, qui . . . moi, je pense que c'est une question d'individu, hein. Moi, j'ai rencontré des gens qui, qui ont 65, 70 ans, qui restent ouverts, qui restent prêts à faire des choses qui acceptent tout, hein, c'est quand on vit dans une famille, on des choix de ses enfants, d'autres, qui les acceptent pas, qui sont buttés, qui ont jamais voulu évoluer, qui vivent avec le passé, moi, tant que, tant qu'on veut aller de l'avant, euh, moi je pense qu'il n'y a pas de soucis. Maintenant, moi j'ai pas . . . Parce que (il relit la question posée devant lui) « Quel sentiment portez-vous sur cette idée reçue ? »  
Le manque d'adaptabilité ?

**C96 : Oui, les stéréotypes liés aux seniors ?**

c96 : Alors c'est quoi, les stéréotypes liés aux seniors ?

**C97 : Bon, ben qu'ils sont, entre guillemets, bon à rien, ils ne s'adaptent pas,**

c97 : Non, pas bon à rien, non, non. Bon, je veux dire, quand vous avez quelqu'un qui a une expérience, c'est toujours intéressant, hein. Moi je vois, j'avais un collègue qui était à l'âge de la retraite, bon la société est finie là, il est parti à la retraite, mais le, le, le patron qui était, qui est resté dans la société, il lui a fait un contrat pour venir quand il y a besoin avec les clients, pour faire des devis. Hein ? Je ne sais plus le nom, comment ça s'appelle, c'est un . . .

**C98 : En Free-lance ?**

c98 : Non, il fait une action, quoi, il vient 2, 3 jours, il va chez un client, il va faire le devis, et après, il rentre chez lui.

**C99 : D'accord, je vois**

c99 : Donc, l'expérience, ça compte quand même

**C100 : Bien sur**

c100 : Par contre, ce qu'il faut, c'est qu'il faut avoir les capacités le temps et l'argent pour pouvoir le faire. Moi, j'ai trouvé qu'il y avait des choses qui étaient bien faites. A une période, chez SKF, c'est qu'il y avait des jeunes qui venaient en stage avec les gens qui allaient partir. C'est-à-dire que, par exemple, à partir de 57 ans, le senior, il allait faire un mi-temps, donc il allait faire 15 jours avec un jeune, puis après, il partait 15 jours chez lui, et le jeune se débrouillait tout seul. Puis après, le senior revenait 15 jours avec,

**C101 : Un tutorat, en quelque sorte**

c101 : Voilà ! C'est ça. Ca je trouve que c'est des choses qui sont intéressantes.

**C102 : D'accord**

c102 : Je vois que quand j'ai des jeunes en stage, ça se passe bien parce que, eux, ils connaissent des choses parce qu'ils vont pianoter, et ils ont appris des choses, il y a toujours un décalage entre ce que l'on apprend et la réalité des choses, hein, et nous, on a une expérience, on a, au niveau travail, au niveau relationnel, aussi, parce que des fois, ils ont besoin d'être recadré parce que l'on fait des choses à l'école qu'on va pas faire dans l'industrie, hein. (En riant) Moi, j'en ai vu qui venait et qui prenait le PC, il y avait un rayon de soleil, il prenait leur PC et ils allaient sur la pelouse et ils travaillaient les jambes en croix avec le PC. Donc, il y a des choses comme ça. Moi je trouve qu'il y a plein de choses à apprendre, hein.

**C103 : D'accord. Et pour terminer . . .**

c103 : Oui

**C104 : Selon vous, avez-vous les mêmes intérêts qu'une personne de : 20, 30, 40, 50, 60 ans ?**

c104 : (6s) Je ne peux pas avoir les mêmes intérêts qu'une personne de. ..Les mêmes intérêts, c'est-les mêmes heu,

**C105 : Au niveau apprentissage, je veux dire. On est toujours dans le même contexte, au bureau d'études. Vous avez toujours la même soif d'apprendre, si j'ai bien compris ?**

c105 : Oui, par ce qu'il y a un moment que je me suis dit, c'est personnel, c'est quelque chose qui est toujours bon à savoir. Quand vous allez à la banque, maintenant, hein, vous voyez, tout est informatisé. Si vous restez en retrait, donc il faut suivre, mais par rapport à une personne de 20 non, un jeune qui a 20 ans, il mangerait tout. Alors, ou je me situe, je vais pas me mettre 60, je les ai pas mais bon, 50 ans oui. Dans les 50 ans, parce que, bon à 40 ans, on peut encore se dire je vais changer de, je vais changer de métier. Moi, j'ai, je vais peut-être être un des rares à avoir fait toute ma carrière dans la même société. C'est une erreur d'ailleurs, c'est peut-être pour ça que je n'ai pas progressé. Je le reconnais hein. Si je fais une analyse de tout, bon. Mais je n'avais peut-être pas non plus les capacités de le faire.

**C106 : D'accord. Vous comportez-vous comme une personne de : 20, 30, 40, 50, 60 ans ?**

c106 : Ben, 50 hein parce que je ne peux pas . . . physiquement, je ne peux plus être à 40 (rire)

**C107 : Alors concernant le physique, c'est la prochaine**

c107 : Physique ? Ah Oui, oui. Ah, 50, pardon.

**C108 : Il n'y a pas de mal.**

c108 : Là, c'est « Vous comportez-vous comme une personne » (il lit la question) au niveau réflexion, c'est ça ?

**C109 : Oui, c'est ça, il y en a qui se sente plus vieux, plus jeune**

c109 : Ah, oui, je mettrais 50 moi.

**C110 : D'accord**

c110 : 50. Alors physiquement, ben oui, 50 aussi. Parce que malgré . . . il y a encore, il y a 10 ans, je faisais des marathons, maintenant, je ne peux plus.

**C111 : Et donc, c'est un peu général, avez-vous la valeur d'une personne de : 20, 30, 40, 50, 60 ans ?**

c111 : Ben 50

**C112 : D'accord, parfait. Je vous remercie beaucoup**

c112 : De rien. Je ne sais pas si j'ai été clair

**C113 : Si, si, il n'y a plus qu'à décoder. Encore merci pour votre disponibilité.**

c113 : De rien, de rien

**C114 : Au revoir et merci pour l'accueil**

c114 : Au revoir

## **6.4 Retranscription de l'entretien du 09 Mars 2011**

### **(Monsieur D)**

**D1 : Bonjour. Tout d'abord, merci de me recevoir. Nous nous rencontrons aujourd'hui dans le cadre de mon mémoire de Master2 ou j'ai choisi d'effectuer une recherche autour des « Seniors et des Nouvelles Technologies ». J'ai donc ici, une liste de 15 questions environs que je vais vous poser.**

d1 : Oui, Ok.

**D2 : C'est un entretien qui durera environ 1 heure, peut-être un peu plus, peut être un peu moins. Sachez qu'il n'y aura aucun jugement sur les réponses apportées. Lors de la retranscription, tout sera anonymé : Votre nom, les noms des sociétés citées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce qui m'intéresse, c'est le fond de votre pensée sur les thèmes abordés.**

d2 : C'est ce que j'allais vous demander. Oui, Oui, il n'y a pas de problème.

**D3 : Afin de ne rien perdre de cet entretien et pour pouvoir le retranscrire dans de bonnes conditions, je vais nous enregistrer. Y voyez-vous un inconvénient ?**

d3 : Non, non, aucun problème

**D4 : Pour commencer, pourriez-vous vous présenter et me décrire votre parcours ?**

d4 : Je m'appelle Monsieur D, aujourd'hui, à l'heure actuel, je suis responsable industrialisation nouveaux produits et aussi du bureau d'études équipement, équipement de production, et puis équipement de banc d'essais, de contrôle, enfin, tout ce qui fait un peu une usine et je m'occupe aussi des méthodes, ateliers et du service prototype. Donc, je fais ça depuis 2 ans, avant, j'ai eu un cursus producteur, je suis passé par les ateliers, les méthodes d'abord, l'atelier, responsable production, euh, responsable méthode, enfin, tout un tas, atelier par atelier, euh, production ou méthode ou un peu des 2 des fois, et avant ça, j'ai fait une école d'ingénieur en Génie Mécanique, sur Annecy, qui s'appelait l'ESIA, à l'époque, et qui m'a formé principalement au métier de l'usinage. Donc, tout ce qui était

du dessin forcément, de la FAO beaucoup derrière, et puis des gammes d'usinages, des choses comme ça. Les métiers du décolletage, notamment, très présent en Haute Savoie. Donc, voilà, je suis arrivé là, il y a 6 ans maintenant, 6 ans, en 2005.

**D5 : D'accord. Et autrement, la planche à dessin, vous connaissez un petit peu ou pas du tout ?**

d5 : Planche à dessin, très honnêtement, euh, le seul souvenir de dessin technique que j'ai pour un, malgré que je suis un dessinateur, j'en ai jamais fait en école d'ingénieur, j'en, après j'ai fait les classes prépa avant, donc y a pas de, on fait un tout petit peu mais c'était très léger. Le seul souvenir que j'ai typiquement, c'était en classe de 4ème ou 3ème, en techno, ou on faisait un bout de dessin avec un cartouche et les 3 vues.

**D6 : D'accord.**

d6 : Sur un carré ou un losange ou enfin sur un cube

**D7 : Sur des pièces très simples, quoi**

d7 : Sur des pièces très simples, mais la seule fois où j'ai fait des dessins techniques, ce qui peut paraître étonnant, mais qui est réel, très honnêtement.

**D8 : D'accord. Et la CAO, vous avez connu ça quand, comment ?**

d8 : La CAO, en école d'ingénieur. Au démarrage, très rapidement en école d'ingénieur, on faisait du dessin sur des logiciels divers, moi, j'avais commencé sur des logiciels qui étaient plus orientés avec des modules de FAO derrière, comme TOPSOLID, donc c'est des choses qui sont plus orientés usineurs.

**D9 : Comme TOPCAM ?**

d9 : Voilà, TOPCAM, c'est la suite de TOPSOLID, donc des choses comme ça et puis des logiciels des suites de RDM (Résistance Des Matériaux) donc des choses classiques, et donc j'ai commencé en école d'ingénieur.

**D10 : D'accord, très bien. Et CATIA, vous connaissez ? SOLIDWORKS ?**

d10 : CATIA, j'ai... SOLIDWORKS je connais parce que on côtoie toujours un petit peu, à un moment ou à un autre, ben là c'est ici, chez 3X, on a un peu de SOLIDWORKS donc



je côtoie un petit peu, mais j'ai jamais, jamais pratiqué. PRO-ENGINEER, je connais bien, PRO-ENGINEER, TOSOLID, les CATIA, j'ai jamais fait et SOLIDWORKS, un petit peu.

**D11 : Et AUTOCAD ?**

d11 : AUTOCAD, euh, 2D, 3D j'ai testé et j'ai pas apprécié (rire), donc euh, non, oui AUTOCAD 2D forcément, pour les plans d'implantation, c'est irremplaçable, pour tout ce qui est plan d'implantation, plan de bâtiments, des plans simples 2D, où on fera jamais de la 3D, des plans d'énergie, tuyauterie, tout ça c'est irremplaçable, donc ça oui, par contre, oui.

**D12 : D'accord. Est-ce que je peux vous demander votre âge, s'il vous plaît ?**

d12 : Oui, j'ai 28 ans.

**D13 : Merci. Qu'est ce que pour vous un senior ?**

d13 : Un senior, Ouais, voilà une définition compliquée ! Ok. Euh, je dirais qu'un senior, bon, si je dois mettre un âge, moi, sur un senior, c'est plus de 50 ans. Voilà

**D14 : D'accord**

d14 : Plus de 50 ans, disons que c'est, alors, avec l'âge actuelle de la retraite (rire), je ne sais pas dans quelques années, mais euh, voilà, on va sur quelqu'un sur qui on va se poser la question de la formation : vaut le coup, vaut pas le coup, sur son adaptabilité, euh notamment des nouveaux logiciels, à des philosophies, la 3D, c'est une philosophie de dessin un peu différente, euh, voilà, c'est. . . Un senior, pour moi c'est quelqu'un à partir de 50 ans chez qui on va commencer à se poser de vraies questions sur son évolution et sur ce qu'il va faire dans la société, ou, ou, c'est, c'est aussi du personnel sur lequel on aura pas des évolutions forcément majeures, en termes de poste, qu'on aura juste à amener vers des bâtons de maréchal, euh, voilà c'est, c'est des situations... Un seniors, c'est quelqu'un qui est à ce, à ce stade là, dans sa vie professionnelle, qui approche vraiment du stade final et où là, on va se poser des bonnes questions et où, on aura, c'est, c'est, en termes de management de personnels, on vire sur quelque chose de différent. Malheureusement ou heureusement, je ne sais pas, mais moralement, on se pose des questions différentes.

**D15 : Et par rapport à leurs compétences qu'ils ont pu acquérir tout au long de leur parcours professionnel, est-ce que vous avez une manière justement de capitaliser ?**

d15 : C'est assez compliqué, ça. C'est, c'est une bonne question, parce que c'est des gens qui ont un savoir, on essaye de les faire capitaliser, euh, de façon pas forcément très ludique, qui sont des écrits, hein, des procédures écrites, et très honnêtement, ça ne fonctionne PAS. (Il insiste sur le « pas »). Donc, aujourd'hui, on est plus dans de l'accompagnement d'une autre personne que dans de la transcription de savoir.

**D16 : Accompagnement ? Dans quel sens ?**

d16 : Accompagnement sur du projet. Typiquement, c'est du binôme.

**D17 : D'accord. Ils accompagnent un jeune ou comment ça se passe ?**

d17 : Non, non, c'est pas formalisé comme ça. Mais on essaie un petit peu de, de, que le partage se fasse dans le un processus de projet et pas dans un processus de partage.

**D18 : D'accord**

d18 : C'est-à-dire que, c'est pas comme : je te mets 2 personnes à coté puis je dis, ben tu lui racontes ce que tu fais. C'est, il y a un sujet, ben TU es responsable de ce sujet, et il est là en support et on essaie de trouver une façon d'axer les choses pour qu'ils soient 2 sur un sujet et puis le fait qu'ils soient en parallèle, on arrive un petit peu à transmettre une partie des choses, une partie des savoirs.

**D19 : D'accord. La deuxième personne, c'est une personne plus jeune ?**

d19 : Soit une personne un peu plus jeune, soit un peu pluuuus plus jeune et souvent, c'est sur des profils parfois un peu différents. C'est des gens qui n'ont pas forcément les mêmes compétences parce que, même dans des gens qui font du dessin technique, il y a peut être des gens qui vont être très aptes à faire de la minutie, par exemple des petites choses très précises, de la mise au point, ils vont passer du temps à mettre au point le petit truc pour que ça marche bien et puis y a d'autres gens qui vont faire de la chaudronnerie, qui vont vous faire des bâtis, des châssis, des machines, euh, qui vont être très bon pour les faire à très bas prix ou euh, chez des bons fournisseurs, ou démarcher les gens, ou, c'est, il y a même une troisième catégorie de personnes, c'est des personnes qui sont peut être plus très intéressés par faire du dessin, qui sont plus intéressés pour le sous-traiter, par des sociétés et qui sont plus intéressés par « je vais aller démarcher les gens ». Donc ils sont plus dans un savoir de de cahier des charges, de transcription d'un besoin pour le faire faire par

quelqu'un d'autre. Donc on a ici, notamment, on a un petit peu les 3 modèles, une personne qui est très dessinateur dans son petit coin et qui aime bien faire de la minutie, des petites choses, avec des petits problèmes mécaniques, très peu d'intégration, très peu d'électrique, d'électronique, c'est pas. . .qui va se débrouiller en pneumatique, et je vais dire, voilà. Euh, une personne qui va être classique, qui va faire de la machine, un petit peu de dessin, un petit peu de sous-traitance, un petit peu d'intégration, et des personnes qui elles vont vouloir par principe, vouloir chercher à l'extérieur de la compétence, qui sont bons dans la transcription de compétence.

**D20 : D'accord**

d20 : A l'initiale, c'est tous des dessinateurs projeteurs. Donc, des fois, on les mélange un petit peu pour qu'on retire un petit peu le meilleur de chacun et puis que ils essaient un petit peu de piquer du le meilleur de l'autre ou de l'expérience de l'autre.

**D21 : Alors donc, aujourd'hui, vous m'avez un peu répondu, comment sont reparties les taches au bureau d'études.**

d21 : Donc, voilà, alors il y a, il y a classiquement il y a on va dire 3 postes, il y a le mécanicien, l'automaticien, et l'informaticien industriel, des fois, il y a les automaticiens-informaticiens-, enfin, ça se marche un peu sur les pieds, enfin bon, c'est les 3 postes classiques, on travaille le plus souvent en binôme, parce que y a jam. . . rarement les 3 compétences, on a besoin des 3 personnes très, très compétentes, après on va chercher, on va aller chercher un tout petit peu de d'aide, pour le moment où on en a besoin, notamment, l'informatique industrielle, ou on va juste venir le voir quand vraiment on en a besoin donc on a un peu les 3, les 3 modules et on travaille en binôme, et après à l'intérieur des fam. . . à l'intérieur de la, des domaines de compétences, du domaine de sensibilité je dirais, on, on a des gens qui ont des compétences diverses, comme je vous dis, il y a de très bons acheteurs, des gens qui vont aller chercher à l'extérieur, de très bons intégrateurs de technologies, des lasers, des moyens de mesure, des choses un peu novatrices, et puis des gens plus terre à terre, voilà, donc euh,

**D22 : D'accord**

d22: On a les profils différents que l'on oriente en fonction du projet.

**D23 : Alors, là, les personnes que, j'ai . . . il y a combien de personnes au bureau d'études, actuellement ?**

d23 : Actuellement, il y en 6 embauchés, et 1 personne en intérim.

**D24 : D'accord. Donc, c'est des personnes d'un certains âges, à la limite, qui sont tous seniors . . .**

d24 : Alors, non. On a toute la partie automatisme et informatique industrielle, où on va dire qu'ils tournent autour de la quarantaine, euh, et puis on a par contre toute la partie mécanique puis l'assistance technique qui fait tout ce qui est plans électriques qui ont entre 55 et 63 ans, voilà.

**D25 : D'accord**

d25 : 62

**D26 : Et pour cette partie là, avez-vous envisagé d'injecter des jeunes ?**

d26 : Alors . . . (gêné), c'est une discussion que l'on a . . . régulièrement, euh, c'est pas dans le projet actuel, c'est des choses qui se feront pas par euh, qui se feront d'une manière un peu différente qu'on pourrait imaginer comme de l'embauche d'un jeune, c'est pas comme ça que ça va se passer. Souvent, soit ça se passera par du support à l'étranger, parce qu'on est une entreprise qui s'internationalise, soit ça passera euh, par de la promotion de personnel de maintenance, notamment, qui ont des profils souvent pluridisciplinaires, mais qui demande qu'à, qu'à évoluer, donc, euh, c'est des postes en 3x8, euh, en équipes, donc bon euh, c'est souvent, on essaie d'amener ces gens, on va essayer d'amener ces gens-là vers du bureau d'études, où c'est des horaires plus normaux, euh, des compétences un peu plus approfondies, un peu plus de temps pour faire les choses, voilà, il y a des profils maintenances, pour donner des perspectives aux gens, et le bureau d'études, à mon avis, fait partie de perspectives pour ce type de personnel.

**D27 : D'accord. Donc, visiblement, ce sont des postes dévolus à des seniors, quoi ? Parce que, ils doivent avoir un certains âges, . . .**

d27 : Ouais, c'est des postes dévolus à des seniors, tout à fait. Vous avez raison là-dedans. Ouais, vous avez tout à fait, vous avez totalement raison.

**D28 : Comment jugez-vous l'ambiance de travail au sein de votre bureau d'études, en termes d'échanges, de partages, d'entraide, euh ?**

d28 : Euh, (4s), le bureau d'études, typiquement, au sein de notre entreprise, le bureau d'études, ça reste quelque chose d'appart. C'est très cloisonné, un peu fermé, euh, un peu famille dans la démarche, ça tend à changer, mine de rien. Parce que certains partent, les

retraités, parce qu'on a des anciens (rire), on a des retraités, donc, euh, le fait est, que la cohésion va vers quelque chose de plus standard dans les entreprises, mais on vient initialement de choses très familiales dans la façon de voir, très, très soudé, mais c'est moins vrai que c'était, c'est moins vrai que c'était.

**D29 : D'accord. Qu'est-ce qui a pu changer ?**

d29 : Je pense justement . . .

**D30 : C'est conjoncturel ?**

d30 : Non, non, non. Alors moi, une explication qui est personnelle hein, euh c'est que on avait typiquement des anciens et des très jeunes, les très jeunes qui sont aujourd'hui, moins jeunes, et qui . . . ou fait on avait des anciens qui étaient mécaniciens, et les très jeunes, jeunes, c'était des informaticiens industrielles, automaticiens, c'est des métiers plus jeunes, on avait les deux profils et quand on faisait un projet, il y avait un chef de projet, c'était le mécano, et, qui était l'ancien, et puis, on lui ad . . . adjointait un automaticien, un informaticien industriel, pour la suite du projet et c'était plus ou moins immuable, le mécanicien était chef, et l'autre suivait. Euh, aujourd'hui, de un, ceux qui étaient jeunes et qui ont la quarantaine maintenant aspire aussi à prendre de la responsabilité sur des sujets, des projets, d'avoir un peu plus d'autonomie, ou ils ont des idées ou des propositions qu'ils ne veulent pas forcément soumettre à quelqu'un qui n'est pas hiérarchiquement supérieur à eux, mais qui est à côté d'eux, qui est dans un projet à échelon horizontal, donc, euh de ce fait là aussi, je pense que l'ambiance est en train de changer, l'ambiance, que je dis famille mais qui était plutôt paternaliste en fait, paternaliste à une ambiance où là, ben chacun essaie quand même de trouver sa place, et c'est du fait ben que les plus jeunes sont un peu plus âgés, même s'ils ne sont pas encore seniors, on est dans des âges où les gens aspirent à de l'autonomie et puis à moins de soumissions, même si le mot n'est pas bon (rire), c'est pas vraiment ça, mais moins de . . . enfin, ils aspirent à de l'autonomie, on va dire, dans leur choix et dans leur projet. Ce qui fait, ce qui amène cette évolution là dans le relationnel.

**D31 : A l'origine chez 3X, est-ce que, en général, on rentrait, alors, il n'y avait peut-être pas d'école 3X, mais est-ce qu'on rentrait jeune et puis on y faisait quasiment toute sa carrière ?**

d31 : Alors, pour le bureau d'études, pour le bureau d'études, euh, 90 % des gens qui sont là, voire 100%, ce sont des gens avec qui on travaillait avant par des sociétés extérieures, qui ont été démarchés à un moment où on a eu un besoin.

**D32 : D'accord**

d32 : Voilà. On passe par des sociétés de machines spéciales, ou autres, et euh, c'est des gens qui viennent tous de ces métiers là. Et c'est des gens que l'on a tous côtoyé avant de les embaucher. Donc la démarche, le recrutement, elle est, elle était classique. Voilà. Mais je pense que c'est quelque chose qui peut continuer dans cette démarche là

**D34 : Distinguez-vous des gens plus aptes que d'autres à utiliser la CAO pour un travail précis ?**

d34 : Euh, oui. Donc, heu, typiquement oui, hein.heu. .

**D35 : Vous identifiez par rapport à ça, des compétences nécessaires,**

d35 : Oui, c'est, c'est plus du comp, plus du comp . . . enfin, pas du comportement mais euh des gens qui sont, alors je vais utiliser un mot mais qui est pas..., qui est pas... .Il y a des gens qui sont câblés pour faire ça et d'autres qui ne le sont pas, et donc, d'autres à qui ça ne PLAIRA pas, de toute façon, de, d'aller pinailler, faire des petites pièces mécaniques, de les assembler les unes aux autres sur un logiciel de CAO on des dans une approche vache... très ludique de la conception mécanique, et il y a des gens qui passés un certain âge, ça ne les intéresse plus, ils ne sont plus dans le ludique, en fait, un jeune ingénieur que l'on met sur un système de CAO, il y a le coté ludique tout de suite qui ressort du logiciel de CAO, avant le coté industriel et le coté conception, on va rechercher des solutions, etc., il y a un coté ludique, c'est comme ça qu'on apprend, la CAO mine de rien, euh, en dessinant des fois des choses complètement ridicules, euh, des bateaux, ou j'en sais rien, donc, on approche, l'approche de la CAO, elle est ludique, et il y a des gens, le ludique, ça leur parle plus, hein, ils ont passé l'âge, et c'est pas leur intérêt, donc, c'est typiquement des gens qui ne dessineront pas qui utiliseront la CAO pour euh, pour travailler la conception, mais juste pour donner des cahiers des charges, vis-à-vis de fournisseur ou de, ou de, de dessinateurs de sociétés extérieures, pour leur dire, bon écoute, je regarde, on met les trucs en transparence, on regarde les pièces, comment c'est l'encombrement, qui vont l'utiliser comme logiciel d'analyse, mais pas comme logiciel de conception , et de dessin et de création dossier de plans.

**D36 : D'accord. Et cette perception, on vous l'a confiée, ou vous la sentez . . . ?**

d36 : Non, ça se ress. . . ça se sent dans. . . Enfin, on le ressent un petit peu dans le relationnel avec les gens hein, les gens qui sont intéressés par ça, et d'autres qui ne le sont pas.

**D37 : D'accord.**

d37 : Enfin, là, je ne serais pas quoi vous dire mais .vraiment c'est un ressenti qui est fort mine de rien qui n'est pas subtil du tout.

**D38 : Hm hm. Alors pour aller un peu plus loin, dans ce genre de question, comment évaluez-vous les compétences de vos collaborateurs utilisant les outils informatiques ?**

d38 : (Inspiration profonde : 5 s)

**D39 : En fait, quelles compétences sont nécessaires à mobiliser pour. .**

d39 : Ah oui, alors dans cette démarche là. Comment, pas comment j'évalue le travail des gens mais comment j'évalue la compétence nécessaire pour un logiciel de CAO ?

**D40 : Oui**

d40 : Alors, les compétences seront de la patience, même si logiquement quand on passe d'une table à dessin, à un logiciel de CAO, on peut se dire, je vais gagner du t..., c'est forcément plus rapide, plus simple, mine de rien, dans l'apprentissage de l'outil, il faut être patient. Il faut être patient parce que, un coup, quand on voudra faire un truc, ça ne marchera pas, pour X raisons, donc euh, alors que le dessin, le trait, on le met à l'endroit où l'on a envie, et les pointillés, on les met à l'endroit on l'on a envie, ça marche à tout les coups. On fait ce qu'on veut à tous les coups. Le dessin technique, on peut se retrouver souvent, le dessin CAO, on peut se retrouver devant une barrière qui est liée à l'interface entre l'homme et la machine qui est beaucoup, plus subtil à maîtriser qu'un crayon, une règle et un bout de papier. Donc, il y a des personnes, dans les compétences, je dirais qu'il y a la patience mais c'est, ça regroupe un peu ça, c'est, c'est la personne qui va être patiente pour aller rechercher pourquoi il veut coller 2 pièces l'une à l'autre et pourquoi il n'arrive pas à les coller correctement et qu'elles se collent un peu n'importe comment, qui va y passer un peu de temps, et puis qui va y réfléchir calmement, sans s'énerver qu'il n'arrive pas à faire ce qu'il veut, simplement. Donc, il y a de la patience, dans les autres compétences pour faire du dessin CAO, euh . . . Alors je pense que tous les dessinateurs d'un point de vue compétences techniques sont capables de passer sur la CAO. Pour moi, il faut moins de compétences, pour faire du dessin en CAO, que pour faire du dessin sur

planche. Moi, personnellement, de part ma formation, faire du dessin sur CAO, je sais faire, je peux faire, même de la conception, de la réflexion, dessin sur planche, je suis incapable. Clairement, prfff. Je ne saurai pas le faire. Et je pense que même si je sais prendre une règle et faire des traits, je pense que je ne saurai pas capable de concevoir sur papier. Je serais peut-être capable de dessiner, surement de dessiner parce que ça fait partie du métier, mais je ne serais pas capable de concevoir sur papier, parce que pour moi, le dessin, la CAO a un petit peu ouvert à des gens qui avaient peut être moins de compétences, mais qui peuvent faire aujourd'hui, le même travail qu'un autre. Ca a un peu ouvert le métier. Des gens qui étaient peut être moins performants, qui auraient pas fait un bon projeteur, qui aurait pas fait un bon concepteur, parce que c'est même plus que du projetage, c'est de la conception d'équipement, il y a des gens, il y a 20 ans, qui n'auraient pas été capables de le faire, aujourd'hui, ils sont capables de le faire. Voilà. Donc les compétences, en fait, à part la patience qui est lié à l'outil, je pense qu'il n'en faut quasiment, enfin, pour faire évoluer une personne qui est dessinateur, il en faut moins de compétences, donc, s'ils sont dessinateurs, ils sauront utiliser un logiciel de CAO.

**D41 : D'accord. En général, comme vous le disiez, cette barrière, c'est l'informatique.**

d41 : C'est l'informatique, exactement.

**D42 : Pourtant, j'ai cru déceler que beaucoup essayaient chez eux de se former ou de profiter des instants de libre pour euh, il y a une personne qui me disait comme ça, dans un précédent poste, elle avait profité qu'il y avait, à un moment donné, un flottement, et donc ce temps libre qu'on lui accordait malgré elle, elle en a profité pour se former à des logiciels . . .**

d42 : Donc là, par contre, on est sur des. . alors .(sourire), je ne sais pas si on en parle là, mais, c'est donc Monsieur B. . .

**D43 : Oui (sourire)**

d43 : Parce qu'il est sur une société qui s'appelle YYY, qui n'est pas forcément une société qui va très bien. C'est des gens qui ont aussi une certaine anxiété, à mon avis, vis-à-vis de leurs compétences par rapport à une entreprise qui bouge, et une entreprise qui n'est pas forcément en très bonne position financière, donc, ils se disent, je ne suis pas formé à l'outil, je suis sur un siège éjectable, euh, et donc, je pense que derrière ça, il y a une certaine anxiété vis-à-vis de son travail, de son poste et de son avenir. Donc, euh, chez



nous, les gens ont un peu plus de certitude quant à l'avenir et on n'est pas du tout dans le même état d'esprit, et sur une personne comme Monsieur B, que vous n'avez pas vu,

**D44 : Si, si, je l'ai vu (sourire)**

d44 : Vous l'avez vu finalement ?

**D45 : Oui, oui, je l'ai vu**

d45 : Donc une personne comme Monsieur B, qui lui, je sais qu'il le fait un peu chez lui, qu'il a récupéré des logiciels en version étudiante, etc, pour les tester et heu, mais qui ici, par contre ne pratique pas, euh, là, là, c'est un peu un manque aussi de ma part. Là c'est parce que je ne l'ai pas amené vers l'évolution, parce qu'on a commencé par un et puis je m'en suis p. . . je suis en train de m'en préoccuper, mais là, c'est un autre sujet, enfin c'est, je pense qu'il y a aussi, euh, cette personne là est en contact, quelqu'un qui sous-traite énormément, donc qui est en contact avec des gens qui maîtrise ces outils là, et qui a besoin aussi de connaître pour pouvoir être crédible et puis pour pouvoir un petit peu aussi échanger , discuter, avec, avec des sous-traitants, pour être sur un même niveau d'informations et de compétences, donc il a lui même un petit peu bricolé pour voir, euh

**D46 : Puis, c'est aussi une personne qui est très prise, souvent à l'étranger**

d46 : Voilà, donc euh Bon, c'est un profil qui est vraiment différent de l'autre personne qui lui fait vraiment beaucoup de dessin, et puis Monsieur C, qui lui est encore un dessinateur projeteur DE BASE, voilà, il ne fait que ça 100 % de son temps.(3s) donc pour qui les compétences sont importantes.

**D47 : Alors, une question qui se rapproche de la précédente. Quelles compétences considérez-vous nécessaires pour utiliser l'outil informatique CAO ? Si vous deviez embaucher quelqu'un, quels seraient les critères de sélection ?**

d47 : Si je devais embaucher quelqu'un, les critères par rapport à ce sujet là, (8s : réflexion) euh, là, comme ça, euh, je ne sais pas quoi vous dire si ce n'est que à mon avis, d'un point de vue du logiciel, le logiciel utilisé, même si tous les logiciels sont relativement proches dans la philosophie, il y a quand même pas mal de toute petite chose qui font que ça peut, en fait on peut être formé à un outil et ne pas être forcément très performant sur un autre donc on pourra arriver à faire un cube et à extruder une pièce, mais aller plus loin, des fois, il faut quand même être formé à l'outil. Donc, typiquement, quelqu'un qui est formé à la CAO, l'outil en lui même, quel logiciel exactement, c'est une

compétence que je vérifierai, c'est-à-dire que moi, je suis plutôt sur du SOLIDWORKS, je vais donner la priorité à quelqu'un qui sait utiliser SOLIDWORKS. Quelqu'un qui sait utiliser PRO-ENG, ben oui, il peut s'adapter à SOLIDWORKS surement très bien, mais le fait est que d'un point de vue purement court termes, je pense qu'il sera moins performant. Même à moyen termes. Il faudra quand même remettre une petite couche de formation sur des choses un peu plus approfondis, des assemblages, euh, enfin je . . .

**D48 : Hm, hm**

d48 : Parce que mine de rien, pour moi, moi je le, moi je le vis un petit peu, parce que comme par exemple, ici, on a AUTOCAD 2D, j'ai jamais travaillé sur AUTOCAD 2D de ma vie, quand j'étais étudiant, plus personne ne travaillait là-dessus, or, à mon avis 80 % des sociétés en France utilisent AUTOCAD 2D, ce qui peut paraître bizarre, euh, et puis c'est SOLIDWORKS, SOLIDWORKS que j'ai pas appris à l'école non plus. Donc là, j'ai, j'ai, je fais un peu comme Monsieur B, moi je vais sur le poste à Monsieur A, le soir, quand il est parti, et il m'a donné son mot de passe, donc euh le soir j'y vais, je bricole, je me, entre guillemets, là, on est dans le ludique, « je m'amuse un petit peu », euh, de temps en temps, j'ai 2,3 petites pièces à faire pour moi, pour mes prototypes, pour mon prototypage, mais aujourd'hui, typiquement, si j'ai un plan à faire usiner, un plan à faire avec 3 perçages, je ne vais pas le dessiner, je vais passer 3 plombes, donc je vais demander à Monsieur A qui va me le dessiner, enfin, parce que même si sur TOPSOLID je le ferai à une vitesse folle, euh, sur SOLIDWORKS, je vais mettre un petit peu plus de temps parce que je vais chercher le bon bouton, je vais chercher les cotes, la mise en plan, la mise en plan je vais y passer plus de temps parce que ce n'est pas forcément toujours très simple, mais c'est quand même ce que l'on donne à un usineur, à un usineur du coin hein, qui va nous faire une plaque avec 4 trous, on lui donne un plan 2 D, on lui donne pas un plan 3D.

**D49 : Absolument**

d49 : Donc euh, si je devais recruter, j'irais quand même chercher quelqu'un qui a le logiciel, qui a été formé sur le logiciel que je connais.

**D50 : D'accord. Vous privilégiez le coté opérationnel rapide**

d50 : Voilà. Après, sur les compétences de dessin technique, il y a, si c'est un très jeune, c'est quel type de projet il a fait, euh, l'école, sur quel type de stage il a travaillé, quel était le sujet, euh, est- ce qu'il est capable . . . pour moi, un dessinateur pur, ce n'est pas suffisant, pour l'utilisation que je fais. Il faut qu'il soit capable d'aller chercher un peu de

doc sur internet sur des moteurs, sur des trucs pour pouvoir implanter son moteur correctement, euh, chercher des perçages, chercher des plans, qu'il soit capable de me dimensionner un moteur, euh, qu'il soit capable de me sortir un dossier de plan et me le faire chiffrer par X personnes, de me trouver un monteur, quelqu'un qui va m'assembler, si je fais faire les pièces chez un usineur, je récupère un tas de pièces, je trouve un monteur qui va être capable d'usiner, donc je suis capable de faire un plan, qui n'est pas un plan mécanique pur mais qui est un plan d'assemblage, qui est des fois un tout petit peu différent, donc quelqu'un qui fait que du dessin pour du dessin, dans mon utilisation, qui est de la fabrication de machine, des équipements de fabr. . .de production, j'en ai pas l'utilité, j'ai besoin de quelqu'un qui fait du dessin, de la mise en plan, de l'étude on va dire de tout ce qui est environnement, et puis qui derrière va être capable de faire la démarche, enfin qui fait la réalisation, d'aller jusqu'à la réalisation. Et voire même si on peut mettre une étape avant la conception, c'est quelqu'un qui connaît les normes, que se soit les normes sécurités, les normes équipements, les normes ATEX, les normes de pressions parce que l'on a des équipements sous pression, enfin toutes ces petites choses là, qui pareil, là on a un jeune, moi, j'ai jamais appris les normes. J'ai vu faire, je me souviens de cours mais alors . . . c'est le truc qu'on n'écoute surtout pas et on arrive, moi j'arrive ici, euh, faut que ce soit norme CE, les normes ont changées en 200euh, cette année, en 2010 l'année dernière, euh, voilà, donc euh, ça fait partie des choses importantes quand on conçoit un équipement complet avec une interface homme-machine, et ben, de l'ergonomie, enfin, il y a tout un tas de choses annexes qu'un dessinateur-projeteur de base ça ne sert, à mon avis dans l'utilisation que moi j'en fait, à rien. Il faut que le gars, il ait les connaissances des normes, les connaissances d'un environnement, qu'il intègre sa machine dans un environnement, des moteurs, des capteurs, euh des sondes et puis qu'il soit capable de me faire une réalisation et d'aller me démarcher un petit peu des fournisseurs.

**D51 : D'accord.**

d51 : Il a une démarche achat derrière, faire 3 fournisseurs, savoir dire c'est trop cher ou c'est pas trop cher, ou . .Voilà.

**D52 : Un petit vernis commercial ?**

d52 : Voilà ! Hein ? On va pas dire commercial mais vraiment acheteur, vraiment acheteur mais simple, juste capable de dire pour faire cette pièce, c'est 2 heures de maint. . .2 heures

de machine, je sais que le gars, il prend, je dis n'importe quoi, 70€ de l'heure, ben ça va me faire 140€, s'il me la fait à 400€, c'est que je me suis fais ent. . . .

**D53 : D'accord. Ca place la barre haute quand même ?**

d53 : Ben oui, c'est pour ça je vous dis qu'en fait les embauches de jeunes sur des postes de dessinateurs-projeteur on en a PAS. Parce que c'est pas, il y a quand même une des compétences euh autres que le dessin, le dessin en soi c'est pas une compétence suffisante pour tenir un poste. Et je pense même qu'aujourd'hui, dans la conception, tel que moi je le fait sur mon bureau d'études, euh comme Monsieur B qui ne maîtrise pas l'outil informatique 3D, c'est pas nécessaire. C'est pas nécessaire.

**D54 : D'accord. C'est la question que j'allais vous poser : là dedans, je n'entends pas l'outil CAO, donc la maîtrise de l'outil CAO n'est pas nécessaire ?**

d54 : Non, aujourd'hui, je pense qu'on est capable de s'en passer. On est capable de s'en passer parce que nous on fait de la sous-traitance. Alors après, forcément, eux après, ils embauchent un dessinateur. En fait, on, on reporte la compétence sur celui d'avant. Mais, on est là pour parler de ce que l'on fait nous et c'est vrai, que sur ce que l'on fait nous, on décale un petit peu aujourd'hui les compétences alors qu'historiquement, on avait de vrai dessinateurs-projeteur avec des tables à dessin dans les.., on a encore des tables à dessin dans les bureaux, dans les 2 ils en ont une, Vous voyez ce qu'il y a dessus, je pense que vous y êtes allé, et il n'y a pas de dessins . . . .

**D55 : (Rire) Oui, oui, ça sert à mettre . . .**

d55 : Les cartons (rires)

**D56 : Prenez-vous en compte les capacités d'adaptation plus ou moins rapide aux nouvelles technologies de vos collaborateurs dits « âgés » ?**

d56 : Euh (5s) Alors, on les prend pas en c... .Alors, je ne sais pas dans quel les prendre en compte (gêné) par rapport à leurs évaluations personnelles

**D57 : Oui, c'est-à-dire qu'il y en a qui peuvent s'adapter mais plus ou moins rapidement . . .**

d57 : Euh,(3s) non, je ne me suis pas posé la question là-dessus. En fait, on est parti sur euh, nous, on n'a pas c'est vrai qu'on a choisi une personne, par rapport à 2 autres, à l'époque, pour faire du dessin CAO alors que les autres restaient à la 2D, euh, le choix a été fait par uniquement par rapport à l'intérêt que portait cette personne envers ces

technologies là. Il fallait quelqu'un de motivé, c'est par rapport à la motivation, et à l'intérêt, à la curiosité, qu'a le, le technicien, à aller vers cette technologie, après, on ne sait pas plus posé la question de savoir s'il était plus capable qu'un autre pour s'adapter à la technologie, la motivation, c'est 80 % de l'adaptation, donc, après, euh, on l'a choisi par rapport à sa motivation, pas par rapport à ses compétences . . .

**D58 : Peut être l'ouverture d'esprit aussi ?**

d58 : Non, même pas. Très honnêtement, c'est vraiment que il fallait qu'il soit motivé pour ça, parce qu'il a un investissement personnelle quand même parce que au départ il passe du temps, il perd du temps, il faut le former, il a été plusieurs semaines dans des organismes de formation à faire des dessins qui ne seront pas forcément intéressants parce que ça n'impacte pas son travail, bon, faut, faut être motivé pour apprendre, donc euh, si on est motivé pour apprendre, c'est largement suffisant, après, il s'adaptera. Comme je vous disais, c'est plus simple de faire du dessin 2D que de faire du 3D, euh, de la conception en tout cas, donc euh, s'il était motivé pour moi, il n'y aurait pas d'autre barrière.

**D59 : D'accord. Alors, Le CEREGE c'est le Centre de Recherche et d'Enseignement en Géosciences de l'Environnement affirme dans une étude que dans la plupart des entreprises françaises, il n'y a aucun équilibre intergénérationnel qui est réalisé : il y a un apartheid aux 2 bouts de la chaine <25 ans, >50 ans. Qu'en est-il chez vous ?**

d59 : Alors, des moins de 25 ans, il ne doit pas y en avoir (rire). Enfin, en termes de techniciens, même . . . non, non, je pense que l'on doit avoir personne inférieur à 25 ans.

**D60 : Personne, pardon ?**

d60 : personne d'inférieur à 25 ans dans cette entreprise. Je suis à peu près persuadé. Comme ça, je ne saurais pas vous répondre, mais c'est quand même. . . ça veut quand même dire quelque chose. Euh, Je crois que le dernier qui a été embauché avant 25 ans, ça doit être moi, c'était il y a 6 ans. Voilà, donc, euh, et l'apartheid, non, je ne pense pas qu'il soit, au contraire,

**D61 : C'est vrai que le mot est fort**

d61 : Non, non, il n'y a pas de ségrégation au niveau les . . . au contraire, plus, au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent, euh, euh, de façon naturelle. C'est-à-dire que typiquement, je suis arrivé très jeune, je suis arrivé à 22 ans, et très rapidement, je me suis accoquiné de gens qui sont partis à la retraite aujourd'hui, hein, et j'étais dans un bureau

avec des gens, il y en a 2 sur 3 qui sont partis. Donc euh, bon on était intégré au milieu de ça, et puis donc euh, je pense au cont. . . , c'est vraiment pas séparé, il y a vraiment au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent plus facilement qu'avec les gens qui sont entre les 2 âges entre 25 et 40 ans où là il y a vraiment un groupe, des gens qui sont aussi peut être un peu différent parce que il y a les bébés, des enfants, qui ont aussi une culture phys. .. enfin, une vie personnelle qui fait que il y a quand même une ségrégation entre ces gens-là et les 2 autres euh, sur l'échange, et puis alors avec les 2 autres se rejoignent un petit peu.

**D62 : D'accord. Alors les gens qui sont partis, que vous avez vu partir, est-ce que c'était un départ naturel ou ont-ils profité de plans ?**

d62 : Euh, les  $\frac{3}{4}$  , les  $\frac{3}{4}$  partent avant l'âge, hein, les  $\frac{3}{4}$  partent avant l'âge. Soit sur des plans de préretraites, de réelles préretraites, soit sur des montages différents, mais certains vont jusqu'à l'âge de la retraite, certains qui sont allés jusqu'à l'âge de la retraite, voire même plus loin pour certains, voire même 1 ou 2 ans de plus.

**D63 : D'accord. Avoir des seniors dans l'entreprise, est-ce pour vous un inconvénient ou un atout ?**

d63 : Euh, (3s), C'est ni l'un ni l'autre. Enfin, ils ont des compét. . parce qu'en fait on peut avoir. . . moi j'ai des seniors, qui ont 55 ans mais qui ont 10 ans de boutique, et j'ai des gens qui ont 40 ans et qui en ont 18. Donc euh, c'est . . . le fait qu'il soit senior ça n'apporte pas grand-chose en fait. c'est plus parce que, même si l'expérience, elle vient d'ailleurs, ben je pense que l'expérience que l'on se fait au sein de l'entreprise, elle est aussi très importante, elle est plus importante même que ce qu'on sait faire avant sur des postes comme ça, parce que mine de rien, il faut connaître un petit peu le process, il faut connaître un petit peu le produit pour pouvoir bien ressentir quelle machine je vais mettre, quel capteur je vais mettre, comment je vais concevoir mes choses, je connais aussi les opérateurs, le mode opératoire, ils tiennent la molette dans ce sens là, dans ce sens là , le coude en haut, le coude en bas, euh, je pense que le fait qu'il soit senior, ça ne change rien, c'est un atout s'ils ont de l'expérience, c'est l'expérience. . . mais on a de l'expérience à 40 ans et puis on peut en avoir très peu à 55 hein.

**D64 : D'accord**

d64 : Parce que on a changé de poste, parce que on est venu d'un produit où on était dessinateur sur des poulies, des poulies, on fait des poulies chez nous, puis on le met à faire

des machines pour faire des courroies, et puis que , le caoutchouc, il ne connaît pas, il ne connaît que l'acier, et euh, qu'on fait pas une machine de la même manière parce que le produit est flexible, il bouge, il est malléable, euh, on ne conçoit pas les choses de la même manière. Donc pour moi, c'est ni l'un ni l'autre.

**D65 : Etes-vous au courant des lois relatives à l'emploi des seniors ?**

d65 : Sans plus. Sans plus. Euh, dernièrement, un peu plus, euh. mais on n'est pas . . . Je ne les connais pas

**D66 : C'est typiquement le genre de question que j'aimerais poser à votre responsable RH. Mais je comprends tout à fait que vous ne soyez pas au courant des lois, cela peut paraître logique quelque part. Dans mon cursus, j'ai eu des cours sur l'aspect légal de la formation et une des dernières lois relatives à l'emploi des seniors, propose 6 domaines dans lequel l'entreprise doit se prononcer sur 3. Et agir. Cela va du recrutement de salariés âgés, à l'aménagement des postes de travail en passant par l'anticipation des projets professionnels et le développement de la transmission des savoirs et compétences associés au développement du tutorat.**

d66 : Je pense que ça, c'est fait parce qu'il y en a au moins 3 dedans que je sais être d'actualité en ce moment. Les questions, je ne les ai pas toutes retenues mais comme l'adaptation des postes et la pénibilité au travail, je pense que c'est le sujet N°1 que l'on traite aujourd'hui. Même en termes de bureau d'études hein, chez nous, ça fait parti des sujets numéro 1.

**D67 : C'est le stress, c'est ça aussi ?**

d67 : Non, c'est plus l'ergonomie, l'ergonomie et les maladies professionnelles, etc.

**D68 : Développement des compétences, des qualifications, Accès à la formation ?**

d68 : Des formations d'ergonomiste. Il y en a eu. On a Monsieur B. qui est formé. (5s).

**D69 : D'accord**

d69 : Des formations d'ergonomiste. Il y en a donc eu. On a d'autres formations à mettre en place de ce genre

**D70 : Alors, il y a aussi, qu'à partir de 45 ans, la loi de 2eme partie de carrière, avec un entretien obligatoire, périodique. . .**

d70 : Alors ça c'est fait. L'entretien individuel annuel et, moi je le fais pour tout le monde, c'est obligatoire pour tout le monde dans les entreprises, sauf même les agents de production, je ne sais peut être pas annuel, mais c'est pas loin. Enfin, en tout cas, pour les techniciens et les ingénieurs et tel que les gens je côtoie, même moi, j'ai des prototypistes qui sont niveau opérateurs, je les vois tous les ans. Annuellement.

**D71 : Pensez-vous prendre en compte les enjeux de chaque tranche d'âge en termes de formations adaptées, postes, missions adaptés ? Regardez-vous l'attribution des postes par rapport à l'âge de la personne ?**

d71 : Alors, c'est pas forcément lié à l'âge, hein. L'âge, très honnêtement, il ne rentrerait pas, enfin pour moi, ça ne rentre pas en compte, hein. Heu, c'est vraiment la sensibilité des gens sur des compétences particulières, il y a des, typiquement il y a des gens au bureau d'études, des dessinateurs-projeteurs qui sont des très bons acheteurs, parce que eux, ils connaissent les prix, ils connaissent les choses, ils en ont acheté pour des millions d'euros des fois, ils connaissent très bien les marchés, ils connaissent très bien des fournisseurs, chez qui ont trouve quoi, la fiabilité des choses. Donc, il y a typiquement des gens où on peut se dire, c'est un poste d'achat, c'est des gens qui peuvent évoluer vers des postes comme ça, ou des postes de méthodes, d'aller plus vers l'atelier et des postes de production même, hein, quand on est concepteur de machines de production, on a une connaissance du produit forcément parce qu'on le met en œuvre sur nos machines, on a une connaissance du travail sur la machine, de la pénibilité des choses, ou pas, des capacités de machine, des rendements, qui fait que certaines personnes peuvent évoluer vers des postes de production, donc euh, la question se pose régulièrement, mais elle n'est pas liée du tout à l'âge, elle va être vraiment liée à la sensibilité des gens et puis aussi à leur comportement, enfin à leur caractère, leur force de caractère, on ne mettra pas une personne qui est timide à faire de la gestion de management d'opérateurs, parce que ça ne sera pas bon pour lui, ça ne sera pas bon pour sa carrière, ça ne sera bon pour personne. Mais l'âge, très honnêtement, ce n'est pas un truc qui rentrerait en compte.

**D72 : D'accord. En fait, je me suis focalisé sur l'âge parce que dans mon étude, je parle de la stigmatisation et aussi du stéréotype par rapport à l'âge, où on se dit « à tel âge, on est plus bon à rien, c'est une caricature, ou on est plus capable de faire ça, on est lent, on apprend moins vite, etc »**



d72 : Non, non. Je ne sais pas ou vous les avez sortis, mais c'est vraiment pas quelque chose qui est . . . et que je ressents et même qu'on se ressent, parce que, très honnêtement, je peux même vous montrer, enfin, vous avez rencontré Monsieur C qui est le plus âgé chez moi, il fait pas, il fait pas son âge, hein. Et j'ai Madame P. qui fait les plans que vous avez peut être croisée aussi, qui fait les plans électriques, et puis même qui tient à jour les plans mécanique, les plans d'implantation au sol, les plans des bâtiments, qui à 62 ou 63 ans, euh, pffr, il n'y a rien à dire enfin, non, moi je alors je ne ressent pas l'âge, la vieillesse comme on peut le dire, alors là, si les anciens ils m'entendaient, ils me taperaient dessus. Mais honnêtement, ce n'est pas pépé et mémé, on n'est pas du tout là-dedans.

**D73 : Alors l'objet de l'étude, c'est justement de vérifier si ce que l'on raconte est vrai ou non, à l'aide d'études terrain. En questionnant vos collaborateurs, j'ai utilisé l'échelle de Barak, qui en Psychosociologie, permet d'avoir une idée de l'âge que chacun se fait de lui-même, et les réponses obtenues confirment vos propos.**

d73 : Non, non, là-dessus, on ne ressent pas du tout le poids de l'âge des gens sur leurs performances, parce que là, on n'a pas parlé de performance dans votre questionnaire. . .

**D74 : C'est vrai**

d74 : Mais euh, la performance des gens n'est pas évaluée enfin, si j'avais à faire un graphique âge-performance, il aurait aucune, enfin, ce ne serait pas une linéaire, ni dans un sens, ni dans l'autre, ça n'aurait, ça n'aurait, qu'on en déduirait strictement rien, hein. On en déduirait strictement rien. Aujourd'hui, ce n'est pas du tout le cas.

**D75 : D'accord. Et enfin, Est-ce que tout le monde chez vous utilise un outil informatique que ce soit de CAO, de bureautique ?**

D75 : Tout le monde

**D76 : D'accord. Bon, très bien, j'en ai terminé. Auriez-vous quelque chose à ajouter ?**

d76 : Non, non

**D77 : Bien, il ne me reste plus qu'à vous remercier pour ces quelques minutes que vous m'avez consacrées et votre accueil sympathique.**

d77 : De rien, si ça peut vous aider.

**D78 : Enormément, merci encore**

d78 : Bon ben, tant mieux

## **6.5 Retranscription de l'entretien du 22 Avril 2011**

**(Monsieur E, DRH)**

**E1 : Bonjour. Tout d'abord, merci de me recevoir. Nous nous rencontrons aujourd'hui dans le cadre de mon mémoire de Master2 ou j'ai choisi d'effectuer une recherche autour des « Seniors et des Nouvelles Technologies ». J'ai donc ici, une liste de 15 questions environs que je vais vous poser.**

e1 : Oui, oui, je connais, on a une stagiaire IAE qui fait un M2 aussi.

**E2 : C'est un entretien qui durera environ 1 heure, peut-être un peu plus, peut être un peu moins. Sachez qu'il n'y aura aucun jugement sur les réponses apportées. Lors de la retranscription, tout sera anonymé : Votre nom, les noms des sociétés citées. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce qui m'intéresse, c'est le fond de votre pensée sur les thèmes abordés.**

e2 : Oui, oui, je sais, je connais.

**E3 : Afin de ne rien perdre de cet entretien et pour pouvoir le retranscrire dans de bonnes conditions, je vais nous enregistrer. Y voyez-vous un inconvénient ?**

e3 : Ca marche, pas de problème

**E4 : Pour commencer, pourriez-vous vous présenter et me décrire votre parcours ?**

e4 : Alors moi, c'est un peu particulier. Je m'appelle Monsieur E. J'ai pas mal de casquette sur le site. Je suis en premier directeur adjoint du site, je suis directeur des Ressources Humaines et également, responsable HSE (Hygiène Sécurité Environnement) du site. J'ai 56 ans (rire), donc Senior, et je suis, on va dire un autodidacte.

**E5 : Alors justement, votre parcours m'intéresse. Quand vous dites autodidacte, il serait intéressant de voir l'évolution, car j'imagine, vous n'avez pas eu un parcours linéaire. Est-ce cela que vous entendez par autodidacte ?**

e5 : Pas vraiment, non, puisque de formation, je suis automaticien. Donc on parlait tout à l'heure avant de commencer l'entretien, des méthodes, c'était mon domaine puisque j'ai même commencé au tout début de ma carrière en tant que dessinateur dans un bureau d'études, vous voyez.

**E6 : Sur planche ?**

e6 : Sur planche bien entendu (rire). A l'époque, l'informatique, il y en avait un petit peu mais vraiment, très embryonnaire, très embryonnaire. J'ai dessiné pendant un certain nombre d'années sur la planche à dessin. Ensuite, j'ai fait de la méthode, pendant un certain nombre d'années également, j'ai fait de la qualité (rire), j'ai fait heu. . .ça c'est le parcours un peu, après je suis arrivé ici, j'ai refait de la méthode, d'automatisme d'ailleurs, et puis ici, j'ai fait de l'informatique, je suis passé par la responsabilité de l'informatique, et puis, comme j'ai plaisir à dire de temps en temps, j'ai mal tourné, j'ai fini aux ressources humaines (rire). Je ne sais pas si c'est fini, d'ailleurs, ma carrière n'est pas finie, elle commence.

**E7 : Normalement, c'est 67 ans maintenant, c'est ça, non ?**

e7 : Oui, (rire), on verra. .

**E8 : Et à l'origine, vous avez débuté avec quel diplôme ?**

e8 : J'ai un BTS Automatisme (rire). C'est ce que je discute souvent, quand je rencontre beaucoup de gens aux ressources humaines maintenant bien entendu, on peut tout...n'importe quel diplôme peut amener à n'importe quoi, surtout pas s'arrêter à la formation de base, quoi. C'était peut-être plus facile, il y a quelques années.

**E9 : Maintenant, tout est un peu plus formaté.**

e9 : Oui, oui, mais c'est peut-être en même temps une erreur. Enfin, c'est ma vision. (Il porte la main sur le cœur), je vous rassure tout de suite. Moi je sais que je recrute, et c'est moi qui m'occupe de recruter pas mal de gens, moi c'est ce que je dis toujours, je ne

recrute pas un diplôme. Quand je recrute, je recrute un homme, ou une femme bien entendu mais euh, c'est important je pense, faut voir un peu le vécu, comment ça a marché, C'est ça qui est important. Le diplôme, c'est une chose, c'est sur, mais ça fait pas tout.

**E10 : Vous avez un raisonnement un petit peu à l'anglo-saxonne...**

e10 : Oui, je pense que c'est tout à fait un peu le ...

**E11 : ...avec le diplôme sur lequel on passe rapidement dessus, en se concentrant sur l'expérience et les compétences qui lui sont associées.**

e11 : Je pense que ...Moi ma vision, on a assez... Alors, on est une société ici plutôt je dirais de techniciens et de techniques du coup, on cherche avant tout la compétence, plutôt Alors, effectivement, on y fait attention, on va pas embaucher, si on cherche un ingénieur d'études, on va pas embaucher un charcutier. Bien évidemment (rire), mais par contre, j'irai pas si j'embauche un ingénieur d'études, je ne vais pas me dire « il me faut un ingénieur d'études qui me vient de telle école ». Parce qu'il y en a peut-être des bons dans cet école, on connaît les écoles quand même mais il y en a peut-être des bons mais il y en a aussi des mauvais. Il y a peut-être des écoles à coté moins prestigieuses et qui ont du coup des gens qui sont certainement aussi compétents. C'est pour ça que c'est important de pouvoir avoir aussi la sensibilité des gens.

**E12 : D'accord. Très bien. Qu'est ce que pour vous un senior ?**

e12: Ah ah ah (rire). Cà, c'est un bien grand mot. Moi, ça me choque toujours quand on parle de senior. C'est ma vision personnelle, c'est pas ma vision Ressources Humaines, si j'ose dire. Parce que à la limite, bien d'une part, on a bien , on a l'âge qu'on veut bien... pas se donner, mais que l'on veut vivre et comme vous disiez tout à l'heure, enfin, je crois qu'on en a parlé un petit peu, c'est aussi comment les gens s'adaptent aux nouveaux outils ou aux nouveaux modes de société, à tous ces aspects-là. J'allais dire, il y a quelqu'un à, j'exagère, à 40 ans, il va être, excusez-moi du terme, complètement à coté de la plaque, puis vous allez avoir le même à 65 ans qui va encore être au top parce qu'il a su s'adapter et je pense que la notion pour moi de senior attachée à l'âge, ça m'a toujours...ça me choque toujours un peu. Quoique aujourd'hui la législation dit, on est senior à 45 ans.

**E13 : C'est vrai, on le dit. Comment sont réparties les taches au Bureau d'études, là où est utilisé le logiciel SOLIDWORKS ?**

e13 : Tout à fait.

**E14 : C'est réparti comment ? En fonction des âges, ...**

e14 : Non, pas du tout. Nous .on fait pas du tout...ben, enfin, c'est ma vision tout au moins, on fait pas de DIFFERENCES dans les âges, ça c'est clair. Quelque soit l'âge des gens, ils ont une fonction, ils l'assument. Au niveau du bureau d'études, par exemple, chez nous, si on prend cet exemple-là, bon, il y a différents niveaux, bien entendu, et il y a des gens disons, que l'on pouvait appeler communément il y a quelques années encore des techniciens, bon, il y avait les ingénieurs, nous, on a enlevé ce libellé. Pour moi, ingénieur et technicien, c'est pas un métier c'est une formation. Et donc, dans notre GPEC notamment, les gens maintenant on les appelle « Concepteur ». Les gens d'études, ce sont des concepteurs produits, les gens de méthodes ou d'industrialisation, ce sont des concepteurs de procédés. Et à l'intérieur, on a des niveaux. Quelque soit leur âge, bien entendu, on peut avoir un vieux technicien, et on peut avoir un jeune ingénieur, et inversement. Et après, chacun a sa tâche en fonction, on a également, comme on commence à être une structure un peu plus importante, il y a quelques années encore, les ingénieurs avaient une fonction dans certains cas de chef de projets, pour des projets moyens, par contre, là, comme on commence à prendre un peu plus d'ampleur, on a des chefs de projets dédiés qui ne font plus que de la gestion de projets. Et en règle générale, mais bon c'est pareil, on est assez ... on est pas cool mais, en termes d'organisation, bon les ingénieurs sont plutôt là pour faire de la conception pure et dure. On travaille avec SOLIDWORKS, par exemple en 3D, donc les gens conçoivent plutôt en 3D les principes et une fois que le principe est adopté et tout, la mise en plan est plutôt faite par les techniciens. Vous voyez le principe de base.

**E15 : Au niveau des formations, vous formez les jeunes et les anciens de la même façon ?**

e15 : On forme...on fait aucune différence sur l'âge quand on me demande une formation, je gère aussi le plan de formation bien entendu, on a aucune différence, s'il y a un besoin pour un salarié sur une formation, je vois par exemple là en 2011 on vient de changer de version de SOLIDWORKS, euh, il y a 48 personnes sur site qui bosse sur SOLIDWORKS, les 48 personnes ont suivi la formation sur SOLIDWORKS, sans regarder s'il avait 25 ou 62 ans.

**E16 : Il me vient une remarque d'un responsable de Bureau d'études chez qui je suis allé faire des entretiens, où il me disait que pour son personnel d'un certain âge, il allait se poser des questions sur la formation : vaut le coup, vaut pas le coup. En vous écoutant, j'ai l'impression qu'ici, que la personne soit senior ou pas, ca ne change rien à la formation.**

e16 : Pour moi, personnellement, quand on me dit ça, ça me choque, mais bon. Oui, ça me choque parce que je ne vois pas pourquoi, moi je connais, enfin, parce que j'en ai en plus, je connais bien mon personnel de bureau d'études, il y en a qui ont 50, 55 ans, ils vont être plus à l'aise à faire du dessin sur SOLIDWORKS, par exemple, que un jeune qui sort de l'école...l'âge n'a pas forcément... alors effectivement, on pourrait dire que les jeunes sont plus à l'aise parce qu'il sont nés dans l'ère informatique, pour ne pas les citer, mais, bon, quelqu'un qui a su évoluer, bon, il n'y a pas de raison, il est aussi ...Non, ça franchement, moi je...ce n'est pas notre différence, on ne fait pas de différences, par contre bien entendu, quelqu'un qui a un certain âge, un senior, plus qu'un senior, si on parle des seniors à 45 ans, nous quand on pense, quand a des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on fait ce que l'on appelle, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance.

**E17 : D'accord. C'est une sorte de tutorat**

e17 : Un genre de tutorat, oui. (4s) Comme je vous dis, pour la formation sur SOLIDWORKS nouvelle version, on n'a regardé l'âge des gens, tout le monde l'a suivie. Tout le monde l'a suivie.

**E18 : D'accord. Comment jugez-vous l'ambiance de travail au sein du bureau d'études, en termes d'échanges, de partages, d'entraide ?**

e18 : Oh, je pense qu'elle n'est pas trop mauvaise. On a une ambiance, chez nous relativement (grande inspiration) familiale, relativement développée, même si on a un bureau d'études conséquent. Ca se passe relativement bien, comme dans toute l'usine d'ailleurs, il n'y a pas réellement de différences. Je ne pense pas, je ne suis pas toujours dans leur environnement, mais bon...

**E19 : C'est vrai que vous me disiez tout à l'heure que l'ancienneté était importante et le turn over assez faible. Cela peut expliquer cela.**

e19 : Oui, oui on a de tout et je sais que dans le bureau d'études, par exemple, même si on parle de senior et tout, par exemple j'ai un bureau d'études lime où le chef de service, comme ça de mémoire, il a une trentaine d'année, et bon, en dessous, il a des gamins de 25 ans, comme il doit avoir des salariés qui ont pas loin de 50 ans quoi. Et bon...

**E20 : D'accord. Distinguez-vous des gens plus aptes que d'autres à utiliser la CAO pour un travail précis ?**

e20 : Oh oui, ça c'est clair. Mais, c'est pas lié à l'âge. C'est ce que je vous dis, que ce soit la CAO, ou tous les outils informatiques d'ailleurs, vous avez des gens qui sont tout de suite à l'aise avec un outil, même s'ils n'ont pas été formés, ils vont apprendre tout de suite, ils sont curieux, ils sont intéressés, et puis vous avez l'autre qui est, bon, « réfractaire » entre guillemets comme on dit (rire), mais à mon avis, c'est pas lié à l'âge. L'âge a tendance à accentuer un peu, quoique.(6s)

**E21 : Comment évaluer vous les compétences de vos collaborateurs utilisant les outils informatiques ?**

e21 : Nous, si vous voulez, dans la société, on a 2 systèmes d'évaluation. Au moins, 2, il y en a 2 (rire). On fait des entretiens de performance fait par chaque manager, tous les ans. Alors, sur les outils informatique et surtout, alors effectivement bien entendu, c'est pas directement sur l'outil informatique, j'allais dire l'efficacité de l'outil informatique, à la limite, c'est un outil pour arriver à ses objectifs ou à ses fins. Alors si évidemment, la personne n'y arrive pas et que l'outil informatique c'est parce qu'elle ne sait pas les utiliser. Donc, effectivement, on fait pas un bilan réel sur l'outil informatique, on fait plus un bilan sur la performance de la personne intrinsèque, donc ça, c'est fait tous les ans. Il y a une évaluation qui est faite par le responsable hiérarchique direct qui évalue la personne sur des critères définis, et ça donne une notation, ensuite, il y a un deuxième entretien, qui lui est fait, j'allais au maximum tous les 2 ans, et c'est ce que l'on appelle, l'entretien de compétences, où, en fonction de, ben, c'est fait avec notre GPEC, où dans notre GPEC, on a défini pour tous les métiers exercés chez 3Z, on a défini ce que l'on appelle une fiche de métier

**E22 : Un référentiel ?**

e22: Un référentiel, en fin de compte avec 2 aspects, il y a le premier aspect, c'est tout ce que l'on appelle Savoir-être, savoir, savoir-faire et tout ça, et un deuxième aspect, c'est les compétences associées à ce métier, avec des niveaux. Et pour chaque compétence, à mon

avis, pour un concepteur produit, il faut peut-être savoir utiliser la DAO, et il y a 4 niveaux de définis, et puis, tous les 2 ans, le collaborateur avec son chef de service, ben, regarde un petit peu où on en est sur les différentes compétences ciblées dans la GPEC, et, bien entendu, l'objectif de ce bilan de compétences, c'est surtout de pouvoir se dire, bon ben là, par exemple, en DAO, t'est pas terrible ou en anglais, par exemple, c'est pas tout à fait ça, l'année prochaine, on va essayer de faire une formation en anglais pour essayer d'augmenter tes compétences dans le domaine. Autant le premier entretien, j'ai parlé de performances a une connotation, c'est même plus qu'une connotation c'est une notation directe avec un impact direct sur la rémunération, en fonction de la performance du salarié, il aura une rémunération qui va varier ou pas, par contre, sur la compétence, ça a aucun impact. C'est uniquement un aspect, développement de compétences, et amener les gens à un niveau que l'on souhaite amener. Ca peut être aussi, ça peut servir aussi on peut imaginer que aujourd'hui nos ingénieurs ou nos dessinateurs d'études par exemple, ont plutôt des compétences mécaniques, ce qui est notre cas à 95%, mais que pour une raison X ou Y, une stratégie société, on décide de s'orienter un peu plus vers des éléments électriques, électroniques, donc, du coup, on ramènera peut-être une compétence dans la grille de compétences, la connaissance en électricité, en électronique ou autre chose, puis là, bien entendu, ben on pourra, il se peut que certains des ingénieurs ou des tech' en poste aient déjà la compétence de part leur antériorité, ou quelque chose comme ça, ou, si on l'a pas, on fera une formation pour les amener au niveau.

**E23 : Très bien. Quelle compétence estimez-vous nécessaire pour utiliser l'outil informatique, la CAO, notamment ? Est-ce des critères que vous allez chercher lors de l'embauche ?**

e23 : Non, pas particulièrement. Je dirais moi, enfin, tout les outils informatiques, c'est ma vision, je me trompe peut-être, pour arriver de s'en sortir avec un outil informatique, c'est la curiosité avant tout. Parce que de tout façon, les outils informatiques sont tous pareils, enfin tous pareils. Je connais bien, j'ai fait de l'informatique avant donc euh et pourtant c'est pas mon métier. Donc euh, mais je suis curieux de nature, vous savez, il y a plein de gens qui me disent « tu as eu une formation sur cet outil là ? » Non, je n'ai jamais suivi une formation informatique de ma vie. Et bon, je suis à l'aise avec les ¾ des outils, moi je suis à peu près sûr que demain, vous me mettez sur une DAO, je vais peut-être bricoler pendant une semaine, mais, je vais réussir à m'en sortir. Faut être curieux, c'est ça qui est important, un outil , il faut aller fouiller, faut regarder, faut essayer et puis, alors



évidemment, vous pouvez faire des formations, ça va vous aider, c'est sur, ça va aller un peu plus vite, mais bon, je vois par exemple, de temps en temps, il y a des gens qui viennent me voir « Bon, sur Excel, j'y arrive pas, comment tu fais ? » Ben, je dis : Tu te débrouilles, tu regardes, ça marche pas, tu essaies d'une autre manière, tu vas bien voir ! Enfin, je pense que c'est la qualité majeure et c'est en plus, et c'est pourquoi j'en reviens aussi et toujours à l'aspect senior, ce n'est pas lié à l'âge ça. Vous allez avoir un jeune, vous allez y mettre un PC devant lui, il va le regarder sous toutes les coutures, il va rien vous faire, vous avez son copain à côté, vous allez y mettre le PC, et puis 2 heures après, il vous a sorti un dessin. Ils auront fait tous les deux la même chose, j'allais dire.

**E24 : D'accord.**

e24 : C'est aussi, enfin je pense que la curiosité, c'est en même temps le ....pas l'appréhension mais c'est le manque d'appréhension vis-à-vis des outils informatiques, aujourd'hui, bon, y a pas beaucoup de risques, en plus, c'est d'ailleurs plus simple que il y a quelques années, si j'ose dire par qu'aujourd'hui, bon, on fait un truc, ça va pas, on l'efface, on le refait, alors que moi, je me rappelle à l'époque lorsque l'on faisait un dessin, qu'on y avait passé 2 jours,(rire) c'était plus facile à le refaire (rire), là, il est sauvegardé, on le reprend, alors que nous, si on avait mis un trait de gomme malencontreux, c'était foutu, hein.

**E25 : Est-ce qu'ils ont le temps néanmoins de chercher?**

e25 : Il faut se le donner le temps. Il faut se le donner le temps. La gestion du temps, c'est toujours, enfin, c'est ma vision aussi hein, c'est toujours un peu, comment dire, le monstre du Loch Ness, par exemple. Il y a plein de gens qui disent tout le temps : j'ai pas le temps, j'ai pas le temps. Si on ne se donne pas le temps, on l'a jamais. Enfin, c'est ma vision personnelle (rire). (5s)

**E26 : D'accord. Prenez-vous en compte les capacités d'adaptations plus ou moins rapide aux nouvelles technologies des vos collaborateurs dits âgés ?**

e26 : (3s), Dits âgés ! (rire) Aujourd'hui, je serais tenté de dire, on pourrait le faire, on n'a jamais eu l'occasion de le faire, mais on n'a jamais eu de problème particulier mais bon, c'est pas un frein non plus. Il est clair que si par exemple quelqu'un qui a un certain nombre d'années puis qu'on lui fait faire quelque chose et qu'il y arrivera pas, on en tiendra compte certainement. Oui, tout à fait.

**E27 : D'accord. Le CEREGE, je ne sais pas si vous connaissez le CEREGE ?c'est le Centre de Recherche et d'Enseignement en Géosciences de l'Environnement affirme dans une étude que dans la plupart des entreprises françaises, il n'y a aucun équilibre intergénérationnel qui est réalisé : il y a un apartheid aux 2 bouts de la chaine <25 ans, >50 ans. Qu'en est-il chez vous ?**

e27 : Non.

**E28 : Le CEREGE,c'est le Centre de Recherche et d'Enseignement en Géosciences de l'Environnement affirme dans une étude que dans la plupart des entreprises françaises, il n'y a aucun équilibre intergénérationnel qui est réalisé : il y a un apartheid aux 2 bouts de la chaine <25 ans, >50 ans. Qu'en est-il chez vous ?**

e28 : (4s), Non, non, non. Je peux vous donner un ordre d'id..., un exemple concret. Bon, c'est pas au bureau d'études, je viens d'embaucher un mouliste, il a 54 ans.

**E29 : D'accord.**

e29 : (rire) que 54 ans. J'ai embauché des jeunes techniciens, il y a quelque temps, euh. Alors je pense qu'il faut faire un mixte, parce que si on embauche que des vieux, ou que des jeunes, ça n'ira pas, on ne peut pas non plus embaucher que des expérimentés. Bon, c'est vrai, parce que, bon, il est vrai qu'un jeune, il faut le former, parce que même quelque soit le diplôme qu'il a, il est pas opérationnel tout de suite. C'est d'autant plus dur, alors il est clair qu'on est , j'allais dire je suis presque plus réticent aujourd'hui à embaucher un jeune, mais vraiment très jeune, qu'un, qu'un ancien.

**E30 : D'accord. Avoir des seniors dans l'entreprises, est-ce un inconvénient ou un atout pour vous?**

e30 : C'est ni l'un ni l'autre. Oh, je dirais, si je regarde l'efficacité, c'est plutôt un atout parce qu'en règle général, les gens qui ont de l'ancienneté sont plus efficaces tout de suite, c'est un peu ce que je rejoins ce que je vous disais tout à l'heure. Aujourd'hui, quand on embauche un jeune, même un...moi je dis toujours, même un jeune ingénieur que vous embauchez, qui sort de l'école, avant 1 an, il est à peine opérationnel. Et donc, bien entendu, c'est un coût quoi. Parce que pendant ce temps là, il faut continuer de travailler, il faut qu'on aille le payer, alors qu'effectivement, un ...vous embauchez par exemple, je vous prenais l'exemple tout à l'heure du mouliste que j'ai embauché à 54 ans, je l'ai embauché Lundi matin, Lundi midi il faisait des pièces quoi. Bon, j'aurai embauché un jeune BTS mouliste, bon (rire), ça aurait été peut-être un peu plus long !

**E31 : Etes-vous au courant des lois relatives à l'emploi des seniors ?**

e31 : Oui, bien sur (rire). On a même un accord Senior. On a même un accord Senior. On a signé, il y a maintenant 2 ans, au niveau du comité, par ce qu'on a un groupe, donc on a un comité central d'entreprise, et on a un accord Senior qui est en place et qui commence à prendre corps, si j'ose dire puisque le premier axe qui a été mis en place, qui est un...bon, nous, on mesure des indicateurs, vous avez parlé tout à l'heure de : est-ce que l'on faisait des différences, on mesure des indicateurs sur les différences, ben, d'augmentation, on pourrait imaginer par exemple qu'à un senior, on lui donne plus d'augmentation, ils ont plus de formations, on mesure des indicateurs sur tous ces aspects-là, et également, là, maintenant on propose, j'ai bien dit on propose, à tous les gens, à partir de leur 45eme anniversaire, un entretien que l'on appelle entretien de deuxième partie de carrière.

**E32 : D'accord**

e32 : Pour se poser les bonnes questions, on voit avec eux, comme vous avez a juste titre, dit au tout début de notre conversation, c'est peut-être le moment où on peut se poser la question que je pense, plus tôt, on n'est pas encore mure et puis après, il est peut-être trop tard. Donc savoir si on veut changer d'orientation, c'est peut-être le moment de se poser la question. Donc, ça sert à ça, notamment.

**E34 : Donc, en fait, vous anticipez sur la question suivante. Qu'avez-vous mis en place spécifiquement pour les seniors, notamment avec la loi pour la deuxième partie de carrière, des formations spécifiques, ou autres ?**

e34 : On fait...bon, après, on fait des formations très spécifiques, parce que quand on approche vraiment de la retraite, par exemple, nous, chez nous, on a mis en place ce que l'on appelle , c'est un grand mot, « les formations à la retraite », on fait un module qui est fait par les caisses de retraite, qui est très bien fait, les gens qui arrivent maintenant à 58, 59 ans on leur propose de faire une petite formation sur une semaine, sur « Comment gérer sa retraite, les histoires de mutuelle, des tas de choses qui rentrent en ligne de compte », ça c'est fait bien entendu, et puis, bon, on peut imaginer, on discute avec les gens, on peut proposer à certaines personnes des aménagements d'horaire, quelque chose comme ça, en fonction de leurs âges, de la pénibilité au travail, d'autres choses comme ça, que bon, on peut imaginer que certains seniors bon, surtout en production, au bureau d'études, c'est plus délicat, à l'administratif, il y a moins de problématique, c'est normal, c'est pas des travaux trop pénibles, mais c'est également pris en compte, bien entendu.

**E35 : D'accord. Alors par rapport à cette loi concernant les seniors qui date de 2008, je crois,**

e35 : 2008, c'est ça

**E36 : Sur les 6 domaines, il y avait 6 domaines de proposés et il fallait que les entreprises se positionnent sur 3 points minimum. En ce qui vous concerne, vous vous êtes positionnés sur quels points ?**

e36 : Nous nous sommes positionnés sur l'aménagement des horaires, le maintien dans l'emploi, parce qu'il y avait un axe qui était l'engagement d'embauche chez les seniors, là, on s'est pas positionné là-dessus, à notre sens, ça frisait la discrimination,

**E37 : Positive....**

e37 : Oui, parce qu'après tout, on parle souvent de discrimination, mais il y a aussi la discrimination positive, on pourrait imaginer. Donc, c'était le maintien dans l'emploi, et pas la différenciation sur les salaires, et l'entretien senior, enfin, deuxième partie de carrière, pardon, pas senior.

**E38 : Pensez- vous prendre en compte les enjeux de chaque tranche d'âge comme des formations adaptées, postes adaptés, missions adaptées ?**

e38 : Oui, cela correspond à la formation de fin de carrière, sinon, le reste des formations sur le long de la carrière, je vous dis, nous, on ne fait pas de différence. Quand je construis le plan de formation en fonction des demandes qui me sont envoyées, avant de dire oui ou non, je ne regarde pas l'âge de la personne qui suit la formation. C'est pas du tout mon critère, hein. Je regarde plus le critère fonctionnel, cette formation, ben non, elle n'est pas adaptée, à la limite, qui va la faire, je m'en moque complètement. Surtout l'âge.

**E39 : Très bien. Et enfin, est-ce que tout le monde chez vous utilise un outil informatique comme la CAO, des outils de bureautique, etc ?**

e39 : Ah tout le monde, je n'irai pas dire tout le monde. Mais aujourd'hui, euh...j'ai...bonne question. (sourir) Il y a bien, à mon avis, peut-être 85% du personnel qui touche à l'informatique, de près ou de loin. Peut-être même plus, même en production.

**E40 : D'accord**

e40 : Alors, il est clair que tout ce qui est administratif, et support utilisent, ce qui fait déjà 50% du personnel là dedans. Ils sont toute la journée sur informatique, mais en production,

par exemple, je regarde les postes chez nous, maintenant, de plus en plus, il y a même des ateliers où il y a un PC par poste, systématiquement, puisque nous sommes en train de mettre en place des systèmes de ce que l'on appelle « zéro papier » de façon à ce que les gens aient une fiche suiveuse et avec un code barres, et quand les gens prennent leur boulot, il prennent la douchette, ils cliquent sur l'opération et à l'écran toutes les opérations qu'ils ont à faire, les opérations de contrôle, les plans, tout ce qui est associé à leur opération s'affiche.

**E41 : D'accord.**

e41 : Et de toute façon, il ont également, alors là, c'est pratiquement tout le monde, à accès à l'ERP, puisque nous, l'ERP, il est à la disposition des gens, ils s'en servent, ils ont un lot de pièces qui est fini, hop, ils vont le ranger dans le magasin, et dans l'ERP, ils signent, et puis, ils disent, ben voilà, j'ai mis 25 pièces à tel endroit. Ca, c'est les gens qui le font en direct. Ils ont accès à l'informatique, ils touchent à l'informatique.

**E42 : Très bien. Euh, petite question que j'ai oublié de vous poser. La moyenne d'âge du bureau d'études, c'est combien environ ?**

e42 : La moyenne d'âge du bureau d'études ? A mon avis, la fiche n'est pas faite, celle-là. De mémoire comme ça, je serai tenté de vous dire qu'elle est plus jeune que 40. Elle doit se situer plus près de 35, peut-être. Je ne l'ai pas fait ça. J'ai celle de l'usine complète, mais c'est effectivement pas mal constitué de, de part le fait que l'on a embauché pas mal, ces dernières années, donc, du coup, on a plutôt embauché pas forcément des seniors, plutôt des jeunes, avec quelques années d'expérience, mais pas énormément.

**E43 : Il y aurait combien de seniors au bureau d'études actuellement ?**

e43 : Il y en a beaucoup moins qu'il y en avait. Je vous explique pourquoi. Parce que en 2009, on a été comme tout le monde, on a eu la crise, et on a, on va dire, ouvert les portes. On n'a pas fait de licenciement, on n'a pas fait de diminution d'effectifs, quoique, puisque tous les gens qui avaient un certain nombre, un certain âge, qui le souhaitent, bien entendu, c'était complètement volontaire, et qui sont venus nous voir en disant, « ben tiens, moi, j'ai 58 ans, ça m'intéresse d'arrêter de travailler... » bon, on a accepté, donc, du coup, on a pas mal de gens du bureau d'études qui sont partis à ce moment-là. Aujourd'hui, le plus ancien du bureau d'études, de mémoire, je suis en train de chercher qui c'est, doit avoir une bonne cinquantaine d'année, quoi.

**E44 : hm, hm**

e44 : Oui, il y en a de toute façon, c'est obligé, mais il n'y en a pas beaucoup. Il y en a de moins en moins. Ah si, il y a Jean-Yves, il a 57 ans, Yvan, il a 55, ah, il y en a quand même, je n'y pense pas, c'est des copains tout ça.(rire). On est tous du même âge. On ne se voit pas vieillir. On ne se voit pas vieillir.

**E45 : Très, très bien, parfait. Avez-vous quelque chose à rajouter ?**

e45 : Non, non. J'espère avoir été clair dans mes réponses.

**E46 : Bien, Monsieur E, il ne me reste plus qu'à vous remercier pour votre accueil et votre gentillesse de m'avoir accordé cette petite heure d'entretien avec vous.**

e46 : Si ça peut vous aider (rire).

**E47 : Oui, vous ne pouvez-pas imaginer comment. Encore merci**

e47 : Pas de soucis. Pas de soucis (rire)

## 6.6 Analyse de contenu : Monsieur A (Projeteur Sté 3X)

Séquence Lignes	Unité de Contexte	Unité de sens	Mots Importants	Thèmes	Catégorie
Concept du Stéréotype					
Senior					
a105 580	Ben oui, ben ça dépend comment on se sent.	ça dépend comment on se sent.	Dépend, sent	Senior	Stéréotype
a108 590-592	Oh, moi j'ai... Allez je vais dire 40 ; 35-40 ans, ouais. (8 secondes) Ca dépend des activités. (Rigole). Mais 30 ans des fois, des fois je suis jeune, mon fils, y me dit, pfuff, (rigole) (7 secondes) des fois je suis gamin, oui c'est vrai ! (rigole).	j'ai... 40; 35-40 ans, ouais. Ca dépend des activités. Mais 30 ans des fois, des fois je suis jeune, mon fils, y me dit des fois je suis gamin!	40, dépend, activité, suis, jeune, gamin	Senior	Stéréotype
a109 594-603	Oh, ben, je suis quand même adulte, hein ! Je me comporte comme une personne, de, de mon âge, hein, dans l'ensemble, mais, heu, ça dépend comment est la question alors.. par exemple, heu, pour le travail, je me comporte comme une personne de ..., je me suis comporté toujours pareils, donc heu, je vois pas la différence de 30, pour le travail c'est 30 ans, 30 – 40 ans. J'ai les même... pour la vie c'est pareils, j'aime bien, heu, je sors même peut être plus maintenant que quand j'étais jeune. Heu, parce que quand on vieillit, on voit que le temps passe et il faut en	je suis quand même adulte, Je me comporte comme une personne, de mon âge, , mais, ça dépend comment est la question alors. par exemple, pour le travail, c'est 30 ans, 30 – 40 ans. pour la vie c'est pareils, je sors même peut être plus maintenant que quand j'étais jeune. parce que quand on vieillit, on voit que le temps passe et il faut en profiter, donc, je profite de la vie, Et puis faut faire du sport, on a les articulations qui faiblissent, mais bon faut quand même en faire. Faut, rester jeune. Je dirai en général, j'estime	Adulte, comporte, personne, âge, travail, sort, 40 ans, profite, vie, jeune, vieillit	Senior	Stéréotype

	profiter, donc, ben, je profite de la vie, heu, heu. Et puis heu, le sport aussi, faut faire du sport, bon, ben, on a les articulations qui faiblissent, mais bon faut quand même en faire. Faut, faut rester jeune. Je dirai en général, heu, ouais 40 ans, j'estime avoir 40 ans, quoi	avoir 40 ans			
a110 606-607	Oh la, la, plutôt 50 quand même, (rire), faudrait pas qu'il y ai de miroir (rire) (8 seconde)	plutôt 50 quand même, faudrait pas qu'il y a de miroir	50, miroir	Senior	Stéréotype
a111 610-614	Ben, j'ai, j'ai la valeur d'une personne de cinquante ans, parce qu'on a, j'ai, j'ai, j'ai plein d'acquis, hein, ca c'est pas parce qu'on est vieux, que on est gaga. C'est pas parce qu'on a 50 ans qu'on est gaga. Non, non au niveau acquis, justement c'est un avantage. Avec tout ce que je connais maintenant, si je débute dans le métier, à, à 25 ans, la, ben c'est vrai que je pourrais tout de suite demander une augmentation. (Rigole).	j'ai la valeur d'une personne de cinquante ans, parce que j'ai plein d'acquis, c'est pas parce qu'on est vieux, que on est gaga. C'est pas parce qu'on a 50 ans qu'on est gaga. Non, non au niveau acquis, justement c'est un avantage. Avec tout ce que je connais maintenant, si je débute dans le métier, à 25 ans, c'est vrai que je pourrais tout de suite demander une augmentation	50 ans, acquis, vieux, gaga x2, niveau, avantage, métier, 25 ans, demander, augmentation	Senior	Stéréotype
a112 617-619	Moi je pense que c'est un atout dans une entreprise, il faut de tout, il faut, il faut des anciens, et des jeunes, hein, parce que les jeunes c'est l'avenir, hein, c'est eux qui vont prendre le relai. Et les anciens il en faut parce que c'est eux qui ont le savoir	Moi je pense que c'est un atout dans une entreprise, il faut de tout il faut des anciens, et des jeunes, parce que les jeunes c'est l'avenir, c'est eux qui vont prendre le relais. Et les anciens il en faut parce que c'est eux qui ont le savoir	Atout, entreprise, anciens x2, jeunes x2, avenir, savoir	Senior	Stéréotype
a113 621-625	Pas forcément toute la connaissance, hein. Parce que les jeunes y arrivent avec de la connaissance,	Pas forcément toute la connaissance, Parce que les jeunes y arrivent avec de la	Connaissance, jeunes, apprennent, école x2, apprendre, chose, connaît,	Senior	Stéréotype



	ils apprennent des choses à l'école que nous, on a peut être pas eu l'occasion d'apprendre. Mais, heu, l'école c'est une chose, et l'entreprise c'en est une autre. Puis il ya des choses, ben que, que l'on connait, et puis faut le transmettre, ça sert a rien de la garder, hein.	connaissance, ils apprennent des choses à l'école que nous, on a peut être pas eu l'occasion d'apprendre. Mais, l'école c'est une chose, et l'entreprise c'en est une autre. Puis il ya les choses que l'on connait, et puis faut le transmettre, ça sert a rien de garder.	transmettre, garder		
a114 627-629	Donc il faut les deux, il faut des jeunes et des anciens. Et puis une entreprise qui, qui garde que des anciens, c'est une entreprise qui va mourir, puisque..., quand ils prendront des jeunes y sera trop tard	il faut les deux, il faut des jeunes et des anciens. Et puis une entreprise qui, garde que des anciens, c'est une entreprise qui va mourir, puisque quand ils prendront des jeunes y sera trop tard	Deux, jeunes x2, anciens, entreprise, mourir,	Senior	Stéréotype
Stigmatisation du senior					
a107 585-587	Heu, ben, c'est une mauvaise idée. C'est, c'est, c'est ce qu'on a dans la tête qui compte ! C'est pas, c'est pas ce qu'on dit. Même si on est pas bien portant c'est ce qu'on a dans la tête	c'est une mauvaise idée. C'est, ce qu'on a dans la tête qui compte ! C'est pas ce qu'on dit. Même si on n'est pas bien portant	Mauvaise, idée, tête, compte,	Stigmatisation du senior	Stéréotype
Concept de Compétences					
Fonction chef de projet					
Métier de dessinateur					
a4 18-19	Alors moi, j'ai une formation de,... ma formation initiale toute initiale, je suis mécanicien fraiseur. J'ai un CAP de, ... de fraiseur	ma formation initiale, je suis mécanicien fraiseur. J'ai un CAP de fraiseur	Formation, initiale, mécanicien, fraiseur x2, CAP	Métier de dessinateur	Compétence
a5 21-22	J'ai eu la chance de pouvoir continuer mes études après ça et donc j'ai obtenu après un DUT génie mécanique	J'ai eu la chance de pouvoir continuer mes études après j'ai obtenu un DUT génie mécanique	Chance, continuer, études, DUT Génie mécanique	Métier de dessinateur	Compétence
a6 24-26	Non, non, j'ai repris le cycle d'études normales, hein, ca s'appelle reprise spéciale, des classes spéciales pour reprendre le niveau, donc j'ai passé mon Bac tout ça et puis, et puis j'ai continué mon, après j'ai eu le bac et après j'ai passé mon CAP, mon DUT Génie mécanique	j'ai repris le cycle d'études normales, ca s'appelle des classes spéciales pour reprendre le niveau, j'ai passé mon Bac puis j'ai continué, après j'ai passé mon DUT Génie mécanique	Repris, cycle d'étude, BAC, DUT	Métier de dessinateur	Compétence
a7 28-33	Juste après euh, Le CAP c'est donc euh, j'ai pas travaillé après mon CAP, j'avais l'occasion de	j'ai pas travaillé après mon CAP, j'avais l'occasion de pouvoir reprendre une seconde	Travaillé, CAP, lacunes, CET, BAC, continué, DUT, BAC F1 x2	Métier de dessinateur	Compétence

	pouvoir reprendre une seconde spéciale. Une seconde spéciale, c'est une seconde pour rattraper le, le, les lacunes euh, en sortant de CET et de pouvoir continuer jusqu'au bac. Hein, je visais jusqu'au bac. Il n'y en a pas beaucoup qui arrive au bout mais j'ai pu avoir mon Bac et j'ai continué et fait un DUT Génie mécanique. J'avais BAC F1 à l'époque, BAC F1	spéciale. pour rattraper les lacunes en sortant de CET et de pouvoir continuer jusqu'au Bac. je visais jusqu'au bac. Il n'y en a pas beaucoup qui arrive au bout mais j'ai pu avoir mon Bac et j'ai continué et fait un DUT Génie mécanique. J'avais BAC F1 à l'époque			
a116 634-636	Non, non rien ne me vient en tête, hein. Non, ben ce qu'il faut, moi j'ai eu la chance de faire un métier qui me plaît. J'ai toujours voulu faire ça. J'ai toujours, toujours voulu faire de la mécanique de conception	Non, non rien ne me vient en tête,. Non, moi j'ai eu la chance de faire un métier qui me plaît. J'ai toujours voulu faire ça. J'ai toujours voulu faire de la mécanique de conception	Chance, métier, plaît, mécanique, conception	Métier de dessinateur	Compétence
a117 638-651	Au début c'était des petits trucs, comme quand j'étais à la SART, c'était des armoires, j'étais vite limiter, hein, je suis resté même trop longtemps. C'est après qu'on s'en rend compte. Quand on est jeune on est un peu bête, on entre dans une entreprise, c'est un peu une famille, et puis on a, on a du mal à décoller, puis au bout d'un moment on fait plus rien, quoi ! C'est le train-train, puis, heu, bon, bein, c'est là, là qu'il faut se remuer et dire, bon, bein, faut que je fasse autres choses, quoi, hein ! Faut faire ça quand on est jeune. Donc là, là, à la SES, il avait besoin de moi, ça se voyait. Et, heu, c'était plus intéressant. Néanmoins, c'est pareil, au bout de 7	Au début c'était des petits trucs, comme quand j'étais à la SART, c'était des armoires, j'étais vite limité, je suis resté même trop longtemps. C'est après qu'on s'en rend compte. Quand on est jeune on est un peu bête, on entre dans une entreprise, c'est un peu une famille, et puis, on a du mal à décoller, puis au bout d'un moment on fait plus rien, C'est le train-train, puis, c'est là qu'il faut se remuer et dire, bon, faut que je fasse autres choses, Faut faire ça quand on est jeune. Donc là, à la SES, il avait besoin de moi, ça se voyait., c'était plus intéressant. Néanmoins, c'est pareil, au bout de 7 ans, on	Petit, truc, armoire, limité, jeune, bête, train-train, remuer, faire, autre, chose, travail, intéressant x2, plan, licenciement	Métier de dessinateur	Compétence

	<p>ans, on peut dire, que j'avais pratiquement fait le tour, et heu, j'avais du travail très intéressant, hein, en plus. Il me donnait tout le bon boulot, c'est-à-dire, tout ce que les autres ne voulaient pas faire. (Rigole). Mais, heu, moi ca m'intéressait, les moutons à cinq pattes, les trucs un peu compliqués. Et, oh, j'ai une crampe à la cuisse, excusez moi, je me lève, oh là, là, là... (Il se lève) oh ça, c'est fou... et donc, heu, je suis, suis, à l'époque il y a eu un plan, donc, de licenciement, à la SES, et j'en ai profité pour partir. Je voulais aller sur Lyon.</p>	<p>peut dire, que j'avais pratiquement fait le tour, et j'avais du travail très intéressant, en plus. Il me donnait tout le bon boulot, c'est-à-dire, tout ce que les autres ne voulaient pas faire. Mais, moi ca m'intéressait, les moutons à cinq pattes, les trucs un peu compliqués. à l'époque il y a eu un plan, de licenciement, à la SES, et j'en ai profité pour partir. Je voulais aller sur Lyon.</p>			
<p>a118 653-660</p>	<p>Et, bon, donc ca n'a pas marché, ça pas marché. Et donc, je suis revenu en Touraine, et puis là, bein, la société SES, là, quand j'ai vu le travail qu'on me proposait, bein, machine spéciale, avec, heu, ca c'est un truc que j'avais jamais fait, que je voulais faire, hein. Donc moi j'avais une formation, heu d'étude, donc de fraiseur, au départ et quand j'étais, j'ai fait, heu, mon BAC F1, j'avais une formation d'automaticien à Grammont. Donc, ça j'adorai ça l'automatisme. Mais c'est pas possible, (rigole fort), oh ben là, oh là ca fait mal, ohhhhh, c'est là, oh ben dis donc c'est la première fois que ca m'arrive, ca m'est déjà arrivé mais pas à ce point là, ouh, ben je reste debout excusez moi</p>	<p>ça pas marché. Et donc, je suis revenu en Touraine, et puis là, la société SES, quand j'ai vu le travail qu'on me proposait, machine spéciale, ca c'est un truc que j'avais jamais fait, que je voulais faire, Donc moi j'avais une formation, d'étude, donc de fraiseur, au départ et quand j'ai fait, mon BAC F1, j'avais une formation d'automaticien à Grammont. Donc, j'adorais ça l'automatisme.</p>	<p>Revenu, travail, machine spéciale, faire, automaticien, adorais</p>	<p>Métier de dessinateur</p>	<p>Compétence</p>

a119 662-663	Donc ici j'ai pu faire de l'automatisme, j'ai pu créer des machines, avec des vérins, des moteurs, choses que je n'avais jamais fait jusqu'à maintenant, ou des petites bricoles	Donc ici j'ai pu faire de l'automatisme, j'ai pu créer des machines, avec des vérins, des moteurs, choses que je n'avais jamais fait jusqu'à maintenant, ou des petites bricoles	Automatisme, créer, machine, vérins, moteurs,	Métier de dessinateur	Compétence
a120 665-666	Et puis bon, ben c'est toujours nouveau, c'est toujours des trucs nouveaux, heu, avec des projets, heu, et des besoins à la production, différents quoi	Et puis c'est toujours nouveau, c'est toujours des trucs nouveaux, avec des projets, et des besoins à la production, différents	Nouveau x2, trucs, projet, besoin, production	Métier de dessinateur	Compétence
CAO/Informatique					
a9 40-44	Alors, bin, à mon premier emploi à la société SAFT on ...d'abord j'ai travaillé sur planche, bien sur mais assez rapidement on a utilisé les, les premiers logiciels de dessin en 2D, c'était un, un ... Hewlett Packard, ME10. On n'a pas eu de formations, donc on s'est débrouillé soi-même à l'époque et heu, c'était un système qui était bien fait puisqu'il y était très près de l'utilisation de la planche à dessin classique, assez intuitif et ben, on le découvrait	à mon premier emploi à la société SAFT d'abord j'ai travaillé sur planche, bien sur mais assez rapidement on a utilisé les, premiers logiciels de dessin en 2D, c'était un, Hewlett Packard, ME10. On n'a pas eu de formations, donc on s'est débrouillé soi-même à l'époque c'était un système qui était bien fait puisqu'il y était très près de l'utilisation de la planche à dessin classique, assez intuitif et on le découvrait	1 <sup>er</sup> emploi, travaillé, planche, 1 <sup>er</sup> logiciel ME10, pas formation, bien fait, proche planche à dessin x2, intuitif, découvrait	CAO-Informatique	Compétence
a10 46	On passait beaucoup de temps à le découvrir d'ailleurs	On passait beaucoup de temps à le découvrir d'ailleurs	Beaucoup, temps, découvrir	CAO-Informatique	Compétence
a11 48-56	On était pas, on était pas ..., on était beaucoup dans l'entreprise, dans le bureau d'études mais y avait beaucoup de gens de circuits, y avait déjà des gens qui travaillaient sur des logiciels parce qu'ils faisaient des circuits imprimés, hein et donc des gens qui utilisaient déjà des logiciels de dessin. Mais en mécanique ils n'y en avaient pas, c'était, c'était tout nouveau pour nous. C'était surtout un logiciel qui était fait pour l'architecture et donc on l'avait adapté, enfin ...	On n'était pas beaucoup dans l'entreprise, dans le bureau d'études mais y avait beaucoup de gens qui travaillaient sur des logiciels parce qu'ils faisaient des circuits imprimés, et donc des gens qui utilisaient déjà des logiciels de dessin. Mais en mécanique ils n'y en avaient pas, c'était tout nouveau pour nous. C'était surtout un logiciel qui était fait pour l'architecture et donc on l'avait adapté, enfin il s'utilisait bien	Bureau d'études, beaucoup gens, travaillait logiciel, dessin, mécanique, adapté, proche, planche à dessin x2, pas perturbant	CAO-Informatique	Compétence

	il s'utilisait bien en dessin 2D. Donc en fin de compte, on faisait une approche très près de la planche à dessin c'est-à-dire ébauche et repassage des traits sur les traits fins et puis ainsi de suite. Donc, c'était assez, c'était pas perturbant je pense pour les gens qui venaient d'une formation de dessin à la planche.	en dessin 2D. en fin de compte, on faisait une approche très près de la planche à dessin c'est-à-dire ébauche et repassage des traits sur les traits fins et puis ainsi de suite. Donc, c'était assez, c'était pas perturbant je pense pour les gens qui venaient d'une formation de dessin à la planche.			
a12 58-62	Alors, moi je suis resté à la société SAFT pendant 7 ans et dans ce domaine j'ai du..., je pense que c'est au bout de 2 ans, je me rappelle plus exactement mais au bout de 2 ans on a du avoir ce logiciel. J'ai du travailler 4 ou 5 ans avec [7s] mais on fait un mitigé entre la planche et puisqu'on avait des vieux plans qu'on ne pouvait pas reprendre, fallait les redessiner donc on les redessinait pas hein, on avait toujours un travail à l'ancienne si on peut dire.	je suis resté à la société SAFT pendant 7 ans au bout de 2 ans on a du avoir ce logiciel. J'ai du travailler 4 ou 5 ans avec mais on fait un mitigé entre la planche et puisqu'on avait des vieux plans qu'on ne pouvait pas reprendre, fallait les redessiner donc on les redessinait pas on avait toujours un travail à l'ancienne si on peut dire.	Travailler, 4 ans, mitigé, planche à dessin, vieux plans, redessiné, à l'ancienne	CAO-Informatique	Compétence
a17 78-88	Donc là, euh en fin de compte, alors j'ai donc, j'ai changé de travail, parce que bon j'avais plus grand-chose à voir chez à, j'avais fait le tour à la SAFT. Et heu justement SES il cherchait quelqu'un qui avait déjà utilisé un logiciel de dessin, parce que, ils voulaient s'équiper en, en DAO 2 D. Donc à l'époque, ils avaient un logiciel, c'était un logiciel, euh, « DOGS » de chez PAFEC, ça doit plus exister. C'est un drôle de truc, donc moi j'ai travaillé la dessus au début, pour euh ,pour euh, ils m'avaient embauché pour ça, pour euh, travailler sur ce logiciel, et pour lancer une, une gamme de nouveaux produits, hein, donc c'était bien ciblés. J'avais une, on dira presque une mission, hein,	j'ai changé de travail, j'avais fait le tour à la SAFT. SES il cherchait quelqu'un qui avait déjà utilisé un logiciel de dessin, parce que, ils voulaient s'équiper en DAO 2 D. à l'époque, ils avaient un logiciel, , « DOGS » de chez PAFEC, ça doit plus exister. C'est un drôle de truc, j'ai travaillé la dessus au début, ils m'avaient embauché pour travailler sur ce logiciel, et pour lancer une gamme de nouveaux produits, donc c'était bien ciblés. J'avais une, une mission c'est pratiquement sur un an, et pis là j'ai eu beaucoup de mal. sur ce logiciel, parce que ça me changeait complètement de ME10, et c'était carrément, la philosophie, qu'on connaît à l'heure	Travail utilisé, logiciel, s'équiper en DAO, DOGS, beaucoup de mal, changeait, philosophie connaît DAO, actuelle	CAO-Informatique	Compétence

	c'est pratiquement sur un an, et pis là j'ai eu beaucoup de mal. J'ai eu beaucoup de mal sur ce logiciel, parce que ça me changeait complètement de, de ME10, et c'était carrément, euh, la philosophie, qu'on connaît à l'heure actuelle, de la 2D, euh, brut.	actuelle, de la 2D brut.			
a18 90-94	Hein, donc, avant que je comprenne les ficelles, parce que bien sur, heu, celui qui a eu la formation, c'était pas moi [rigole] y en a un qui a la formation, il m'expliquait vaguement, mais il avait pas compris ce qu'on lui avait expliqué, déjà. Il a pas su me, me dire, et moi j'ai pas eu de formation, donc je me suis encore débrouillé tout seul la dessus, hein. J'ai eu une formation plus tard, une fois que j'étais formé, bien sur	avant que je comprenne les ficelles, parce que bien sur, celui qui a eu la formation, c'était pas moi y en a un qui a la formation, il m'expliquait vaguement, mais il avait pas compris ce qu'on lui avait expliqué, déjà. Il a pas su me dire, et moi j'ai pas eu de formation, donc je me suis encore débrouillé tout seul,. J'ai eu une formation plus tard, une fois que j'étais formé	Formation, pas, compris, débrouillé, seul,	CAO-Informatique	Compétence
a19 96-99	D'ailleurs, j'étais le premier à être formé, à travailler là dessus, et bon, au bout d'un an, ça c'est bien passé, hein, j'ai pu, pu remplir ma, ma mission. Heu, et heu, et on a acheté plusieurs logiciels, pour équiper tout le bureau d'étude, hein, pour que tous les collègues travaillent dessus. Donc eux ils ont eu des formations, ça fait 15 ans, ouais... à peu près 15, 16 ans.	D'ailleurs, j'étais le premier à être formé, à travailler là dessus, et, au bout d'un an, ça c'est bien passé, j'ai pu, pu remplir ma mission. on a acheté plusieurs logiciels, pour équiper tout le bureau d'étude, pour que tous les collègues travaillent dessus. Donc eux ils ont eu des formations.	Travailler dessus, bien passé, mission rempli, plusieurs logiciels, équiper, bureau d'études, formations	CAO-Informatique	Compétence
a20 101-102	Donc en un an « DOGS » et pis ça a pas duré longtemps ! Heu, ça a durée, peut être trois ans. Trois ans, et après on est passé à AUTOCAD	Donc en un an « DOGS » ça a pas duré longtemps !ça a durée, peut être trois ans. après on est passé à AUTOCAD	DOGS, AUTOCAD	CAO-Informatique	Compétence
a22 106-109	Pour tout le monde, tout le monde. On avait un responsable, un gars, qui faisait de, un informaticien, qui travaillait au bureau d'étude, et lui, il dessinait très peu, mais après à gérer le, euh, le logiciel, c'est-à-dire qu'il nous a fait, en fin de compte c'était très bien, il a	Pour tout le monde On avait un responsable, un informaticien, qui travaillait au bureau d'étude, et lui, il dessinait très peu, mais c'est lui qui après à géré le logiciel, c'est-à-dire qu'il nous a en fin de compte c'était très bien, il a vu notre besoin, et il a bridé	Responsable, informaticien, géré, logicielx2, besoin, bridé	CAO-Informatique	Compétence

	vu notre besoin, et c'est lui qui a bridé la, l'AUTOCAD	AUTOCAD.			
a23 111-117	De telles manières, a ce qu'on travaille, comme on travaillait tous de concert, il fallait qu'on puisse prendre les, les dossiers des uns et des autres, que on s'y retrouve, heu, assez rapidement. Donc il y avait quelqu'un qui, là qui, qui s'occupait du logiciel, et puis on, on dessinait avec ça. On dessinait pour, euh, sur AUTOCAD, c'était important, puisque, on a, on a passé à une phase, aussi, de dessin et aussi de FAO, de fabrication assistée au poinçonnage et pliage, enfin surtout poinçonnages. Le pliage, heu,...mais nous on devait, heu, les pièces qu'on dessinait, c'est les pièces qui sortaient. là...et je pense ça qu'il aurait été bien, c'est d'avoir, avant de faire ce stage, d'avoir un stage d'informatique.	comme on travaillait tous de concert, il fallait qu'on puisse prendre les dossiers des uns et des autres, que on s'y retrouve assez rapidement. Donc il y avait quelqu'un qui s'occupait du logiciel, et puis on, on dessinait avec ça. On dessinait sur AUTOCAD, c'était important, puisque, on a, passé à une phase, aussi, de dessin et aussi de FAO, de fabrication assistée au poinçonnage et pliage, enfin surtout poinçonnages. les pièces qu'on dessinait, c'est les pièces qui sortaient. et classer les fichiers, j'étais complètement pommé ! il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique.	Travailler, concert, dossiers, rapidement, occupait, logiciel, AUTOCAD, pommé, stage, informatique, avant	CAO-Informatique	Compétence
a24 119	Donc, il fallait pas qu'on se trompe	Donc, il fallait pas qu'on se trompe	Fallait, trompe base	CAO-Informatique	Compétence
a25 121-123	Donc, c'était, je sais plus si, maintenant ils travaillent peut être plus comme ça, maintenant ils sont sur SOLIDWORKS. A l'époque ils étaient sur AUTOCAD encore. Voilà, donc, heu...Bon néanmoins, heu, on travaillait beaucoup sur AUTOCAD	maintenant ils sont sur SOLIDWORKS. A l'époque ils étaient sur AUTOCAD encore. néanmoins, on travaillait beaucoup sur AUTOCAD	Maintenant, SOLIDWORKS, à l'époque, travaille, AUTOCAD	CAO-Informatique	Compétence
a26 125-132	On avait, heu, je me rappelle plus si on avait des	on avait toujours nos planches à dessin.	Planche à dessin, anciens, jeune, derniers, formations,	CAO-Informatique	Compétence

	<p>planches ou pas, je réfléchis mais, on devait, on avait, encore nos planches, on avait toujours nos planches à dessin. Donc, ben, on avait des anciens, aussi, hein, je me sentais jeune (rigole). Je suis encore jeune, mais bon, un peu moins (rigole), donc c'est vrai que j'ai eu beaucoup d'anciens qu'ont, d'abord c'est eux qui sont passé les derniers à la formation, et c'est vrai que ils avaient peur. Ca c'est un truc qui m'a toujours choqué. Ils avaient peur de [4s].Néanmoins, y en a très peu après, une fois qu'ils étaient passé en formation et qui, qu'ils l'avaient utilisé, après ils s'y mettaient très, très bien.</p>	<p>Donc, on avait des anciens, aussi, je me sentais jeune Je suis encore jeune, mais bon, un peu moins donc c'est vrai que j'ai eu beaucoup d'anciens d'abord c'est eux qui sont passé les derniers à la formation, et c'est vrai qu'ils avaient peur. Ca c'est un truc qui m'a toujours choqué. Néanmoins, y en a très peu après, une fois qu'ils étaient passé en formation et qu'ils l'avaient utilisé, après ils s'y mettaient très, très bien.</p>	<p>peur, utilisé, s'y mettait, tres bien</p>		
<p>a27 134-141</p>	<p>Ouais, leur appréhension. Mais bon, il y avait un climat quand même de confiance puisqu'on était tous dans le bain et ils nous voyaient aussi travailler et euh, c'était pas euh ils étaient pas seuls. Ils savaient que c'était pas simple pour eux dans un premier temps mais ils étaient bien accompagnés après donc, dès qu'y avait, dès qu'y avait quelque chose qui allait pas y demandaient conseils, ils avaient tout de suite le renseignement. Je pense que c'est pour ça que ça s'est bien passé. On avait des très anciens qui, qui stressaient et ben ils travaillaient très bien à la planche mais on sentait bien que</p>	<p>leur appréhension. il y avait un climat quand même de confiance puisqu'on était tous dans le bain et ils nous voyaient aussi travailler et ils étaient pas seuls. Ils savaient que c'était pas simple pour eux dans un premier temps mais ils étaient bien accompagnés après donc, dès qu'y avait, dès qu'y avait quelque chose qui allait pas y demandaient conseils, ils avaient tout de suite le renseignement. Je pense que c'est pour ça que ça s'est bien passé. On avait des très anciens qui, stressaient et ils travaillaient très bien à la planche mais on sentait bien que</p>	<p>Appréhension, climat, confiance, même bain, pas seul, pas simple, bien accompagné, conseils, renseignement, ancien, stressé, informatique, pas, truc, clavier</p>	<p>CAO-Informatique</p>	<p>Compétence</p>



	l'informatique c'était pas leur truc hein. Avec le clavier déjà, ça leur faisait peur hein.	l'informatique c'était pas leur truc. Avec le clavier déjà, ça leur faisait peur			
a28 143-144	Pff. . . On peut pas dire réfractaire. Peur, c'était la peur. C'est pas réfractaire. C'est qui . . . C'est pas qu'il voulait pas, c'est que ils en avaient peur	On peut pas dire réfractaire. Peur, c'était la peur. C'est pas réfractaire. C'est pas qu'il voulait pas, c'est que ils en avaient peur	Pas réfractaire, peur, voulait	CAO-Informatique	Compétence
a29 146	Tout le monde s'y est mis, tout le monde	Tout le monde s'y est mis, tout le monde	Monde, mis	CAO-Informatique	Compétence
a30 148-162	Alors et après, ben après la SES, hein, je suis parti, oh, j'ai fait une année sur LYON et je suis revenu On peut dire, aller, on dira que j'ai rien fait à Lyon et je suis revenu donc en Touraine euh et j'ai été embauché à la société 3X, j'ai fait un peu d'intérim, c'est par le biais de l'intérim que je suis rentré [2s] toujours en étude, j'étais inscrit en intérim comme dessinateur projeteur [5s]. J'ai été surpris d'ailleurs de toujours avoir du boulot en intérim, c'est . . . j'ai dit bon je vais attendre un petit peu, je veux dire pas tout de suite, c'est. . . Il y avait une .C'est là que j'ai un peu travaillé chez FAIVELEY, c'est pendant une année j'ai travaillé chez FAIVELEY, en intérim et donc, alors j'étais affecté à la planche mais j'ai pu toucher au logiciel ProEngineer. C'est là que j'ai découvert la 3D. Alors là, ça m'intéressait beaucoup là. Donc quand j'avais du temps de libre, j'avais la permission d'utiliser le logiciel (rigole). Si bien que j'ai même fait des	après, la SES, je suis parti, j'ai fait une année sur LYON et je suis revenu on dira que j'ai rien fait à Lyon et je suis revenu donc en Touraine et j'ai été embauché à la société 3X, j'ai fait un peu d'intérim, c'est par le biais de l'intérim que je suis rentré] toujours en étude, comme dessinateur projeteur J'ai été surpris d'ailleurs de toujours avoir du boulot en intérim,.C'est là que j'ai un peu travaillé chez FAIVELEY, pendant une année en intérim j'étais affecté à la planche mais j'ai pu toucher au logiciel ProEngineer. C'est là que j'ai découvert la 3D. Alors là, ça m'intéressait beaucoup Donc quand j'avais du temps de libre, j'avais la permission d'utiliser le logiciel . Si bien que j'ai même fait des pièces qui étaient pas prévues sur le logiciel. puis je suis parti .. Comme chez 3X ils cherchaient quelqu'un aussi et que ça m'intéressait aussi de voir ce	Embauché, intérim, dessinateur-projeteur, planche, logiciel, Pro Engineer, 3D, temps libre, permission, fait, pièces, pas prévues, 3X, travail plus intéressant, pris	CAO-Informatique	Compétence

	pièces qui étaient pas prévues hein sur le logiciel. Bon, puis je suis parti de . . Comme chez 3X ils cherchaient quelqu'un aussi et que ça m'intéressait aussi de voir ce qu'il se passait chez 3X, euh, et puis là, le travail était beaucoup plus intéressant ici, donc ben, j'ai fait de l'intérim chez 3X pendant une année puis ils m'ont pris.	qu'il se passait chez 3X le travail était beaucoup plus intéressant ici, j'ai fait de l'intérim chez 3X pendant une année puis ils m'ont pris.			
a36 204-206	Donc là dessus, ben, je fais un dossier complet, hein, heu. Je fais les pièces, hein. Donc, c'est là que la 3D, moi, ça été une révolution, hein parce que, j'ai tout de suite compris que la 3D, heu, c'était plus, heu, la même façon de dessiner, hein !	je fais un dossier complet, Je fais les pièces, c'est là que la 3D, ça été une révolution, parce que, j'ai tout de suite compris que la 3D, c'était plus, la même façon de dessiner,	Dossier, complet, pièces, 3D, compris, plus, même, façon dessiner	CAO-Informatique	Compétence
a40 214-219	Moins de trois ans. Donc, là, j'ai, par contre, là, ils ont fait ça dans les règles de l'art, j'ai eu une formation, (8 secondes) très concentrée, c'est même trop rapide, je pense que les formations, il faut, (2 secondes), de ce type là, il faudrait en faire, heu, pas une grande mais plusieurs petites. Déjà pour commencer à, à faire apprendre, pour qu'on apprenne ce que c'est que cette machine. Et puis après, pratiquer un petit peu ce qu'on a appris et puis après, refaire une formation plus complète ou on aura plus d'éveil parce que la, c'était du concentré	Moins de trois ans. là, ils ont fait ça dans les règles de l'art, j'ai eu une formation, très concentrée, c'est même trop rapide, je pense que les formations, de ce type là, il faudrait en faire, pas une grande mais plusieurs petites. Déjà pour, pour qu'on apprenne ce que c'est que cette machine. Et puis après, pratiquer un petit peu ce qu'on a appris et puis après, refaire une formation plus complète ou on aura plus d'éveil parce que la, c'était du concentré	Règles de l'art, formation, concentrée x2, trop, rapide, faire, plusieurs, petites, plus complète,, éveil	CAO-Informatique	Compétence

a41 221	Enfin bon, ça ma, ça m'a pas empêché de...	Enfin bon, ça m'a pas empêché de...	Pas, empêché	CAO-Informatique	Compétence
a48 247-259	Oui, oui, oui, mais heu, c'est pas évident de, au premier coup, bon, parce que y a des anciens. Oh ben moi, t'a vu, je t'ai fait ça, en moins de deux. Ben, c'est vrai qu'à la planche, il est performant, tout ça. Il était plus performant. Mais, après, quand c'était des reprises de plan, des choses comme ça, et ben là, là on voit la différence, hein. C'est pour ça que j'avais été pris, moi, à la SES, c'est que y faisaient une gamme. Et c'était une gamme avec des produits qui se répétaient. Et donc, très, très, intéressant. D'ailleurs, ils étaient un peu inquiets, parce que pendant, j'ai d'abord découvert le logiciel, une fois j'avais compris, après j'ai attaqué le, euh...attaquer l'étude ; et en fin de compte, l'étude se résumait à préparer tout le travail pour faire les série de pièces, et je sortais rien, jusqu'au, à quelques semaines ou il fallait rendre le dossier, y avait rien de sorti. Mais je leur dit, mais ne vous inquiétez pas, ça avance. Et les gens qui m'avait embauché pour ça, ben, y, commençait à avoir peur, parce que y, comprenaient pas que les plans sortaient pas, quoi ! Mais les plans, ils étaient dans la machine. Je les sortais pas si c'était pas utile	Oui, oui, oui, mais c'est pas évident au premier coup, parce que y a des anciens. moi, t'a vu, je t'ai fait ça, en moins de deux. c'est vrai qu'à la planche, il est performant. Il était plus performant. Mais, après, quand c'était des reprises de plan, là, là on voit la différence, hein. C'est pour ça que j'avais été pris, moi, à la SES, c'est que y faisaient une gamme. Et c'était une gamme avec des produits qui se répétaient. Et donc, très, très, intéressant. D'ailleurs, ils étaient un peu inquiets, parce que j'ai d'abord découvert le logiciel, une fois j'avais compris, après j'ai attaqué l'étude ; et en fin de compte, l'étude se résumait à préparer tout le travail pour faire les série de pièces, et je sortais rien, jusqu'au, à quelques semaines ou il fallait rendre le dossier, y avait rien de sorti. Mais je leur dit, mais ne vous inquiétez pas, ça avance. Et les gens qui m'avait embauché pour ça, y, commençait à avoir peur, parce que y, comprenaient pas que les plans sortaient pas, Mais les plans, ils étaient dans la machine. Je les sortais pas si c'était pas utile	Pas évident, au premier coup, ancien, planche, performant, reprise, plans x2, différence, inquiet, dossier, peur, plans, machine	CAO-Informatique	Compétence
a49 261-262	Par contre quand j'ai commencé à imprimer, je	Par contre quand j'ai commencé à imprimer,	Commencé, imprimé, sortir x2	CAO-Informatique	Compétence

	leu ai dit, hein, les gars, ca va sortir... (rigole) Ils me regardaient parce que je sortais jamais rien	je leur ai dit, les gars, ca va sortir Ils me regardaient parce que je sortais jamais rien			
a53 274	Oui, AUTOCAD, aussi toujours	Oui, AUTOCAD, aussi toujours	AUTOCAD, toujours	CAO-Informatique	Compétence
a54 276-278	Je l'ai toujours, parce que j'ai des dossiers en AUTOCAD, bon ben, je ne m'amuse pas à, à reprendre le dossier entièrement	Je l'ai toujours, parce que j'ai des dossiers en AUTOCAD, je ne m'amuse pas à, reprendre le dossier entièrement	Dossier, AUTOCAD, amuse pas, reprendre, entièrement, dossier	CAO-Informatique	Compétence
a55 279-281	Donc, j'ai préféré garder. Je sais que sur SOLIDWORKS, on a, il y a un autre logiciel en parallèle, pour convertir facilement, mais, il met du temps, alors j'ai préféré garder AUTOCAD	Donc, j'ai préféré garder. Je sais que sur SOLIDWORKS, on a, un autre logiciel en parallèle, pour convertir facilement, mais, il met du temps, alors j'ai préféré garder AUTOCAD	Garder, x2 SOLIDWORKS, autre, logiciel, convertir, pas facilement, AUTOCAD	CAO-Informatique	Compétence
a56 283-286	On utilise, hein, mais (pouf) c'est, c'est.... En ce qui me concerne je ne peux pas dire que j'utilise ces logiciels à, à, à 30% de leur capacité. (Rigole). C'est vraiment pour du courrier, des trucs comme ça. J'ai eu deux formation EXCELL, c'est très intéressant, mais j'en ai pas eu le besoin, quoi.	On utilise, mais .... En ce qui me concerne je ne peux pas dire que j'utilise ces logiciels à 30% de leur capacité. C'est vraiment pour du courrier, des trucs comme ça. J'ai eu deux formations EXCELL, c'est très intéressant, mais je n'en ai pas eu le besoin,	Utilise, logiciel, 30%, capacité, courrier, formation, Excel, intéressant, utilité	CAO-Informatique	Compétence
a57 288	Je pense que, si, si y en avait eu besoin, c'est sur, que ce serait intéressant	Je pense que, si y en avait eu besoin, c'est sur, que ce serait intéressant	Si, besoin, intéressant	CAO-Informatique	Compétence
a58 290-292	Les devis, les devis c'est vite fait, hein. Moi les devis, je les demande, et puis j'ai les prix tout de suite. J'établis pas...bon des fois ça m'arrive, de faire des estimations, mais là, je tape un courrier, hein, avec les trucs en face, ça va vite	Les devis, c'est vite fait. Moi les devis, je les demande, et j'ai les prix tout de suite. des fois ça m'arrive, de faire des estimations, mais là, je tape un courrier, avec les trucs en face, ça va vite	Devis x2, vite x2, fait, prix, de suite, courrier, estimations,	CAO-Informatique	Compétence

a61 298	LOTUS	LOTUS	Lotus	CAO-Informatique	Compétence
a62 300	Ils veulent changer là, oh, ils arrêtent pas	Ils veulent changer, ils arrêtent pas	Changer, arrêtent pas	CAO-Informatique	Compétence
a64 305-320	Oui, non, ce qui se passe, c'est que, alors, en ce moment, c'est ce qui se produit beaucoup là maintenant, il y a des gens qui réfléchissent beaucoup en haut. Et ils donnent le travail des autres, enfin le travail de certains aux autres, c'est ce qui nie. Alors je m'explique, c'est-à-dire que, jusqu'à maintenant, par exemple, les commandes. Les commandes. On passe une commande papier. On dira papier, ça va très vite, on sait ce qu'on veut, à la limite on reçoit le devis du fournisseur, on agrafe presque ça à la demande. Et puis avant il y avait une personne qui tapait la commande, c'est une secrétaire, c'était son travail, elle faisait ça. Maintenant on a des nouveaux systèmes qui existent, directement informatisés, et c'est nous qui nous tapons la commande. Si ça marchait très bien ça irait, mais le problème ca ne marche jamais bien. Et donc, heu, de plus en plus on fait des tâches qui je pense nous incombe pas. Donc, je m'en fou, c'est pas moi qui paye, c'est le patron, mais je pense que, ben, qu'il y a des tâches, heu, qui sont faites par des personnes comme moi, heu, qui coutent chers, parce que, moi, je passe deux fois plus de temps, parce que je suis pas, heu, je	y a des gens qui réfléchissent beaucoup en haut. Et ils donnent le travail de certains aux autres, Alors je m'explique, c'est-à-dire que, jusqu'à maintenant. On passe une commande papier. On dira papier, ça va très vite, on sait ce qu'on veut, à la limite on reçoit le devis du fournisseur, on agrafe presque ça à la demande. Et puis avant il y avait une personne qui tapait la commande, c'est une secrétaire, c'était son travail, elle faisait ça. Maintenant on a des nouveaux systèmes qui existent, directement informatisés, et c'est nous qui nous tapons la commande. Si ça marchait très bien ça irait, mais le problème ca ne marche jamais bien. Et donc, de plus en plus on fait des tâches qui je pense nous incombe pas. Donc, je m'en fou, c'est pas moi qui paye, c'est le patron, mais je pense que qu'il y a des tâches qui sont faites par des personnes comme moi, qui coutent chers, parce que, moi, je passe deux fois plus de temps, parce que je suis pas, je passe des commandes, mais j'en passe pas à longueur de journée ! Donc c'est des, petites tâches comme ça qui, nous tombent dessus vu qu'il	Gens, réfléchissent, donnent, travail autres, commande papier, va, très vite, secrétaire, nouveau, système, marche, jamais, taches, incombent, pas, deux fois, plus temps, informatique, faire, directement	CAO-Informatique	Compétence

	<p>                     passe des commandes, mais j'en passe pas à longueur de journée ! Donc c'est des, des petites tâches comme ça qui, qui nous tombent dessus et parce qu'il y a l'informatique et tout ça, vu qu'il y a l'informatique pourquoi pas le faire directement.                 </p>	<p>                     y a l'informatique pourquoi pas le faire directement.                 </p>			
a65 322	<p>                     C'est pas faux, mais je dis que c'est du temps perdu                 </p>	<p>                     C'est pas faux, mais je dis que c'est du temps perdu                 </p>	<p>                     Pas faux, temps, perdu                 </p>	<p>                     CAO-Informatique                 </p>	<p>                     Compétence                 </p>
a67 327-328	<p>                     Non, non, c'est à dire que non, par exemple pour les commandes...Avant les commandes, heu, c'étaient informatisées, mais c'est une personne qui tapait les commandes                 </p>	<p>                     Non, non, par exemple pour les commandes...Avant les commandes c'étaient informatisées, mais c'est une personne qui tapait les commandes                 </p>	<p>                     Commandes x2, informatisées, personne, tapait                 </p>	<p>                     CAO-Informatique                 </p>	<p>                     Compétence                 </p>
a68 330	<p>                     Quand on passait la commande c'est elle qui connaissait le système                 </p>	<p>                     Quand on passait la commande c'est elle qui connaissait le système                 </p>	<p>                     Commande, connaissait, système                 </p>	<p>                     CAO-Informatique                 </p>	<p>                     Compétence                 </p>
a69 332-334	<p>                     Faut sélectionner les bonnes pages, faut sélectionner les bons codes, faut faire ci avant ça, et puis... et donc, quand on débarque, déjà on apprend à utiliser le système, comme un logiciel de dessin, mais moi c'est pas, je suis pas comptable ! Je suis pas                 </p>	<p>                     Faut sélectionner les bonnes pages, faut sélectionner les bons codes, faut faire ci avant ça, et donc, quand on débarque, déjà on apprend à utiliser le système, comme un logiciel de dessin, mais moi je suis pas comptable !                 </p>	<p>                     Sélectionner, bonnes, pages, bons, codes, apprend, utiliser, système, pas comptable                 </p>	<p>                     CAO-Informatique                 </p>	<p>                     Compétence                 </p>
a70 336-337	<p>                     Donc, eh ben, on a des tâches comme ça, des nouveaux logiciels. Ca par contre, ca m'agace et j'ai du mal à m'y faire. Je m'y fait, mais, c'est, je trouve que c'est pas rentable                 </p>	<p>                     on a des tâches comme ça, des nouveaux logiciels. Ca par contre, ca m'agace et j'ai du mal à m'y faire. Je m'y fait, mais, c'est, je trouve que c'est pas rentable                 </p>	<p>                     Tache, nouveaux, logiciels, agace, mal, y, faire, pas rentable                 </p>	<p>                     CAO-Informatique                 </p>	<p>                     Compétence                 </p>
a71 339-340	<p>                     De plus en plus, on a..., Internet, ca été une                 </p>	<p>                     De plus on a Internet, ca été une révolution,                 </p>	<p>                     Internet, révolution, emailait, assez, vite                 </p>	<p>                     CAO-Informatique                 </p>	<p>                     Compétence                 </p>

	révolution un peu, les emails et tout ça, ça aussi. Je m'y suis fait assez vite	les emails ça aussi. Je m'y suis fait assez vite			
a75 350-352	Non, ça va faire, (6 secondes), oh, ça va faire quatre, cinq ans. Ouais quatre ans. Ouais, oh, ça passe vite, quatre, cinq ans. On se rend plus compte, plus on vieillit, plus ça..., plus, moins on a la notion du temps	Non, ça va faire quatre, cinq ans. Ouais quatre ans. ça passe vite, quatre, cinq ans. On se rend plus compte, plus on vieillit, moins on a la notion du temps	5 ans, passe, vite, vieillit, notion, temps	CAO-Informatique	Compétence
a77 371-382	Non, non, il ne me prend pas mon boulot parce que je ne lui laisse pas l'initiative de mettre des cotes en automatique déjà, hein parce que, déjà que ça prend du temps au départ, donc euh moi je suis parti de la résolution, j'ai fait les deux, hein, et je me suis rendu compte que, j'ai des collègues qui le font en automatique mais euh, moi je préfère le faire en. . ., en c'est moi qui le pilote. Mais c'est très, c'est très souple. Comme ça, ça me permet de voir, puisque quand on fait en 3D, on dessine pas la pièce en 3D comme on va la coter en 2D. Ca n'a rien à voir. Il y a deux choses différentes. Donc après, quand on passe au dessin, c'est là qu'il faut avoir le métier dans la peau et de savoir, comment ça, comment les gens qui vont fabriquer vont réagir face au dessin et donc mettre les bonnes cotes, mettre les bonnes annotations. Voilà. Et j'ai trouvé ça, relativement euh, je m'attendais à un truc plus ardu et c'était, c'était très convivial. Ca je	Non il ne me prend pas mon boulot parce que je ne lui laisse pas l'initiative de mettre des cotes en automatique déjà, parce que, ça prend du temps au départ, donc moi je suis parti de la résolution, j'ai fait les deux et je me suis rendu compte que, j'ai des collègues qui le font en automatique mais moi je préfère le faire c'est moi qui le pilote. Mais c'est très, c'est très souple. Comme ça, ça me permet de voir, puisque quand on fait en 3D, on dessine pas la pièce en 3D comme on va la coter en 2D. Ca n'a rien à voir. Il y a deux choses différentes. Donc après, quand on passe au dessin, c'est là qu'il faut avoir le métier dans la peau et de savoir, comment les gens qui vont fabriquer vont réagir face au dessin et donc mettre les bonnes cotes, mettre les bonnes annotations. Voilà. Et j'ai trouvé ça, relativement, je m'attendais à un truc plus ardu et c'était très convivial. Ca je	Boulot, pas, initiative, cotes, automatiques, temps, départ, pilote, très, souple, dessine, 3D, avoir, métier, peau, ardu, convivial, agréablement, surpris	CAO-Informatique	Compétence

	l'avoue, pourtant j'étais critique au départ. Je suis parti critique quand même pour une fois, mais bon, j'ai été agréablement surpris	l'avoue, pourtant j'étais critique au départ. Je suis parti critique quand même pour une fois, mais bon, j'ai été agréablement surpris			
a78 385-389	Heu ben, faut euh, alors pour moi déjà, il faut, il faut pas être cantonné déjà dans le passé [3s] et puis il faut avoir une âme de . . . , je crois qu'il faut avoir une âme de créateur, hein, on a un outil de création quoi qu'on, que ce soit de l'architecture ou autre, ou n'importe quoi, et . . . faudrait presque s'amuser avec. Ouais, faut, faut avoir une âme de créateur. C'est ça	il faut pas être cantonné déjà dans le passé et puis il faut avoir une âme de créateur, on a un outil de création, que ce soit de l'architecture ou autre, faudrait presque s'amuser avec. faut avoir une âme de créateur.	Cantonné, passé, créateur, outil, amuser,	CAO-Informatique	Compétence
a79 391	Faut pas hésiter à l'utiliser	Faut pas hésiter à l'utiliser	Ne pas, hésiter, utiliser	CAO-Informatique	Compétence
a80 393-402	Ben contrairement à la 2D, avant la 2D si j'avais une étude à faire, j'étais obligé de passer par la planche. Parce que je faisais toujours, toujours l'esquisse, la recherche sur la planche. Une fois que la recherche était faite, je savais à peu près où j'allais, là après on passait à la 2D. Par contre, sur SOLIDWORKS on a plus le même problème. C'est moins, moins flagrant. Maintenant, c'est la recherche de la solution sur un brouillon un truc comme ça, on imagine un truc et tout de suite après on attaque, parce que on fabrique tout de suite et on peut, et si on sait bien se servir, parce qu'il faut aussi savoir s'en servir, euh si on s'en sert bien on est pas obligé	contrairement à la 2D, si j'avais une étude à faire, j'étais obligé de passer par la planche. Parce que je faisais toujours, l'esquisse, la recherche sur la planche. Une fois que la recherche était faite, je savais à peu près où j'allais, là après on passait à la 2D. Par contre, sur SOLIDWORKS on a plus le même problème. C'est moins, flagrant. Maintenant, c'est la recherche de la solution sur un brouillon un truc comme ça, on imagine un truc et tout de suite après on attaque, parce que on fabrique tout de suite et si on sait bien se servir, parce qu'il faut aussi savoir s'en servir si on s'en sert bien on	2Dx2, planche x2, recherche, SOLIDWORKS, savoir, servir, souple, en fin de compte, enfermé, système, souple x2, très x2	CAO-Informatique	Compétence



	de tout dessiner d'un seul coup, on peut faire des formes, des machines, des parties, c'est très souple en fin de compte. Si on ne s'enferme pas dans le système, c'est très souple.	est pas obligé de tout dessiner d'un seul coup, on peut faire des formes, des machines, des parties, c'est très souple en fin de compte. Si on ne s'enferme pas dans le système, c'est très souple.			
a81 404-410	Non, non pas du tout, pas du tout. Oh non, non moi je l'utilise très peu en fin de compte parce que je ne suis pas tous les jours dessus hein. C'est même des fois occasionnelle, c'est par période. Parce que j'ai plein d'autres taches qui m'incombent. Bien souvent, c'est bon ben, je sais que j'ai une étude à faire, elle est pas trop urgente mais il faut la faire et puis un moment, il y a un petit passage, bon ben je vais la prendre, je vais l'attaquer en sachant que je ne vais pas la finir tout de suite mais j'attaque et je reprends, ça c'est un peu fastidieux mais c'est mon boulot, je n'ai pas le choix	Non, pas du tout non, moi je l'utilise très peu en fin de compte parce que je ne suis pas tous les jours dessus. C'est même des fois occasionnelle, c'est par période. Parce que j'ai plein d'autres taches qui m'incombent. Bien souvent, je sais que j'ai une étude à faire, elle est pas trop urgente mais il faut la faire et puis un moment, il y a un petit passage je vais la prendre, je vais l'attaquer en sachant que je ne vais pas la finir tout de suite mais j'attaque et je reprends, ça c'est un peu fastidieux mais c'est mon boulot, je n'ai pas le choix	Utilise, peu, occasionnel, étude, faire, fastidieux, boulot, choix	CAO-Informatique	Compétence
a82 413-417	Oui, peut-être oui, mais j'ai, j'ai demandé moi. Pas pour l'instant mais certainement une formation. Ben j'avais demandé quand j'avais été en stage, j'avais dit, bon au bout d'un moment, est-ce qu'on peut demander une formation spéciale avec des besoins bien particulier, on m'a dit oui, il n'y a pas de problème, donc ça, ça je sais que ça pourrait m'intéresser. Oh, pour l'instant, ça me suffit	Oui, peut-être oui j'ai demandé . Pas pour l'instant mais certainement une formation. Ben j'avais demandé quand j'avais été en stage, j'avais dit, bon au bout d'un moment, est-ce qu'on peut demander une formation spéciale avec des besoins bien particulier, on m'a dit oui, il n'y a pas de problème, donc ça, je sais que ça pourrait m'intéresser. Oh, pour l'instant, ça me suffit.	Formation x2, demandé, stage, spécial, intéressé, suffit	CAO-Informatique	Compétence

a83 420-431	La formation a été prévue, on en avait parlé, il y avait un gros investissement au niveau matériel, au niveau logiciel et donc les formations hein. C'est un tout. On m'avait demandé si ça m'intéressait. Au contraire, moi j'étais même surpris qu'on me le propose. Et je pense que même pour l'entreprise, c'est un pas en avant, puisque euh, là, c'est vraiment un pas en avant. C'est, c'est, je pense que c'est important, je pense que ce sera l'avenir dans le dessin. Ca n'empêche pas qu'il faut quand même connaître les bases et je pense que ce n'est pas n'importe qui, au niveau, en tout cas mécaniquement, qui peut travailler comme ça d'emblée. Il y a un savoir mécanique à connaître. Ce n'est qu'un outil, c'est comme une planche à dessin, mais la planche à dessin c'est simple, c'est une planche, un crayon, que là, c'est des fonctions, mais ce que l'on va mettre sur le , ce que l'on va réaliser ou ce qu'on va dessiner en final, il faut que ca soit compris par tous les gens du métier. Et c'est là que des fois le bas blesse, des fois on voit des plans euh, on comprend pas trop.	La formation a été prévue, on en avait parlé, il y avait un gros investissement au niveau matériel, au niveau logiciel et donc les formations. C'est un tout. On m'avait demandé si ça m'intéressait. Au contraire, moi j'étais même surpris qu'on me le propose. Et je pense que même pour l'entreprise, c'est un pas en avant, puisque c'est vraiment un pas en avant. je pense que c'est important, je pense que ce sera l'avenir dans le dessin. Ca n'empêche pas qu'il faut quand même connaître les bases et je pense que ce n'est pas n'importe qui, au niveau, en tout cas mécaniquement, qui peut travailler comme ça d'emblée. Il y a un savoir mécanique à connaître. Ce n'est qu'un outil, c'est comme une planche à dessin, mais la planche à dessin c'est simple, c'est une planche, un crayon, que là, c'est des fonctions, mais ce que l'on va réaliser ou ce qu'on va dessiner en final, il faut que ca soit compris par tous les gens du métier. Et c'est là que des fois le bas blesse, des fois on voit des plans on comprend pas trop.	Formation x 2, prévue, logiciel, surpris, proposé, pas , en avant, avenir, dessin x3, connaître, base, niveau, mécaniquement x2, planche à simple, crayon, compris, gens, métier, plans,	CAO-Informatique	Compétence
a84 433-435	C'est pas seulement la différence quand c'est un jeune. Il y a des jeunes qui se débrouillent bien, qu'ont suivi, ça dépend la formation qu'ils ont eu	C'est pas seulement la différence quand c'est un jeune. Il y a des jeunes qui se débrouillent bien, qu'ont suivi, ça dépend la formation	Différence, jeune, formation x2, niveau, formation, manque, expérience, petits, trucs	CAO-Informatique	Compétence

	et le niveau de formation, hein. Y-a surtout le manque d'expérience qui n'intègre pas tous les petits trucs	qu'ils ont eu et le niveau de formation. Y-a surtout le manque d'expérience qui n'intègre pas tous les petits trucs			
a85 438-444	Oui, oui, faut, faut pas . . . néanmoins je ne regrette pas du tout la planche. La planche, elle avait un avantage, c'est qu'elle était pas stressante. La 2D était très stressante parce que en fin de compte, on se battait un peu contre la machine. SOLIDWORKS (NDLR : 3D), j'ai pas ce sentiment là. La 3D, je n'ai pas du tout ce sentiment là, je suis pas après elle, à essayer de l'attendre, c'est-à-dire en fin de compte, euh, essayer de trouver le meilleur procédé pour aller le plus vite. C'était un peu ça la 2D. Que là, au début, un petit peu et puis après, on a tout de suite compris, et on a des automatismes qui sont, qui sont directs	Oui, néanmoins je ne regrette pas du tout la planche. La planche, elle avait un avantage, c'est qu'elle était pas stressante. La 2D était très stressante parce que en fin de compte, on se battait un peu contre la machine. SOLIDWORKS (NDLR : 3D), j'ai pas ce sentiment là. La 3D, je n'ai pas du tout ce sentiment là, je suis pas après elle, à essayer de l'attendre, c'est-à-dire en fin de compte, essayer de trouver le meilleur procédé pour aller le plus vite. C'était un peu ça la 2D. Que là, au début, un petit peu et puis après, on a tout de suite compris, et on a des automatismes qui sont directs	Regrette, pas, planche, 2D x2, stressante, 3D x2, automatismes	CAO-Informatique	Compétence
a95 503-506	C'est quand on demande. Quand on demande et quand on obtient. Là, il y avait une nécessité et moi, j'avais demandé de la 3D, mais j'y croyais plus hein, et puis ça s'est décidé. Ils ont débloqué des fonds et puis... Je ne sais pas pourquoi ils l'ont . . je ne sais pas, parce que il fallait certainement avancer là-dessus, donc ben, c'était une bonne chose	C'est quand on demande. Quand on demande et quand on obtient. Là, il y avait une nécessité et moi, j'avais demandé de la 3D, mais j'y croyais plus et puis ça s'est décidé. Ils ont débloqué des fonds et puis... Je ne sais pas pourquoi . . je ne sais pas, parce qu'il fallait certainement avancer là-dessus, c'était une bonne chose	Demande, obtient, nécessité, 3D, débloqué, fonds, bonne, chose	CAO-Informatique	Compétence
a96 509-512	Ben moi je dirais que ça a été un accélérateur,	je dirais que ça a été un accélérateur, parce	Accélérateur x2, vite, mis, motivation x2, autre, façon,	CAO-Informatique	Compétence

	parce que je m'y suis très vite mis, et j'ai pas, j'ai pas galéré euh, dans toutes les entreprises que j'ai fait, ça a été un accélérateur [4s] et une motivation, parce que c'est vrai que c'est motivant, on change de truc et puis, on change de travail un peu. C'est une autre façon de travailler donc euh, ça casse la routine	que je m'y suis très vite mis, et j'ai pas galéré dans toutes les entreprises que j'ai fait, ça a été un accélérateur et une motivation, parce que c'est vrai que c'est motivant, on change de truc et puis, on change de travail un peu. C'est une autre façon de travailler donc ça casse la routine	travailler, routine, casse		
a97 515-517	Alors..., je dirais pas ça pour la 2D. Je dirais que la 2D n'a, n'a ...pour l'esprit créatif, ça n'a pas apporté grand-chose. [5s]. Non, je dirais que ça n'a rien apporté du tout. Ça a apporté en qualité de dessin et euh, le coté pratique, oui	Alors..., je dirais pas ça pour la 2D. Je dirais que la 2D pour l'esprit créatif, ça n'a pas apporté grand-chose.]. Non, je dirais que ça n'a rien apporté du tout. Ça a apporté en qualité de dessin et le coté pratique, oui	2D x 2, pas apporté x2, grand, chose,, qualité, dessin, coté, pratique	CAO-Informatique	Compétence
a98 519-530	C'est-à-dire , bon ben si euh, je m'explique si euh il y a par exemple le gros avantage, c'est quand on hésite pas à dessiner sa pièce et à faire des modifications, allez, elle est trop courte, c'est pas grave, hop, je l'allonge, ou alors je rajoute des trous, tout ça, c'est facile alors que sur un papier, c'est, des fois, c'est pas, c'est pas simple là. Donc on triche sur les cotes, on triche sur . . . c'est pas terrible. Donc ça, ça, c'est un gros avantage, ça fait des dossiers nickel et euh, ça évite des fois de faire des boulettes. Par contre la 3D, là, là je peux dire ça bloque pas du tout la créativité au contraire. Hein, parce que ça permet . . . encore que moi j'ai une bonne vision dans l'espace, mais je pense que pour les gens qui	il y a par exemple le gros avantage, c'est quand on hésite pas à dessiner sa pièce et à faire des modifications, allez, elle est trop courte, c'est pas grave, hop, je l'allonge, ou alors je rajoute des trous, tout ça, c'est facile alors que sur un papier, , c'est pas simple là. Donc on triche sur les cotes . . c'est pas terrible. Donc ça, c'est un gros avantage, ça fait des dossiers nickel et ça évite des fois de faire des boulettes. Par contre la 3D, là je peux dire ça bloque pas du tout la créativité au contraire. parce que ça permet . . . encore que moi j'ai une bonne vision dans l'espace, mais je pense que pour les gens qui n'ont pas du tout la vision dans l'espace, ça, ça doit	Gros, avantage, dessiner, pièce, modification, facile, dossier, nickel, évite, boulette, 3D, vision, espace, acceptation, projet x2, atout, important	CAO-Informatique	Compétence

	n'ont pas du tout la vision dans l'espace, ça, ça doit bien les aider. [3s], et euh, ça aide surtout euh à l'acceptation des projets parce que quand on présente un projet qui est presque une photo d'une machine finie, et ben les gens qui doivent décider et qui connaissent pas grand-chose en dessin, euh, et ben, ça aide. Ca aide énormément. Ca c'est un atout important.	bien les aider. et ça aide surtout à l'acceptation des projets parce que quand on présente un projet qui est presque une photo d'une machine finie, et ben les gens qui doivent décider et qui connaissent pas grand-chose en dessin, ça aide. Ca aide énormément. Ca c'est un atout important.			
Bureau d'études					
a13 64-69	alors donc elle a changé puisque là j'étais dessinateur concepteur, mais dessinateur, plus dessinateur que , que projeteur euh, maintenant je suis chargé d'affaires, on dit ça, chargé d'affaires en fin de compte, bon ben je suis un dessinateur – Projeteur et qui et qui traite les affaires de ben de A jusqu'à Z en gros on traite le ... tout ce qui est un peu financier, les devis, les investissements, enfin demande d'investissements pour euh, pour justifier bien souvent l'achat et puis tout ce qui s'en suit, ce que je vous disais tout à l'heure.	elle a changé puisque j'étais dessinateur concepteur, mais dessinateur, plus dessinateur que projeteur maintenant je suis chargé d'affaires, je suis un dessinateur – Projeteur et qui traite les affaires de A jusqu'à Z on traite tout ce qui est financier, les devis, les demande d'investissements pour justifier bien souvent l'achat.	Dessinateur-concepteur, chargé d'affaires, traite, affaires, A jusqu'à Z	Bureau d'études	Compétence
a31 164-170	Donc je suis rentré dans le Bureau d'étude production Machines Spéciales, au même bureau où je suis à l'heure actuelle. Alors à l'époque, ils avaient une très, très grosse charge de travail. On en a toujours, c'est pareil, à l'époque c'était énorme et pis c'était l'époque de la, des	Donc je suis rentré dans le Bureau d'étude production Machines Spéciales, au même bureau où je suis à l'heure actuelle. Alors à l'époque, ils avaient une très, très grosse charge de travail. On en a toujours, c'est pareil, à l'époque c'était énorme et pis c'était	Machines spéciales, même, bureau,	Bureau d'études	Compétence

	problèmes de sécurité, donc ils étaient un peu dépassés par tout ça et ils m'ont embauché un peu pour la sécurité, pour régler toutes les modifications machines, pour palier aux problèmes de sécurité, au départ, c'était ça. Enfin bon après, j'ai vite dérivé sur le reste et maintenant je fais de la sécurité mais c'est pas mon travail quotidien	l'époque des problèmes de sécurité, donc ils étaient un peu dépassés par tout ça et ils m'ont embauché un peu pour la sécurité, pour régler toutes les modifications machines, pour palier aux problèmes de sécurité, au départ, c'était ça. après, j'ai vite dérivé sur le reste et maintenant je fais de la sécurité mais c'est pas mon travail quotidien.			
a32 173-188	Ben c'est-à-dire que on va me demander soit à l'étranger soit ici une nouvelle machine de coupe par exemple euh,... donc je vais établir un ... je vais établir un, une fiche de besoin d'abord, il faut savoir ce qu'on veut, pour établir un cahier des charges. Suite à ce cahier des charges, bon, bien souvent ce qui se passe, c'est que je vais faire appel, je vais demander un peu d'aide. Je vais faire appel à un bureau d'étude et on va travailler ensemble, donc je lui donne le cahier des charges plus mes, mes, mes, je donne toujours un peu de directions, sans imposer de trop, mais je donne mon idée. Hein ! Parce que les gens qui sont de l'extérieur, ils ne voient pas toujours les petits détails ou les trucs comme ça... et puis ben, de là, je laisse travailler la personne, une fois qu'il a, a déjà fait sa pré-étude, on en discute. On, comme si j'avais un collègue, hein ! Et donc, et puis de là, bah, on	on va me demander soit à l'étranger soit ici une nouvelle machine de coupe par exemple donc je vais une fiche de besoin d'abord, il faut savoir ce qu'on veut, pour établir un cahier des charges. Suite à ce cahier des charges, bien souvent ce qui se passe, c'est que je vais faire appel, je vais demander un peu d'aide. Je vais faire appel à un bureau d'étude et on va travailler ensemble, donc je lui donne le cahier des charges plus un peu de directions, sans imposer de trop, mais je donne mon idée. Parce que les gens qui sont de l'extérieur, ils ne voient pas toujours les petits détails ou les trucs comme ça, je laisse travailler la personne, une fois qu'il a déjà fait sa pré-étude, on en discute. comme si j'avais un collègue, et puis de là, on continue, on modifie un peu l'étude, et puis on continue l'étude jusqu'à réalisation du	Etranger, nouvelle machine, fiche besoin, cahier des charges, aide, bureau d'études, travailler, ensemble, pré-étude, réalisation, complet dossier, choisi, sous-traitant, réalisation, pas facile	Bureau d'études	Compétence

	continue, on modifie un peu l'étude, et puis on continue l'étude jusqu'à réalisation des, du dossier complet, hein. Une fois, que j'ai le dossier, après, euh, en général, bon ben, je choisis un sous traitant. Ca arrive qu'on, on demande une machine complète, et que ce soit là, dans ces cas là, l'entreprise qui fait l'étude et, et qui fait la réalisation. Mais, euh, c'est pas, c'est pas toujours facile. On a pas de, (2 secondes) là, là, c'est le, c'est le schéma, euh, (3 secondes) qui se produit le plus souvent, hein ?	dossier complet. Une fois, que j'ai le dossier, après, en général, je choisis un sous traitant. Ca arrive qu'on, demande une machine complète, et, dans ces cas là, l'entreprise fait l'étude et fait la réalisation. Mais, c'est pas toujours facile. c'est le schéma, qui se produit le plus souvent			
a33 190-192	Une fois que la commande est passée, donc, heu, il y a réalisation, euh, montage, installation et mise en service, avec tous les aspects, maintenant, de, réglementation, de sécurité et tout ça. Beaucoup de paperasse, maintenant	Une fois que la commande est passée, il y a réalisation, montage, installation et mise en service, avec tous les aspects, maintenant, de réglementation, de sécurité. Beaucoup de paperasse,	Commande, passée, réalisation, montage, installation, mise en service, réglementation, sécurité, beaucoup, paperasse	Bureau d'études	Compétence
a34 195	Ca nous mange énormément de temps	Ca nous mange énormément de temps	Mange, énormément, temps	Bureau d'études	Compétence
a35 196-202	: Alors, euh, je fais, alors, après, y a, le, alors la CAO, elle consulte les plans, que nos sous traitants nous envoient, ça nous permet de les lire, voir de les modifier. Et heu, bien souvent je fais des petites études, alors quand c'est des petites machines, ou des machines complètes, là je suis en train de faire une. Euh, là, je ne fais plus appel à un sous traitant, je le fais directement moi-même. L'avantage c'est que le cahier des charges, je le fais au fur et à mesure,	y a la CAO, elle consulte les plans, que nos sous traitants nous envoient, ça nous permet de les lire, voir de les modifier. Et bien souvent je fais des petites études, alors quand c'est des petites machines, ou des machines complètes, là je suis en train de faire une. Là, je ne fais plus appel à un sous traitant, je le fais directement moi-même. L'avantage c'est que le cahier des charges, je le fais au fur et à mesure, et je gagne un petit peu de	CAO, consulte, plan, sous-traitant, lire, modifier, petites études, petites machines, complètes, directement, moi-même, gagner, temps, affaire bien, disposée	Bureau d'études	Compétence

	et je gagne un petit peu de temps. Euh, Mais ça, c'est quand (2 secondes) quand l'affaire, ce, est bien disposée.	temps. Mais ça, c'est quand l'affaire, est bien disposée.			
a42 223-224	Non. J'en ai eu. Quand je dis que je l'utilise plus, c'est pas vrai. Des fois ça m'arrive, mais c'est tellement rare qu'on n'en parle même pas	Non. J'en ai eu. Quand je dis que je l'utilise plus, c'est pas vrai. ça m'arrive, mais c'est tellement rare qu'on n'en parle même pas	Utilise, plus, arrive, rare	Bureau d'études	Compétence
a43 226-230	Non, des fois, on a encore des vieux plans. Des très vieux plans et on, pour d'autres modifs, on s'amuse pas à, alors les modifs, c'est deux solutions, soit je gratte un petit peu, je fais les modifs directement, ou quand les modifs sont plus importantes. Dans ces cas là, je reprends en SOLIDWORKS, la partie à traiter, et heu, je précise que, on greffe ce dossier dessus	Non, des fois, on a encore des vieux plans. Des très vieux plans, pour d'autres modifs, on s'amuse pas alors les modifs, c'est deux solutions, soit je gratte un petit peu, je fais les modifs directement, ou quand les modifs sont plus importantes. Dans ces cas là, je reprends en SOLIDWORKS, la partie à traiter, je précise que, on greffe ce dossier dessus	Vieux, plans, modif, gratte, importantes, SOLIDWORKS	Bureau d'études	Compétence
a44 232-233	J'évite de reprendre tout le dossier. Quoiqu'on, on en, on en a fait, mais là on sous traite, c'est, c'est trop lourd	J'évite de reprendre tout le dossier. Quoiqu'on, en a fait, mais là on sous traite, c'est trop lourd	Evite, reprendre, dossier, sous-traite, lourd	Bureau d'études	Compétence
Concept de représentations sociales					
La représentation sociale					
a47 240-245	Un peu d'énervement des fois, mais sans stress.( rigole). Bon, j'ai toujours suivi. Je ne suis pas un, pas un,... un fan de l'informatique, loin de là. Mais j'ai, j'ai tout de suite compris, que c'était des, des outils, hein. Et, et, c'est vrai que c'est, c'est, au niveau dessin au début c'est la finition du dessin, on a une qualité de dessin	Un peu d'énervement des fois, mais sans stress. Bon, j'ai toujours suivi. Je ne suis pas un, fan de l'informatique, loin de là. Mais j'ai, tout de suite compris, que c'était des, des outils, Et, c'est vrai que c'est, au niveau dessin au début c'est la finition du dessin, on a une qualité de dessin qu'est bonne, et puis	Enervement, sans stress, pas fan, informatique, compris, outils, qualité, dessin, bonne, perd, temps, découvre, au final, moins, temps	La représentation sociale	représentations sociales



	qu'est, qu'est bonne, donc, heu, et puis au début on sait qu'on perd un peu de temps, parce qu'on apprend, on découvre, mais quand on doit, au final, après on met beaucoup, beaucoup moins de temps	au début on sait qu'on perd un peu de temps, parce qu'on apprend, on découvre, mais, au final, après on met beaucoup, beaucoup moins de temps			
a63 302	Oh des fois, ça nous agasse, hein	des fois, ça nous agasse	agasse	La représentation sociale	représentations sociales
a72 342-343	Oui, oui, j'ai fini par... (Rigole). Non, non, moi je l'utilise très peu, ma femme oui, mais, ben, moi c'est pas ma tasse de thé. Mais je sais l'utiliser, hein	moi je l'utilise très peu, ma femme oui, mais, moi c'est pas ma tasse de thé. Mais je sais l'utiliser	Utilise, peu, femme, sais, utiliser, tasse de thé	La représentation sociale	représentations sociales
a73 345-346	Oui les enfants, mais bon je leur ai fait comprendre. (Rigole) Oh maintenant, maintenant, on a l'ordinateur, mais au début, tout début, ils en voulaient un	Oui les enfants, mais je leur ai fait comprendre maintenant, on a l'ordinateur, mais au tout début, ils en voulaient un	Enfants, comprendre, ordinateur, début, voulaient, un	La représentation sociale	représentations sociales
a76 354-368	Oh ben, ben moi, j'ai surtout senti un gros changement, et bon les autres, les autres logiciels, ça s'est fait en douceur, si on peut dire. Le changement était pas flagrant tout de suite, de la planche à la 2D, le résultat était pas immédiat. Ou ça a vraiment changé, c'est quand je suis passé sur SOLIDWORKS. Là, là c'était plus, pour moi, c'était plus du dessin, on fabriquait nos pièces carrément. C'était très important quand on fait un projet et qu'on assemble les pièces et on voit que tout va bien et à la fin on dessine. Là pour une fois, on dessinait les pièces	j'ai surtout senti un gros changement, les autres logiciels, ça s'est fait en douceur, si on peut dire. Le changement était pas flagrant tout de suite, de la planche à la 2D, le résultat était pas immédiat. Ou ça a vraiment changé, c'est quand je suis passé sur SOLIDWORKS. Là pour moi, c'était plus du dessin, on fabriquait nos pièces carrément. C'était très important quand on fait un projet et qu'on assemble les pièces et on voit que tout va bien et à la fin on dessine. Là pour une fois, on dessinait les pièces une fois	Gros, changement, autres, logiciels, planche, résultat, pas, immédiat, changé, SOLIDWORKS, important, paradoxale, révolution, faire, seul, dessin, appréhender, vraiment, très, bien, cool	La représentation sociale	représentations sociales

	une fois qu'elles étaient réalisées. C'est un peu paradoxale mais c'est, c'est la façon de faire. Et là, j'ai trouvé ça, génial. Ca, ca m'a rudement plu. C'est en quelque sorte une révolution par rapport à ce que l'on faisait avant. On dessine les pièces en 3D, on les assemble, on regarde si ca marche, si ca fonctionne, et après, le dessin, le système le fait pratiquement tout seul. On dira pratiquement. Chez FAIVELAY, quand j'ai travaillé sur PRO-ENGINEER le gros problème c'était ça. C'était de passer du 3D au 2D et là, il y avait un malaise. Il y avait un binse, c'était pas au point, c'était pas facile. Que là, sur SOLIDWORKS, j'appréhendais cette partie là et là, là, c'est vraiment bien. Parce que pour faire le, pour passer du de la 3D il faut que la pièce est faite en 2D, c'est, c'est très cool.	qu'elles étaient réalisées. C'est un peu paradoxale mais c'est la façon de faire. Et là, j'ai trouvé ça, génial. Ca, m'a rudement plu. C'est en quelque sorte une révolution par rapport à ce que l'on faisait avant. On dessine les pièces en 3D, on les assemble, on regarde si ca marche, si ca fonctionne, et après, le dessin, le système le fait pratiquement tout seul. On dira pratiquement. Chez FAIVELAY, quand j'ai travaillé sur PRO-ENGINEER le gros problème c'était ça. C'était de passer du 3D au 2D et là, il y avait un malaise. Il y avait un binse, c'était pas au point, c'était pas facile. Que là, sur SOLIDWORKS, j'appréhendais cette partie là c'est vraiment bien. c'est très cool.			
Dissonance cognitive					
a51 266-267	Oui, dans l'ensemble. Oh, il y a toujours des moments avec un peu de stress, des délais...	Oui, dans l'ensemble. il y a toujours des moments avec un peu de stress, des délais...	Oui, ensemble, stress, délais	Dissonance cognitive	représentations sociales
a52 269-271	Des délais, des affaires qui se passent plus ou moins bien, mais en général, oui, on n'est pas... on est dans une entreprise, ou, on n'est pas, on n'est pas opprimé, quoi, par le, par la hiérarchie et tout ça, au contraire.	Des délais, des affaires qui se passent plus ou moins bien, mais en général, oui, on n'est pas dans une entreprise, ou, on n'est pas opprimé, par la hiérarchie au contraire.	Délais, affaires, passent, plus ou moins, bien, pas opprimé, hiérarchie	Dissonance cognitive	représentations sociales

a86 446	C'est vrai que là, je stresse pas du tout avec ce système de dessin. En conception surtout	C'est vrai que là, je stresse pas du tout avec ce système de dessin. En conception surtout	Vrai, là, pas, stresse, système, dessin	Dissonance cognitive	représentations sociales
Sociologie des organisations					
a88 451-461	Alors bon euh. J'ai un collègue dans un autre service qui, qui s'en sert hein, on en parle beaucoup, on parle, on n'hésite pas à en parler. Lui travaille différemment vu qu'il a pas les mêmes besoins. Il fait des trucs qui se répètent, tout ça et puis, il utilise des fonctions que moi je n'utilise pas, des configurations, des tas de trucs, et moi, je n'ai pas à l'utiliser, je perdrais mon temps mais néanmoins, c'est très intéressant. Mais bon, j'ai pas le temps de... J'ai fait une fois, j'ai dit que c'était bien, mais bon, et lui de son côté, c'est le contraire, lui va utiliser, c'est suivant le besoin. Euh, sinon mes autres collègues, n'ont pas encore SOLIDWORKS, ils travaillent pas dessus, Monsieur B... Ca ne va peut-être pas tarder mais euh, ils ne dessinent pas beaucoup, ils traitent surtout les études, il fait beaucoup de déplacements et il a plutôt tendance à faire des cahiers des charges et à faire développer l'étude, la réalisation, en surveillant.	J'ai un collègue dans un autre service qui, qui s'en sert, on en parle beaucoup, on n'hésite pas à en parler. Lui travaille différemment vu qu'il a pas les mêmes besoins. Il fait des trucs qui se répètent et puis, il utilise des fonctions que moi je n'utilise pas, des configurations, des tas de trucs, et moi, je n'ai pas à l'utiliser, je perdrais mon temps mais néanmoins, c'est très intéressant. Mais bon, j'ai pas le temps. J'ai fait une fois, j'ai dit que c'était bien, mais bon, et lui de son côté, c'est le contraire, lui va utiliser, c'est suivant le besoin. sinon mes autres collègues, n'ont pas encore SOLIDWORKS, ils travaillent pas dessus, Monsieur B... Ca ne va peut-être pas tarder mais ils ne dessinent pas beaucoup, ils traitent surtout les études, il fait beaucoup de déplacements et il a plutôt tendance à faire des cahiers des charges et à faire développer l'étude, la réalisation, en surveillant.	Collègue x3, autre, service, parle x3, beaucoup, même, besoin, travaille, différemment, fonction, utilise x2, pas, perdrai temps x2, intéressant, SOLIDWORKS, dessine, déplacement, développer, étude	Sociologie des organisations	représentations sociales
a89 463-469	Moins. Beaucoup moins puisque je ..., on est limité, moi je suis tout seul sauf avec le collègue ou on a échangé un petit peu. Mais lui il était	Beaucoup moins puisque on est limité, moi je suis tout seul sauf avec le collègue ou on a échangé un petit peu. Mais lui il était tout	Moins, limité, seul, collègue, échangé x2, informations, aides, sous-traitant, SOLIDWORKS, parle, fichier, problème,	Sociologie des organisations	représentations sociales

	<p>tout seul à une période einh, il a galéré un peu aussi. Bon on s'échange des informations, mais bon, c'est, pour l'instant, j'ai pas eu de besoin de beaucoup d'aides. Les sous-traitants aussi, j'ai des sous-traitants qui se sont mis donc aussi à SOLIDWORKS, donc on a le même type de logiciel, même année, comme ca on a pas de surprise pour les échange de fichiers et puis on en parle aussi. On en parle, quand on a un problème on en parle, et puis on évolue quoi..</p>	<p>seul à une période il a galéré un peu aussi. Bon on s'échange des informations, mais bon, pour l'instant, j'ai pas eu besoin de beaucoup d'aides. Les sous-traitants aussi, j'ai des sous-traitants qui se sont mis donc aussi à SOLIDWORKS, donc on a le même type de logiciel, même année, comme ca on a pas de surprise pour les échange de fichiers et puis on en parle aussi. On en parle, quand on a un problème on en parle, et puis on évolue.</p>	évolue		
a90 471-476	<p>Pour l'instant, ca va. Je ne dis pas que je ne demanderai pas d'aide. Ben au début, j'avais la possibilité, on avait un contrat avec une assistance. Alors au début je n'en avais pas besoin puisque je découvrais le, enfin j'aurai pu en avoir besoin, je n'en ai pas eu besoin parce que j'avais compris le cours, j'appliquais le cours, j'en faisais pas tous les jours et puis on l'a arrêté parce que je l'utilisais si peu, c'est vrai que peut-être par la suite, cette aide, elle serait la bienvenue. Mais bon, c'était un cout assez élevé pour une utilisation très faible</p>	<p>Pour l'instant, ca va. Je ne dis pas que je ne demanderai pas d'aide. Ben au début, j'avais la possibilité, on avait un contrat avec une assistance. Alors au début je n'en avais pas besoin puisque je découvrais, enfin j'aurai pu en avoir besoin, je n'en ai pas eu besoin parce que j'avais compris le cours, j'appliquais le cours, j'en faisais pas tous les jours et puis on l'a arrêté parce que je l'utilisais si peu, c'est vrai que peut-être par la suite, cette aide, elle serait la bienvenue. Mais bon, c'était un cout assez élevé pour une utilisation très faible</p>	<p>Ca va, aide x2, demander, possibilité, découvrais, pas, besoin, appliquer, cours, faisais, tous les jours, utiliser, peu,</p>	Sociologie des organisations	représentations sociales
a91 478-479	<p>On l'a arrêté. On l'a arrêté. Bon enfin, bon, maintenant, il y a toujours moyen de, si on a un problème, il y a toujours moyen de demander à</p>	<p>On l'a arrêté. Bon maintenant, il y a toujours moyen, si on a un problème de demander à droite, à gauche</p>	<p>Arrêté, moyen, demandé, problème</p>	Sociologie des organisations	représentations sociales

	droite, à gauche				
a92 482-487	Ben non, c'est toujours utile. Si quelqu'un m'apporte de l'aide, ouais ou des façons de travailler peut-être, ouais, pourquoi pas, hein, ben c'est toujours, c'est toujours bien, c'est ce qu'on avait, c'est . . . dans la première société, c'est ce qu'on faisait hein, les gens qui commençaient à travailler dessus, travaillaient, ils disaient, ben tu fais comme ça, c'est pas mal mais nous on fait différemment. On lui montrait le procédé et puis, parce que des fois, on prend des mauvaises manies, on perd plus de temps plus que d'en gagner	non, c'est toujours utile. Si quelqu'un m'apporte de l'aide, ouais ou des façons de travailler peut-être, ouais, pourquoi pas, c'est toujours bien, c'est ce qu'on avait, dans la première société, c'est ce qu'on faisait les gens qui commençaient à travailler dessus, travaillaient, ils disaient, tu fais comme ça, c'est pas mal mais nous on fait différemment. On lui montrait le procédé et puis, parce que des fois, on prend des mauvaises manies, on perd plus de temps plus que d'en gagner	Utile, aide, façon, travailler x3, différemment, montrait, procédé, mauvaise, manie, perd, temps, gagner	Sociologie des organisations	représentations sociales
a93 489-495	Oh ben y-a pas de problèmes. Sur AUTOCAD moi j'étais bien formé sur AUTOCAD et donc, euh, notre secrétaire s'y est mis aussi, parce qu'elle fait des plans euh d'implantation, des trucs comme ça, donc elle utilisait un peu AUTOCAD, même des plans de dessin elle fait, des petites modifications, et donc euh, j'avais mon ancien collègue aussi, qui est parti à la retraite, qui s'y était mis aussi, et ben, on avait un bon échange, hein, on échangeait, moi je donnais mes, mon expérience, et ça se passait très bien. Et puis des fois, ils découvraient des choses que je n'avais jamais vues	y-a pas de problèmes. Sur AUTOCAD j'étais bien formé sur AUTOCAD et donc, , notre secrétaire s'y est mis aussi, parce qu'elle fait des plans d'implantation, donc elle utilisait un peu AUTOCAD, même des plans de dessin elle fait, des petites modifications, et donc, j'avais mon ancien collègue aussi, qui est parti à la retraite, qui s'y était mis aussi, et ben, on avait un bon échange, on échangeait, moi je donnais, mon expérience, et ça se passait très bien. Et puis des fois, ils découvraient des choses que je n'avais jamais vues	Pas, problème, AUTOCAD x3, bien, formé, modification, secrétaire, échange, découvrirait	Sociologie des organisations	représentations sociales

a94 497-500	Non, moi ça ne me gêne..., j'aime bien expliquer ce que je fais ou bien des trucs qu'on comprend pas. Ca arrive. On essaye de trouver ensemble la parade. D'une manière générale, j'aime bien partager, échanger mon savoir avec les autres. Alors Monsieur B, fait lui du, de l'Autocad	Non, moi ça ne me gêne..., j'aime bien expliquer ce que je fais ou bien des trucs qu'on comprend pas. Ca arrive. On essaye de trouver ensemble la parade. D'une manière générale, j'aime bien partager, échanger mon savoir avec les autres. Alors Monsieur B, fait lui de l'Autocad	Aime, bien x2, expliqué, parade, partagé, échanger,	Sociologie des organisations	représentations sociales
Reconnaissance					
a99 532	[Rire] A quel niveau ? Niveau étude ou niveau dessin ?	A quel niveau ? Niveau étude ou niveau dessin ?	Niveau x2, étude	Reconnaissance	représentations sociales
a100 536-544	[Réflexion puis Soupir profond] Je vois ce que vous voulez dire. [3s] Moi je pense qu'il y a quand même une considération qui est faite euh, je pense que ça cache un peu notre compétence, c'est-à-dire que . . [Nouveau Soupir], moi la sensation que j'ai eu, c'est que, c'est que les gens qui nous voient manipuler ces logiciels pensent que c'est la machine qui travaille et qui créée, et c'est pas vrai. Et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui pensent ça. Ceux qui connaissent pas. Et donc, ça c'est , je pense pour moi, c'est plutôt un frein, enfin pour les gens qui connaissent pas le travail quoi, donc euh, ils s'imaginent que ben parce que l'on a ce logiciel, euh, euh, ça doit sortir tout seul. Ou alors, si on a des idées, c'est grâce à la machine. Parce que on est pas comme ça. Je ne dirais pas que c'est la	Je vois ce que vous voulez dire. Moi je pense qu'il y a quand même une considération qui est faite , je pense que ça cache un peu notre compétence, c'est-à-dire que moi la sensation que j'ai eu, c'est que les gens qui nous voient manipuler ces logiciels pensent que c'est la machine qui travaille et qui créée, et c'est pas vrai. Et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui pensent ça. Ceux qui connaissent pas. Et donc je pense pour moi, c'est plutôt un frein, enfin pour les gens qui connaissent pas le travail quoi, ils s'imaginent que parce que l'on a ce logiciel, ça doit sortir tout seul. Ou alors, si on a des idées, c'est grâce à la machine. Parce que on est pas comme ça. Je ne dirais pas que c'est la hiérarchie immédiate	Considération, cache, compétence, logicielx2, machine x2, créée, pensent, frein, idée, hiérarchie, immédiate	Reconnaissance	représentations sociales

	hiérarchie immédiate.				
a101 546-550	Je pense que ça réduit notre travail, c'est-à-dire que sur la planche, on aurait . . . les gens euh nous euh donneraient plus de mérite, par la qualité du dessin, et à l'idée de conception bien sur. Moi je pense que c'est un petit frein à notre valeur personnelle parce que les gens oublient que c'est un, c'est ni plus ni moins qu'un outil. Sinon, les idées, il faut les avoir.	Je pense que ça réduit notre travail, c'est-à-dire que sur la planche, les gens nous donneraient plus de mérite, par la qualité du dessin, et à l'idée de conception bien sur. Moi je pense que c'est un petit frein à notre valeur personnelle parce que les gens oublient que c'est ni plus ni moins qu'un outil. Sinon, les idées, il faut les avoir.	Reducit, travail, planche, mérite, qualité, dessin, conception, frein, valeur, personnelle, idées	Reconnaissance	représentations sociales
a102 553-565	[Réflexion 3s] Ici, non. Ici, très peu. Je crois. . bon là, c'est . . . si je veux vraiment une promotion ou quelque chose comme ça, il faut partir. Il faut trouver ailleurs. Bon ici, j'y crois pas trop. Une promotion normale, mais sans plus quoi. Ici, c'est saturé, il n'y aura pas d'opportunité, et en plus c'est une politique euh de mettre des jeunes, c'est normal hein, donc automatiquement les places qui vont être intéressantes, qui vont se libérer, ca sera pour mettre des jeunes qui sont, qui ont un diplôme d'ingénieur et c'est la politique hein en générale hein. La seule chance, c'est de, mais bon, faut pas se, faut pas se leurrer hein ; la seule chance, c'est de, d'avoir la chance de, de , qu'il y ait une entreprise qui ait besoin de vous à ce moment là, avec ses compétences parce qu'ils savent qu'un jeune ne l'aura pas même s'il est ingénieur et	Ici, non. Ici, très peu.. si je veux vraiment une promotion ou quelque chose comme ça, il faut partir. Il faut trouver ailleurs. Bon ici, j'y crois pas trop. Une promotion normale, mais sans plus quoi. Ici, c'est saturé, il n'y aura pas d'opportunité, et en plus c'est une politique de mettre des jeunes, c'est normal donc automatiquement les places qui vont être intéressantes, qui vont se libérer, ca sera pour mettre des jeunes qui ont un diplôme d'ingénieur et c'est la politique en générale. La seule chance, c'est d'avoir la chance qu'il y ait une entreprise qui ait besoin de vous à ce moment là, avec ses compétences parce qu'ils savent qu'un jeune ne l'aura pas même s'il est ingénieur et c'est tout sinon Pour les fonctions, comme notre chef par exemple, c'est un jeune ingénieur, il est très	Promotion, trouver, ailleurs, ici, saturé, pas, opportunité, politique, jeune x3, ingénieur, compétences, besoin, chef, bureau d'études	Reconnaissance	représentations sociales

	c'est tout sinon . . . Pour les fonctions, comme notre chef par exemple, c'est un jeune ingénieur, il est très capable, hein, mais euh, il ne mettront pas quelqu'un qui, qui est issue du Bureau d'études depuis des années et qui . . . avant c'était pas le cas maintenant c'est comme ça. On se fait une raison.	capable, mais il ne mettront pas quelqu'un, qui est issue du Bureau d'études depuis des années et qui . . . avant c'était pas le cas maintenant c'est comme ça. On se fait une raison.			
a103 567-573	Même pour évoluer hiérarchiquement, maintenant, c'est trop tard. Il y a soit ça, soit après arrêter ses, arrêter son travail et reprendre des études comme vous faites et euh, de faire un, passer un diplôme d'ingénieur hein, et puis voilà, mais bon, ça demande du temps, de l'argent, des sacrifices, on peut pas toujours le faire, c'est pas facile quoi. J'étais tenté de le faire, à une époque, quand je suis revenu de Lyon, j'étais tenté et puis bon ben , il y a, il faut, ça coute euh, il y a la vie aussi qui machin, ça coute de l'argent c'est pourquoi je dis au jeune allez le plus loin possible parce qu'après, c'est beaucoup plus difficile	Même pour évoluer hiérarchiquement, maintenant, c'est trop tard. Il y a soit ça, soit après, arrêter son travail et reprendre des études comme vous faites, et passer un diplôme d'ingénieur, et puis voilà, mais bon, ça demande du temps, de l'argent, des sacrifices, on peut pas toujours le faire, c'est pas facile . J'étais tenté de le faire, à une époque, quand je suis revenu de Lyon, j'étais tenté et puis bon ça coute, il y a la vie aussi qui coute de l'argent c'est pourquoi je dis au jeune allez le plus loin possible parce qu'après, c'est beaucoup plus difficile	Evoluer, hiérarchiquement, trop, tard, arrêter, travail, diplôme, ingénieur, temps, argent, coute x2, jeune	Reconnaissance	représentations sociales
a104 575-578	Non, ça va. Il y a . . . On a c'est pas énorme mais on ne nous oublie pas quand même. Le travail me plaît et je ne suis pas que pour l'entreprise et que le travail, je vis, je je . . . mon salaire je ne dirai pas qu'il me suffit parce que l'on en a jamais assez, mais euh, il y a plus malheureux	Non, ça va . On a c'est pas énorme mais on ne nous oublie pas quand même. Le travail me plaît et je ne suis pas que pour l'entreprise et que le travail, je vis,. . mon salaire je ne dirai pas qu'il me suffit parce que l'on en a jamais assez, mais il y a plus	Pas, énorme, oublie, travail x2, plaît, vis, salaire, suffit ; pas, malheureux, plus	Reconnaissance	représentations sociales



	que moi	malheureux que moi			
Variables insignifiantes pour l'hypothèse					
a1 6	Ah, OK				
a2 12	D'accord				
a3 15	Non, non, pas de problème				
a8 35-37	Et puis après ça, c'était le service militaire et après toute suite un travail en,...en, ...en je crois que c'est en 88, 82, en 1982 donc 1 <sup>er</sup> emploi dans la société euh SAFT à Chambray les Tours qui existe toujours je crois.				
a14 72	Après, j'ai changé d'entreprise, je suis allé à la société S.E.S., à Tours, à Tours Nord				
a14 74	Après, j'ai changé d'entreprise, je suis allé à la société S.E.S., à Tours, à Tours Nord				
a16 76	SES, Sécurité Et Signalisations, hein, ça se trouve, avenue du Danemark				
a21 104	Et là, euh....				
a37 208	Non, non AUTOCAD				
a38 210	AUTOCAD au début				
a39 212	Et la 3D, c'est tout récent, ça va faire trois ans, je crois maintenant, c'est tout récent.				
a45 236	Très bien				
a46 238	Sans stress. Sans stress, bien adapté, hein				
a59 294	Oui, tout à fait				
a60 296	Non, Ce n'est pas Outlook, en ce moment on est sur				

a66 324	Enfin bon là, c'est politique				
a74 348	C'est pas facile hein				
a87 449	Oh oui, oh oui				
a106 583	Non, non				
a87 249	Non. Non, non.				
a115 631	Ben je pense, c'est mon avis				
a121 668	Ohhh, excusez moi, mais là j'ai, j'ai drôlement mal				
a122 671	Non, merci, ça va passer				
a123 673	Oui, à bientôt, n'hésitez pas si vous avez besoin				

## 6.7 Analyse de contenu : Monsieur B (Projeteur Sté 3X)

Séquence Lignes	Unité de Contexte	Unité de sens	Mots Importants	Thèmes	Catégorie
Concept du Stéréotype					
Senior					
b7 29	57 ans	57 ans	57 ans	Senior	Stéréotype
b70 251-253	Pour moi, j'en avais parlé avec Monsieur A, pour moi un sénior, c'est une personne qui est à la retraite. C'est peu être idiot de réfléchir comme ça, mais pour moi....quand vous m'avez parlé de senior, ça m'a fait, heu,...	pour moi un sénior, c'est une personne qui est à la retraite. C'est peu être idiot de réfléchir comme ça,	Senior, personne, retraite	Senior	Stéréotype
b71 255-257	Non, non. Pour moi, je dirais mon père qui a, qui a 20 ans de plus, oui je le considère comme senior. Mais moi non. Mais bon, je pense que pour tout le monde c'est un peu comme ça.	Pour moi, je dirais mon père qui a 20 ans de plus, oui je le considère comme senior. Mais moi non. je pense que pour tout le monde c'est un peu comme ça.	Père, 20 ans, plus, senior	Senior	Stéréotype
b74 266-267	Oui ben, les critères associés, comme je vous disais c'est la personne, ben, plus âgée que moi, qui est à la retraite, je voyais ça comme ça.	les critères associés, c'est la personne, plus âgée que moi, qui est à la retraite, je voyais ça comme ça.	Critères, associés, personnes, plus, âgées, retraite	Senior	Stéréotype
b75 270-271	Ben moi oui, j'ai toujours été curieux, donc heu, (5 secondes), moi je dirais, ouais, 20 ou 30 ans pour l'intérêt.	j'ai toujours été curieux, donc je dirais 20 ou 30 ans pour l'intérêt.	Curieux, 30 ans, intérêt	Senior	Stéréotype
b76 274	pour le comportement, de 30 ans, oui	pour le comportement, de 30	Comportement, 30 ans	Senior	Stéréotype

		ans			
b77 276	Non, pour la force physique, c'est plutôt, 40, entre 40 et 50 ans	pour la force physique, c'est plutôt entre 40 et 50 ans	Force physique, 40, 50, ans	Senior	Stéréotype
b79 278	Plutôt coté expériences, c'est ça ? 50 ans, oui.	Plutôt coté expériences, c'est ça ? 50 ans	Expérience, 50 ans	Senior	Stéréotype
Stigmatisation du senior					
b72 261	Oui je pense que c'est tout à fait le stéréotype qu'on entend.	Oui je pense que c'est tout à fait le stéréotype qu'on entend.	Stéréotype, entend	Stigmatisation du senior	Stéréotype
b73 264	Ben, disons que c'est peut être le mot qui est, qui est pas bien utilisé	disons que c'est peut être le mot qui est pas bien utilisé	Mot, pas bien, utilisé	Stigmatisation du senior	Stéréotype
Concept de Compétences					
Fonction chef de projet					
b4 17-21	Donc, euh, Monsieur B, donc, heu, je suis responsable de projet, heu, machine nouvelle et modification de machine, donc ça, c'est, heu, heu c'est pour le site de Joué les Tours en France, pour toutes les machines de Joué les Tours, et pour tout ce qui est à l'étranger. C'est-à-dire qu'on fabrique les machines en général en France, et on les envoie à l'étranger, alors en Chine, Pologne, Mexique et Brésil.	je suis responsable de projet, machine nouvelle et modification de machine	Responsable projets	Fonction chef de projet	Compétence
b5 23-25	C'est du transfert de technologie, et donc, euh, ben, le but c'est de fabriquer les machines, euh, de les mettre au point en France, de les transférer, transférer à l'étranger et de les mettre en route à l'étranger.	le but c'est de fabriquer les machines, de les mettre au point en France, de les transférer et de les mettre en route à l'étranger	Fabriquer, Mettre au point, Mettre en route à l'étranger	Fonction chef de projet	Compétence
b16 54-56	Oui c'est ça, donc, le but c'est de, de partir d'un cahier des charges et pis, en fonction de ce	le but c'est de partir d'un cahier des charges et de	Cahier des Charges x2, définir machine, mettre au point	Fonction chef de projet	Compétence

	cahier des charges, de définir une machine, de la mettre au point, machine de production ou d'essais, aussi. On travaille pour plusieurs services ici.	définir une machine, de la mettre au point. On travaille pour plusieurs services			
b31 102-107	Vécu, heu. Ce qu'il y a, c'est que moi j'ai, en même temps que ça, j'ai complètement changé de, pas de profession mais, heu, d'activité quoi. Je suis devenu vraiment responsable de projet et j'ai plus à travailler sur des logiciels de dessin. Enfin très peu, c'est ce que j'ai dit tout à l'heure. Donc pour moi, pour moi, c'est vraiment beaucoup plus intéressant que ce que je faisais avant parce que c'est une fonction ou vous vous occupez de A jusqu'à, jusqu'à, jusqu'à Z, de la machine, quoi.	j'ai complètement changé d'activité Je suis devenu vraiment responsable de projet et j'ai plus à travailler sur des logiciels de dessin. pour moi, c'est vraiment beaucoup plus intéressant que ce que je faisais avant parce que c'est une fonction ou vous vous occupez de A jusqu'à Z, de la machine	Complètement, changé, activité, vraiment, responsable de projet, plus travailler, logiciels dessin, plus intéressant, occuper, A jusqu'à Z	Fonction chef de projet	Compétence
b32 109-112	Vous avez le cahier des charges, vous étudiez la machine, vous la mettez au point, vous voyez avec les opérateurs comment ça se passe et puis enfin, vous l'installez. C'est vraiment... vous vous occupez même du déplacement des machines, si, si c'est pour l'étranger, quoi.	Vous avez le cahier des charges, vous étudiez la machine, vous la mettez au point, vous voyez avec les opérateurs comment ça se passe et puis vous l'installez. vous vous occupez même du déplacement des machines si c'est pour l'étranger	Cahier des charges, étudiez, machine, mettez au point, opérateurs, passer, installez, occupez, même, déplacement, étranger	Fonction chef de projet	Compétence
Métier de dessinateur					
b8 31	J'ai fait un BAC F1, Fabrication Mécanique et un BTS Bureau d'études	J'ai fait un BAC Fabrication Mécanique et un BTS Bureau d'études	BAC F1, BTS B-E	Métier de dessinateur	Compétence

b18 60-61	Vraiment cette activité, ça fait 15 ans, depuis que je suis rentré chez 3X. Avant j'étais projeteur 2 en bureau d'étude	cette activité, ça fait 15 ans. Avant j'étais projeteur 2 en bureau d'étude	Activité 15 ans, Projeteur 2, Bureau d'étude	Métier de dessinateur	Compétence
b23 70	ce qui est le plus élevé dans un bureau d'études, après c'est chef de bureau d'étude	ce qui est le plus élevé dans un bureau d'études, après c'est chef de bureau d'étude	Plus élevé, bureau d'études, après, chef de bureau d'étude	Métier de dessinateur	Compétence
b24 73-75	Oui au tout début, jusqu'à ERI Automation, j'étais encore sur la planche à dessin, et ensuite je suis passé à, donc ça fait, heu, en fait je dessinais, il y a 15 ans, quoi 15, 16 ans.	j'étais encore sur la planche à dessin, et ensuite je suis passé à la DAO, il y a 15 ans	Planche à dessin, passé DAO, 15 ans	Métier de dessinateur	Compétence
b25 78-81	Des fois, je fais quelques petits plans sur AUTOCAD, des petits plans de détails, quand j'ai le temps, c'est plus souvent à la main, crobardé et puis à donner, à fabriquer parce que c'est très simple. Quand j'ai un peu plus de temps, surtout à l'étranger, ou comme il ya qu'une machine à suivre, j'ai plus de temps, je fais quelques petits plans de détail.	je fais quelques petits plans sur AUTOCAD, quand j'ai le temps, c'est plus souvent à la main, à donner, à fabriquer parce que c'est très simple.	Plans, AUTOCAD, à la main, à fabriquer, simple	Métier de dessinateur	Compétence
CAO					
b9 33-34	J'ai été au chômage, il y a quinze, seize ans, j'étais au chômage, et on commençait à parler de DAO à cette époque là, et donc j'ai fait un stage d'AUTOCAD	J'ai été au chômage, il y a 16 ans et j'ai fait un stage d'AUTOCAD	Chômage, Stage, AUTOCAD	CAO-Informatique	Compétence
b10 36-37	C'est ce qui m'a amené à découvrir l'informatique, parce que je ne connaissais pas du tout les ordinateurs, toutes ces choses là...	C'est ce qui m'a amené à découvrir l'informatique, parce que je ne connaissais pas du tout les ordinateurs	l'informatique, pas connaitre, ordinateurs	CAO-Informatique	Compétence
b11 39	A l'école, non, non il n'y avait pas d'informatique	A l'école, il n'y avait pas d'informatique	Ecole, pas, informatique	CAO-Informatique	Compétence
b12 41-42	Et donc, c'est là ou j'ai appris, je me suis intéressé à l'informatique. Et je me suis intéressé aux dessins sur ordinateur	j'ai appris, je me suis intéressé à l'informatique. Et aux dessins sur ordinateur	Appris, intéressé, informatique, dessin sur ordinateur	CAO-Informatique	Compétence
b13	Je suis vraiment, heu, c'est vraiment quelque	c'est vraiment quelque chose	Vraiment, intéressé, acheté,	CAO-Informatique	Compétence

44-46	chose qui m'a intéressé, même en hobby, puisque j'ai aussitôt acheté un ordinateur, et je me suis mis à tripatouiller, à l'époque c'était Windows, Windows, heu, comment ça s'appelait, c'était après Dos, heu, c'est...	qui m'a intéressé, j'ai aussitôt acheté un ordinateur, et je me suis mis à tripatouiller Windows	ordinateur, Windows x2		
b14 48-49	Oui c'est ça 3.2. Et donc c'est vraiment quelque chose qui m'a passionné et je pense être arrivé à un niveau informatique assez élevé, quoi	c'est vraiment quelque chose qui m'a passionné et je pense être arrivé à un niveau informatique assez élevé,	Vraiment, Passionné, niveau informatique assez élevé	CAO-Informatique	Compétence
b15 51	Ça fait, heu, dans l'informatique, ça fait 15 ans, ouais... à peu près 15, 16 ans.	l'informatique, ça fait 15 ans.	Informatique, fait 15 ans	CAO-Informatique	Compétence
b26 84-86	Ben le, ce que j'ai, heu, pas trop apprécié, c'est, heu, la vue d'ensemble qu'on a sur une planche à dessin. C'est-à-dire que vous faites trois, quatre traits et puis vous voyez déjà les encombrements et tout, alors que je ne retrouve pas ça, sur heu, sur le, sur le logiciel de dessin.	j'ai pas trop apprécié, la vue d'ensemble qu'on a sur une planche à dessin. je ne retrouve pas sur le logiciel de dessin.	Pas apprécié, vue d'ensemble, planche à dessin, pas retrouvé logiciel dessin	CAO-Informatique	Compétence
b27 88-92	Mais je pense que c'est un peu un reproche, on a un autre dessinateur là qui est, justement il est d'ERI Automation et puis il vient travailler deux, trois mois ici. J'en discutais avec lui et il me disait que c'était ça qu'il le dérangeait. C'est de ne pas avoir, ne pas pouvoir avoir une vue d'ensemble. Enfin, c'est-à-dire que vous pouvez avoir une vue d'ensemble, mais vous ne voyez pas les détails, quoi.	c'est un peu un reproche, on a un autre dessinateur c'était ça qu'il le dérangeait. vous pouvez avoir une vue d'ensemble, mais vous ne voyez pas les détails.	Reproche, autre dessinateur, dérangeait, vue d'ensemble x2, pas voir, vues détails	CAO-Informatique	Compétence
b34 119-124	Déjà c'est heu, à la base c'est l'informatique, hein, je pense que c'est... Faut, faut connaître les ordinateurs, comprendre... Quand j'ai fait	à la base c'est l'informatique, faut connaître les ordinateurs,	Base, informatique, connaître ordinateur x2, gros, problème, classer fichier, stage x3	CAO-Informatique	Compétence

	mon stage là. Le gros problème au début, puisque j'avais jamais, heu, j'avais jamais, heu, abordé les ordinateurs. C'est tout ce qui est fichier, heu, classer les fichiers, et tout, j'étais complètement pommé ! Oh là, là à ce niveau là...et je pense ça qu'il aurait été bien, c'est d'avoir, avant de faire ce stage, d'avoir un stage d'informatique.	comprendre... Quand j'ai fait mon stage là. Le gros problème au début, puisque j'avais jamais, abordé les ordinateurs. C'est tout ce qui est classer les fichiers, j'étais complètement pommé ! il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique.			
b35 126-127	Pour toutes ces explications là. Parce que là j'arrivais vraiment dans un domaine, heu, ou je ne connaissais pas du tout, hein. Et c'était pourtant, c'est la base, quoi....	là j'arrivais vraiment dans un domaine où je ne connaissais pas du tout. c'était pourtant, la base	Vraiment, domaine, connaissais pas, pourtant, la base	CAO-Informatique	Compétence
b42 145-148	Non, non parce que, heu, quand on utilise un nouveau logiciel, on rentre dedans on apprend pas mal de choses, et puis comme on s'en sert pas régulièrement, ben il y a beaucoup de choses qu'on oublie et qu'on est obligé de rechercher après. C'est par exemple, EXCEL, on utilise à 10%, il a tellement de possibilités que...	Non, quand on utilise un nouveau logiciel, on apprend pas mal de choses, et comme on s'en sert pas régulièrement, il y a beaucoup de choses qu'on oublie et qu'on est obligé de rechercher après.	Nouveau logiciel, sert pas régulièrement, oublie, recherche	CAO-Informatique	Compétence
b43 150-151	Ouais, peut-être, ouais. Quand j'ai un tableau à faire, c'est sur que je fais des choses que l'on pourrait faire beaucoup plus facilement, quoi.	Quand j'ai un tableau à faire, c'est sur que je fais des choses que l'on pourrait faire beaucoup plus facilement	Tableau, faire, plus facilement	CAO-Informatique	Compétence



b45 162-163	Oui, oui, c'est moi qui étais demandeur pour Autocad. Heu, ça c'est bien passé, sauf que comme je vous disais, j'avais des lacunes en informatique, qui m'auraient aidé dans ce stage.	c'est moi qui étais demandeur pour Autocad. ça c'est bien passé, sauf que j'avais des lacunes en informatique, qui m'auraient aidé dans ce stage.	Demandeur, AUTOCAD, bien passé, lacune, informatique, aidé, stage	CAO-Informatique	Compétence
b46 166-168	Non peut-être que, pas mal choisie, mais, heu, on aurait du me conseiller de faire un stage d'informatique comme je ne connaissais pas du tout l'ordinateur, avant de faire ce stage. Heu, ça s'adressait plutôt a des gens qui connaissaient un peu l'informatique.	on aurait du me conseiller de faire un stage d'informatique avant de faire ce stage. ça s'adressait plutôt a des gens qui connaissaient un peu l'informatique.	Conseiller, stage, informatique, stage, connaissaient, informatique	CAO-Informatique	Compétence
b62 229	Un accélérateur, je pense, oui	Un accélérateur, je pense	accélérateur	CAO-Informatique	Compétence
b65 235-238	Je pense que, pour moi, vu de l'extérieur, c'est, heu, la grosse évolution c'est le logiciel 3D, quoi. La c'est sur que de ce côté-là, pour, heu, ben je l'utilise. J'utilise le viewer pour le présenter aux patrons. Et ils comprennent beaucoup mieux le 3D, que AUTOCAD, hein, c'est sur.	vu de l'extérieur, la grosse évolution c'est le logiciel 3D, je l'utilise. J'utilise le viewer pour le présenter aux patrons. ils comprennent beaucoup mieux le 3D qu'AUTOCAD.	Grosse, évolution, logiciel, 3Dx 2, utilise, présenter, patron, comprennent, beaucoup mieux	CAO-Informatique	Compétence
b66 240	Ça c'est un gros avantage, ça, c'est sur.	c'est un gros avantage, c'est sur.	Gros, avantage, sur	CAO-Informatique	Compétence
Bureau d'études					
b47 172-173	Non, on a pas trop d'expériences puisqu'on est plus responsable d'affaires séparées, donc on a pas trop de liaisons	on a pas trop d'expériences puisqu'on est plus responsable d'affaires	Expérience, responsable affaire, séparés, pas de liaison	Bureau d'études	Compétence

		séparés, on a pas trop de liaisons			
b48 176-179	Je pense parce que justement la personne que vous allez voir après, m'en a parlé. Il m'a dit avant sur la planche on voyait. Donc le collègue, il passait à côté, il disait « oh, ben, tiens, ça j'ai déjà fait ça », alors que sur l'ordinateur on peut pas en passant à côté, voir quelque chose, quoi. Et, heu, ça je pense que c'est, heu, c'est un défaut ça.	sur la planche on voyait. Le collègue, passait à côté, il disait « j'ai déjà fait ça », alors que sur l'ordinateur on peut pas en passant à côté, voir quelque chose, ça je pense que c'est un défaut ça.	Planche, voyait, collègue, ordinateur, pas, voir, défaut	Bureau d'études	Compétence
b50 183-185	Oui c'est ça. Je pense qu'on a plus tendance à se refermer sur soi-même, à cause de ça. Puisque c'est le fait de la grandeur de l'écran. La planche, c'était, c'était un A0, quoi, donc quelqu'un à côté, il pouvait voir ce qu'on faisait.	Je pense qu'on a plus tendance à se refermer sur soi-même, Puisque c'est le fait de la grandeur de l'écran. La planche, c'était un A0, quelqu'un à côté, pouvait voir ce qu'on faisait.	Refermer soi-même, grandeur, écran, planche, A0, voir, a coté	Bureau d'études	Compétence
b51 189-191	: Non, non, on discute pas mal, ben, heu, je discute surtout avec Jean Jacques, puisque lui, il est mécanicien. Les autres personnes, je discute avec eux, mais c'est pas pareil, parce que c'est des automaticiens, donc on n'a pas le même métier, hein.	on discute pas mal, je discute surtout avec Monsieur A, il est mécanicien. Les autres personnes, je discute avec eux, mais c'est pas pareil, parce que c'est des automaticiens, on n'a pas le même métier.	Discute, mécanicien, automaticiens, même, métier	Bureau d'études	Compétence
b52 193	Mais bon oui, des fois je lui demande des choses, ils me demandent des choses	des fois je lui demande des choses, ils me demandent des	Demande, choses	Bureau d'études	Compétence

		choses			
b53 195	Ben, des jeunes, y a des stagiaires, mais il n'y en a pas de trop	des jeunes, y a des stagiaires, mais il n'y en a pas de trop	Jeunes, stagiaires, pas, trop	Bureau d'études	Compétence
b54 198-199	Ça, il va pouvoir vous en parler Monsieur C. Parce que lui, il travaille vraiment dans un bureau d'étude, ou il y a, je ne sais pas, 10 ou 15 personnes.	il va pouvoir vous en parler Monsieur C. Parce que lui travaille vraiment dans un bureau d'étude, ou il y a, 10 ou 15 personnes.	Parler, travaille, Bureau d'études, 15 personnes	Bureau d'études	Compétence
b55 201	Nous c'est un peu différent ici, c'est pas vraiment un Bureau d'études, au sens...	Nous c'est un peu différent, c'est pas vraiment un Bureau d'études	Différent, pas vraiment, Bureau d'études	Bureau d'études	
b56 205-206	Ben, j'en ai demandé, à. Oui, oui, des fois j'y arrive pas. Et comme je connais très peu, je travaille très peu dessus, donc des fois je suis obligé de demander à Monsieur A	j'en ai demandé, des fois j'y arrive pas. comme je connais très peu, je travaille très peu dessus, des fois je suis obligé de demander à Monsieur A.	Demandé x2, arrive pas, travaille, connaît pas, très peu x2	Bureau d'études	
Concept de représentations sociales					
La représentation sociale					
b36 131	Oui je suis assez fan de ça d'ailleurs, fan de nouvelles technologies.	je suis assez fan de nouvelles technologies.	Fan, nouvelles technologies	La représentation sociale	représentations sociales
b38 135	Oui, j'ai, on en a combien, on a trois ordinateurs à la maison. Ils sont en wifi.	j'ai a trois ordinateurs à la maison. Ils sont en wifi.	Trois, ordinateurs, maison, wifi	La représentation sociale	représentations sociales
b39 137-138	Oui, oui, ben bon, c'est hyper intéressant. On a une ouverture sur l'extérieure, sensationnelle avec internet.	c'est hyper intéressant. On a une ouverture sur l'extérieure, sensationnelle avec internet.	Hyper intéressant, ouverture, extérieur, sensationnelle, internet	La représentation sociale	représentations sociales
b40 140-141	Des qu'on se pose une question, des qu'on a besoin de quelques choses on trouve tout, sur internet. C'est vraiment...c'est vraiment une ouverture importante	Dès qu'on a besoin de quelques choses on trouve tout, sur internet. c'est une ouverture importante	Besoin, trouve tout, internet, ouverture importante	La représentation sociale	représentations sociales

b44 153-157	Non, non, non. Je vois mon père qui s'est mis à l'informatique plus tard évidemment que moi. Il a du mal à s'y mettre parce qu'il a toujours peur de faire une erreur, toujours. Et moi je pense, c'est la différence qu'il y a entre les jeunes et les anciens, c'est que les jeunes, ils ont pas peur de faire des conneries, ils y vont et puis ils découvrent, que les anciens c'est justement ça ce qui les freinent. Je pense que ça a du revenir assez souvent non ?	Je vois mon père qui s'est mis à l'informatique plus tard que moi. Il a du mal à s'y mettre parce qu'il a toujours peur de faire une erreur, je pense, c'est la différence qu'il y a entre les jeunes et les anciens, c'est que les jeunes, ils ont pas peur de faire des conneries, c'est justement ça qui les freinent.	Père, mis, informatique, du mal, mettre, peurx2, erreur différence, jeune, ancien, freinent	La représentation sociale	représentations sociales
Dissonance cognitive					
Sociologie des organisations					
b59 213-216	Ben, si c'est pour le logiciel, comme je le connais très peu, je peux pas apporter grand chose. Si, ça m'est déjà arrivé d'expliquer des choses, parce qu'on a une secrétaire technique, qui des fois fait quelques plans sur Autocad et lui expliquer quelques petites choses, mais bon, je ne connais pas énormément le logiciel.	le logiciel, comme je le connais très peu, je peux pas apporter grand chose. ça m'est déjà arrivé d'expliquer des choses, parce qu'on a une secrétaire technique, qui des fois fait quelques plans sur Autocad et lui expliquer quelques petites choses, mais je ne connais pas énormément le logiciel.	Logiciel x2, connais x2, très peu, pas apporter, grand-chose, expliquer choses, autocad, pas, énormément	Sociologie des organisations	
b60 219-224	Non, non, c'est en pourparler, parce que, de, de m'acheter, parce qu'on a, euh. J'ai un sous traitant avec qui je travaille et qui est passé de, à SOLIDWORKS. Et donc, heu, j'ai, heu. J'ai pas	J'ai un sous traitant qui est passé à SOLIDWORKS. J'ai pas le logiciel SOLIDWORKS. Et c	Sous-traitant, SOLIDWORKS, Logiciel, utilise, viewer, faire grand, chose, cotes, acheter, logiciel, peu, formation	Sociologie des organisations	représentations sociales

	le logiciel SOLIDWORKS. Et donc j'utilise des viewers, et les viewers on ne peut pas faire grands chose avec et y a quand même des fois, j'ai besoin de prendre des codes, de voir comment ça se passe et ça... donc c'est en pourparler pour m'acheter un logiciel, donc j'aurai sûrement un petit peu de formation.	j'utilise des viewers, et on ne peut pas faire grands chose avec et y a des fois, j'ai besoin de prendre des cotes, de voir comment ça se passe donc c'est en pourparler pour m'acheter un logiciel, j'aurai sûrement un petit peu de formation.			
Reconnaissance					
b67 242	Moyennement, on n'est jamais complètement satisfait	Moyennement, on n'est jamais complètement satisfait	Moyennement, satisfait	Reconnaissance	représentations sociales
b68 247-247	Non je ne pense pas, je suis à 3 ans, non 4 ans de la retraite puisqu'il nous ont rajouté un an.(rigole). Non, non je ne pense que je puisse pas avoir de grosses espérances d'évolution.	je suis à 4 ans de la retraite puisqu'ils nous ont rajouté un an. non je ne pense que je puisse pas avoir de grosses espérances d'évolution.	Pense pas, retraite, grosse espérance, évolution	Reconnaissance	représentations sociales
Variables insignifiantes pour l'hypothèse					
b1 6	Très bien				
b2 12	OK				
b3 15	Non, Aucun soucis				
b6 27	Ça fait partie de, de mon travail				
b17 58	Et puis soit la mettre au point, et la suivre sur Joué les Tours ou à l'étranger				
b20 63-64	Non, non, j'ai travaillé chez 3Y, avant. Et avant j'étais en région parisienne				
b21	Oui				

66					
b22 68	Projeteur 2				
b28 94	Oui				
b29 96	Oui				
b30 98	tiens oui, ça serait peut être pas mal. Je vais lui demander				
b33 114	Oui, oui				
b37 133	A la maison oui				
b41 143	Ah tout à fait, ah oui				
b49 181	Oui, oui				
b57 208	Oui, oui				
b58 211	Oui, sans problème.				
b61 226	D'acheter SOLIDWORKS				
b64 232-233	Non, c'est ni l'un ni l'autre. Parce que je ne m'en sert pas énormément, donc je peux pas dire si ça...				
b69 249	Non. Non, non.				
b78 278	La valeur ? C'est-à-dire ?				
b80 284	Oh, de rien, ça ma fait plaisir				
b81 286	OK, à bientôt				

## 6.8 Analyse de contenu : Monsieur C (Projeteur Sté 3Y)

Séquence Lignes	Unité de Contexte	Unité de sens	Mots Importants	Thèmes	Catégorie
Concept du Stéréotype					
Senior					
c92 521-524	Dans ma tête, non. Moi, le senior, c'est quelqu'un, . . . (3s soupir) Ouais, dans ma tête, non, parce bon, j'ai mon travail, je, je fais ce qu'il me plait, j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre, hein, bon maintenant le physique, je sens que je commence, que je fatigue	Dans ma tête, non. Moi, le senior, c'est quelqu'un, . . . parce bon, j'ai mon travail, je fais ce qu'il me plait, j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre, bon maintenant le physique, je sens que je commence, que je fatigue	Senior, apprendre x2, content, travail, fatigue	Senior	Stéréotype
c94 537	(5s) Sur le manque d'adaptabilité.	Sur le manque d'adaptabilité	Manque, adaptabilité	Senior	Stéréotype
c95 539-546	Ben, (réflexion) Moi, j'ai rencontré des gens qui, qui . . . moi, je pense que c'est une question d'individu, hein. Moi, j'ai rencontré des gens qui, qui ont 65, 70 ans, qui restent ouverts, qui restent prêts à faire des choses qui acceptent tout, hein, c'est quand on vit dans une famille, on des choix de ses enfants, d'autres, qui les acceptent pas, qui sont buttés, qui ont jamais voulu évoluer, qui vivent avec le passé, moi, tant que, tant qu'on veut aller de l'avant, euh, moi je pense qu'il n'y a pas de soucis. Maintenant, moi j'ai pas . . . Parce que (il relit la question posée devant lui) « Quel sentiment portez-vous sur cette idée reçue ? » Le manque	moi, je pense que c'est une question d'individu. Moi, j'ai rencontré des gens qui, ont 65, 70 ans, qui restent ouverts, qui restent prêts à faire des choses qui acceptent tout, c'est quand on vit dans une famille, on des choix de ses enfants, d'autres, qui les acceptent pas, qui sont buttés, qui ont jamais voulu évoluer, qui vivent avec le passé, moi, tant qu'on veut aller de l'avant, moi je pense qu'il n'y a pas de soucis	Question, individu, gens, ouvert, choix, enfant, aller, de l'avant, butté, adaptabilité	Senior	Stéréotype

	d'adaptabilité				
c96 548	Alors c'est quoi, les stéréotypes liés aux seniors	Alors c'est quoi, les stéréotypes liés aux seniors	Stéréotypes, senior	Senior	Stéréotype
c97 550-554	Non, pas bon à rien, non, non. Bon, je veux dire, quand vous avez quelqu'un qui a une expérience, c'est toujours intéressant, hein. Moi je vois, j'avais un collègue qui était à l'âge de la retraite, bon la société est finie là, il est parti à la retraite, mais le, le, le patron qui était, qui est resté dans la société, il lui a fait un contrat pour venir quand il y a besoin avec les clients, pour faire des devis. Hein ? Je ne sais plus le nom, comment ça s'appelle, c'est un	Non, pas bon à rien, non, non. Bon, je veux dire, quand vous avez quelqu'un qui a une expérience, c'est toujours intéressant, Moi je vois, j'avais un collègue qui était à l'âge de la retraite, bon la société est finie là, il est parti à la retraite, mais, le patron qui était resté dans la société, il lui a fait un contrat pour venir quand il y a besoin avec les clients, pour faire des devis.	Bon, rien, expérience, intéressant	Senior	Stéréotype
c98 556-557	Non, il fait une action, quoi, il vient 2, 3 jours, il va chez un client, il va faire le devis, et après, il rentre chez lui	Non, il fait une action, quoi, il vient 2, 3 jours, il va chez un client, il va faire le devis, et après, il rentre chez lui	Expérience, 50 ans	Senior	Stéréotype
c99 559	Donc, l'expérience, ça compte quand même	Donc, l'expérience, ça compte quand même	Expérience, compte	Senior	Stéréotype
c100 561-566	Par contre, ce qu'il faut, c'est qu'il faut avoir les capacités le temps et l'argent pour pouvoir le faire. Moi, j'ai trouvé qu'il y avait des choses qui étaient bien faites. A une période, chez SKF, c'est qu'il y avait des jeunes qui venaient en stage avec les gens qui allaient partir. C'est-à-dire que, par exemple, à partir de 57 ans, le senior, il allait faire un mi-temps, donc il allait	Par contre, ce qu'il faut, c'est qu'il faut avoir les capacités le temps et l'argent pour pouvoir le faire. Moi, j'ai trouvé qu'il y avait des choses qui étaient bien faites. A une période, chez SKF, c'est qu'il y avait des jeunes qui venaient en stage avec les gens qui allaient partir. C'est-à-dire que, par exemple, à partir de	Capacité, temps, argent, jeune x2, stage, senior, mi-temps, débrouillait	Senior	Stéréotype



	faire 15 jours avec un jeune, puis après, il partait 15 jours chez lui, et le jeune se débrouillait tout seul. Puis après, le senior revenait 15 jours avec,	57 ans, le senior, il allait faire un mi-temps, donc il allait faire 15 jours avec un jeune, puis après, il partait 15 jours chez lui, et le jeune se débrouillait tout seul. Puis après, le senior revenait 15 jours avec,			
c101 568	Voilà ! C'est ça. Ca je trouve que c'est des choses qui sont intéressantes.	Voilà ! C'est ça. Ca je trouve que c'est des choses qui sont intéressantes.	intéressant	Senior	Stéréotype
c102 570-578	Je vois que quand j'ai des jeunes en stage, ça se passe bien parce que, eux, ils connaissent des choses parce qu'ils vont pianoter, et ils ont appris des choses, il y a toujours un décalage entre ce que l'on apprend et la réalité des choses, hein, et nous, on a une expérience, on a, au niveau travail, au niveau relationnel, aussi, parce que des fois, ils ont besoin d'être recadré parce que l'on fait des choses à l'école qu'on va pas faire dans l'industrie, hein. (En riant) Moi, j'en ai vu qui venait et qui prenait le PC, il y avait un rayon de soleil, il prenait leur PC et ils allaient sur la pelouse et ils travaillaient les jambes en croix avec le PC. Donc, il y a des choses comme ça. Moi je trouve qu'il y a plein de choses à apprendre, hein.	Je vois que quand j'ai des jeunes en stage, ça se passe bien parce que, eux, ils connaissent des choses parce qu'ils vont pianoter, et ils ont appris des choses, il y a toujours un décalage entre ce que l'on apprend et la réalité des choses et nous, on a une expérience, on a, au niveau travail, au niveau relationnel, aussi, parce que des fois, ils ont besoin d'être recadré parce que l'on fait des choses à l'école qu'on va pas faire dans l'industrie, Moi, j'en ai vu qui venait et qui prenait le PC, il y avait un rayon de soleil, il prenait leur PC et ils allaient sur la pelouse et ils travaillaient les jambes en croix avec le PC. Donc, il y a des choses comme ça. Moi je trouve qu'il y a plein de choses à apprendre.	Jeune, stage, connaisse, chose, décalage, apprend, recadré, apprendre, école	Senior	Stéréotype

c104 583-584	(6s) Je ne peux pas avoir les mêmes intérêts qu'une personne de. ..Les mêmes intérêts, c'est-les mêmes heu	Je ne peux pas avoir les mêmes intérêts qu'une personne de. ..Les mêmes intérêts, c'est-les mêmes	Intérêt x2, personne, même x2	Senior	Stéréotype
c105 587-595	Oui, par ce qu'il y a un moment que je me suis dit, c'est personnel, c'est quelque chose qui est toujours bon à savoir. Quand vous allez à la banque, maintenant, hein, vous voyez, tout est informatisé. Si vous restez en retrait, donc il faut suivre, mais par rapport à une personne de 20 non, un jeune qui a 20 ans, il mangerait tout. Alors, ou je me situe, je vais pas me mettre 60, je les ai pas mais bon, 50 ans oui. Dans les 50 ans, parce que, bon à 40 ans, on peut encore se dire je vais changer de, je vais changer de métier. Moi, j'ai, je vais peut-être être un des rares à avoir fait toute ma carrière dans la même société. C'est une erreur d'ailleurs, c'est peut-être pour ça que je n'ai pas progressé. Je le reconnais hein. Si je fais une analyse de tout, bon. Mais je n'avais peut-être pas non plus les capacités de le faire	Oui, par ce qu'il y a un moment que je me suis dit, c'est personnel, c'est quelque chose qui est toujours bon à savoir. Quand vous allez à la banque, maintenant, vous voyez, tout est informatisé. Si vous restez en retrait, donc il faut suivre, mais par rapport à une personne de 20 non, un jeune qui a 20 ans, il mangerait tout. Alors, ou je me situe, je vais pas me mettre 60, je les ai pas mais bon, 50 ans oui. Dans les 50 ans, parce que, bon à 40 ans, on peut encore se dire je vais changer de, je vais changer de métier. Moi, j'ai, je vais peut-être être un des rares à avoir fait toute ma carrière dans la même société. C'est une erreur d'ailleurs, c'est peut-être pour ça que je n'ai pas progressé. Je le reconnais hein. Si je fais une analyse de tout, bon. Mais je n'avais peut-être pas non plus les capacités de le faire	50, métier, carrière, erreur, progressé, capacité, faire	Senior	Stéréotype
c106 597	Ben, 50 hein parce que je ne peux pas . . . physiquement, je ne peux plus être à 40 (rire)	50 parce que je ne peux pas . physiquement, je ne peux plus être à 40	Physiquement, pas, 40	Senior	Stéréotype

c107 599	Physique ? Ah Oui, oui. Ah, 50, pardon	Physique ? Ah Oui, oui., 50, pardon	Physique, 50	Senior	Stéréotype
c108 601-602	Là, c'est « Vous comportez-vous comme une personne » (il lit la question) au niveau réflexion, c'est ça	Là, c'est « Vous comportez-vous comme une personne » au niveau réflexion, c'est ça	réflexion	Senior	Stéréotype
c109 604	Ah, oui, je mettrais 50 moi	Ah, oui, je mettrais 50	50	Senior	Stéréotype
c110 606-607	50. Alors physiquement, ben oui, 50 aussi. Parce que malgré . . . il y a encore, il y a 10 ans, je faisais des marathons, maintenant, je ne peux plus	50. Alors physiquement, ben oui, 50 aussi. Parce que malgré . . . il y a encore, il y a 10 ans, je faisais des marathons, maintenant, je ne peux plus	50, physiquement,	Senior	Stéréotype
c111 610	Ben 50	Ben 50	50	Senior	Stéréotype
Stigmatisation du senior					
c91 516-518	Oui. Manque d'adaptabilité, non ; lent, peut être. Manque de patience, peut être aussi, parce qu'on sent la fatigue, hein, c'est indéniable, vous voyez, j'ai une ceinture, j'ai mal au dos (éclat de rire). Bon. Y a des, y a des.	Oui. Manque d'adaptabilité, non ; lent, peut être. Manque de patience, peut être aussi, parce qu'on sent la fatigue, hein, c'est indéniable, vous voyez, j'ai une ceinture, j'ai mal au dos Bon.	Manque, adaptabilité, non, patience, lent, fatigue,	Stigmatisation du senior	Stéréotype
c93 526-535	Alors, maintenant, on en parle beaucoup dans les médias, et j'ai vu des, je me dis, je vais avoir 58 ans, j'ai, il y a 3, 4 ans à 58 ans, y a des gens, à 58 ans, ils étaient dehors. J'ai des gens de mon âge, hein, 52, 53, 54, là, au mois d'Avril, tous les gens de chez Michelin de cet âge là, ils vont être en préretraite. Donc, je me dis, oui, il y a quelque chose qui est en train de se passer, je suis quand même sur la fin. Il me reste 3 ans à faire, je vois bien que . . . mais bon . . . je me dis, vous voyez, j'ai eu le choix au mois de Novembre, on m'a posé la question	Alors, maintenant, on en parle beaucoup dans les médias, je vais avoir 58 ans, il y a 3, 4 ans à 58 ans, y a des gens, ils étaient dehors. J'ai des gens de mon âge, 52, 53, 54, là, au mois d'Avril, tous les gens de chez Michelin de cet âge là, ils vont être en préretraite. Donc, je me dis, oui, il y a quelque chose qui est en train de se passer, je suis quand même sur la fin. Il me reste 3 ans à faire, je vois bien que . . . je me dis, vous voyez, j'ai eu le choix au mois de Novembre, on m'a posé	Medias, 58 ans, dehors, préretraite, sur la fin, continuer, garder, activité x2	Stigmatisation du senior	Stéréotype

	« Est-ce que vous voulez continuer ou pas ? », j'ai dit « oui, je veux continuer » parce que je me sens apte encore à faire quelque chose. Et puis je me dis, plus on garde une activité, plus on reste dans un élan, parce que si on s'arrête de tout faire, ben c'est comme le corps, on fatigue et puis on se relâche, donc, il faut garder quand même une activité quoi	la question « Est-ce que vous voulez continuer ou pas ? », j'ai dit « oui, je veux continuer » parce que je me sens apte encore à faire quelque chose. Et puis je me dis, plus on garde une activité, plus on reste dans un élan, parce que si on s'arrête de tout faire, ben c'est comme le corps, on fatigue et puis on se relâche, donc, il faut garder quand même une activité quoi			
Concept de Compétences					
Fonction chef de projet					
c90 512-513	Oui, oui, qui va se déplacer, qui va argumenter des solutions techniques, qui va pouvoir défendre devant des gens compétents, qui sont ingénieurs, ou quelque chose comme ça	Oui, qui va se déplacer, qui va argumenter des solutions techniques, qui va pouvoir défendre devant des gens compétents, qui sont ingénieurs, ou quelque chose comme ça	Déplacer, argumenter, solutions techniques, défendre, gens, compétent ingénieur	Fonction chef de projet	Compétence
Métier de dessinateur					
c4 17-32	J'ai passé un brevet et j'ai un CAP de Dessinateur Industriel. J'ai passé mon CAP en fin de semaine et le lundi, j'étais embauché. J'ai pas, bon, c'était pas forcément le dessin indus. . la mécanique, c'était pas forcément mon dada, mais bon, je voulais faire du dessin et dans Dessin Industriel, il y avait Dessin, alors mon mère m'a dit tu fais ça, j'étais à Grammont et je suis sorti avec un CAP. Donc j'ai commencé à dessiner, à être détaillant, oh, j'ai pas fait de grosse étude, hein et j'ai fait toute ma carrière dans cette société ; j'ai débuté à 18 ans en 71 et j'ai commencé à la planche donc vous voyez, ça fait 40 ans dont 30 ans de planche (Rigole). Au bureau d'étude, il y avait des gens qui étudiaient, d'autres qui faisaient les plans d'ensemble, et puis nous, ben le détaillant, on faisait des plans comme ça (il me montre des plans A4) quoi, on dessinait une rondelle un écrou. On travaillait en concordance avec des	J'ai passé un brevet et j'ai un CAP de Dessinateur Industriel. J'ai passé mon CAP en fin de semaine et le lundi, j'étais embauché. c'était pas forcément le dessin indus. . la mécanique, c'était pas forcément mon dada, mais bon, je voulais faire du dessin et dans Dessin Industriel, il y avait Dessin, alors mon mère m'a dit tu fais ça, j'étais à Grammont et je suis sorti avec un CAP. Donc j'ai commencé à dessiner, à être détaillant, oh, j'ai pas fait de grosse étude et j'ai fait toute ma carrière dans cette société ; j'ai débuté à 18 ans en 71 et j'ai commencé à la planche donc vous voyez, ça fait 40 ans dont 30 ans de planche Au bureau d'étude, il y avait des gens qui étudiaient, d'autres qui faisaient les plans d'ensemble, et puis nous, le détaillant, on faisait des plans comme ça quoi, on	CAP, dessinateur-Industriel, embauché, mécanique, détaillant, planche, bureau d'études, projeteur, machine, étude, seul, plusieurs	Métier de dessinateur	Compétence

	gens qui étaient au dessus. Donc là, euh, j'ai progressé, détaillant, petites études, étude 1, étude 2, jusqu'à projeteur. Donc j'étais projeteur, donc là, le projeteur, on a des, euh, par rapport à un devis, par rapport à déjà une pré-étude, on dessine, on dessine carrément la machine, hein. Et après, on donne du travail, alors on le fait seul si c'est une petite machine, on le fait à plusieurs si c'est une grosse machine, si c'est une ligne, si on peut décomposer des éléments pour gagner dans le temps.	dessinait une rondelle un écrou. On travaillait en concordance avec des gens qui étaient au dessus. Donc là, j'ai progressé, détaillant, petites études, étude 1, étude 2, jusqu'à projeteur. Donc j'étais projeteur, donc là, le projeteur, on a des, par rapport à un devis, par rapport à déjà une pré-étude, on dessine, on dessine carrément la machine. Et après, on donne du travail, alors on le fait seul si c'est une petite machine, on le fait à plusieurs si c'est une grosse machine, si c'est une ligne, si on peut décomposer des éléments pour gagner dans le temps.			
c5 34-71	Donc, on est passé en 2000 à l'informatique, euh, quand on avait changé de responsable de bureau d'étude. Bon c'est pareil, nous on était, moi j'étais quand je suis arrivé, j'étais un des plus jeunes donc les gens quand on arrivait en 2000, il y en avait déjà qui était près à la retraite, les responsables de bureau, ils étaient près de la retraite, l'informatique, ils y connaissaient pas. Donc là, le patron, il a embauché un, un ingénieur, d'une trentaine d'année, qui lui connaissait les logiciels et tout et qui a géré la mise en place dans le bureau et qui a déterminé aussi ce que les gens pouvaient faire. Et donc à cette époque-là aussi, ils ont embauché des jeunes qui sortaient des écoles qui, qui savaient travailler sur la 2D ou la 3D. Euh, la première approche, c'est que comme à cette époque-ci, comme on travaillait sur planche, c'est-à-dire qu'on faisait des plans comme ça, ce qu'on faisait en fin d'étude, on donnait le travail à des gens qui avaient une expérience pour faire la vérification. C'est-à-dire qu'on contrôle les cotes et on voit si ça se monte. Donc les gens qui avaient un certain âge et qu'on pensait qu'ils n'étaient pas forcément capable de passer sur la DAO, on leur a dit, ben vous allez faire de la verif", quand il y aura encore des tracés à faire à la planche, c'est vous	Donc, on est passé en 2000 à l'informatique, quand on avait changé de responsable de bureau d'étude. Bon c'est pareil, moi j'étais quand je suis arrivé, j'étais un des plus jeunes donc les gens quand on arrivait en 2000, il y en avait déjà qui était près à la retraite, les responsables de bureau, ils étaient près de la retraite, l'informatique, ils y connaissaient pas. Donc là, le patron, il a embauché un, un ingénieur, d'une trentaine d'année, qui lui connaissait les logiciels et tout et qui a géré la mise en place dans le bureau et qui a déterminé aussi ce que les gens pouvaient faire. Et donc à cette époque-là aussi, ils ont embauché des jeunes qui sortaient des écoles qui, qui savaient travailler sur la 2D ou la 3D. la première approche, c'est que comme à cette époque-ci, comme on travaillait sur planche, c'est-à-dire qu'on faisait des plans comme ça, ce qu'on faisait en fin d'étude, on donnait le travail à des gens qui avaient une expérience pour faire la vérification. C'est-à-dire qu'on contrôle les cotes et on voit si ça se monte. les gens qui avaient un certain âge et qu'on pensait qu'ils n'étaient pas	Informatique, 2000, responsable, Bureau d'études, jeune, retraite,	Métier de dessinateur	Compétence

	<p>qui les faites, et puis les verifs', c'est vous qui les faites. On s'est retrouvé un petit peu casé dans ce rôle là. On n'est pas passé tout de suite sur la DAO donc ils ont profité bon ben des jeunes bien sûr qui étaient déjà formés, et puis certaines personnes qui, qui avaient des responsabilités, ingénieurs, tout ça, eux il sont passés directement, ils ont fait par vague, un petit peu. Et moi je sais qu'à l'époque, j'avais euh, j'étais dans le rôle de, de vérificateur, de tracer encore des études à la planche, puisqu'il y avait des choses qu'il fallait que ce soit vite et lui, le client, il n'avait pas forcément besoin, parce les clients ils étaient, si on travaillait avec des gens qui n'avaient pas un grand bureau d'étude, avec l'automobile on est obligé de passer, maintenant c'est même avec la 3D, mais bon, si c'est un, un client qui n'a pas forcément de bureau d'étude, qui ne veut pas avoir de support, qui ne va pas savoir lire un plan, des plans papiers, cela lui suffisait. Donc on travaillait comme ça. Donc moi, je sais que je me suis battu pour avoir un poste et pour pouvoir être formé. Alors en parallèle, quand j'avais reçu, à une époque, vous savez par le conseil général, ils formaient Internet, à tout ce qui est bureautique, des choses comme ça. Donc, je m'étais inscrit ça et j'ai commencé aussi à pouvoir comme ça prendre des cours qui étaient gratuits, et donc, par rapport à mon responsable, je demandais toujours à être formé, et à cette époque-là, on allait sur Paris pour être formé sur AUTOCAD, et ça, ben c'était toujours repoussé, et puis une fois, il y avait un jeune qui devait y aller avec un autre collègue, ils devaient aller à deux, et puis sur un des deux, ben il y en a un qui n'a pas pu y aller. Ben j'ai, alors moi j'ai dit ben s'il y va pas j'y vais. Euh, non, non, non, non. Je me suis renseigné, c'était le même prix un ou deux. Ben j'ai dit « écoute, ca te coute rien », j'ai dit comme ça hein, pour le Jeudi, le Vendredi, hop.</p>	<p>forcement capable de passer sur la DAO, on leur a dit, vous allez faire de la verif', quand il y aura encore des tracés à faire à la planche, c'est vous qui les faites. On s'est retrouvé un petit peu casé dans ce rôle là. On n'est pas passé tout de suite sur la DAO donc ils ont profité des jeunes bien sûr qui étaient déjà formés, et puis certaines personnes qui, qui avaient des responsabilités, ingénieurs, eux il sont passés directement, ils ont fait par vague, un petit peu. Et moi je sais qu'à l'époque, j'étais dans le rôle de vérificateur, de tracer encore des études à la planche, puisqu'il y avait des choses qu'il fallait que ce soit vite et lui, le client, il n'avait pas forcément besoin, parce les clients ils étaient, si on travaillait avec des gens qui n'avaient pas un grand bureau d'étude, avec l'automobile on est obligé de passer, maintenant c'est même avec la 3D, mais bon, si c'est un client qui n'a pas forcément de bureau d'étude, qui ne veut pas avoir de support, qui ne va pas savoir lire un plan, des plans papiers, cela lui suffisait. Donc on travaillait comme ça. Donc moi, je sais que je me suis battu pour avoir un poste et pour pouvoir être formé. Alors en parallèle, quand j'avais reçu, à une époque, vous savez par le conseil général, ils formaient Internet, à tout ce qui est bureautique, des choses comme ça. Donc, je m'étais inscrit ça et j'ai commencé aussi à pouvoir comme ça prendre des cours qui étaient gratuits, et donc, par rapport à mon responsable, je demandais toujours à être formé, et à cette époque-là, on allait sur Paris pour être formé sur AUTOCAD, et ça, ben c'était toujours repoussé, et puis une fois, il y avait un jeune qui devait y aller avec un autre collègue, ils devaient aller à</p>			
--	--	--	--	--	--

	Bon, il m'a dit bon allez, tu y vas, un peu comme ça, je vais être débarrassé parce que tu me tarabustes. Il m'a envoyé là-bas. Donc j'ai fait la formation, et petit à petit, je mis suis mis, et puis donc on est passé comme ça sur AUTOCAD	deux, et puis sur un des deux, il y en a un qui n'a pas pu y aller. Ben j'ai, alors moi j'ai dit s'il y va pas j'y vais., non. Je me suis renseigné, c'était le même prix un ou deux. Ben j'ai dit « écoute, ça te coûte rien », j'ai dit comme ça hein, pour le Jeudi, le Vendredi, Bon, il m'a dit bon allez, tu y vas, un peu comme ça, je vais être débarrassé parce que tu me tarabustes. Il m'a envoyé là-bas. Donc j'ai fait la formation, et petit à petit, je mis suis mis, et puis donc on est passé comme ça sur AUTOCAD			
CAO					
c6 73-78	2000. 2000. Faut savoir que notre premier patron, lui, il était contre la DAO, tout ce qui était ordinateur. Donc, on a pris beaucoup de retard. Il est parti en 2000. Il voulait pas passer à ça, parce que pour lui, je pense qu'il ne voulait pas investir et peut être formé les gens, parce que c'est un coût, il a retardé au maximum. Ce qui fait que quand en 2000, on a eu le nouveau patron, lui, il a été obligé de s'y mettre, alors là, il a fait installer tous les logiciels et on est tous passé sur la DAO	2000. Faut savoir que notre premier patron, lui, il était contre la DAO, tout ce qui était ordinateur. Donc, on a pris beaucoup de retard. Il est parti en 2000. Il voulait pas passer à ça, parce que pour lui, je pense qu'il ne voulait pas investir et peut être former les gens, parce que c'est un coût, il a retardé au maximum. Ce qui fait que quand en 2000, on a eu le nouveau patron, lui, il a été obligé de s'y mettre, alors là, il a fait installer tous les logiciels et on est tous passé sur la DAO	2000, premier, patron, DAO x2, retard, investir, coût, installer, logiciel	CAO-Informatique	Compétence
c9 86-89	Non toujours...alors au début, c'était AUTOCAD, . . . alors j'avais commencé aussi, j'avais commencé avec un programme, je me souviens plus, comment c'était ? Oh mince, je ne me rappelle plus du nom. C'était un petit logiciel parce qu'il y avait un client qui voulait, ce n'était pas AUTOCAD, mince	au début, c'était AUTOCAD, . . . j'avais commencé avec un programme, je me souviens plus, comment c'était ? Oh mince, je ne me rappelle plus du nom. C'était un petit logiciel parce qu'il y avait un client qui voulait, ce n'était pas AUTOCAD	AUTOCAD x2, programme, nom	CAO-Informatique	Compétence
c10 91	C'était du 2D et après du 3D. Vous les connaissez, non les logiciels ? Pas tous ?	C'était du 2D et après du 3D. Vous les connaissez, non les logiciels ?	2D, 3D	CAO-Informatique	Compétence
c11 94-117	C'était en 98 sur CADKEY, c'est comme ça que j'ai commencé. Oui, CADKEY. Alors là, c'est quelqu'un qui était venu chez nous, il nous avait formé, on avait été formé à deux, CADKEY en 98. Vous voyez, je ne me	C'était en 98 sur CADKEY, c'est comme ça que j'ai commencé. Alors là, c'est quelqu'un qui était venu chez nous, il nous avait formé, on avait été formé à deux. Puis après, il y avait un jeune qui	98, CADKEY x5, forme x3, Excel, Word, exercices, AUTOCAD x2, formation, bureautique, devis, plan, dessiner, dessin,	CAO-Informatique	Compétence

	<p>rappelais plus. Puis après, il y avait un jeune qui était en formation, qui était venu faire un stage aussi, qui connaissait CADKEYD 3D et lui il avait fait son stage, et puis il nous avait formé après en 3D. Mais bon, être formé par un jeune en interne, ce n'était pas, ce n'était pas terrible. Moi, je n'ai pas très bien maîtrisé, euh j'ai même peiné, c'était, ce n'était pas terrible. Et ça, c'était en 99, un an après. Donc j'ai commencé CADKEY 2D, CADKEY 3D et si j'ai tout (il feuillète un cahier où figurent des notes) . . . Et AUTOCAD Mechanical, c'était en 2001, voilà. En 2001, AUTOCAD Mechanical, on est passé directement. Alors c'est pareil, c'est une formation d'une semaine, alors on nous dit, euh on est content parce que on a découvert en une semaine on découvre plein de choses, on est avec des formateurs qui nous font faire des petits exercices mais quand vous rentrez à la maison, et puis qu'il faut faire tout une machine, on s'aperçoit qu'il manque toujours des choses et bon, il y a une mise en route hein, ça ne se fait pas comme ça, mais bon, j'avais gardé mes supports et bon, ça se passait. Bon maintenant... Alors ça m'a permis par rapport à ça, cette formation, et aussi sur la bureautique et internet que je ne connaissais pas, ça m'a permis à un moment en 200... oui disons en 2004, on m'a proposé de faire des devis. Du bureau d'étude de passer au bureau devis qui euh... par ce que le devis, ben on rencontre des clients, ou on a un cahier des charges, et on doit trouver des solutions, faire un plan descriptif, un plan succinct, donc, il faut savoir dessiner, il faut savoir chiffrer sur Excel pour faire le chiffrage de toutes les heures, la fabrication, les pièces, les temps, et puis après de résumer sur un document Word, faire le descriptif de la machine, avec tout ce que cela comporte, donc euh, et puis aller sur internet, pour chercher des idées, chercher des documents, donc ce fait d'avoir fait de la bureautique, ça m'a permis de faire des devis pendant 5 ans</p>			
--	---	--	--	--



	bureautique, ça m'a permis de faire du devis pendant 5 ans				
c12 119-131	C'était au moment où notre directeur pensait que plus on faisait de devis, plus on avait de chances d'avoir de machines. Donc il avait . . . au devis ils étaient 3, on était passé à 5, ça a duré 4, 5 ans et puis après, il est parti ce monsieur, on a été racheté il y a 2 ans avant la crise et là, du devis, j'avais fait un devis qui devait être réalisé et on m'a dit comme il manquait de gens au bureau d'études, je suis revenu au bureau d'études, pour faire cette affaire et puis depuis, j'y suis resté. Donc là, comme on était, on était en cessation de paiement, ça n'allait pas, on a eu du temps de libre, et il y avait des gens qui étaient formés en 3D sur SOLIDWORKS, on s'est formé entre nous, à la 3D. Donc là, j'ai commencé à faire un petit peu de la 3D, sur SOLIDWORKS pendant une quinzaine de jours, donc j'ai commencé mais bon, j'ai fait, c'est vraiment, vous voyez (il me montre quelques copies d'écran), je m'étais fait des petits tableaux, des petits assemblages pour faire bouger, tout ça, j'ai commencé, mais bon, on m'a expliqué, j'ai fait mes petits trucs (souriant), . . . je maîtrise pas hein. Donc, il y a encore du travail. Hein.	C'était au moment où notre directeur pensait que plus on faisait de devis, plus on avait de chances d'avoir de machines. au devis ils étaient 3, on était passé à 5, ça a duré 4, 5 ans et puis après, il est parti ce monsieur, on a été racheté il y a 2 ans avant la crise et là, du devis, j'avais fait un devis qui devait être réalisé et on m'a dit comme il manquait de gens au bureau d'études, je suis revenu au bureau d'études, pour faire cette affaire et puis depuis, j'y suis resté. Donc là, comme on était, on était en cessation de paiement, ça n'allait pas, on a eu du temps de libre, et il y avait des gens qui étaient formés en 3D sur SOLIDWORKS, on s'est formé entre nous, à la 3D. Donc là, j'ai commencé à faire un petit peu de la 3D, sur SOLIDWORKS pendant une quinzaine de jours, donc j'ai commencé mais bon, vous voyez je m'étais fait des petits tableaux, des petits assemblages pour faire bouger, tout ça, j'ai commencé, mais bon, on m'a expliqué, j'ai fait mes petits trucs . . . je maîtrise pas. Donc, il y a encore du travail..	Directeur, devis, SOLIDWORKS x2, bureau d'études, retourné, racheté, maîtrise	CAO-Informatique	Compétence
c35 238-242	Moi je pense que c'est, c'est, pour moi, c'est d'être curieux, de ne pas avoir d'apriori et puis d'être patient, et puis de vouloir, c'est une question de volonté, pour moi. C'est une volonté, hein, c'est une volonté de progresser aussi. De ne pas rester en arrière, de suivre son temps. Moi, c'est ça ce qui m'a toujours motivé, hein, je ne me suis pas remis en arrière, moi, j'ai voulu suivre	je pense que pour moi, c'est d'être curieux, de ne pas avoir d'apriori et puis d'être patient, et puis de vouloir, c'est une question de volonté, pour moi. C'est une volonté de progresser aussi. De ne pas rester en arrière, de suivre son temps. Moi, c'est ça ce qui m'a toujours motivé, je ne me suis pas remis en arrière, moi, j'ai voulu suivre	Curieux, pas apriori, patient, volonté, progresser, suivre, son temps, motivé	CAO-Informatique	Compétence
c36 244-248	Oui, alors, moi, je sais me servir du logiciel. Maintenant, comment derrière ça marche, je ne saurai pas. La grosse difficulté, c'est souvent	Oui, alors, moi, je sais me servir du logiciel. Maintenant, comment derrière ça marche, je ne saurai pas. La grosse	Servir, logiciel, grosse, difficulté, savoir, ingénieur, programme	CAO-Informatique	Compétence

	ça. On peut avoir, on va nous mettre des raccourcis. Il y a des gens qui ont un savoir, les ingénieurs, tout ça, ils vous font, ils vont vous modifier, bon je sais remettre des barres d'icônes, des choses comme ça, mais ce qu'il y a derrière, faire un programme, des choses comme ça, je ne sais pas faire	difficulté, c'est souvent ça. On peut avoir, on va nous mettre des raccourcis. Il y a des gens qui ont un savoir, les ingénieurs, tout ça, ils vont vous modifier, bon je sais remettre des barres d'icônes, des choses comme ça, mais ce qu'il y a derrière, faire un programme, des choses comme ça, je ne sais pas faire			
c37 250	Hein, moi, ça s'arrête là. Hein..	Hein, moi, ça s'arrête là..	Arrête, là	CAO-Informatique	Compétence
c38 253-255	Oui, oui. Oui, oui, moi, tout ce que je faisais à la planche, je peux le refaire en DAO, il n'y a pas eu de, il n'y a pas eu de . . . Y a jamais un moment, je me suis dit, ça je le faisais, je ne peux plus le faire. Non, non ça c'est. . . y a pas de soucis	Oui, oui. Oui, oui, moi, tout ce que je faisais à la planche, je peux le refaire en DAO, Y a jamais un moment, je me suis dit, ça je le faisais, je ne peux plus le faire. Non, non ça y a pas de soucis	Faisais, planche, DAO, plus, faire	CAO-Informatique	Compétence
c40 261-263	Oui, ben, je, alors, euh, alors à la maison, oui, je l'utilise constamment hein, ça. . . Le logiciel bureautique, le mail, oui. Surtout depuis que j'ai fait du devis, et puis même là, vous voyez <i>(il me montre un tableau fait sur Excel)</i> je me débrouille tout seul	Oui, alors à la maison, oui, je l'utilise constamment, ça. . . Le logiciel bureautique, le mail, oui. Surtout depuis que j'ai fait du devis, et puis même là, vous voyez je me débrouille tout seul	Maison, logiciel, bureautique, mail, devis, débrouille, seul	CAO-Informatique	Compétence
c41 265-272	Alors, à la maison, j'ai un vieil ordinateur, mais j'ai pas internet, mais bon, c'est un projet. Hein. J'ai acheté un appareil photo numérique, j'étais <i>(rire)</i> encore avec mes pellicules et donc là je suis passé au numérique donc justement,	Alors, à la maison, j'ai un vieil ordinateur, mais j'ai pas internet, mais, c'est un projet.. J'ai acheté un appareil photo numérique, j'étais encore avec mes pellicules donc justement, j'en ai profité	Maison x2, vieil, ordinateur, photo, numérique, racheter, licencié, TOPCAD, 3D, logiciel, intérim, dessin	CAO-Informatique	Compétence

	j'en ai profité avec des automaticiens voir ce qu'il me fallait parce que justement, il y a quelques mois là, avant que l'on se fasse racheter, je me suis dit « moi, j'ai 58 ans », j'étais sur la liste des licenciés, je me suis posé la question : « est-ce que je m'achète un portable, avec TOPCAD, euh, un logiciel 3D, pour pouvoir, ben, même si je suis dehors et que je suis . . je me remets dans une boîte d'intérim et je peux faire du dessin à la maison, quelque chose comme ça	avec des automaticiens voir ce qu'il me fallait parce que justement, il y a quelques mois là, avant que l'on se fasse racheter, je me suis dit « moi, j'ai 58 ans », j'étais sur la liste des licenciés, je me suis posé la question : « est-ce que je m'achète un portable, avec TOPCAD, , un logiciel 3D, pour pouvoir, même si je suis dehors et que je suis . . je me remets dans une boîte d'intérim et je peux faire du dessin à la maison, quelque chose comme ça			
c42 274-276	Donc là, je vais m'acheter un, un portable avec, pour pouvoir mettre euh la 3D et la 2D. Parce que même s'il me reste 3 ans à travailler, moi, je bricole beaucoup, j'aime bien, je, je continuerai à tracer, quoi. Ca, c'est quelque chose qui me plaît quoi	Donc là, je vais m'acheter un portable pour pouvoir mettre la 3D et la 2D. Parce que même s'il me reste 3 ans à travailler, moi, je bricole beaucoup, j'aime bien, je continuerai à tracer,. Ca, c'est quelque chose qui me plaît	Acheter, portable, 3D, 2D, travailler, bricole, beaucoup, tracer, continuer, plaît	CAO-Informatique	Compétence
c43 278-280	Oh oui, moi mes enfants, oui, ils ont internet, ils ont tout ça. Oui. Il y en a une qui fait de la compta, qui travaille sur les logiciels de compta, qui travaille en entreprise et qui travaille aussi pour elle, à la maison, oui. Ca les enfants, oui, ils ont.	mes enfants, oui, ils ont internet, ils ont tout ça. Oui. Il y en a une qui fait de la compta, qui travaille sur les logiciels de compta, qui travaille en entreprise et qui travaille aussi pour elle, à la maison.	Enfants, internet, compta, travaille, entreprise, maison	CAO-Informatique	Compétence
c52 314-315	Oh non, je ne pense pas (2 s). Non, parce que ( <i>soupir 4s</i> ) . Non, je pense que je suis à 80, je pense, et encore. Oui, 80% . .	je ne pense pas. Non, parce que je pense que je suis à 80, je pense, et encore. Oui, 80%..	80%	CAO-Informatique	Compétence

c53 317-321	Alors, ce qui me bloquerait, je pense, bon, c'est déjà de prendre le temps et puis peut être la, la réflexion, parce que je vois quand euh, bon, je, mon niveau, quand je vois si j'ai, il y a quelque chose que je sais pas faire, je vais voir un ingénieur, il va me dire ben tu vois, tu fais ça, tu vas, tu te fais ton truc, pouf pouf, il me fait voir... . . 5 minutes après, je ne sais pas le refaire..	ce qui me bloquerait, je pense, c'est déjà de prendre le temps et puis peut être la réflexion, parce que je vois mon niveau, s'il y a quelque chose que je sais pas faire, je vais voir un ingénieur, il va me dire, tu fais ça, tu te fais ton truc, il me fait voir 5 minutes après, je ne sais pas le refaire..	Bloquerait, temps, niveau, voir, ingénieur, pas, refaire	CAO-Informatique	Compétence
c54 323	: Voilà. Bon ben, j'ai pas les qualités pour, l'analyse et tout ça, bon	j'ai pas les qualités pour, l'analyse et tout ça,	Pas, qualité, analyse	CAO-Informatique	Compétence
c55 326-332	( <i>Soupir</i> ) Ben, pour mon métier, non. Là, j'en ai repris, cet hiver de la bureautique, bon, il y a toujours des raccourcis qui sont intéressants, des choses et bon, maintenant, c'est Windows euh, Seven, Windows Sept, bon, c'est pas les mêmes choses, on apprend des choses. Mais si je ne les mets pas en pratique tout de suite, j'ai pris mes notes et tout, ( <i>il me montre son cahier de notes en souriant</i> ) ,si je ne les mets pas en pratique tout de suite et que je ne pratique pas régulièrement, je, je les oublie et je les perds. Donc, je pense que c'est le temps, c'est.	pour mon métier, non. Là, j'en ai repris, cet hiver de la bureautique, bon, il y a toujours des raccourcis qui sont intéressants, des choses et bon, maintenant, c'est Windows Seven, Windows Sept, bon, c'est pas les mêmes choses, on apprend des choses. Mais si je ne les mets pas en pratique tout de suite, j'ai pris mes notes et tout,,si je ne les mets pas en pratique tout de suite et que je ne pratique pas régulièrement, je les oublie et je les perds. Donc, je pense que c'est le temps.	Métier, bureautique, pratique x2, oublie	CAO-Informatique	Compétence
c57 337-349	: Oui, la formation en . . . ben, c'était dans la région parisienne, là, oui, ça s'est, s'était bien	Oui, la formation, c'était dans la région parisienne, là, oui, ça , s'était bien passé.	Formation, bien, passée, apprend, soucis, façon, travailler, évolué, ancienneté, ingénieur,	CAO-Informatique	Compétence

	<p>passé. Bon, on apprend le B à BA, hein. ON fait une pièce euh, et comme je vous dis, après, quand on arrive au travail et qu'on est sur le tas, euh, (<i>respiration profonde</i>), il y a d'autres soucis, et puis, pareil, on nous explique une base, mais après, chaque entreprise, je pense à ses façons de travailler, à ses attributs, a ses, a ses, se fait ses standardisations, ses épaisseurs de trait, hein, toutes ces petites choses là. Donc après, c'est toute une mise en route, au niveau des nomenclatures, il y a quand même pas mal de chose à gérer, après derrière. Et puis nous, quand on a commencé, il y en avait 2,3 qui allaient en formation, après, 2, 3. Bon, ceux qui avaient plus d'anciennetés et qui étaient ingénieurs, tout ça, ils ont fait évolué le logiciel, ils mettaient des raccourcis, on s'apercevait que quand on faisait des blocs, il faut les ramener, ça pouvait mettre des soucis derrière, si on faisait des hachures, enfin, il y avait des.. . Donc, ils ont épluché tout ça, et au fur et à mesure, ça s'est, ça s'est amélioré et puis on a travaillé dans de meilleures conditions, quoi</p>	<p>Bon, on apprend le B à BA, hein. ON fait une pièce, et comme je vous dis, après, quand on arrive au travail et qu'on est sur le tas, il y a d'autres soucis, et puis, pareil, on nous explique une base, mais après, chaque entreprise, je pense à ses façons de travailler, à ses attributs se fait ses standardisations, ses épaisseurs de trait, toutes ces petites choses là. Donc après, c'est toute une mise en route, au niveau des nomenclatures, il y a quand même pas mal de chose à gérer, après derrière. Et puis nous, quand on a commencé, il y en avait 2,3 qui allaient en formation, après, 2, 3. Bon, ceux qui avaient plus d'anciennetés et qui étaient ingénieurs, tout ça, ils ont fait évolué le logiciel, ils mettaient des raccourcis, on s'apercevait que quand on faisait des blocs, il faut les ramener, ça pouvait mettre des soucis derrière, si on faisait des hachures,. Donc, ils ont épluché tout ça, et au fur et à mesure, ça s'est, ça s'est amélioré et puis on a travaillé dans de meilleures conditions</p>	<p>logiciel, amélioré raccourcis,</p>		
<p>c58 354-362</p>	<p>Alors, au niveau du tracé, moi je dis de que l'ordinateur, ce qui a amené un plus, c'est dans</p>	<p>au niveau du tracé, moi je dis de que l'ordinateur, ce qui a amené un plus, c'est</p>	<p>Tracé, ordinateur, amené, plus, qualité, tracé, précision, esthétisme, recul, moins, tirage</p>	<p>CAO-Informatique</p>	<p>Compétence</p>

	la qualité du tracé, de la précision. Euh, que ce soit Pierre, Paul ou Jacques, c'est . . . le tracé, le trait, il est toujours le même, hein. Alors que dans le temps, à la planche, c'était une question de, de d'esthétisme, hein, il y avait le tracé, il y avait des gens qui n'avaient pas des belles écritures, et là, c'est toujours bien écrit, c'est toujours. . . Là, là, on a une qualité, on a une qualité qui est super, hein. Maintenant, ce que je disais aussi, c'est, c'est la façon aussi, quand on était à la planche, on voyait, on prenait du recul. Là, on prend moins de recul. Alors de temps en temps. . . moi je sais que j'ai des fois, j'ai besoin de me faire un tirage, je fais un tirage de mon plan, et je le regarde, et je suis plus à l'aise	dans la qualité du tracé, de la précision. Euh, que ce soit Pierre, Paul ou Jacques, c'est . . . le tracé, le trait, il est toujours le même, hein. Alors que dans le temps, à la planche, c'était une question d'esthétisme, hein, il y avait le tracé, il y avait des gens qui n'avaient pas des belles écritures, et là, c'est toujours bien écrit. . . là, , on a une qualité qui est super. . . Maintenant, ce que je disais aussi, c'est, c'est la façon aussi, quand on était à la planche, on voyait, on prenait du recul. Là, on prend moins de recul. Alors de temps en temps. . . moi je sais que j'ai des fois, j'ai besoin de me faire un tirage, je fais un tirage de mon plan, et je le regarde, et je suis plus à l'aise			
c59 364-369	Parce qu'on fait des . . . Faut faire attention à voir aussi ce que l'on dessine par rapport au volume. Parce qu'on zoom sans arrêt, quand on est sur AUTOCAD, et puis ben, on se rend plus trop compte du volume dans lequel on est. Alors, il faut bien se recadrer. C'est ça un peu, les grosses difficultés. Mais, moi, mais moi je trouve que c'est pratique parce que on veut faire une modif, on copie, on recolle, et hop, on change, on peut garder une trace. Moi je trouve	Faut faire attention à voir aussi ce que l'on dessine par rapport au volume. Parce qu'on zoom sans arrêt, quand on est sur AUTOCAD, et puis ben, on se rend plus trop compte du volume dans lequel on est. Alors, il faut bien se recadrer. C'est ça un peu, les grosses difficultés. Mais, moi, mais moi je trouve que c'est pratique parce que on veut faire une modif, on copie, on recolle, et hop, on change, on	Rendre, compte, volume, AUTOCAD, grosses, difficultés, pratique, modif, copie, colle, trace	CAO-Informatique	Compétence

	que c'est . . . Moi, maintenant, je suis bien habitué.	peut garder une trace. Moi, maintenant, je suis bien habitué.			
c76 439-451	Non. Alors là, maintenant, vous voyez, on avait un peu de temps, bon, au lieu de le perdre et en plus, on s'était dit, mieux vaut dire à l'acheteur qu'on est tous formé à la 3D, donc on s'est formé, mais en interne, donc moi, j'avais mon responsable de bureau qui venait, et qui m'expliquait pendant 1 heure à peu près comment on faisait une pièce, après, il me laissait 4, 5 jours m'entraîner, faire des pièces. Alors là, maintenant, on devrait avoir, ils vont rechanger tous les PC, parce que les PC pour faire de la 3D, on n'avait pas tous des PC qui étaient bien, suffisamment costauds. Voilà, hein. Et donc, ils vont investir dans des PC et ils doivent, ils doivent commencer des formations 3D, euh SOLIDWORKS. Alors, je ne pense pas que ce soit commencé. Alors, moi, en étant ici, je m'étais dit, je vais perdre du temps, quand je vais arriver, ils vont être formé, il va falloir encore que je cours après le wagon (rire), mais bon, euh c'est pas grave, ça ne m'inquiète pas, je le ferai. Donc, on va, donc normalement, on devrait être formé. Mais moi, depuis SOLIDWORKS, là en 2001, AUTOCAD 2001, j'ai pas eu de formations	Non. Alors là, maintenant, vous voyez, on avait un peu de temps, bon, au lieu de le perdre et en plus, on s'était dit, mieux vaut dire à l'acheteur qu'on est tous formé à la 3D, donc on s'est formé, mais en interne, donc moi, j'avais mon responsable de bureau qui venait, et qui m'expliquait pendant 1 heure à peu près comment on faisait une pièce, après, il me laissait 4, 5 jours m'entraîner, faire des pièces. Alors là, maintenant, ils vont rechanger tous les PC, parce que les PC pour faire de la 3D, on n'avait pas tous des PC qui étaient bien, suffisamment costauds.. Et donc, ils vont investir dans des PC et, ils doivent commencer des formations 3D SOLIDWORKS. Alors, je ne pense pas que ce soit commencé. Alors, moi, en étant ici, je m'étais dit, je vais perdre du temps, quand je vais arriver, ils vont être formé, il va falloir encore que je cours après le wagon mais bon, c'est pas grave, ça ne m'inquiète pas, je le ferai. Donc, on va, donc normalement, on devrait être formé. Mais	Acheteur, formé x3, 3D x3, interne, entraîner, PC x3, courir, perdre, temps, pas inquiet	CAO-Informatique	Compétence

		moi, depuis SOLIDWORKS, là en 2001, AUTOCAD 2001, j'ai pas eu de formations			
c81 471-477	(7s : Inspiration profonde) Non, parce que, ça ne m'a pas changé ça, à ce niveau là. Bon, j'ai, moi, j'aime bien le dessin, je fais du dessin d'art, je peux dessiner une pièce en perspective, c'est souvent d'ailleurs, je crayonne d'ailleurs sans arrêt dans l'espace. Non, ça . . . Par contre, si, au niveau présentation, pour dire voilà, et encore, si je faisais de la 3D, là oui, je pense qu'en 3D, c'est plus parlant, parce qu'on peut faire assez rapidement des volumes et représenter des choses comme ça. Mais ça ne m'a pas amené, euh c'est pas pour ça que je suis plus créatif	Non, parce que, ça ne m'a pas changé, à ce niveau là. Bon, j'aime bien le dessin, je fais du dessin d'art, je peux dessiner une pièce en perspective, c'est souvent d'ailleurs, je crayonne d'ailleurs sans arrêt dans l'espace. Non, ça . . . Par contre, si, au niveau présentation, si je faisais de la 3D, là oui, je pense qu'en 3D, c'est plus parlant, parce qu'on peut faire assez rapidement des volumes et représenter des choses comme ça. Mais ça ne m'a pas amené, c'est pas pour ça que je suis plus créatif	Changé, niveau, dessin, d'art, perspective, crayonne, plus, parlant, volume, créatif	CAO-Informatique	Compétence
c82 479-480	Pas moins, N. . . Non, non, non. Je pense que plus parce que ça aide quand même au niveau présentation, c'est, c'est le support qui change, mais bon, ça ne m'a pas	Pas moins, Non, Je pense que ça aide quand même au niveau présentation, c'est, le support qui change	Aide, niveau, présentation, support, change	CAO-Informatique	Compétence
Bureau d'études					
c13 172-173	Alors mon activité, je suis revenu au bureau d'études, donc ben je suis comment, projeteur. [4s] Technicien de bureau d'études. Projeteur	Alors mon activité, je suis revenu au bureau d'études, je suis Technicien de bureau d'études. Projeteur	Activité, bureau d'études, projeteur, technicien	Bureau d'études	Compétence
c16 139-147	Il y a les ingénieurs, oui. Bon maintenant, c'est un peu moins détaillé parce que bon, on a plus	Il y a les ingénieurs, oui. maintenant, c'est un peu moins détaillé parce que, on	Ingénieur, détaillé, moins, planche, détail, dessiné, projeteur, étude, Bac technique, BTS, de A à Z	Bureau d'études	Compétence



	<p>besoin, quand vous avez fait . . . A l'époque, sur la planche, il y avait quelqu'un qui faisait un plan, il repassait le plan, et là, on faisait tous les détails, on pouvait . . . maintenant comme c'est sur la planche, ça va aussi vite, une fois qu'on a fait, qu'on a dessiné ses pièces pour faire les assemblages, on peut sortir tout de suite ses plans de détails, c'est-à-dire que, il va y avoir un ingénieur, un techn..., un projeteur, et puis un étude. Maintenant, il n'y a plus de détaillants comme c'était dans le temps. Les gens ils arrivent avec des Bacs techniques, des BTS, Ingénieurs et c'est puis c'est tout quoi. Ils font de A à Z presque. Maintenant, ça a changé un petit peu. Ca va . . .</p>	<p>a plus besoin,. A l'époque, sur la planche, il y avait quelqu'un qui faisait un plan, il repassait le plan, et là, on faisait tous les détails .maintenant comme c'est sur la planche, ça va aussi vite, une fois qu'on a dessiné ses pièces pour faire les assemblages, on peut sortir tout de suite ses plans de détails, c'est-à-dire que, il va y avoir un ingénieur, , un projeteur, et puis un étude. Maintenant, il n'y a plus de détaillants comme c'était dans le temps. Les gens ils arrivent avec des Bacs techniques, des BTS, Ingénieurs et puis c'est tout quoi. Ils font de A à Z presque. Maintenant, ça a changé un petit peu</p>			
c17 149-151	<p>Voilà, on fait les plans d'ensemble, on fait les plans d'ensemble, et on fait nos détails, nos nomenclatures, prêt à lancer. On contacte aussi les clients pour avoir les prix des fournitures.</p>	<p>Voilà, on fait les plans d'ensemble, et on fait nos détails, nos nomenclatures, prêt à lancer. On contacte aussi les clients pour avoir les prix des fournitures..</p>	<p>Plans d'ensemble, plan de détail, nomenclature, client, contacte, prix, fourniture</p>	Bureau d'études	Compétence
c18 153-158	<p>C'est un peu ce que je fais là. (<i>En parlant, il retape le mot de passe de son écran qui s'est verrouillé</i>) On me demande, on fait des, on me donne un sujet. Je fais un tracé, je cherche des solutions, je fais mes plans et puis euh, bon là j'ai du aller par exemple chercher des vannes et je vais faire euh, je vais faire mon plan d'ensemble, après je fais mes détails, ma</p>	<p>C'est un peu ce que je fais là, on me donne un sujet. Je fais un tracé, je cherche des solutions, je fais mes plans et puis, bon là j'ai du aller par exemple chercher des vannes, je vais faire mon plan d'ensemble, après je fais mes détails, ma nomenclature, il y a tous les détails, la nomenclature et puis après on lance en</p>	<p>Sujet, plans, plan d'ensemble, détail, nomenclature, fabrication, demande, prix</p>	Bureau d'études	Compétence

	nomenclature, oui, là, il y a tous les détails, la nomenclature et puis après on lance en fabrication, je fais des demandes de prix des pièces du commerce et puis voilà	fabrication, je fais des demandes de prix des pièces du commerce et puis voilà			
c19 160	71, le dessin depuis 71, ouais	le dessin depuis 71	Dessin, 78	Bureau d'études	Compétence
c20 162-167	Ouais, c'est ça ouais. Alors ce qui est plus intéressant je trouve maintenant par, enfin par rapport à quand on travaille sur l'informatique euh, c'est que ben on fait nos son plan d'ensemble, ses détails sa nomenclature, on peut faire, on fait ça seul quoi. On pourrait repasser hein, si je fais le plan d'ensemble, si j'ai un collègue à coté, je lui donne, il va faire les détails, il n'y a pas de soucis. Par contre l'inconvénient enfin, je ne sais pas si ça intéresse votre sujet	Alors ce qui est plus intéressant je trouve maintenant par rapport à quand on travaille sur l'informatique, c'est que on fait nos son plan d'ensemble, ses détails sa nomenclature, on peut faire, ça seul quoi. On pourrait repasser, si je fais le plan d'ensemble, si j'ai un collègue à coté, je lui donne, il va faire les détails, il n'y a pas de soucis. Par contre l'inconvénient enfin, je ne sais pas si ça intéresse votre sujet	Intéressant, informatique, plan d'ensemble, détail x2, nomenclature, inconvénient	Bureau d'études	Compétence
c21 169-177	Euh, c'est qu'on est seul. On est là, on ferme, on voit le voisin à coté, il sait pas ce que je fais. Je fais ça, on voit plus , Dans le temps, quand on travaillait à la planche, ben vous avez connu les bureaux d'études, on avait des planches, le collègue qui passe à coté dans l'allée, il voyait ce que vous faisiez et euh « tiens ton roulement, il n'est pas bien monté » ou « il faut que tu. . ». Vous voyez, on avait une vue, un recul, par rapport à ce qu'on faisait et on , ça permettait	c'est qu'on est seul. On est là, on ferme, on voit le voisin à coté, il sait pas ce que je fais. Je fais ça, on voit plus , Dans le temps, quand on travaillait à la planche, vous avez connu les bureaux d'études, on avait des planches, le collègue qui passait à coté dans l'allée, il voyait ce que vous faisiez et « tiens ton roulement, il n'est pas bien monté » ou « il faut que tu. . ». Vous voyez, on avait une vue, un recul,	Voisin, à coté, planche x3recul, vue, meilleur x2, contact, critique, faire attention, erreur	Bureau d'études	Compétence

	d'avoir un meilleur contact, un meilleur critique. Que là, on peut être des jours, mon collègue, il est à coté, je ne vois pas ce qui fait quoi. Hein, on est chacun dans notre truc et c'est vrai qu'il faut faire attention parce qu'on pourrait partir sur une mauvaise piste et puis faire des erreurs, hein	par rapport à ce qu'on faisait et ça permettait d'avoir un meilleur contact, un meilleur critique. Que là, on peut être des jours, mon collègue, il est à coté, je ne vois pas ce qui fait quoi., on est chacun dans notre truc et c'est vrai qu'il faut faire attention parce qu'on pourrait partir sur une mauvaise piste et puis faire des erreurs,			
c22 179-182	: Euh, oui, on était quelques uns encore à avoir des planches. Parce que des fois, même les gens qui, qui travaillent en 3D, ils ont besoin de se resituer dans l'espace et de faire des volumes et de les . . . et de voir par rapport à d'autres sous-ensembles, oui. Ca fait gagner un peu de temps pour dégrossir certaines choses	oui, on était quelques uns encore à avoir des planches. Parce que des fois, même les gens qui, travaillent en 3D, ils ont besoin de se resituer dans l'espace et de faire des volumes et de les . . voir par rapport à d'autres sous-ensembles, oui. Ca fait gagner un peu de temps pour dégrossir certaines choses	Planches, 3D, espace, volume, gagner, temps, dégrossir,	Bureau d'études	Compétence
c23 185-188	Oui, tout à fait. C'est peut être aussi, j'ai vu ça, c'est peut être aussi par rapport quand on travaille sur des machines qu'on a déjà, qu'on connaît et que l'on va adapter d'autres. Donc on connaît déjà un volume, on veut en rajouter un autre donc, on regarde . . . Mais c'est vrai ce que vous dites, je comprends bien	Oui, tout à fait. c'est peut être aussi par rapport quand on travaille sur des machines qu'on a déjà, qu'on connaît et que l'on va adapter d'autres. Donc on connaît déjà un volume, on veut en rajouter un autre donc, on regarde . . . Mais c'est vrai ce que vous dites, je comprends bien.	Travaille, connaît, adapter, volume,	Bureau d'études	Compétence
c25 190-193	Oui, peut-être aussi, oui, oui, par rapport à ce	Oui, peut-être aussi, oui, oui, par rapport	Rapport x2, planche, reflexes, anciens	Bureau d'études	Compétence

	que l'on maîtrise et puis peut-être par rapport aussi, je vois, je dis aussi là par rapport à un collègue qui n'a fait que de la planche. Alors lui, pour s'y retrouver, il avait besoin de ça. Donc oui, c'est certainement des, des . . . reflexes anciens	à ce que l'on maîtrise et puis peut-être par rapport aussi je dis aussi là par rapport à un collègue qui n'a fait que de la planche. Alors lui, pour s'y retrouver, il avait besoin de ça. Donc oui, c'est certainement des, . . . reflexes anciens			
c26 195-198	Oui, de temps en temps. Oui, oui, tout à fait quand comme je vous dis des fois quand le client n'a pas besoin de dossier informatique et qu'on a juste simplement quelques pièces à faire, c'est des choses de dépannages qu'on va pas conserver, on peut le tracer encore, oui, oui. Y en avait encore	Oui, de temps en temps. Oui, oui, tout à fait quand comme je vous dis des fois quand le client n'a pas besoin de dossier informatique et qu'on a juste simplement quelques pièces à faire, c'est des choses de dépannages qu'on va pas conserver, on peut le tracer encore, oui,. Y en avait encore	Besoin, dossier, informatique, pièces, dépannage, tracer	Bureau d'études	Compétence
c62 385-388	Oui, à ma demande, non. Ben, à ma demande, non parce que, bon, heu, non, à l'époque où on vit, quand on voit qu'on fait un plan, on l'envoie par mail, dans le temps, il fallait faire les tirages, l'ammoniaque, les plier, faire un courrier, on avait ça (rire), ça, on ne peut pas l'empêcher maintenant, ça, c'est..	Oui, à ma demande, non. Ben, à ma demande, non parce que, non, à l'époque où on vit, quand on voit qu'on fait un plan, on l'envoie par mail, dans le temps, il fallait faire les tirages, l'ammoniaque, les plier, faire un courrier, on avait ça , on ne peut pas l'empêcher maintenant, ça,..	Epoque, plan, mail, envoie, tirage, empêché, maintenant	Bureau d'études	Compétence
Concept de représentations sociales					
La représentation sociale					
c27 201-206	Moi, je l'ai bien vécu. A part ce souci de, de au niveau de la hiérarchie, de euh . . . au niveau du temps quoi. C'est-à-dire qu'on était pas assez rapide donc on était pas . . . il a fallu que l'on se batte presque, qu'on se défende. Ben moi j'ai des collègues qui, qui n'ont pas insisté, qui	Moi, je l'ai bien vécu. A part ce souci au niveau de la hiérarchie,. . . au niveau du temps quoi. C'est-à-dire qu'on était pas assez rapide. . . il a fallu que l'on se batte presque, qu'on se défende. Ben moi j'ai des collègues qui, n'ont pas insisté, qui	Bien, vécu, hiérarchie, temps, pas, rapide, battre, collègues, pas insisté, magasin x2, verif x2	La représentation sociale	représentations sociales

	n'ont pas été formé, qui ont été jusqu'à la retraite comme ça, ou on les a changé de service, on les a mis au magasin ou quelque chose comme ça. Ou ils étaient cantonné dans la verif <sup>o</sup> mais s'il n'y avait plus de verif <sup>o</sup> , il retournait au magasin	n'ont pas été formé, qui ont été jusqu'à la retraite comme ça, ou on les a changé de service, on les a mis au magasin ou quelque chose comme ça. Ou ils étaient cantonné dans la verif <sup>o</sup> mais s'il n'y avait plus de verif <sup>o</sup> , il retournait au magasin.			
c28 208-209	Donc, c'est vrai qu'il y a une barrière mais bon, moi, je, ça m'a toujours tenté d'avancer, de	c'est vrai qu'il y a une barrière mais, moi, je, ça m'a toujours tenté d'avancer,	Barrière, tenté, avancé	La représentation sociale	représentations sociales
c29 211-215	Que, voilà. Que j'étais pas . . . ce n'est peut être pas apte mais pas assez rapide par rapport à un jeune qui arrivait sur le marché. Ils préféraient embaucher un jeune qui arrivait sur le marché qui avait une formation toute faite et qui, qui coûtait peut être moins cher que moi de me former et attendre peut être deux, trois mois que je sois opérationnel pour pouvoir être rentable quoi	Que j'étais pas . . . ce n'est peut être pas apte mais pas assez rapide par rapport à un jeune qui arrivait sur le marché. Ils préféraient embaucher un jeune qui arrivait sur le marché qui avait une formation toute faite et qui, coûtait peut être moins cher que moi de me former et attendre peut être deux, trois mois que je sois opérationnel pour pouvoir être rentable quoi	Apte, pas, rapide, jeune x2, embaucher, formation, opérationnel, rentable	La représentation sociale	représentations sociales
c31 140-141	Ben ça peut-être aussi. Ça je ne dis pas que par rapport au jeune, euh, comment qu'il manipule l'engin, oui. Ça, c'est sur	ça peut-être aussi. Ça je ne dis pas que par rapport au jeune, comment qu'il manipule l'engin, oui. Ça, c'est sur	Rapport, jeunes, manipuler, engin	La représentation sociale	représentations sociales
c46 288-295	Ben ça m'a demandé un effort, ça m'a changé la vie. Bon, au niveau fatigue visuelle, c'est peut être plus heu, on est peut être plus heu, ( <i>profonde inspiration</i> ) Plus dans... . Quand on travaille sur l'informatique, on est plus centré sur notre travail et on est moins en recul par rapport à la planche, hein, il y a une fatigue visuelle, euh, il y a eu un stress au début parce que c'est un effort, hein, il y a l'adaptation qui crée un stress. Parce que on ne sait pas s'y on va y arriver, si on va être dans les temps, c'est	ça m'a demandé un effort, ça m'a changé la vie. au niveau fatigue visuelle, c'est peut être plus.. Quand on travaille sur l'informatique, on est plus centré sur notre travail et on est moins en recul par rapport à la planche, il y a une fatigue visuelle, il y a eu un stress au début parce que c'est un effort, il y a l'adaptation qui crée un stress. Parce que on ne sait pas s'y on va y arriver, si on va être dans les temps, c'est vrai qu'au niveau, au début,	Demandé, effort x3, travaille x3, fatigue, visuelle, stress, dessin, moins, vite, évolution, normale	La représentation sociale	représentations sociales

	vrai qu'au niveau, au début, ça, ça demande par rapport au dessin, j'allais moins vite, par rapport à la planche, j'allais moins vite hein. Mais euh sinon, ça ne m'a pas ... moi je trouve. . C'est la vie de tous les jours hein, quand on voit l'appareil photo, les caméras numériques, tout ça, c'est, ben c'est ( <i>éclat de rire</i> ) c'est l'évolution normale, hein, il faut. . mais ça m'a	ça, ça demande par rapport au dessin., par rapport à la planche, j'allais moins vite. C'est la vie de tous les jours quand on voit l'appareil photo, les caméras numériques, tout ça, c'est, c'est l'évolution normale			
c47 300	Non, non, j'étais demandeur	Non, non, j'étais demandeur	demandeur	La représentation sociale	représentations sociales
c48 302	J'étais demandeur donc ça m'a pas... non, non	J'étais demandeur , non	Demandeur	La représentation sociale	représentations sociales
c49 304	Voilà. De toute façon, c'était soit je reste en recul soit je m'y mets	Voilà. De toute façon, c'était soit je reste en recul soit je m'y mets	Recul, s'y mettre	La représentation sociale	représentations sociales
c50 306-310	Donc j'étais partant, j'ai accepté, j'ai fait des, des efforts qui je pense qu'il fallait, bon moi, j'ai, j'ai pas par rapport à la pénibilité, je ne sais pas si j'ai beaucoup peiné, ou si j'ai pas beaucoup peiné. Il y a des gens qui sont peut être plus aptes mais bon, comme je vous dis, comme j'avais connaissance du dessin, j'avais qu'à m'adapter à . . . je pense que c'est plus difficile pour quelqu'un qui connaît pas le dessin ou qui connaît pas du tout, hein	Donc j'étais partant, j'ai accepté, j'ai fait des, des efforts qui je pense qu'il fallait, bon moi, j'ai pas par rapport à la pénibilité, je ne sais pas si j'ai beaucoup peiné, ou si j'ai pas beaucoup peiné. Il y a des gens qui sont peut être plus aptes mais bon, comme je vous dis, comme j'avais connaissance du dessin, j'avais qu'à m'adapter à . . . je pense que c'est plus difficile pour quelqu'un qui connaît pas le dessin ou qui connaît pas du tout,	Partant, accepté, effort, fallait, beaucoup, peiné, connaissance, dessin x2, adapté	La représentation sociale	représentations sociales
c79	Moi, je dis que ça a été un accélérateur	Moi, je dis que ça a été un accélérateur	accélérateur	La représentation sociale	représentations sociales
Sociologie des organisations					
c34	Oui. (3 secondes de réflexion). Quand, quand	Oui Quand, quand les délais sont . . .	Délais x2, détachement,	Sociologie des	représentations

213-216	<p>les délais sont . . . (rire) C'est, c'est, c'est un grand oui, après y a des . . . Comme ici, vous voyez, bon je suis en détachement, ça, je suis là depuis le mois d'Octobre, on me donne un sujet, je fais mon, mon truc, je marque mes contacts, je fais mes prix, je, je suis indépendant, on va pas me dire il faut que t'est fini Jeudi, on prend une demie heure, vous voyez, je fais mon boulot, mais que quand dans ma société, on va me donner un sujet. Si au devis, j'ai fait, je me suis trompé, j'ai mis euh, un mois pour le faire, dans un mois, on va me dire faut que ce soit fini, parce que derrière les dates de fabrications, tout est, il faut livrer pour telle date parce que faut mettre en place. Alors là, on a un stress au niveau des délais, et là, des fois, c'est pas facile à vivre. Mais bon, en général, oui je me plais bien.oui.</p>	<p>C'est un grand oui, Comme ici, je suis en détachement, je suis là depuis le mois d'Octobre, on me donne un sujet, je fais, mon truc, je marque mes contacts, je fais mes prix, je suis indépendant, on va pas me dire il faut que tu aies fini Jeudi, on prend une demie heure, , je fais mon boulot, mais que quand dans ma société, on va me donner un sujet. Si au devis, j'ai fait, je me suis trompé, j'ai mis, un mois pour le faire, dans un mois, on va me dire faut que ce soit fini, parce que derrière les dates de fabrications, il faut livrer pour telle date parce que faut mettre en place. Alors là, on a un stress au niveau des délais, et là, des fois, c'est pas facile à vivre., en général, oui je me plais bien..</p>	<p>sujet, indépendant, société, fini, stress, pas, facile à vivre</p>	<p>organisations</p>	<p>sociales</p>
c60 373-380	<p>Alors oui. C'est vrai qu'on était, on était moins absorbé. Moi, je trouve qu'il faut beaucoup plus être concentré te, et on était moins absorbé, on avait plus la tête en l'air, (<i>en riant</i>) on était plus à , plus à dialoguer et à raconter une blague quand on était . . . Bon, c'était peut être l'époque aussi qui était comme ça, hein. On était peut être moins stressé aussi, moins stressé, moins pris par le temps. Maintenant, il faut aller plus vite, faut, alors euh, c'est vrai que c'était</p>	<p>Alors oui. C'est vrai qu'on était moins absorbé. Moi, je trouve qu'il faut beaucoup plus être concentré et on était moins absorbé, on avait plus la tête en l'air, on était plus à dialoguer et à raconter une blague quand on était . . . Bon, c'était peut être l'époque aussi qui était comme ça, hein. On était peut être moins stressé aussi moins pris par le temps. Maintenant, il faut aller plus vite,</p>	<p>Moins, absorbé, concentré, plus, vite, moins x3 pris, temps, libre</p>	<p>Sociologie des organisations</p>	<p>représentations sociales</p>

	différent. Mais bon, je m'y suis fait, bon maintenant après, je ne sais pas si c'est l'âge qui fait ( <i>sourire</i> ) quand on vieillit quand on est moins, qu'on est moins libre, on est plus attentionné, euh,	c'est vrai que c'était différent. Mais bon, je m'y suis fait, bon maintenant après, je ne sais pas si c'est l'âge qui fait quand on vieillit quand on est moins, qu'on est moins libre, on est plus attentionné,			
c63 391-393	Ah, oui. Non, moi, je ne sens pas ça. Bon, on a toujours des gens avec qui on s'entend mieux, puisqu'on va mieux communiquer, mais non, il n'y a pas eu de, moi j'ai jamais senti par rapport à la planche ou par rapport à l'informatique, une rivalité	Non, moi, je ne sens pas ça. on a toujours des gens avec qui on s'entend mieux, puisqu'on va mieux communiquer, mais non, j'ai jamais senti par rapport à la planche ou par rapport à l'informatique, une rivalité	Gens, mieux, communiqué, planche, senti, rivalité	Sociologie des organisations	représentations sociales
c64 397-398	Non. Non, non, moi j'ai pas, non, non. Pas de rivalité, non, non	Non. Non, Pas de rivalité, non, non	Pas, rivalité	Sociologie des organisations	représentations sociales
c65 399	Oh, ben moi, je travaille, je préfère travailler avec des jeunes	je travaille, je préfère travailler avec des jeunes	Travaille, préfère, jeune	Sociologie des organisations	représentations sociales
c66 401-405	Oui. Oui, oui. (4s) Oui, parce que le jeune, en général, enfin moi avec les gens avec l'expérience que j'ai, ils arrivent, ils sont demandeurs, ils ont, ils ont pas d'apriori, alors que les gens de mon âge, souvent de fois, ils avaient, ils se mettent des barrières. Non, moi, c'était mieux comme ça, je fais comme ça et je ne compte pas en déroger. Ils sont plus, plus buttés, j'ai l'impression	Oui. Oui, oui. Oui, parce que le jeune, en général, enfin moi avec les gens avec l'expérience que j'ai, ils arrivent, ils sont demandeurs, ils ont pas d'apriori, alors que les gens de mon âge, souvent de fois, ils se mettent des barrières. Non, moi, c'était mieux comme ça, je fais comme ça et je ne compte pas en déroger. Ils sont plus buttés, j'ai l'impression	Jeune, expérience, demandeur, pas, apriori, âge, barrière, butté	Sociologie des organisations	représentations sociales
c67 408-415	Oui. Oui moi, souvent de fois, j'ai été, j'ai eu besoin de demander de l'aide par rapport à, ben	Oui. Oui moi, souvent j'ai eu besoin de demander de l'aide quand je suis parti aux	Demander, obligé x 2, revenu, Bureau d'études, retracer, progressé, aidés,	Sociologie des organisations	représentations sociales



	euh par exemple quand je suis parti aux devis, ben j'avais un AUTOCAD, je faisais que des petits bouts de petits plans de pas grand-chose. Et après quand je suis revenu au bureau d'études, qu'il a fallu vraiment retracer, refaire des blocs, reconstruire, en 4 ans, il y avait des automatismes que j'avais perdu, eux ils avaient progressé au bureau d'étude, donc, ils avaient créés des raccourcis que je ne connaissais pas donc je demandais de l'aide, mais bon, j'ai des collègues qui m'ont aidés. Il n'y a pas de soucis. Ben, ça, ils . . . oui, j'ai été obligé.	devis, j'avais un AUTOCAD, je faisais que des petits bouts de petits plans de pas grand-chose. Et après quand je suis revenu au bureau d'études, qu'il a fallu vraiment retracer, refaire des blocs, reconstruire, en 4 ans, il y avait des automatismes que j'avais perdu, eux ils avaient progressé au bureau d'étude, donc, ils avaient créés des raccourcis que je ne connaissais pas donc je demandais de l'aide, mais bon, j'ai des collègues qui m'ont aidés. Il n'y a pas de soucis. Ben, ça, j'ai été obligé.	collègue		
c68 417	Mais ça, ça ne me gêne pas non plus hein	Mais ça, ça ne me gêne pas non plus	Gêne, pas	Sociologie des organisations	représentations sociales
c71 423	Ah ben, euh, oui, on a des stagiaires, souvent. On a eu des stagiaires, oui.	oui, on a des stagiaires, souvent. On a eu des stagiaires, oui.	Stagiaires, souvent	Sociologie des organisations	représentations sociales
c74 429-434	Il y a un échange, oui, tout à fait. Et nous, quand ils viennent chez nous, ce qui est intéressant, c'est que des fois, on a, on choisit des sujets, on fait travailler sur un sujet, et la machine est déjà réalisée. C'est-à-dire qu'ils vont, on leur donne pas les plans et on va leur dire, voilà, on veut faire ça, tu y réfléchis, tu fais tes plans, et puis au bout de quinze jours, on leur dit bon ben, toi t'as fait ça, mais nous, on a fait ça. Et puis maintenant, tu vas voir ce	Il y a un échange, oui, tout à fait. Et nous, quand ils viennent chez nous, ce qui est intéressant, c'est que des fois, on choisit des sujets, on fait travailler sur un sujet, et la machine est déjà réalisée. C'est-à-dire, on leur donne pas les plans et on va leur dire, voilà, on veut faire ça, tu y réfléchis, tu fais tes plans, et puis au bout de quinze jours, on leur dit bon ben, toi t'as fait ça, mais nous, on a fait ça. Et puis	Echange, intéressant x2, sujet, machine, réfléchis, abstrait, concret	Sociologie des organisations	représentations sociales

	que l'on a fait. Alors, là, il passe de l'abstrait au concret donc c'est intéressant	maintenant, tu vas voir ce que l'on a fait. Alors, là, il passe de l'abstrait au concret donc c'est intéressant			
Reconnaissance					
c80 461-466	Par ce que je ne serais pas passé aux devis, par exemple, pour mon cas personnel. Le, le, bon, ça ne m'a rien amené au niveau salaire, au niveau progression, c'est dommage, mais bon, ça a été fait comme ça. Mais pour moi, si vous voulez, comme j'ai commencé en bas de l'échelle, j'ai commencé par dessiné des rondelles (rire) et faire des plans d'ensemble et tout, là, ça m'a permis de voir, dès le départ, de voir un projet, de le chiffrer, et d'évaluer euh, l'automatisme, l'électricité, la mécanique, et d'avoir une vue globale. Donc, ça, ça m'a plu	Par ce que je ne serais pas passé aux devis, par exemple, pour mon cas personnel., ça ne m'a rien amené au niveau salaire, au niveau progression, c'est dommage, mais bon, ça a été fait comme ça. Mais pour moi, comme j'ai commencé en bas de l'échelle, j'ai commencé par dessiner des rondelles et faire des plans d'ensemble, ça m'a permis de voir, dès le départ, de voir un projet, de le chiffrer, et d'évaluer, l'automatisme, l'électricité, la mécanique, et d'avoir une vue globale. Donc, ça m'a plu	Devis, niveau salaire, progression, rien, amené, bas, échelle,	Reconnaissance	représentations sociales
c83 483-487	Oui, oui. Par rapport à un jeune, oui, ben, euh (2s), Oui, oui. Je peux dire oui. Même s'il y a des périodes, j'aurais aimé qu'on me reconnaisse plus. Oui, je peux dire oui, par ce que les jeunes, ils ont plus de connaissances que nous, malheureusement, ils sont moins bien payés. Parce que nous, à l'époque, on a suivi une évolution qui n'est plus maintenant, donc je trouve que, oui.	Oui, oui. Par rapport à un jeune Oui, oui. Je peux dire oui. Même s'il y a des périodes, j'aurais aimé qu'on me reconnaisse plus. Oui, je peux dire oui, par ce que les jeunes, ils ont plus de connaissances que nous, malheureusement, ils sont moins bien payés. Parce que nous, à l'époque, on a suivi une évolution qui n'est plus maintenant, donc je trouve que, oui.	Période, reconnaisse, plus x3 jeune, reconnaissance, moins payé, évolution	Reconnaissance	représentations sociales

c86 494-495	Non, pas chef de projet. Projeteur de machines, oui. Mais vous voyez, je suis passé projeteur en 85 et j'ai pas bougé depuis	Non, pas chef de projet. Projeteur de machines, oui. Mais vous voyez, je suis passé projeteur en 85 et j'ai pas bougé depuis	Chef de projet, projeteur, machine, pas, bougé	Reconnaissance	représentations sociales
c87 497-498	C'est certainement de ma faute, hein. Mais euh, bon, j'attends plus rien. Mais ça ne me gêne pas	C'est certainement de ma faute. Mais j'attends plus rien. Mais ça ne me gêne pas	Certainement, faute, attend, rien, gêne, pas	Reconnaissance	représentations sociales
c88 500-503	Non, avec mes connaissances que j'ai, non, je pense qu'il faut d'autres connaissances en hydraulique, hein, en pneumatique, il faut maitriser quand même beaucoup d'outils que je ne connais pas, que je survol, mais que je ne connais pas en approfondis, après il faut parler des langues, hein	Non, avec mes connaissances que j'ai, je pense qu'il faut d'autres connaissances en hydraulique, hein, en pneumatique, il faut maitriser quand même beaucoup d'outils que je ne connais pas, que je survol, mais que je ne connais pas en approfondis, après il faut parler des langues	Connaissance x2, autres, maitriser, autre, outils, survol, langues	Reconnaissance	représentations sociales
c89 505-510	Il y a la langue aussi, parce que maintenant, on travaille aussi, avec, euh, avec l'international, il faut se déplacer, hein, je vois les garçons, ils partent en Chine, ils vont au Brésil, après, il faut, après c'est vrai que maintenant, pour les métiers, bon il faut savoir parler aussi, faire euh, expliquer un projet, devant des gens, parler comme ça hein, à 2,3 personnes, mais bon, je l'ai déjà fait mais bon, c'est, c'est, il y a plein de choses qui faut savoir faire et qu'on n'a pas appris quand on a qu'un CAP, hein	Il y a la langue aussi, parce que maintenant, on travaille avec l'international, il faut se déplacer, je vois les garçons, ils partent en Chine, ils vont au Brésil, c'est vrai que maintenant, pour les métiers, il faut savoir parler, expliquer un projet, devant des gens, parler comme ça, à 2,3 personnes, , je l'ai déjà fait, c'est, il y a plein de choses qui faut savoir faire et qu'on n'a pas appris quand on a qu'un CAP	Langue, métier, international, parler, expliquer, projet, faire x2	Reconnaissance	représentations sociales
Variables insignifiantes pour l'hypothèse					
c1	OK				

6					
c2 12	D'accord				
c3 15	Non, Non, Pas de problème				
c7 81	Voilà. Voilà, c'est ça				
c8 84	C'est ça, voilà, c'est ça				
c15 136	Oui, toujours, oui				
c30 217	Je pense que c'est ça				
c32 223	Oui, oui				
c9 259	Non, ça j'ai pas				
c30 283	Oui				
c51 312	Ouais voilà, c'est ça ! Mais là non, ça ne m'a pas				
c56 335	oui				
c61 143	Oui. Ben ça correspond à ce qu'on, à ce qu'on .				
c69 419	Oh, oui. Oh ben oui				
c70 421	Tout à fait, oui, ben bien sur				
c72 425	Tout à fait				
c73 427	Voilà, oui, oui c'est ça, oui. Euh				
c75 437	Non, non. Non.				
c84 490	Non.				
c85 492	oui ?				
c77	non				

453					
c78 456	non				
c112 612	De rien. Je ne sais pas si j'ai été clair				
c113 614	De rien, de rien				
c114 616	Au revoir				

## 6.9 Analyse de contenu : Monsieur D (Resp BE Sté 3X)

Séquence Lignes	Unité de Contexte	Unité de sens	Mots Importants	Thèmes	Catégorie
Concept du Stéréotype					
Senior					
d12 63	Oui, j'ai 28 ans	Oui, j'ai 28 ans	28 ans	Senior	Stéréotype
d13 65-66	Un senior, Ouais, voilà une définition compliquée ! Ok. Euh, je dirais qu'un senior, bon, si je dois mettre un âge, moi, sur un senior, c'est plus de 50 ans. Voilà	Un senior, Ouais, voilà une définition compliquée ! Ok, je dirais qu'un senior, bon, si je dois mettre un âge, moi, sur un senior, c'est plus de 50 ans.	Senior x2, définition, compliquée âge, , plus, 50 ans	Senior	Stéréotype
d14 68-80	Plus de 50 ans, disons que c'est, alors, avec l'âge actuelle de la retraite (rire), je ne sais pas dans quelques années, mais euh, voilà, on va sur quelqu'un sur qui on va se poser la question de la formation : vaut le coup, vaut pas le coup, sur son adaptabilité, euh notamment des nouveaux logiciels, à des philosophies, la 3D, c'est une philosophie de dessin un peu différente, euh, voilà, c'est. . . Un senior, pour moi c'est quelqu'un à partir de 50 ans chez qui on va commencer à se poser de vraies questions sur son évolution et sur ce qu'il va faire dans la société, ou, ou, c'est, c'est aussi du personnel sur lequel on aura pas des	Plus de 50 ans, disons que c'est avec l'âge actuelle de la retraite je ne sais pas dans quelques années, mais on va sur quelqu'un sur qui on va se poser la question de la formation : vaut le coup, vaut pas le coup, sur son adaptabilité, notamment des nouveaux logiciels, à des philosophies, la 3D, c'est une philosophie de dessin un peu différente,. . . Un senior, pour moi c'est quelqu'un à partir de 50 ans chez qui on va commencer à se poser de vraies questions sur son évolution et sur ce qu'il va faire dans la société, ou, c'est, aussi du personnel sur	Retraite, poser x2, question x4, investir, formation, adaptabilité, nouveaux, logiciel, 3D, philosophie x2, dessin, différent, 50, stade, final, management, personnel	Senior	Stéréotype

	<p>évolutions forcément majeures, en termes de poste, qu'on aura juste à amener vers des bâtons de maréchal, euh, voilà c'est, c'est des situations... Un seniors, c'est quelqu'un qui est à ce, à ce stade là, dans sa vie professionnelle, qui approche vraiment du stade final et où là, on va se poser des bonnes questions et où, on aura, c'est, c'est, en termes de management de personnels, on vire sur quelque chose de différent. Malheureusement ou heureusement, je ne sais pas, mais moralement, on se pose des questions différentes.</p>	<p>lequel on aura pas des évolutions forcément majeures, en termes de poste, qu'on aura juste à amener vers des bâtons de maréchal, voilà, c'est des situations... Un seniors, c'est quelqu'un qui est à ce, à ce stade là, dans sa vie professionnelle, qui approche vraiment du stade final et où là, on va se poser des bonnes questions et où, on aura, c'est, c'est, en termes de management de personnels, on vire sur quelque chose de différent. Malheureusement ou heureusement, je ne sais pas, mais moralement, on se pose des questions différentes</p>			
d56 409-410	<p>Euh (5s) Alors, on les prend pas en c... .Alors, je ne sais pas dans quel les prendre en compte (gêné) par rapport à leurs évaluations personnelles.</p>	<p>Alors, on les prend pas en c... .Alors, je ne sais pas dans quel les prendre en compte par rapport à leurs évaluations personnelles.</p>	Prendre en compte, évaluation, personnelle	Senior	Stéréotype
d57 413-421	<p>Euh,(3s) non, je ne me suis pas posé la question là-dessus. En fait, on est parti sur euh, nous, on n'a pas c'est vrai qu'on a choisi une personne, par rapport à 2 autres, à l'époque, pour faire du dessin CAO alors que les autres restaient à la 2D, euh, le choix a été fait par uniquement par rapport à l'intérêt que portait cette personne envers ces technologies là. Il fallait quelqu'un de motivé, c'est par rapport à la motivation, et à l'intérêt, à la curiosité, qu'a le, le technicien, à aller vers cette technologie, après, on ne sait pas plus posé la</p>	<p>non, je ne me suis pas posé la question là-dessus. En fait, on est parti on n'a pas c'est vrai qu'on a choisi une personne, par rapport à 2 autres, à l'époque, pour faire du dessin CAO alors que les autres restaient à la 2D, euh, le choix a été fait par uniquement par rapport à l'intérêt que portait cette personne envers ces technologies là. Il fallait quelqu'un de motivé, c'est par rapport à la motivation, et à l'intérêt, à la curiosité, qu'a le, le technicien, à aller vers cette</p>	Choisir, dessin CAO, motivé x3, curiosité, technologie, compétence	Senior	Stéréotype

	question de savoir s'il était plus capable qu'un autre pour s'adapter à la technologie, la motivation, c'est 80 % de l'adaptation, donc, après, euh, on l'a choisi par rapport à sa motivation, pas par rapport à ses compétences	technologie, après, on ne sait pas plus posé la question de savoir s'il était plus capable qu'un autre pour s'adapter à la technologie, la motivation, c'est 80 % de l'adaptation, donc, après, euh, on l'a choisi par rapport à sa motivation, pas par rapport à ses compétences			
d58 423-430	Non, même pas. Très honnêtement, c'est vraiment que il fallait qu'il soit motivé pour ça, parce qu'il a un investissement personnelle quand même parce que au départ il passe du temps, il perd du temps, il faut le former, il a été plusieurs semaines dans des organismes de formation à faire des dessins qui ne seront pas forcément intéressants parce que ça n'impacte pas son travail, bon, faut, faut être motivé pour apprendre, donc euh, si on est motivé pour apprendre, c'est largement suffisant, après, il s'adaptera. Comme je vous disais, c'est plus simple de faire du dessin 2D que de faire du 3D, euh, de la conception en tout cas, donc euh, s'il était motivé pour moi, il n'y aurait pas d'autre barrière	Non, même pas. Très honnêtement, c'est vraiment que il fallait qu'il soit motivé pour ça, parce qu'il a un investissement personnelle quand même parce que au départ il passe du temps, il perd du temps, il faut le former, il a été plusieurs semaines dans des organismes de formation à faire des dessins qui ne seront pas forcément intéressants parce que ça n'impacte pas son travail, bon, faut, faut être motivé pour apprendre, donc euh, si on est motivé pour apprendre, c'est largement suffisant, après, il s'adaptera. Comme je vous disais, c'est plus simple de faire du dessin 2D que de faire du 3D, de la conception en tout cas, donc s'il était motivé pour moi, il n'y aurait pas d'autre barrière	Motivé x3, former, dessins, apprendre, adaptera, simple, 2D, 3D, conception	Senior	Stéréotype
d62 456-459	Euh, les ¾, les ¾ partent avant l'âge, hein, les ¾ partent avant l'âge. Soit sur des plans de préretraites, de réelles préretraites, soit sur des montages différents, mais certains vont jusqu'à	les ¾ partent avant l'âge, Soit sur des plans de préretraites, soit sur des montages différents, mais certains vont jusqu'à l'âge de la retraite, certains qui sont allés jusqu'à	¾, partent, âge, retraite x3, avant x3 préretraite,	Senior	Stéréotype



	l'âge de la retraite, certains qui sont allés jusqu'à l'âge de la retraite, voire même plus loin pour certains, voire même 1 ou 2 ans de plus	l'âge de la retraite, voire même plus loin pour certains, voire même 1 ou 2 ans de plus			
d63 462-474	Euh, (3s), C'est ni l'un ni l'autre. Enfin, ils ont des compét. . parce qu'en fait on peut avoir. . moi j'ai des seniors, qui ont 55 ans mais qui ont 10 ans de boutique, et j'ai des gens qui ont 40 ans et qui en ont 18. Donc euh, c'est . . . le fait qu'il soit senior ça n'apporte pas grand-chose en fait. c'est plus parce que, même si l'expérience, elle vient d'ailleurs, ben je pense que l'expérience que l'on se fait au sein de l'entreprise, elle est aussi très importante, elle est plus importante même que ce qu'on sait faire avant sur des postes comme ça, parce que mine de rien, il faut connaître un petit peu le process, il faut connaître un petit peu le produit pour pouvoir bien ressentir quelle machine je vais mettre, quel capteur je vais mettre, comment je vais concevoir mes choses, je connais aussi les opérateurs, le mode opératoire, ils tiennent la molette dans ce sens là, dans ce sens là , le coude en haut, le coude en bas, euh, je pense que le fait qu'il soit senior, ça ne change rien, c'est un atout s'ils ont de l'expérience, c'est l'expérience. . . mais on a de l'expérience à 40 ans et puis on peut en avoir très peu à 55 hein.	C'est ni l'un ni l'autre. Enfin, ils ont des compét. . parce qu'en fait on peut avoir. . moi j'ai des seniors, qui ont 55 ans mais qui ont 10 ans de boutique, et j'ai des gens qui ont 40 ans et qui en ont 18. Donc euh, c'est . . . le fait qu'il soit senior ça n'apporte pas grand-chose en fait. c'est plus parce que, même si l'expérience, elle vient d'ailleurs, ben je pense que l'expérience que l'on se fait au sein de l'entreprise, elle est aussi très importante, elle est plus importante même que ce qu'on sait faire avant sur des postes comme ça, parce que mine de rien, il faut connaître un petit peu le process, il faut connaître un petit peu le produit pour pouvoir bien ressentir quelle machine je vais mettre, quel capteur je vais mettre, comment je vais concevoir mes choses, je connais aussi les opérateurs, le mode opératoire, ils tiennent la molette dans ce sens là, dans ce sens là , le coude en haut, le coude en bas, euh, je pense que le fait qu'il soit senior, ça ne change rien, c'est un atout s'ils ont de l'expérience, c'est l'expérience. . . mais on a	Seniors x3, experience, process, connaître, produire, concevoir,	Senior	Stéréotype

		de l'expérience à 40 ans et puis on peut en avoir très peu à 55 hein.			
d64 476-481	Parce que on a changé de poste, parce que on est venu d'un produit où on était dessinateur sur des poulies, des poulies, on fait des poulies chez nous, puis on le met à faire des machines pour faire des courroies, et puis que , le caoutchouc, il ne connaît pas, il ne connaît que l'acier, et euh, qu'on fait pas une machine de la même manière parce que le produit est flexible, il bouge, il est malléable, euh, on ne conçoit pas les choses de la même manière. Donc pour moi, c'est ni l'un ni l'autre.	Parce que on a changé de poste, parce que on est venu d'un produit où on était dessinateur sur des poulies, on fait des poulies chez nous, puis on le met à faire des machines pour faire des courroies, et puis le caoutchouc, il ne connaît pas, il ne connaît que l'acier, et qu'on fait pas une machine de la même manière parce que le produit est flexible, il bouge, il est malléable, on ne conçoit pas les choses de la même manière. Donc pour moi, c'est ni l'un ni l'autre	Changé, poste, dessinateur, machine, même, manière,	Senior	Stéréotype
Stigmatisation du senior					
d59 435-436	Alors, des moins de 25 ans, il ne doit pas y en avoir (rire). Enfin, en termes de techniciens, même . . . non, non, je pense que l'on doit avoir personne inférieur à 25 ans	Alors, des moins de 25 ans, il ne doit pas y en avoir Enfin, en termes de techniciens, même . . . non, je pense que l'on doit avoir personne inférieur à 25 ans.	Moins, 25 ans x2, personne, inférieur	Stigmatisation du senior	Stéréotype
d60 438-441	personne d'inférieur à 25 ans dans cette entreprise. Je suis à peu près persuadé. Comme ça, je ne saurais pas vous répondre, mais c'est quand même. . ca veut quand même dire quelque chose. Euh, Je crois que le dernier qui a été embauché avant 25 ans, ça doit être moi, c'était il y a 6 ans. Voilà, donc, euh, et l'apartheid, non, je ne pense pas qu'il soit, au contraire	personne d'inférieur à 25 ans dans cette entreprise. Je suis à peu près persuadé. Comme ça, je ne saurais pas vous répondre, mais c'est quand même. . ca veut quand même dire quelque chose. Je crois que le dernier qui a été embauché avant 25 ans, ça doit être moi, c'était il y a 6 ans. Voilà, et l'apartheid, non, je ne pense pas qu'il soit,	25 ans x2, personne, inférieur, embauché	Stigmatisation du senior	Stéréotype

		au contraire			
d61 443-453	Non, non, il n'y a pas de ségrégation au niveau les . . . au contraire, plus, au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent, euh, euh, de façon naturelle. C'est-à-dire que typiquement, je suis arrivé très jeune, je suis arrivé à 22 ans, et très rapidement, je me suis accoquiné de gens qui sont partis à la retraite aujourd'hui, hein, et j'étais dans un bureau avec des gens, il y en a 2 sur 3 qui sont partis. Donc euh, bon on était intégré au milieu de ça, et puis donc euh, je pense au cont. . . , c'est vraiment pas séparé, il y a vraiment au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent plus facilement qu'avec les gens qui sont entre les 2 âges entre 25 et 40 ans où là il y a vraiment un groupe, des gens qui sont aussi peut être un peu différent parce que il y a les bébés, des enfants, qui ont aussi une culture phys. .. enfin, une vie personnelle qui fait que il y a quand même une ségrégation entre ces gens-là et les 2 autres euh, sur l'échange, et puis alors avec les 2 autres se rejoignent un petit peu.	Non, non, il n'y a pas de ségrégation au niveau les . . . au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent, de façon naturelle. C'est-à-dire que typiquement, je suis arrivé très jeune, je suis arrivé à 22 ans, et très rapidement, je me suis accoquiné de gens qui sont partis à la retraite aujourd'hui, et j'étais dans un bureau avec des gens, il y en a 2 sur 3 qui sont partis. bon on était intégré au milieu de ça, et puis donc, je pense. . , c'est vraiment pas séparé, il y a vraiment au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent plus facilement qu'avec les gens qui sont entre les 2 âges entre 25 et 40 ans où là il y a vraiment un groupe, des gens qui sont aussi peut être un peu différent parce que il y a les bébés, des enfants, qui ont aussi. .. une vie personnelle qui fait que il y a quand même une ségrégation entre ces gens-là, sur l'échange, et puis alors avec les 2 autres se rejoignent un petit peu.	Ségrégation, extrêmes, rejoignent x3, retraite, différent, séparé	Stigmatisation du senior	Stéréotype
d71 515-533	Alors, c'est pas forcément lié à l'âge, hein. L'âge, très honnêtement, il ne rentrerait pas, enfin pour moi, ça ne rentre pas en compte, hein. Heu, c'est vraiment la sensibilité des gens sur des compétences particulières, il y a des, typiquement	Alors, c'est pas forcément lié à l'âge,. L'âge, très honnêtement, il ne rentrerait pas, enfin pour moi, ça ne rentre pas en compte, c'est vraiment la sensibilité des gens sur des compétences particulières, il y a des,	Age x 3, sensibilité, pas en compte, compétence, particulière, bureau d'études, dessinateurs, projeteur, acheteur, connaissent, fournisseurs, comportement, production x3, postes x3,	Stigmatisation du senior	Stéréotype

	<p>il y a des gens au bureau d'études, des dessinateurs-projeteurs qui sont des très bons acheteurs, parce que eux, ils connaissent les prix, ils connaissent les choses, ils en ont acheté pour des millions d'euros des fois, ils connaissent très bien les marchés, ils connaissent très bien des fournisseurs, chez qui ont trouve quoi, la fiabilité des choses. Donc, il y a typiquement des gens où on peut se dire, c'est un poste d'achat, c'est des gens qui peuvent évoluer vers des postes comme ça, ou des postes de méthodes, d'aller plus vers l'atelier et des postes de production même, hein, quand on est concepteur de machines de production, on a une connaissance du produit forcément parce qu'on le met en œuvre sur nos machines, on a une connaissance du travail sur la machine, de la pénibilité des choses, ou pas, des capacités de machine, des rendements, qui fait que certaine personnes peuvent évoluer vers des postes de production, donc euh, la question se pose régulièrement, mais elle n'est pas liée du tout à l'âge, elle va être vraiment liée à la sensibilité des gens et puis aussi à leur comportement, enfin à leur caractère, leur force de caractère, on ne mettra pas une personne qui est timide à faire de la gestion de management d'opérateurs, parce que ça ne sera pas bon pour lui, ça ne sera pas bon pour sa carrière, ça ne sera bon pour personne. Mais</p>	<p>typiquement il y a des gens au bureau d'études, des dessinateurs-projeteurs qui sont des très bons acheteurs, parce que eux, ils connaissent les prix, ils connaissent les choses, ils en ont acheté pour des millions d'euros des fois, ils connaissent très bien les marchés, ils connaissent très bien des fournisseurs, chez qui ont trouve quoi, la fiabilité des choses. Donc, il y a typiquement des gens où on peut se dire, c'est un poste d'achat, c'est des gens qui peuvent évoluer vers des postes comme ça, ou des postes de méthodes, d'aller plus vers l'atelier et des postes de production même quand on est concepteur de machines de production, on a une connaissance du produit forcément parce qu'on le met en œuvre sur nos machines, on a une connaissance du travail sur la machine, de la pénibilité des choses, ou pas, des capacités de machine, des rendements, qui fait que certaine personnes peuvent évoluer vers des postes de production, donc la question se pose régulièrement, mais elle n'est pas liée du tout à l'âge, elle va être vraiment liée à la sensibilité des gens et puis aussi à leur comportement, enfin à leur caractère, leur force de caractère, on ne mettra pas une personne qui est timide à</p>			
--	--	---	--	--	--

	l'âge, très honnêtement, ce n'est pas un truc qui rentrerait en compte	faire de la gestion de management d'opérateurs, parce que ça ne sera pas bon pour lui, ça ne sera pas bon pour sa carrière, ça ne sera bon pour personne. Mais l'âge, très honnêtement, ce n'est pas un truc qui rentrerait en compte			
d72 538-546	Non, non. Je ne sais pas ou vous les avez sortis, mais c'est vraiment pas quelque chose qui est . . .et que je ressents et même qu'on se ressent, parce que, très honnêtement, je peux même vous montrer, enfin, vous avez rencontré Monsieur C qui est le plus âgé chez moi, il fait pas, il fait pas son âge, hein. Et j'ai Madame P. qui fait les plans que vous avez peut être croisée aussi, qui fait les plans électriques, et puis même qui tient à jour les plans mécanique, les plans d'implantation au sol, les plans des bâtiments, qui à 62 ou 63 ans, euh, pffr, il n'y a rien à dire enfin, non, moi je alors je ne ressent pas l'âge, la vieillesse comme on peut le dire, alors là, si les anciens ils m'entendaient, ils me taperaient dessus. Mais honnêtement, ce n'est pas pépé et mémé, on n'est pas du tout là-dedans	Non, non. Je ne sais pas ou vous les avez sortis, mais c'est vraiment pas quelque chose que je ressens et même qu'on se ressent, parce que, très honnêtement, je peux même vous montrer, enfin, vous avez rencontré Monsieur C qui est le plus âgé chez moi, il fait pas, il fait pas son âge, hein. Et j'ai Madame P. qui fait les plans que vous avez peut être croisée aussi, qui fait les plans électriques, et puis même qui tient à jour les plans mécanique, les plans d'implantation au sol, les plans des bâtiments, qui à 62 ou 63 ans, il n'y a rien à dire enfin, non, moi je alors je ne ressens pas l'âge, la vieillesse comme on peut le dire, alors là, si les anciens ils m'entendaient, ils me taperaient dessus. Mais honnêtement, ce n'est pas pépé et mémé, on n'est pas du tout là-dedans	Ressent x2, pas son âge, vieillesse, anciens,	Stigmatisation du senior	Stéréotype
d73 551-552	Non, non, là-dessus, on ne ressent pas du tout le poids de l'âge des gens sur leurs performances, parce que là, on n'a pas parlé de performance dans	Non, non, là-dessus, on ne ressent pas du tout le poids de l'âge des gens sur leurs performances, parce que là, on n'a pas parlé	Ressent, poids, âge, performance x2,	Stigmatisation du senior	Stéréotype

	vosre questionnaire	de performance dans votre questionnaire			
d74 554-557	Mais euh, la performance des gens n'est pas évaluée enfin, si j'avais à faire un graphique âge-performance, il aurait aucune, enfin, ce ne serait pas une linéaire, ni dans un sens, ni dans l'autre, ça n'aurait, ça n'aurait, qu'on en déduirait strictement rien, hein. On en déduirait strictement rien. Aujourd'hui, ce n'est pas du tout le cas	la performance des gens n'est pas évaluée enfin, si j'avais à faire un graphique âge-performance, enfin, ce ne serait pas une linéaire, ni dans un sens, ni dans l'autre, ça n'aurait, qu'on en déduirait strictement rien, hein. On en déduirait strictement rien. Aujourd'hui, ce n'est pas du tout le cas	Performance, évaluée, graphique, âge-performance, déduire, rien	Stigmatisation du senior	Stéréotype
Lois sur les seniors					
d65 483-484	Sans plus. Sans plus. Euh, dernièrement, un peu plus, euh. mais on n'est pas . . . Je ne les connais pas	Sans plus. Je ne les connais pas	Connais, pas	Lois sur les seniors	Stéréotype
d66 493-497	Je pense que ça, c'est fait parce qu'il y en a au moins 3 dedans que je sais être d'actualité en ce moment. Les questions, je ne les ai pas toutes retenues mais comme l'adaptation des postes et la pénibilité au travail, je pense que c'est le sujet N°1 que l'on traite aujourd'hui. Même en termes de bureau d'études hein, chez nous, ça fait parti des sujets numéro 1	Je pense que ça, c'est fait parce qu'il y en a au moins 3 dedans que je sais être d'actualité en ce moment. Les questions, je ne les ai pas toutes retenues mais comme l'adaptation des postes et la pénibilité au travail, je pense que c'est le sujet N°1 que l'on traite aujourd'hui. Même en termes de bureau d'études hein, chez nous, ça fait parti des sujets numéro 1	3, actualité, adaptation, postes, pénibilité, travail, traite, sujet x2, aujourd'hui	Lois sur les seniors	Stéréotype
d67 499	Non, c'est plus l'ergonomie, l'ergonomie et les maladies professionnelles, etc	Non, c'est plus l'ergonomie, l'ergonomie et les maladies professionnelles	Ergonomie, maladie, professionnelle	Lois sur les seniors	Stéréotype
d68 501	Des formations d'ergonomiste. Il y en a eu. On a Monsieur B. qui est formé. (5s)	Des formations d'ergonomiste. Il y en a eu. On a Monsieur B. qui est formé.	Formations, ergonomiste, formé	Lois sur les seniors	Stéréotype
d69 503	Des formations d'ergonomiste. Il y en a donc eu. On a d'autres formations à mettre en place de ce	Des formations d'ergonomiste. Il y en a On a d'autres formations à mettre en place de ce	Formations, ergonomiste, autre, formation	Lois sur les seniors	Stéréotype

	genre	genre			
d70 506-510	Alors ça c'est fait. L'entretien individuel annuel et, moi je le fais pour tout le monde, c'est obligatoire pour tout le monde dans les entreprises, sauf même les agents de production, je ne sais peut être pas annuel, mais c'est pas loin. Enfin, en tout cas, pour les techniciens et les ingénieurs et tel que les gens je côtoie, même moi, j'ai des prototypistes qui sont niveau operateurs, je les vois tous les ans. Annuellement	Alors ça c'est fait. L'entretien individuel annuel et, moi je le fais pour tout le monde, c'est obligatoire pour tout le monde dans les entreprises, sauf même les agents de production, je ne sais peut être pas annuel, mais c'est pas loin. Enfin, en tout cas, pour les techniciens et les ingénieurs et tel que les gens je côtoie, même moi, j'ai des prototypistes qui sont niveau operateurs, je les vois tous les ans. Annuellement	Fait, entretien, individuel, obligatoire, pour tout le monde, entreprise, techniciens, ingénieur, annuellement	Lois sur les seniors	Stéréotype
Concept de Compétences					
Fonction chef de projet					
Métier de dessinateur					
d4 18-29	Je m'appelle Monsieur D, aujourd'hui, à l'heure actuel, je suis responsable industrialisation nouveaux produits et aussi du bureau d'études équipement, équipement de production, et puis équipement de banc d'essais, de contrôle, enfin, tout ce qui fait un peu une usine et je m'occupe aussi des méthodes, ateliers et du service prototype. Donc, je fais ça depuis 2 ans, avant, j'ai eu un cursus producteur, je suis passé par les ateliers, les méthodes d'abord, l'atelier, responsable production, euh, responsable méthode, enfin, tout un tas, atelier par atelier, euh, production ou méthode ou un peu des 2 des fois, et avant ça, j'ai fait une école d'ingénieur	Je m'appelle Monsieur D, aujourd'hui, à l'heure actuel, je suis responsable industrialisation nouveaux produits et aussi du bureau d'études équipement, équipement de production, et puis équipement de banc d'essais, de contrôle, enfin, tout ce qui fait un peu une usine et je m'occupe aussi des méthodes, ateliers et du service prototype. Donc, je fais ça depuis 2 ans, avant, j'ai eu un cursus producteur, je suis passé par les ateliers, les méthodes d'abord, l'atelier, responsable production, euh, responsable méthode, enfin, tout un tas, atelier par atelier, euh, production ou méthode ou un	Responsable industrialisation, bureau d'études, ingénieur, FAO, producteur, atelier,	Métier de dessinateur	Compétence

	en Génie Mécanique, sur Annecy, qui s'appelait l'ESIA, à l'époque, et qui m'a formé principalement au métier de l'usinage. Donc, tout ce qui était du dessin forcément, de la FAO beaucoup derrière, et puis des gammes d'usinages, des choses comme ça. Les métiers du décolletage, notamment, très présent en Haute Savoie. Donc, voilà, je suis arrivé là, il y a 6 ans maintenant, 6 ans, en 2005	peu des 2 des fois, et avant ça, j'ai fait une école d'ingénieur en Génie Mécanique, sur Annecy, qui s'appelait l'ESIA, à l'époque, et qui m'a formé principalement au métier de l'usinage. Donc, tout ce qui était du dessin forcément, de la FAO beaucoup derrière, et puis des gammes d'usinages, des choses comme ça. Les métiers du décolletage, notamment, très présent en Haute Savoie. Donc, voilà, je suis arrivé là, il y a 6 ans maintenant, 6 ans, en 2005			
CAO					
d8 43-46	La CAO, en école d'ingénieur. Au démarrage, très rapidement en école d'ingénieur, on faisait du dessin sur des logiciels divers, moi, j'avais commencé sur des logiciels qui étaient plus orientés avec des modules de FAO derrière, comme TOPSOLID, donc c'est des choses qui sont plus orientés usineurs	La CAO, en école d'ingénieur. Au démarrage, très rapidement on faisait du dessin sur des logiciels divers, moi, j'avais commencé sur des logiciels qui étaient plus orientés avec des modules de FAO derrière, comme TOPSOLID, donc c'est des choses qui sont plus orientés usineurs	CAO, école, ingénieur, dessin, logiciel, module, FAO, usineurs	CAO-Informatique	Compétence
d9 48-50	Voilà, TOPCAM, etc c'est la suite de TOPSOLID, donc des choses comme ça et puis des logiciels des suites de RDM (Résistance Des Matériaux) donc des choses classiques, et donc j'ai commencé en école d'ingénieur	Voilà, TOPCAM, etc c'est la suite de TOPSOLID, donc des choses comme ça et puis des logiciels des suites de RDM (Résistance Des Matériaux) donc des choses classiques, et donc j'ai commencé en école d'ingénieur	TOPCAM, TOPSOLID, logiciel, rdm, école, ingénieur	CAO-Informatique	Compétence
d10 52-56	CATIA, j'ai . . .SOLIDWORKS je connais parce que on côtoie toujours un petit peu, à un moment ou à un autre, ben là c'est ici, chez HUTCHINSON, on a un peu de SOLIDWORKS donc je côtoie un petit peu, mais j'ai jamais, jamais pratiqué. PRO-ENGINEER, je connais bien, PRO-ENGINEER, TOPSOLID, les CATIA, j'ai jamais fait et SOLIDWORKS, un petit peu	CATIA, j'ai . . .SOLIDWORKS je connais parce que on côtoie toujours un petit peu, à un moment ou à un autre, ben là c'est ici, chez 3X, on a un peu de SOLIDWORKS donc je côtoie un petit peu, mais j'ai jamais, jamais pratiqué. PRO-ENGINEER, je connais bien, PRO-ENGINEER, TOPSOLID, les CATIA, j'ai jamais fait et SOLIDWORKS, un petit peu	SOLIDWORKS, PRO-ENGINEER x2, jamais, pratiqué	CAO-Informatique	Compétence
d11 58-61	AUTOCAD, euh, 2D, 3D j'ai testé et j'ai pas apprécié (rire), donc euh, non, oui AUTOCAD	AUTOCAD, 2D, 3D j'ai testé et j'ai pas apprécié, , oui AUTOCAD 2D forcément,	AUTOCAD x2, irremplaçable x2, implantation x2, plans, simples,	CAO-Informatique	Compétence



	2D forcément, pour les plans d'implantation, c'est irremplaçable, pour tout ce qui est plan d'implantation, plan de bâtiments, des plans simples 2D, où on fera jamais de la 3D, des plans d'énergie, tuyauterie, tout ça c'est irremplaçable, donc ça oui, par contre, oui	pour les plans d'implantation, c'est irremplaçable, pour tout ce qui est plan d'implantation, plan de bâtiments, des plans simples 2D, où on fera jamais de la 3D, des plans d'énergie, tuyauterie, tout ça c'est irremplaçable, donc ça oui, par contre, oui	bâtiments x2		
d34 44-46	Euh, oui. Donc, heu, typiquement oui, hein.heu	oui. Donc, , typiquement oui,	Vraiment, intéressé, acheté, ordinateur, Windows x2	CAO-Informatique	Compétence
d35 48-49	Oui, c'est, c'est plus du comp, plus du comp . . . enfin, pas du comportement mais euh des gens qui sont, alors je vais utiliser un mot mais qui est pas..., qui est pas... .Il y a des gens qui sont câblés pour faire ça et d'autres qui ne le sont pas, et donc, d'autres à qui ça ne PLAIRA pas, de toute façon, de, d'aller pinailler, faire des petites pièces mécaniques, de les assembler les unes aux autres sur un logiciel de CAO on des dans une approche vache... très ludique de la conception mécanique, et il y a des gens qui passés un certain âge, ça ne les intéresse plus, ils ne sont plus dans le ludique, en fait, un jeune ingénieur que l'on met sur un système de CAO, il y a le coté ludique tout de suite qui ressort du logiciel de CAO, avant le coté industriel et le coté conception, on va rechercher des solutions, etc., il y a un coté ludique, c'est comme ça qu'on apprend, la CAO mine de rien, euh, en dessinant des fois des choses complètement ridicules, euh, des bateaux, ou j'en sais rien, donc, on approche, l'approche de la CAO, elle est ludique, et il y a des gens, le ludique, ça leur parle plus, hein, ils ont passé l'âge, et c'est pas leur intérêt, donc, c'est typiquement des gens qui ne dessineront pas qui utiliseront la CAO pour euh, pour travailler la conception, mais juste pour donner des cahiers des charges, vis-à-vis de fournisseur ou de, ou de, de dessinateurs de sociétés extérieures, pour leur dire, bon écoute, je regarde, on met les trucs en transparence, on regarde les pièces, comment c'est l'encombrement, qui vont l'utiliser comme logiciel d'analyse, mais pas comme logiciel de	Oui, c'est, , plus du comp . . . enfin, pas du comportement mais des gens qui sont, alors je vais utiliser un mot mais qui est pas... .Il y a des gens qui sont câblés pour faire ça et d'autres qui ne le sont pas, et donc, d'autres à qui ça ne PLAIRA pas, de toute façon, de, d'aller pinailler, faire des petites pièces mécaniques, de les assembler les unes aux autres sur un logiciel de CAO on des dans une approche très ludique de la conception mécanique, et il y a des gens qui passés un certain âge, ça ne les intéresse plus, ils ne sont plus dans le ludique, en fait, un jeune ingénieur que l'on met sur un système de CAO, il y a le coté ludique tout de suite qui ressort du logiciel de CAO, avant le coté industriel et le coté conception, on va rechercher des solutions, etc., il y a un coté ludique, c'est comme ça qu'on apprend, la CAO mine de rien, euh, en dessinant des fois des choses complètement ridicules, euh, des bateaux, ou j'en sais rien, donc, on approche, l'approche de la CAO, elle est ludique, et il y a des gens, le ludique, ça leur parle plus, hein, ils ont passé l'âge, et c'est pas leur intérêt, donc, c'est typiquement des gens qui ne dessineront pas qui utiliseront la CAO pour travailler la conception, mais juste pour donner des cahiers des charges, vis-à-vis de fournisseur ou de, ou de, de dessinateurs de sociétés extérieures, pour leur dire, bon écoute, je regarde, on met les trucs en transparence, on regarde les pièces, comment c'est l'encombrement, qu'ils vont	Vraiment, Passionné, niveau informatique assez élevé	CAO-Informatique	Compétence

	conception , et de dessin et de création dossier de plans	l'utiliser comme logiciel d'analyse, mais pas comme logiciel de conception , et de dessin et de création dossier de plans,			
d39 242-243	Ah oui, alors dans cette démarche là. Comment, pas comment j'évalue le travail des gens mais comment j'évalue la compétence nécessaire pour un logiciel de CAO ?	oui, alors dans cette démarche là. Comment, pas comment j'évalue le travail des gens mais comment j'évalue la compétence nécessaire pour un logiciel de CAO ?	Evaluer, compétence, logiciel, CAO	CAO-Informatique	Compétence
d40 245-276	Alors, les compétences seront de la patience, même si logiquement quand on passe d'une table à dessin, à un logiciel de CAO, on peut se dire, je vais gagner du t..., c'est forcément plus rapide, plus simple, mine de rien, dans l'apprentissage de l'outil, il faut être patient. Il faut être patient parce que, un coup, quand on voudra faire un truc, ça ne marchera pas, pour X raisons, donc euh, alors que le dessin, le trait, on le met à l'endroit où l'on a envie, et les pointillés, on les met à l'endroit on l'on a envie, ça marche à tout les coups. On fait ce qu'on veut à tous les coups. Le dessin technique, on peut se retrouver souvent, le dessin CAO, on peut se retrouver devant une barrière qui est liée à l'interface entre l'homme et la machine qui est beaucoup, plus subtil à maîtriser qu'un crayon, une règle et un bout de papier. Donc, il y a des personnes, dans les compétences, je dirais qu'il y a la patience mais c'est, ça regroupe un peu ça, c'est, c'est la personne qui va être patiente pour	les compétences seront de la patience, même si logiquement quand on passe d'une table à dessin, à un logiciel de CAO, on peut se dire, je vais gagner c'est forcément plus rapide, plus simple, dans l'apprentissage de l'outil, il faut être patient. Il faut être patient parce que, un coup, quand on voudra faire un truc, ça ne marchera pas, pour X raisons, alors que le dessin, le trait, on le met à l'endroit où l'on a envie, et les pointillés, on les met à l'endroit on l'on a envie, ça marche à tout les coups. On fait ce qu'on veut à tous les coups. Le dessin technique, on peut se retrouver souvent, le dessin CAO, on peut se retrouver devant une barrière qui est liée à l'interface entre l'homme et la machine qui est beaucoup, plus subtil à maîtriser qu'un crayon, une règle et un bout de papier. Donc, il y a des personnes, dans les compétences, je dirais qu'il y a la patience mais c'est, ça regroupe un peu ça, c'est, c'est la personne	Compétence x6, patience x7, table dessin x3, logiciel, CAO x6, interface, barrière, dessin technique, pas, capable, concevoir,	CAO-Informatique	Compétence

	<p>aller rechercher pourquoi il veut coller 2 pièces l'une à l'autre et pourquoi il n'arrive pas à les coller correctement et qu'elles se collent un peu n'importe comment, qui va y passer un peu de temps, et puis qui va y réfléchir calmement, sans s'énerver qu'il n'arrive pas à faire ce qu'il veut, simplement. Donc, il y a de la patience, dans les autres compétences pour faire du dessin CAO, euh . . . Alors je pense que tous les dessinateurs d'un point de vue compétences techniques sont capables de passer sur la CAO. Pour moi, il faut moins de compétences, pour faire du dessin en CAO, que pour faire du dessin sur planche. Moi, personnellement, de part ma formation, faire du dessin sur CAO, je sais faire, je peux faire, même de la conception, de la réflexion, dessin sur planche, je suis incapable. Clairement, prfff. Je ne saurai pas le faire. Et je pense que même si je sais prendre une règle et faire des traits, je pense que je ne saurai pas capable de concevoir sur papier. Je serais peut-être capable de dessiner, surement de dessiner parce que ça fait partie du métier, mais je ne serais pas capable de concevoir sur papier, parce que pour moi, le dessin, la CAO a un petit peu ouvert à des gens qui avaient peut être moins de compétences, mais qui peuvent faire aujourd'hui, le même travail qu'un autre. Ca a un peu ouvert le métier.</p>	<p>qui va être patiente pour aller rechercher pourquoi il veut coller 2 pièces l'une à l'autre et pourquoi il n'arrive pas à les coller correctement et qu'elles se collent un peu n'importe comment, qui va y passer un peu de temps, et puis qui va y réfléchir calmement, sans s'énerver qu'il n'arrive pas à faire ce qu'il veut, simplement. Donc, il y a de la patience, dans les autres compétences pour faire du dessin CAO, je pense que tous les dessinateurs d'un point de vue compétences techniques sont capables de passer sur la CAO. Pour moi, il faut moins de compétences, pour faire du dessin en CAO, que pour faire du dessin sur planche. Moi, personnellement, de part ma formation, faire du dessin sur CAO, je sais faire, je peux faire, même de la conception, de la réflexion, dessin sur planche, je suis incapable. Clairement Je ne saurai pas le faire. Et je pense que même si je sais prendre une règle et faire des traits, je pense que je ne saurai pas capable de concevoir sur papier. Je serais peut-être capable de dessiner, surement de dessiner parce que ça fait partie du métier, mais je ne serais pas capable de concevoir sur papier, parce que pour moi, le dessin, la CAO a un petit peu</p>			
--	--	---	--	--	--

	Des gens qui étaient peut être moins performants, qui auraient pas fait un bon projeteur, qui aurait pas fait un bon concepteur, parce que c'est même plus que du projetage, c'est de la conception d'équipement, il y a des gens, il y a 20 ans, qui n'auraient pas été capables de le faire, aujourd'hui, ils sont capables de le faire. Voilà. Donc les compétences, en fait, à part la patience qui est lié à l'outil, je pense qu'il n'en faut quasiment, enfin, pour faire évoluer une personne qui est dessinateur, il en faut moins de compétences, donc, s'ils sont dessinateurs, ils sauront utiliser un logiciel de CAO	ouvert à des gens qui avaient peut être moins de compétences, mais qui peuvent faire aujourd'hui, le même travail qu'un autre. Ca a un peu ouvert le métier. Des gens qui étaient peut être moins performants, qui auraient pas fait un bon projeteur, qui aurait pas fait un bon concepteur, parce que c'est même plus que du projetage, c'est de la conception d'équipement, il y a des gens, il y a 20 ans, qui n'auraient pas été capables de le faire, aujourd'hui, ils sont capables de le faire. les compétences, en fait, à part la patience qui est lié à l'outil, je pense qu'il n'en faut quasiment, pour faire évoluer une personne qui est dessinateur, moins de compétences, donc, s'ils sont dessinateurs, ils sauront utiliser un logiciel de CAO			
d41 278	C'est l'informatique, exactement	C'est l'informatique, exactement	informatique,	CAO-Informatique	Compétence
d43 287-294	Parce qu'il est sur une société qui s'appelle 3Y, qui n'est pas forcément une société qui va très bien. C'est des gens qui ont aussi une certaine anxiété, à mon avis, vis-à-vis de leurs compétences par rapport à une entreprise qui bouge, et une entreprise qui n'est pas forcément en très bonne position financière, donc, ils se disent, je ne suis pas formé à l'outil, je suis sur un siège éjectable, euh, et donc, je pense que	Parce qu'il est sur une société qui s'appelle 3Y, qui n'est pas forcément une société qui va très bien. C'est des gens qui ont aussi une certaine anxiété, à mon avis, vis-à-vis de leurs compétences par rapport à une entreprise qui bouge, et une entreprise qui n'est pas forcément en très bonne position financière, donc, ils se disent, je ne suis pas formé à l'outil, je suis sur un siège éjectable,	Vraiment, domaine, connaissais pas, pourtant, la base	CAO-Informatique	Compétence

	derrière ça, il y a une certaine anxiété vis-à-vis de son travail, de son poste et de son avenir. Donc, euh, chez nous, les gens ont un peu plus de certitude quant à l'avenir et on n'est pas du tout dans le même état d'esprit, et sur une personne comme Monsieur C, que vous n'avez pas vu	euh, et donc, je pense que derrière ça, il y a une certaine anxiété vis-à-vis de son travail, de son poste et de son avenir. Donc, euh, chez nous, les gens ont un peu plus de certitude quant à l'avenir et on n'est pas du tout dans le même état d'esprit, et sur une personne comme Monsieur B, que vous n'avez pas vu			
d45 298-307	Donc une personne comme Monsieur C, qui lui, je sais qu'il le fait un peu chez lui, qu'il a récupéré des logiciels en version étudiante, etc, pour les tester et heu, mais qui ici, par contre ne pratique pas, euh, là, là, c'est un peu un manque aussi de ma part. Là c'est parce que je ne l'ai pas amené vers l'évolution, parce qu'on a commencé par un et puis je m'en suis p. . . je suis en train de m'en préoccuper, mais là, c'est un autre sujet, enfin c'est, je pense qu'il y a aussi, euh, cette personne là est en contact, quelqu'un qui sous-traite énormément, donc qui est en contact avec des gens qui maîtrise ces outils là, et qui a besoin aussi de connaître pour pouvoir être crédible et puis pour pouvoir un petit peu aussi échanger , discuter, avec, avec des sous-traitants, pour être sur un même niveau d'informations et de compétences, donc il a lui même un petit peu bricolé pour voir, euh	Donc une personne comme Monsieur B, qui lui, je sais qu'il le fait un peu chez lui, qu'il a récupéré des logiciels en version étudiante, etc, pour les tester et heu, mais qui ici, par contre ne pratique pas, euh, là, là, c'est un peu un manque aussi de ma part. Là c'est parce que je ne l'ai pas amené vers l'évolution, parce qu'on a commencé par un et puis je m'en suis p. . . je suis en train de m'en préoccuper, mais là, c'est un autre sujet, enfin c'est, je pense qu'il y a aussi, cette personne là est en contact, quelqu'un qui sous-traite énormément, donc qui est en contact avec des gens qui maîtrise ces outils là, et qui a besoin aussi de connaître pour pouvoir être crédible et puis pour pouvoir un petit peu aussi échanger , discuter, avec, avec des sous-traitants, pour être sur un même niveau d'informations et de	Logiciel, tester, pratique, pas, amené, évolution, préoccuper, crédible, échange, même, niveau, compétence,	CAO-Informatique	Compétence

		compétences, donc il a lui même un petit peu bricolé pour voir			
d46 309-312	Voilà, donc euh Bon, c'est un profil qui est vraiment différent de l'autre personne qui lui fait vraiment beaucoup de dessin, et puis Monsieur C, qui lui est encore un dessinateur projeteur DE BASE, voilà, il ne fait que ça 100 % de son temps.(3s) donc pour qui les compétences sont importantes.	Voilà, donc, c'est un profil qui est vraiment différent de l'autre personne qui lui fait vraiment beaucoup de dessin, et puis Monsieur C, qui lui est encore un dessinateur projeteur DE BASE, voilà, il ne fait que ça 100 % de son temps donc pour qui les compétences sont importantes	Profil, différent, projeteur, dessinateur, BASE, compétence, importante	CAO-Informatique	Compétence
d47 331-347	Si je devais embaucher quelqu'un, les critères par rapport à ce sujet là, (8s : réflexion) euh, là, comme ça, euh, je ne sais pas quoi vous dire si ce n'est que à mon avis, d'un point de vue du logiciel, le logiciel utilisé, même si tous les logiciels sont relativement proches dans la philosophie, il y a quand même pas mal de toute petite chose qui font que ça peut, en fait on peut être formé à un outil et ne pas être forcément très performant sur un autre donc on pourra arriver à faire un cube et à extruder une pièce, mais aller plus loin, des fois, il faut quand même être formé à l'outil. Donc, typiquement, quelqu'un qui est formé à la CAO, l'outil en lui même, quel logiciel exactement, c'est une compétence que je vérifierai, c'est-à-dire que moi, je suis plutôt sur du SOLIDWORKS, je vais donner la priorité à quelqu'un qui sait utiliser SOLIDWORKS.	Si je devais embaucher quelqu'un, les critères par rapport à ce sujet là, comme ça, je ne sais pas quoi vous dire si ce n'est que à mon avis, d'un point de vue du logiciel, le logiciel utilisé, même si tous les logiciels sont relativement proches dans la philosophie, il y a quand même pas mal de toute petite chose qui font que ça peut, en fait on peut être formé à un outil et ne pas être forcément très performant sur un autre donc on pourra arriver à faire un cube et à extruder une pièce, mais aller plus loin, des fois, il faut quand même être formé à l'outil. Donc, typiquement, quelqu'un qui est formé à la CAO, l'outil en lui même, quel logiciel exactement, c'est une compétence que je vérifierai, c'est-à-dire que moi, je suis plutôt sur du SOLIDWORKS, je vais donner la	Logiciel x4, SOLIDWORKS, compétence, vérifier,	CAO-Informatique	Compétence

	<p>Quelqu'un qui sait utiliser PRO-ENG, ben oui, il peut s'adapter à SOLIDWORKS surement très bien, mais le fait est que d'un point de vue purement court termes, je pense qu'il sera moins performant. Même à moyen termes. Il faudra quand même remettre une petite couche de formation sur des choses un peu plus approfondis, des assemblages, euh, enfin je</p>	<p>priorité à quelqu'un qui sait utiliser SOLIDWORKS. Quelqu'un qui sait utiliser PRO-ENG, ben oui, il peut s'adapter à SOLIDWORKS surement très bien, mais le fait est que d'un point de vue purement court termes, je pense qu'il sera moins performant. Même à moyen termes. Il faudra quand même remettre une petite couche de formation sur des choses un peu plus approfondis, des assemblages</p>			
<p>d48 331-347</p>	<p>Parce que mine de rien, pour moi, moi je le, moi je le vis un petit peu, parce que comme par exemple, ici, on a AUTOCAD 2D, j'ai jamais travaillé sur AUTOCAD 2D de ma vie, quand j'étais étudiant, plus personne ne travaillait là-dessus, or, à mon avis 80 % des sociétés en France utilisent AUTOCAD 2D, ce qui peut paraître bizarre, euh, et puis c'est SOLIDWORKS, SOLIDWORKS que j'ai pas appris à l'école non plus. Donc là, j'ai, j'ai, je fais un peu comme Monsieur B, moi je vais sur le poste à Monsieur A, le soir, quand il est parti, et il m'a donné son mot de passe, donc euh le soir j'y vais, je bricole, je me, entre guillemets, là, on est dans le ludique, « je m'amuse un petit peu », euh, de temps en temps, j'ai 2,3 petites pièces à faire pour moi, pour mes prototypes,</p>	<p>Parce que mine de rien, pour moi, je le vis un petit peu, parce que comme par exemple, ici, on a AUTOCAD 2D, j'ai jamais travaillé sur AUTOCAD 2D de ma vie, quand j'étais étudiant, plus personne ne travaillait là-dessus, or, à mon avis 80 % des sociétés en France utilisent AUTOCAD 2D, ce qui peut paraître bizarre, euh, et puis c'est SOLIDWORKS, que j'ai pas appris à l'école non plus. Donc là, j'ai fais un peu comme Monsieur B, moi je vais sur le poste à Monsieur A, le soir, quand il est parti, et il m'a donné son mot de passe, le soir j'y vais, je bricole, entre guillemets, là, on est dans le ludique, « je m'amuse un petit peu », de temps en temps, j'ai 2,3 petites pièces à faire pour moi, pour mes prototypes, pour mon</p>	<p>Ludique x3, AUTOCAD x4, dessiner, SOLIDWORKS x3, plan x3, usineur x2</p>	<p>CAO-Informatique</p>	<p>Compétence</p>

	pour mon prototypage, mais aujourd'hui, typiquement, si j'ai un plan à faire usiner, un plan à faire avec 3 perçages, je ne vais pas le dessiner, je vais passer 3 plombs, donc je vais demander à Monsieur A qui va me le dessiner, enfin, parce que même si sur TOPSOLID je le ferai à une vitesse folle, euh, sur SOLIDWORKS, je vais mettre un petit peu plus de temps parce que je vais chercher le bon bouton, je vais chercher les cotes, la mise en plan, la mise en plan je vais y passer plus de temps parce que ce n'est pas forcément toujours très simple, mais c'est quand même ce que l'on donne à un usineur, à un usineur du coin hein, qui va nous faire une plaque avec 4 trous, on lui donne un plan 2 D, on lui donne pas un plan 3D	prototypage, mais aujourd'hui, typiquement, si j'ai un plan à faire usiner, un plan à faire avec 3 perçages, je ne vais pas le dessiner, je vais passer 3 plombs, donc je vais demander à Monsieur A qui va me le dessiner, enfin, parce que même si sur TOPSOLID je le ferai à une vitesse folle, euh, sur SOLIDWORKS, je vais mettre un petit peu plus de temps parce que je vais chercher le bon bouton, je vais chercher les cotes, la mise en plan, la mise en plan je vais y passer plus de temps parce que ce n'est pas forcément toujours très simple, mais c'est quand même ce que l'on donne à un usineur, à un usineur du coin hein, qui va nous faire une plaque avec 4 trous, on lui donne un plan 2 D, on lui donne pas un plan 3D			
d49 349-350	Donc euh, si je devais recruter, j'irais quand même chercher quelqu'un qui a le logiciel, qui a été formé sur le logiciel que je connais	Donc si je devais recruter, j'irais quand même chercher quelqu'un qui a le logiciel, qui a été formé sur le logiciel que je connais	Recruter, logiciel x2, formé	CAO-Informatique	Compétence
d54 397-404	Non, aujourd'hui, je pense qu'on est capable de s'en passer. On est capable de s'en passer parce que nous on fait de la sous-traitance. Alors après, forcément, eux après, ils embauchent un dessinateur. En fait, on, on reporte la compétence sur celui d'avant. Mais, on est là pour parler de ce que l'on fait nous et c'est vrai,	Non, aujourd'hui, je pense qu'on est capable de s'en passer. On est capable de s'en passer parce que nous on fait de la sous-traitance. Alors après, forcément, eux après, ils embauchent un dessinateur. En fait, on, on reporte la compétence sur celui d'avant. Mais, on est là pour parler de ce que l'on fait	Capable x2, passer x2, sous-traitance, embauche, dessinateur x2, compétence, table à dessin, projeteur	CAO-Informatique	Compétence



	que sur ce que l'on fait nous, on décale un petit peu aujourd'hui les compétences alors qu'historiquement, on avait de vrai dessinateurs-projeteur avec des tables à dessin dans les..., on a encore des tables à dessin dans les bureaux, dans les 2 ils en ont une, Vous voyez ce qu'il y a dessus, je pense que vous y êtes allé, et il n'y a pas de dessins	nous et c'est vrai, que sur ce que l'on fait nous, on décale un petit peu aujourd'hui les compétences alors qu'historiquement, on avait de vrai dessinateurs-projeteur avec des tables à dessin dans les..., on a encore des tables à dessin dans les bureaux, dans les 2 ils en ont une, Vous voyez ce qu'il y a dessus, je pense que vous y êtes allé, et il n'y a pas de dessins			
Accompagnement-Tutorat					
d15 83-87	C'est assez compliqué, ça. C'est, c'est une bonne question, parce que c'est des gens qui ont un savoir, on essaye de les faire capitaliser, euh, de façon pas forcément très ludique, qui sont des écrits, hein, des procédures écrites, et très honnêtement, ça ne fonctionne PAS. (Il insiste sur le « pas »). Donc, aujourd'hui, on est plus dans de l'accompagnement d'une autre personne que dans de la transcription de savoir	C'est assez compliqué, ça. C'est, c'est une bonne question, parce que c'est des gens qui ont un savoir, on essaye de les faire capitaliser, de façon pas forcément très ludique, qui sont des écrits, des procédures écrites, et très honnêtement, ça ne fonctionne PAS Donc, aujourd'hui, on est plus dans de l'accompagnement d'une autre personne que dans de la transcription de savoir	Compliqué, bonne, question, savoir x2, capitaliser, procédure, accompagnement transcription,	Accompagnement-Tutorat	Compétence
d16 89	Accompagnement sur du projet. Typiquement, c'est du binôme	Accompagnement sur du projet. Typiquement, c'est du binôme	Accompagnement, binôme	Accompagnement-Tutorat	Compétence
d17 91-92	Non, non, c'est pas formalisé comme ça. Mais on essaie un petit peu de, de, que le partage se fasse dans le un processus de projet et pas dans un processus de partage	Non, non, c'est pas formalisé comme ça. Mais on essaie un petit peu de, que le partage se fasse dans le un processus de projet et pas dans un processus de partage	Pas formalisé, partage x2, processus x2, projet	Accompagnement-Tutorat	Compétence
d18 94-98	C'est-à-dire que, c'est pas comme : je te mets 2 personnes à coté puis je dis, ben tu lui racontes ce que tu fais. C'est, il y a un sujet, ben TU es responsable de ce sujet, et il est là en support et on essaie de trouver une façon d'axer les choses pour qu'ils soient 2 sur un sujet et puis le fait qu'ils soient en parallèle, on arrive un petit peu à transmettre une partie des choses, une partie des savoirs.	C'est-à-dire que, c'est pas comme : je te mets 2 personnes à coté puis je dis, ben tu lui racontes ce que tu fais. C'est, il y a un sujet, ben TU es responsable de ce sujet, et il est là en support et on essaie de trouver une façon d'axer les choses pour qu'ils soient 2 sur un sujet et puis le fait qu'ils soient en parallèle, on arrive un petit peu à transmettre une partie des choses, une partie des savoirs.	Sujet x2, support, axer, choses, parallèle, transmettre	Accompagnement-Tutorat	Compétence
d19 100-118	Soit une personne un peu plus jeune, soit un peu pluuuus plus jeune et souvent, c'est sur des	Soit une personne un peu plus jeune, soit un	Jeunes x3, profil, différent, compétence x4, dessinateur x3,	Accompagnement-Tutorat	Compétence

	<p>profils parfois un peu différents. C'est des gens qui n'ont pas forcément les mêmes compétences parce que, même dans des gens qui font du dessin technique, il y a peut être des gens qui vont être très aptes à faire de la minutie, par exemple des petites choses très précises, de la mise au point, ils vont passer du temps à mettre au point le petit truc pour que ça marche bien et puis y a d'autres gens qui vont faire de la chaudronnerie, qui vont vous faire des bâtis, des châssis, des machines, euh, qui vont être très bon pour les faire à très bas prix ou euh, chez des bons fournisseurs, ou démarcher les gens, ou, c'est, il y a même une troisième catégorie de personnes, c'est des personnes qui sont peut être plus très intéressés par faire du dessin, qui sont plus intéressés pour le sous-traiter, par des sociétés et qui sont plus intéressés par « je vais aller démarcher les gens ». Donc ils sont plus dans un savoir de de cahier des charges, de transcription d'un besoin pour le faire faire par quelqu'un d'autre. Donc on a ici, notamment, on a un petit peu les 3 modèles, une personne qui est très dessinateur dans son petit coin et qui aime bien faire de la minutie, des petites choses, avec des petits problèmes mécaniques, très peu d'intégration, très peu d'électronique, d'électronique, c'est pas. . . qui va se débrouiller en pneumatique, et je vais dire, voilà. Euh, une personne qui va être classique, qui va faire de la machine, un petit peu de dessin, un petit peu de sous-traitance, un petit peu d'intégration, et des personnes qui elles vont vouloir par principe, vouloir chercher à l'extérieur de la compétence, qui sont bons dans la transcription de compétence</p>	<p>peu pluuuus plus jeune et souvent, c'est sur des profils parfois un peu différents. C'est des gens qui n'ont pas forcément les mêmes compétences parce que, même dans des gens qui font du dessin technique, il y a peut être des gens qui vont être très aptes à faire de la minutie, par exemple des petites choses très précises, de la mise au point, ils vont passer du temps à mettre au point le petit truc pour que ça marche bien et puis y a d'autres gens qui vont faire de la chaudronnerie, qui vont vous faire des bâtis, des châssis, des machines, euh, qui vont être très bon pour les faire à très bas prix ou euh, chez des bons fournisseurs, ou démarcher les gens, ou, c'est, il y a même une troisième catégorie de personnes, c'est des personnes qui sont peut être plus très intéressés par faire du dessin, qui sont plus intéressés pour le sous-traiter, par des sociétés et qui sont plus intéressés par « je vais aller démarcher les gens ». Donc ils sont plus dans un savoir de de cahier des charges, de transcription d'un besoin pour le faire faire par quelqu'un d'autre. Donc on a ici, notamment, on a un petit peu les 3 modèles, une personne qui est très dessinateur dans son petit coin et qui aime bien faire de la minutie, des petites</p>	<p>machine, apte, savoir, cahier des charges</p>		
--	---	--	--	--	--

		choses, avec des petits problèmes mécaniques, très peu d'intégration, très peu d'électrique, d'électronique, c'est pas... qui va se débrouiller en pneumatique, et je vais dire, voilà., une personne qui va être classique, qui va faire de la machine, un petit peu de dessin, un petit peu de sous-traitance, un petit peu d'intégration, et des personnes qui elles vont vouloir par principe, vouloir chercher à l'extérieur de la compétence, qui sont bons dans la transcription de compétence			
d20 120-122	A l'initiale, c'est tous des dessinateurs projeteurs. Donc, des fois, on les mélange un petit peu pour qu'on retire un petit peu le meilleur de chacun et puis que ils essaient un petit peu de piquer du le meilleur de l'autre ou de l'expérience de l'autre	A l'initiale, c'est tous des dessinateurs projeteurs. Donc, des fois, on les mélange un petit peu pour qu'on retire un petit peu le meilleur de chacun et puis que ils essaient un petit peu de piquer du meilleur de l'autre ou de l'expérience de l'autre	Dessinateur, projeteur, initial, mélange, piquer, meilleur, expérience	Accompagnement-Tutorat	Compétence
Bureau d'études					
d5 32-36	Planche à dessin, très honnêtement, euh, le seul souvenir de dessin technique que j'ai pour un, malgré que je suis un dessinateur, j'en ai jamais fait en école d'ingénieur, j'en, après j'ai fait les classes prépa avant, donc y a pas de, on fait un tout petit peu mais c'était très léger. Le seul souvenir que j'ai typiquement, c'était en classe de 4eme ou 3eme, en techno, ou on faisait un	Planche à dessin, très honnêtement, le seul souvenir de dessin technique que j'ai malgré que je suis un dessinateur, j'en ai jamais fait en école d'ingénieur, après j'ai fait les classes prépa avant, donc y a pas, on fait un tout petit peu mais c'était très léger. Le seul souvenir que j'ai typiquement, c'était en classe de 4eme ou 3eme, en techno, ou on	Planche à dessin, dessinateur, école, ingénieur	Bureau d'études	Compétence

	bout de dessin avec un cartouche et les 3 vues	faisait un bout de dessin avec un cartouche et les 3 vues			
d6 38	Sur un carré ou un losange ou enfin sur un cube	Sur un carré ou un losange ou enfin sur un cube	cube	Bureau d'études	Compétence
d7 40-41	Sur des pièces très simples, mais la seule fois ou j'ai fait des dessins techniques, ce qui peut paraître étonnant, mais qui est réel, très honnêtement	Sur des pièces très simples, mais la seule fois ou j'ai fait des dessins techniques, ce qui peut paraître étonnant, mais qui est réel, très honnêtement	Pièces, simples, dessins techniques,	Bureau d'études	Compétence
d21 125-137	Donc, voilà, alors il y a, il y a classiquement il y a on va dire 3 postes, il y a le mécanicien, l'automaticien, et l'informaticien industriel, des fois, il y a les automaticiens-informaticiens-, enfin, ça se marche un peu sur les pieds, enfin bon, c'est les 3 postes classiques, on travaille le plus souvent en binôme, parce que y a jam. . . rarement les 3 compétences, on a besoin des 3 personnes très, très compétentes, après on va chercher, on va aller chercher un tout petit peu de d'aide, pour le moment où on en a besoin, notamment, l'informatique industrielle, ou on va juste venir le voir quand vraiment on en a besoin donc on a un peu les 3, les 3 modules et on travaille en binôme, et après à l'intérieur des fam. . . à l'intérieur de la, des domaines de compétences, du domaine de sensibilité je dirais, on, on a des gens qui ont des compétences	Donc, voilà, alors classiquement il y a on va dire 3 postes, il y a le mécanicien, l'automaticien, et l'informaticien industriel, des fois, il y a les automaticiens-informaticiens-, enfin, ça se marche un peu sur les pieds, enfin bon, c'est les 3 postes classiques, on travaille le plus souvent en binôme, parce que. rarement les 3 compétences, on a besoin des 3 personnes très, très compétentes, après on va aller chercher un tout petit peu de d'aide, pour le moment où on en a besoin, notamment, l'informatique industrielle, ou on va juste venir le voir quand vraiment on en a besoin donc on a un peu les 3 modules et on travaille en binôme, et après à l'intérieur des domaines de compétences, du domaine de sensibilité je dirais, on, a des gens qui ont	Mécanicien, automaticien, informaticien industriel x2, binôme, aide, domaine, compétence x3	Bureau d'études	Compétence

	diverses, comme je vous dis, il y a de très bons acheteurs, des gens qui vont aller chercher à l'extérieur, de très bons intégrateurs de technologies, des lasers, des moyens de mesure, des choses un peu novatrices, et puis des gens plus terre à terre, voilà, donc euh	des compétences diverses, comme je vous dis, il y a de très bons acheteurs, des gens qui vont aller chercher à l'extérieur, de très bons intégrateurs de technologies, des lasers, des moyens de mesure, des choses un peu novatrices, et puis des gens plus terre à terre,			
d22 139	On a les profils différents que l'on oriente en fonction du projet	On a les profils différents que l'on oriente en fonction du projet	Profil, différent, oriente, projet	Bureau d'études	Compétence
d23 143	Actuellement, il y en 6 embauchés, et 1 personne en intérim	Actuellement, il y en 6 embauchés, et 1 personne en intérim	Actuellement, 6, embauchés, intérim	Bureau d'études	Compétence
d24 142-148	Alors, non. On a toute la partie automatisme et informatique industrielle, où on va dire qu'ils tournent autour de la quarantaine, euh, et puis on a par contre toute la partie mécanique puis l'assistance technique qui fait tout ce qui est plans électriques qui ont entre 55 et 63 ans, voilà	Alors, non. On a toute la partie automatisme et informatique industrielle, où on va dire qu'ils tournent autour de la quarantaine, euh, et puis on a par contre toute la partie mécanique puis l'assistance technique qui fait tout ce qui est plans électriques qui ont entre 55 et 63 ans.	Automatisme, informatique industrielle quarantaine, mécanique, 55, 63	Bureau d'études	Compétence
d26 152-163	Alors . . . (gêné), c'est une discussion que l'on a . . . régulièrement, euh, c'est pas dans le projet actuel, c'est des choses qui se feront pas par euh, qui se feront d'une manière un peu différente qu'on pourrait imaginer comme de l'embauche d'un jeune, c'est pas comme ça que ça va se passer. Souvent, soit ça se passera par du support à l'étranger, parce qu'on est une entreprise qui s'internationalise, soit ça passera euh, par de la promotion de personnel de maintenance,	Alors . c'est une discussion que l'on a . . . régulièrement c'est pas dans le projet actuel, c'est des choses qui se feront pas, qui se feront d'une manière un peu différente qu'on pourrait imaginer comme de l'embauche d'un jeune, c'est pas comme ça que ça va se passer. Souvent, soit ça se passera par du support à l'étranger, parce qu'on est une entreprise qui s'internationalise, soit ça passera euh, par de la promotion de	Discussion, embauche, jeune, support, étranger, promotion, personnel, 3x8, normal, perspective, bureau d'études,	Bureau d'études	Compétence

	notamment, qui ont des profils souvent pluridisciplinaires, mais qui demande qu'à, qu'à évoluer, donc, euh, c'est des postes en 3x8, euh, en équipes, donc bon euh, c'est souvent, on essaie d'amener ces gens, on va essayer d'amener ces gens-là vers du bureau d'études, où c'est des horaires plus normaux, euh, des compétences un peu plus approfondies, un peu plus de temps pour faire les choses, voilà, il y a des profils maintenances, pour donner des perspectives aux gens, et le bureau d'études, à mon avis, fait partie de perspectives pour ce type de personnel.	personnel de maintenance, notamment, qui ont des profils souvent pluridisciplinaires, mais qui demande qu'à, qu'à évoluer, donc, c'est des postes en 3x8, en équipes, donc, on essaie d'amener ces gens, on va essayer d'amener ces gens-là vers du bureau d'études, où c'est des horaires plus normaux, des compétences un peu plus approfondies, un peu plus de temps pour faire les choses, voilà, il y a des profils maintenances, pour donner des perspectives aux gens, et le bureau d'études, à mon avis, fait partie de perspectives pour ce type de personnel.			
d27 166-167	Ouais, c'est des postes dévolus à des seniors, tout à fait. Vous avez raison là-dedans. Ouais, vous avez tout à fait, vous avez totalement raison	c'est des postes dévolus à des seniors, tout à fait. Vous avez raison là-dedans. Ouais, vous avez tout à fait, vous avez totalement raison.	Postes, senior	Bureau d'études	Compétence
d31 202-204	Alors, pour le bureau d'études, pour le bureau d'études, euh, 90 % des gens qui sont là, voire 100%, ce sont des gens avec qui on travaillait avant par des sociétés extérieures, qui ont été démarchés à un moment où on a eu un besoin	Alors, pour le bureau d'études, pour le bureau d'études, 90 % des gens qui sont là, voire 100%, ce sont des gens avec qui on travaillait avant par des sociétés extérieures, qui ont été démarchés à un moment où on a eu un besoin	Bureau d'études x2, 90 %, travaillait, société, extérieur, démarché besoin	Bureau d'études	Compétence
d32 206-209	Voilà. On passe par des sociétés de machines spéciales, ou autres, et euh, c'est des gens qui viennent tous de ces métiers là. Et c'est des gens	Voilà. On passe par des sociétés de machines spéciales, ou autres, et euh, c'est des gens qui viennent tous de ces métiers là.	Société, machines spéciales, côtoyé, embauché, classique, démarche, recrutement,	Bureau d'études	Compétence

	que l'on a tous côtoyé avant de les embaucher. Donc la démarche, le recrutement, elle est, elle était classique. Voilà. Mais je pense que c'est quelque chose qui peut continuer dans cette démarche là	Et c'est des gens que l'on a tous côtoyé avant de les embaucher. Donc la démarche, le recrutement, elle était classique. Voilà. Mais je pense que c'est quelque chose qui peut continuer dans cette démarche là			
d50 352-379	Voilà. Après, sur les compétences de dessin technique, il y a, si c'est un très jeune, c'est quel type de projet il a fait, euh, l'école, sur quel type de stage il a travaillé, quel était le sujet, euh, est-ce qu'il est capable . . . pour moi, un dessinateur pur, ce n'est pas suffisant, pour l'utilisation que je fais. Il faut qu'il soit capable d'aller chercher un peu de doc sur internet sur des moteurs, sur des trucs pour pouvoir implanter son moteur correctement, euh, chercher des perçages, chercher des plans, qu'il soit capable de me dimensionner un moteur, euh, qu'il soit capable de me sortir un dossier de plan et me le faire chiffrer par X personnes, de me trouver un monteur, quelqu'un qui va m'assembler, si je fais faire les pièces chez un usineur, je récupère un tas de pièces, je trouve un monteur qui va être capable d'usiner, donc je suis capable de faire un plan, qui n'est pas un plan mécanique pur mais qui est un plan d'assemblage, qui est des fois un tout petit peu différent, donc quelqu'un qui fait que du dessin pour du dessin, dans mon	Après, sur les compétences de dessin technique, il y a, si c'est un très jeune, c'est quel type de projet il a fait, l'école, sur quel type de stage il a travaillé, quel était le sujet, est-ce qu'il est capable . . . pour moi, un dessinateur pur, ce n'est pas suffisant, pour l'utilisation que je fais. Il faut qu'il soit capable d'aller chercher un peu de doc sur internet sur des moteurs, sur des trucs pour pouvoir implanter son moteur correctement, chercher des perçages, chercher des plans, qu'il soit capable de me dimensionner un moteur, euh, qu'il soit capable de me sortir un dossier de plan et me le faire chiffrer par X personnes, de me trouver un monteur, quelqu'un qui va m'assembler, si je fais faire les pièces chez un usineur, je récupère un tas de pièces, je trouve un monteur qui va être capable d'usiner, donc je suis capable de faire un plan, qui n'est pas un plan mécanique pur mais qui est un plan d'assemblage, qui est des fois un tout petit	Compétence, projet, stage, dessinateur, pas suffisant, chercher doc, dimensionner, dossier, plan x5, norme, connaitre, connaissance x3, démarche, fournisseur	Bureau d'études	Compétence

	<p>utilisation, qui est de la fabrication de machine, des équipements de fabr. .de production, j'en ai pas l'utilité, j'ai besoin de quelqu'un qui fait du dessin, de la mise en plan, de l'étude on va dire de tout ce qui est environnement, et puis qui derrière va être capable de faire la démarche, enfin qui fait la réalisation, d'aller jusqu'à la réalisation. Et voire même si on peut mettre une étape avant la conception, c'est quelqu'un qui connaît les normes, que se soit les normes sécurités, les normes équipements, les normes ATEX, les normes de pressions parce que l'on a des équipements sous pression, enfin toutes ces petites choses là, qui pareil, là on a un jeune, moi, j'ai jamais appris les normes. J'ai vu faire, je me souviens de cours mais alors . . . c'est le truc qu'on n'écoute surtout pas et on arrive, moi j'arrive ici, euh, faut que ce soit norme CE, les normes ont changées en 200euh, cette année, en 2010 l'année dernière, euh, voilà, donc euh, ça fait partie des choses importantes quand on conçoit un équipement complet avec une interface homme-machine, et ben, de l'ergonomie, enfin, il y a tout un tas de choses annexes qu'un dessinateur-projeteur de base ça ne sert, à mon avis dans l'utilisation que moi j'en fait, à rien. Il faut que le gars, il ait les connaissances des normes, les connaissances</p>	<p>peu différent, donc quelqu'un qui fait que du dessin pour du dessin, dans mon utilisation, qui est de la fabrication de machine, des équipements. .de production, j'en ai pas l'utilité, j'ai besoin de quelqu'un qui fait du dessin, de la mise en plan, de l'étude on va dire de tout ce qui est environnement, et puis qui derrière va être capable de faire la démarche, enfin qui fait la réalisation, d'aller jusqu'à la réalisation. Et voire même si on peut mettre une étape avant la conception, c'est quelqu'un qui connaît les normes, que se soit les normes sécurités, les normes équipements, les normes ATEX, les normes de pressions parce que l'on a des équipements sous pression, enfin toutes ces petites choses là, qui pareil, là on a un jeune, moi, j'ai jamais appris les normes. J'ai vu faire, je me souviens de cours mais alors . . . c'est le truc qu'on n'écoute surtout pas et on arrive, moi j'arrive ici, faut que ce soit norme CE, les normes ont changées en 200euh, cette année, en 2010 l'année dernière, ça fait partie des choses importantes quand on conçoit un équipement complet avec une interface homme-machine, , de l'ergonomie, enfin, il y a tout un tas de choses annexes qu'un dessinateur-projeteur</p>			
--	---	---	--	--	--



	d'un environnement, qu'il intègre sa machine dans un environnement, des moteurs, des capteurs, euh des sondes et puis qu'il soit capable de me faire une réalisation et d'aller me démarcher un petit peu des fournisseurs	de base ça ne sert, à mon avis dans l'utilisation que moi j'en fait, à rien. Il faut que le gars, il ait les connaissances des normes, les connaissances d'un environnement, qu'il intègre sa machine dans un environnement, des moteurs, des capteurs, euh des sondes et puis qu'il soit capable de me faire une réalisation et d'aller me démarcher un petit peu des fournisseurs			
d51 381-382	Il a une démarche achat derrière, faire 3 fournisseurs, savoir dire c'est trop cher ou c'est pas trop cher, ou . .Voilà	Il a une démarche achat derrière, faire 3 fournisseurs, savoir dire c'est trop cher ou c'est pas trop cher	Démarche, achat, cher	Bureau d'études	Compétence
d52 384-387	Voilà ! Hein ? On va pas dire commercial mais vraiment acheteur, vraiment acheteur mais simple, juste capable de dire pour faire cette pièce, c'est 2 heures de maint. . .2 heures de machine, je sais que le gars, il prend, je dis n'importe quoi, 70€ de l'heure, ben ça va me faire 140€, s'il me la fait à 400€, c'est que je me suis fais ent	On va pas dire commercial mais vraiment acheteur, mais simple, juste capable de dire pour faire cette pièce, c'est 2 heures de machine, je sais que le gars, il prend, je dis n'importe quoi, 70€ de l'heure, ben ça va me faire 140€, s'il me la fait à 400€, c'est que je me suis fais ent	Acheteur,	Bureau d'études	Compétence
d53 389-394	Ben oui, c'est pour ça je vous dis qu'en fait les embauches de jeunes sur des postes de dessinateurs-projeteur on en a PAS. Parce que c'est pas, il y a quand même une des compétences euh autres que le dessin, le dessin en soi c'est pas une compétence suffisante pour	Ben oui, c'est pour ça je vous dis qu'en fait les embauches de jeunes sur des postes de dessinateurs-projeteur on en a PAS. Parce que c'est pas, il y a quand même une des compétences autres que le dessin, le dessin en soi c'est pas une compétence suffisante	Dessinateur, projeteur, jeune, pas x5, compétence, dessin x4, outil, informatique, maîtrise, bureau d'études, nécessaire x2	Bureau d'études	Compétence

	tenir un poste. Et je pense même qu'aujourd'hui, dans la conception, tel que moi je le fait sur mon bureau d'études, euh comme Monsieur B qui ne maîtrise pas l'outil informatique 3D, c'est pas nécessaire. C'est pas nécessaire	pour tenir un poste. Et je pense même qu'aujourd'hui, dans la conception, tel que moi je le fait sur mon bureau d'études, comme Monsieur B qui ne maîtrise pas l'outil informatique 3D, c'est pas nécessaire. C'est pas nécessaire			
Concept de représentations sociales					
La représentation sociale					
Sociologie des organisations					
d28 170-176	Euh, (4s), le bureau d'études, typiquement, au sein de notre entreprise, le bureau d'études, ça reste quelque chose d'appart. C'est très cloisonné, un peu fermé, euh, un peu famille dans la démarche, ça tend à changer, mine de rien. Parce que certains partent, les retraités, parce qu'on a des anciens (rire), on a des retraités, donc, euh, le fait est, que la cohésion va vers quelque chose de plus standard dans les entreprises, mais on vient initialement de choses très familiales dans la façon de voir, très, très soudé, mais c'est moins vrai que c'était, c'est moins vrai que c'était	le bureau d'études, typiquement, au sein de notre entreprise, le bureau d'études, ça reste quelque chose d'a part. C'est très cloisonné, un peu fermé, un peu famille dans la démarche, ça tend à changer, mine de rien. Parce que certains partent, les retraités, parce qu'on a des anciens on a des retraités, donc, , le fait est, que la cohésion va vers quelque chose de plus standard dans les entreprises, mais on vient initialement de choses très familiales dans la façon de voir, très, soudé, mais c'est moins vrai que c'était,	Bureau d'études x3, a part, cloisonné, familiale x2, standard, soudé	Sociologie des organisations	représentations sociales
d30 180-198	Non, non, non. Alors moi, une explication qui est personnelle hein, euh c'est que on avait typiquement des anciens et des très jeunes, les très jeunes qui sont aujourd'hui, moins jeunes, et qui . . .ou fait on avait des anciens qui étaient mécaniciens, et les très jeunes, jeunes, c'était des informaticiens industrielles, automaticiens, c'est	une explication qui est personnelle c'est que on avait typiquement des anciens et des très jeunes, les très jeunes qui sont aujourd'hui, moins jeunes, et qui . . .ou fait on avait des anciens qui étaient mécaniciens, et les très jeunes, c'était des informaticiens industrielles, automaticiens, c'est des	Anciens, jeunes, mécaniciens, informaticien, 2 profils, projet, chef de projet, aspire, responsabilité, ambiance, changer, trouver, place, autonomie x2, relationnel,	Sociologie des organisations	représentations sociales

	<p>des métiers plus jeunes, on avait les deux profils et quand on faisait un projet, il y avait un chef de projet, c'était le mécano, et, qui était l'ancien, et puis, on lui ad . .adjointait un automaticien, un informaticien industriel, pour la suite du projet et c'était plus ou moins immuable, le mécanicien était chef, et l'autre suivait. Euh, aujourd'hui, de un, ceux qui étaient jeunes et qui ont la quarantaine maintenant aspire aussi à prendre de la responsabilité sur des sujets, des projets, d'avoir un peu plus d'autonomie, ou ils ont des idées ou des propositions qu'ils ne veulent pas forcément soumettre à quelqu'un qui n'est pas hiérarchiquement supérieur à eux, mais qui est à coté d'eux, qui est dans un projet à échelon horizontal, donc, euh de ce fait là aussi, je pense que l'ambiance est en train de changer, l'ambiance, que je dis famille mais qui était plutôt paternaliste en fait, paternaliste à une ambiance où là, ben chacun essaie quand même de trouver sa place, et c'est du fait ben que les plus jeunes sont un peu plus âgés, même s'ils ne sont pas encore seniors, on est dans des âges ou les gens aspirent à de l'autonomie et puis à moins de soumissions, même si le mot n'est pas bon (rire), c'est pas vraiment ça, mais moins de . . enfin, ils aspirent à de l'autonomie, on va dire, dans leur choix et dans leur projet Ce qui fait, ce</p>	<p>métiers plus jeunes, on avait les deux profils et quand on faisait un projet, il y avait un chef de projet, c'était le mécano, et, qui était l'ancien, et puis, on lui ad . .adjointait un automaticien, un informaticien industriel, pour la suite du projet et c'était plus ou moins immuable, le mécanicien était chef, et l'autre suivait. Euh, aujourd'hui, de un, ceux qui étaient jeunes et qui ont la quarantaine maintenant aspire aussi à prendre de la responsabilité sur des sujets, des projets, d'avoir un peu plus d'autonomie, ou ils ont des idées ou des propositions qu'ils ne veulent pas forcément soumettre à quelqu'un qui n'est pas hiérarchiquement supérieur à eux, mais qui est à coté d'eux, qui est dans un projet à échelon horizontal, donc, de ce fait là aussi, je pense que l'ambiance est en train de changer, l'ambiance, que je dis famille mais qui était plutôt paternaliste en fait, paternaliste à une ambiance où là, ben chacun essaie quand même de trouver sa place, et c'est du fait ben que les plus jeunes sont un peu plus âgés, même s'ils ne sont pas encore seniors, on est dans des âges ou les gens aspirent à de l'autonomie et puis à moins de soumissions, même si le mot n'est pas bon c'est pas vraiment ça, , ils aspirent à</p>			
--	--	---	--	--	--

	qui amène cette évolution là dans le relationnel	de l'autonomie, on va dire, dans leur choix et dans leur projet Ce qui fait, ce qui amène cette évolution là dans le relationnel.			
Reconnaissance					
Variables insignifiantes pour l'hypothèse					
d1 7	Oui, oui				
d2 13	Oui, oui				
d3 16	Non, Aucun problème				
d25 150	62				
d30 178	Je pense, justement				
d42 284-285	Donc là, par contre, on est sur des. . alors .(sourire), je ne sais pas si on en parle là, mais, c'est donc Monsieur B.				
d44 296	Vous l'avez vu finalement				
d55 406	Les cartons (rires)				
d75 560	Tout le monde				
d76 562	Non, non				
d77 565	De rien, si ça peut vous aider				
d78 567	Bon ben, tant mieux				

## 6.10 Analyse de contenu : Monsieur E (DRH-Société 3Z)

Séquence Lignes	Unité de Contexte	Unité de sens	Mots Importants	Thèmes	Catégorie
Concept du Stéréotype					
Senior					
e12 67-76	Ah ah ah (rire). Cà, c'est un bien grand mot. Moi, ça me choque toujours quand on parle de senior. C'est ma vision personnelle, c'est pas ma vision Ressources Humaines, si j'ose dire. Parce que à la limite, bien d'une part, on a bien , on a l'âge qu'on veut bien... pas se donner, mais que l'on veut vivre et comme vous disiez tout à l'heure, enfin, je crois qu'on en a parlé un petit peu, c'est aussi comment les gens s'adaptent aux nouveaux outils ou aux nouveaux modes de société, à tous ces aspects-là. J'allais dire, il y a quelqu'un à, j'exagère, à 40 ans, il va être, excusez-moi du terme, complètement à coté de la plaque, puis vous allez avoir le même à 65 ans qui va encore être au top parce qu'il a su s'adapter et je pense que la notion pour moi de senior attachée à l'âge, ça m'a toujours...ça me choque toujours un peu. Quoique aujourd'hui la législation dit, on est senior à 45 ans	Cà, c'est un bien grand mot. Moi, ça me choque toujours quand on parle de senior. C'est ma vision personnelle, c'est pas ma vision Ressources Humaines, Parce que on a l'âge qu'on veut bien... pas se donner, mais que l'on veut vivre, c'est aussi comment les gens s'adaptent aux nouveaux outils ou aux nouveaux modes de société, à tous ces aspects-là., il y a quelqu'un à, j'exagère, à 40 ans, il va être, complètement à coté de la plaque, puis vous allez avoir le même à 65 ans qui va encore être au top parce qu'il a su s'adapter et je pense que la notion pour moi de senior attachée à l'âge, ça me choque toujours un peu. Quoique aujourd'hui la législation dit, on est senior à 45 ans	Senior x2, vision, adapter, nouveaux modes vie, nouveaux outils, législation, 45	Senior	Stéréotype
e43	La moyenne d'âge du bureau d'études ? A mon	La moyenne d'âge du bureau d'études A	Moyenne, âge, 40 ans, 35 ans,	Senior	Stéréotype

341-346	avis, la fiche n'est pas faite, celle-là. De mémoire comme ça, je serai tenté de vous dire qu'elle est plus jeune que 40. Elle doit se situer plus près de 35, peut-être. Je ne l'ai pas fait ça. J'ai celle de l'usine complète, mais c'est effectivement pas mal constitué de, de part le fait que l'on a embauché pas mal, ces dernières années, donc, du coup, on a plutôt embauché pas forcément des seniors, plutôt des jeunes, avec quelques années d'expérience, mais pas énormément	mon avis, la fiche n'est pas faite,. De mémoire a, je serai tenté de vous dire qu'elle est plus jeune que 40. Elle doit se situer plus près de 35, peut-être.. J'ai celle de l'usine complète, mais c'est effectivement pas mal constitué de part le fait que l'on a embauché pas mal, ces dernières années, , du coup, on a plutôt embauché pas forcément des seniors, plutôt des jeunes, avec quelques années d'expérience, mais pas énormément	embauché, jeunes, experience		
e44 358-361	Oui, il y en a de toute façon, c'est obligé, mais il n'y en a pas beaucoup. Il y en a de moins en moins. Ah si, il y a Jean-Yves, il a 57 ans, Yvan, il a 55, ah, il y en a quand même, je n'y pense pas, c'est des copains tout ça.(rire). On est tous du même âge. On ne se voit pas vieillir. On ne se voit pas vieillir	Oui, il y en a de toute façon, c'est obligé, mais il n'y en a pas beaucoup. Il y en a de moins en moins. si, il y a Jean-Yves, il a 57 ans, Yvan, il a 55, , il y en a quand même, je n'y pense pas, c'est des copains tout ça On est tous du même âge. On ne se voit pas vieillir.	Copains, âge, même, vieillir	Senior	Stéréotype
Stigmatisation du senior					
e28 243-244	(4s), Non, non, non. Je peux vous donner un ordre d'id..., un exemple concret. Bon, c'est pas au bureau d'études, je viens d'embaucher un mouliste, il a 54 ans	Non, non, non. Je peux vous donner un ordre d'idée..., un exemple concret., c'est pas au bureau d'études, je viens d'embaucher un mouliste, il a 54 ans.	Exemple, concret, mouliste, 54 ans	Stigmatisation du senior	Stéréotype
e29 246-252	e29 : (rire) que 54 ans. J'ai embauché des jeunes techniciens, il y a quelque temps, euh. Alors je pense qu'il faut faire un mixte, parce que si on embauche que des vieux, ou que des jeunes, ça n'ira pas, on ne peut pas non plus embaucher que	que 54 ans. J'ai embauché des jeunes techniciens, il y a quelque temps, Alors je pense qu'il faut faire un mixte, parce que si on embauche que des vieux, ou que des jeunes, ça n'ira pas, on ne peut pas non plus	Embauche, expérimenté, opérationnel, jeune x3, réticent	Stigmatisation du senior	Stéréotype

	des expérimentés. Bon, c'est vrai, parce que, bon, il est vrai qu'un jeune, il faut le former, parce que même quelque soit le diplôme qu'il a, il est pas opérationnel tout de suite. C'est d'autant plus dur, alors il est clair qu'on est , j'allais dire je suis presque plus réticent aujourd'hui à embaucher un jeune, mais vraiment très jeune, qu'un, qu'un ancien	embaucher que des expérimentés.il est vrai qu'un jeune, il faut le former, parce que même quelque soit le diplôme qu'il a, il est pas opérationnel tout de suite. C'est d'autant plus dur, alors il est clair je suis presque plus réticent aujourd'hui à embaucher un jeune, mais vraiment très jeune, qu'un, ancien			
e30 255-254	C'est ni l'un ni l'autre. Oh, je dirais, si je regarde l'efficacité, c'est plutôt un atout parce qu'en règle général, les gens qui ont de l'ancienneté sont plus efficaces tout de suite, c'est un peu ce que je rejoins ce que je vous disais tout à l'heure. Aujourd'hui, quand on embauche un jeune, même un...moi je dis toujours, même un jeune ingénieur que vous embauché, qui sort de l'école, avant 1 an, il est à peine opérationnel. Et donc, bien entendu, c'est un coût quoi. Parce que pendant ce temps là, il faut continuer de travailler, il faut qu'on aille le payer, alors qu'effectivement, un ...vous embauchez par exemple, je vous prenais l'exemple tout à l'heure du mouliste que j'ai embauché à 54 ans, je l'ai embauché Lundi matin, Lundi midi il faisait des pièces quoi. Bon, j'aurai embauché un jeune BTS mouliste, bon (rire), ça aurait été peut-être un peu plus long !	C'est ni l'un ni l'autre. si je regarde l'efficacité, c'est plutôt un atout parce qu'en règle général, les gens qui ont de l'ancienneté sont plus efficaces tout de suite Aujourd'hui, quand on embauche un jeune, , même un jeune ingénieur que vous embauchez, qui sort de l'école, avant 1 an, il est à peine opérationnel. Et donc, bien entendu, c'est un coût quoi. Parce que pendant ce temps là, il faut continuer de travailler, il faut qu'on aille le payer, alors qu'effectivement, vous prenez l'exemple du mouliste que j'ai embauché à 54 ans, je l'ai embauché Lundi matin, Lundi midi il faisait des pièces. Bon, j'aurai embauché un jeune BTS mouliste, bon (rire), ça aurait été peut-être un peu plus long !	Ancienneté, efficace, tout de suite, embauche x », travailler	Stigmatisation du senior	Stéréotype
Lois sur les seniors					

e31 266-275	Oui, bien sur (rire). On a même un accord Senior. On a même un accord Senior. On a signé, il y a maintenant 2 ans, au niveau du comité, par ce qu'on a un groupe, donc on a un comité central d'entreprise, et on a un accord Senior qui est en place et qui commence à prendre corps, si j'ose dire puisque le premier axe qui a été mis en place, qui est un...bon, nous, on mesure des indicateurs, vous avez parlé tout à l'heure de : est-ce que l'on faisait des différences, on mesure des indicateurs sur les différences, ben, d'augmentation, on pourrait imaginer par exemple qu'à un senior, on lui donne plus d'augmentation, ils ont plus de formations, on mesure des indicateurs sur tous ces aspects-là, et également, là, maintenant on propose, j'ai bien dit on propose, à tous les gens, à partir de leur 45eme anniversaire, un entretien que l'on appelle entretien de deuxième partie de carrière.	Oui, bien sur On a même un accord Senior. On a signé, il y a maintenant 2 ans, au niveau comité central d'entreprise, un accord Senior qui est en place et qui commence à prendre corps puisque le premier axe qui a été mis en place, qui est une mesure des indicateurs, , on mesure des indicateurs sur les différences, d'augmentation, qu'à un senior, on lui donne plus d'augmentation, ils ont plus de formations, on mesure des indicateurs sur tous ces aspects-là, et également, maintenant on propose, j'ai bien dit on propose, à tous les gens, à partir de leur 45eme anniversaire, un entretien de deuxième partie de carrière.	Accord, senior x4, comité central, entreprise, mesure x3, indicateurs x3	Lois sur les seniors	Stéréotype
e32 277-281	Pour se poser les bonnes questions, on voit avec eux, comme vous avez à juste titre, dit au tout début de notre conversation, c'est peut-être le moment où on peut se poser la question que je pense, plus tôt, on n'est pas encore mure et puis après, il est peut-être trop tard. Donc savoir si on veut changer d'orientation, c'est peut-être le moment de se poser la question. Donc, ça sert à ça,	Pour se poser les bonnes questions, on voit avec eux, c'est peut-être le moment où on peut se poser la question je pense, plus tôt, on n'est pas encore mure et puis après, il est peut-être trop tard. Donc savoir si on veut changer d'orientation, c'est peut-être le moment de se poser la question. Donc, ça sert à ça, l	Question x3, orientation, changer	Lois sur les seniors	Stéréotype



	notamment				
e34 285-296	On fait...bon, après, on fait des formations très spécifiques, parce que quand on approche vraiment de la retraite, par exemple, nous, chez nous, on a mis en place ce que l'on appelle, c'est un grand mot, « les formations à la retraite », on fait un module qui est fait par les caisses de retraite, qui est très bien fait, les gens qui arrivent maintenant à 58, 59 ans on leur propose de faire une petite formation sur une semaine, sur « Comment gérer sa retraite, les histoires de mutuelle, des tas de choses qui rentrent en ligne de compte », ça c'est fait bien entendu, et puis, bon, on peut imaginer, on discute avec les gens, on peut proposer à certaines personnes des aménagements d'horaire, quelque chose comme ça, en fonction de leurs âges, de la pénibilité au travail, d'autres choses comme ça, que bon, on peut imaginer que certains seniors bon, surtout en production, au bureau d'études, c'est plus délicat, à l'administratif, il y a moins de problématique, c'est normal, c'est pas des travaux trop pénibles, mais c'est également pris en compte, bien entendu.	on fait des formations très spécifiques, parce que quand on approche vraiment de la retraite, par exemple, nous, chez nous, on a mis en place « les formations à la retraite », on fait un module qui est fait par les caisses de retraite, qui est très bien fait, les gens qui arrivent maintenant à 58, 59 ans on leur propose de faire une petite formation sur une semaine, sur « Comment gérer sa retraite, les histoires de mutuelle, qui rentrent en ligne de compte », ça c'est fait, on discute avec les gens, on peut proposer à certaines personnes des aménagements d'horaire, en fonction de leurs âges, de la pénibilité au travail, on peut imaginer que certains seniors, surtout en production, au bureau d'études, c'est plus délicat, à l'administratif, il y a moins de problématique, c'est normal, c'est pas des travaux trop pénibles, mais c'est également pris en compte..	Formation x4, spécifique, retraite, pénibilité, travail, bureau d'études,	Lois sur les seniors	Stéréotype
e36 303-305	Nous nous sommes positionnés sur l'aménagement des horaires, le maintien dans l'emploi, parce qu'il y avait un axe qui était l'engagement d'embauche chez les seniors, là, on	Nous nous sommes positionnés sur l'aménagement des horaires, le maintien dans l'emploi, parce qu'il y avait un axe qui était l'engagement d'embauche chez les	Aménagement, horaire, maintien, emploi, embauche, discrimination	Lois sur les seniors	Stéréotype

	s'est pas positionné là-dessus, à notre sens, ça frisait la discrimination	seniors, on s'est pas positionné là-dessus, à notre sens, ça frisait la discrimination			
e37 307-310	Oui, parce qu'après tout, on parle souvent de discrimination, mais il y a aussi la discrimination positive, on pourrait imaginer. Donc, c'était le maintien dans l'emploi, et pas de différenciation sur les salaires, et l'entretien senior, enfin, deuxième partie de carrière, pardon, pas senior.	Oui, parce qu'on parle souvent de discrimination, mais il y a aussi la discrimination positive, on pourrait imaginer. Donc, c'était le maintien dans l'emploi, et pas de différenciation sur les salaires, et l'entretien, deuxième partie de carrière,	Discrimination, différenciation, maintien, emploi	xé, positive, Lois sur les seniors	Stéréotype
Concept de Compétences					
Fonction chef de projet					
Métier de dessinateur					
e4 18-21	Alors moi, c'est un peu particulier. Je m'appelle Monsieur E. J'ai pas mal de casquette sur le site. Je suis en premier directeur adjoint du site, je suis directeur des Ressources Humaines et également, responsable HSE (Hygiène Sécurité Environnement) du site. J'ai 56 ans (rire), donc Senior, et je suis, on va dire un autodidacte	moi, c'est un peu particulier. Je m'appelle Monsieur E. J'ai pas mal de casquette sur le site. Je suis en premier directeur adjoint du site, je suis directeur des Ressources Humaines et également, responsable HSE (Hygiène Sécurité Environnement) du site. J'ai 56 ans donc Senior, et je suis, un autodidacte	Directeur adjoint, directeur ressources humaines, 56 ans, senior, autodidacte	Métier de dessinateur	Compétence
e5 25-28	Pas vraiment, non, puisque de formation, je suis automaticien. Donc on parlait tout à l'heure avant de commencer l'entretien, des méthodes, c'était mon domaine puisque j'ai même commencé au tout début de ma carrière en tant que dessinateur dans un bureau d'études, vous voyez	de formation, je suis automaticien. des méthodes, c'était mon domaine puisque j'ai même commencé au tout début de ma carrière en tant que dessinateur dans un bureau d'études,	Automaticien, dessinateur, bureau d'études	Métier de dessinateur	Compétence

e6 30-37	Sur planche bien entendu (rire). A l'époque, l'informatique, il y en avait un petit peu mais vraiment, très embryonnaire, très embryonnaire. J'ai dessiné pendant un certain nombre d'années sur la planche à dessin. Ensuite, j'ai fait de la méthode, pendant un certain nombre d'années également, j'ai fait de la qualité (rire), j'ai fait heu. . ça c'est le parcours un peu, après je suis arrivé ici, j'ai refait de la méthode, d'automatisme d'ailleurs, et puis ici, j'ai fait de l'informatique, je suis passé par la responsabilité de l'informatique, et puis, comme j'ai plaisir à dire de temps en temps, j'ai mal tourné, j'ai fini aux ressources humaines (rire). Je ne sais pas si c'est fini, d'ailleurs, ma carrière n'est pas finie, elle commence	Sur planche. A l'époque, l'informatique, il y en avait un petit peu mais vraiment, très embryonnaire,. J'ai dessiné pendant un certain nombre d'années sur la planche à dessin. Ensuite, j'ai fait de la méthode, pendant un certain nombre d'années j'ai fait de la qualité après je suis arrivé ici, j'ai refait de la méthode, d'automatisme ici, j'ai fait de l'informatique, je suis passé par la responsabilité de l'informatique, , j'ai fini aux ressources humaines Je ne sais pas si c'est fini, d'ailleurs, ma carrière n'est pas finie, elle commence	Planche x2, informatique, embryonnaire, méthode automatisme, responsabilité, ressources humaines, carrière, commence	Métier de dessinateur	Compétence
e8 41-44	J'ai un BTS Automatisme (rire). C'est ce que je discute souvent, quand je rencontre beaucoup de gens aux ressources humaines maintenant bien entendu, on peut tout...n'importe quel diplôme peut amener à n'importe quoi, surtout pas s'arrêter à la formation de base, quoi. C'était peut-être plus facile, il y a quelques années	J'ai un BTS Automatisme , on peut tout...n'importe quel diplôme peut amener à n'importe quoi, surtout pas s'arrêter à la formation de base,. C'était peut-être plus facile, il y a quelques années	BTS, automatisme, diplôme, formation, base, pas s'arrêter, facile	Métier de dessinateur	Compétence
e9 46-51	Oui, oui, mais c'est peut-être en même temps une erreur. Enfin, c'est ma vision. (Il porte la main sur le cœur), je vous rassure tout de suite. Moi je sais que je recrute, et c'est moi qui	mais c'est peut-être en même temps une erreur. c'est ma vision. moi c'est ce que je dis toujours, je ne recrute pas un diplôme. Quand je recrute, je recrute un homme, ou	erreur, vision, diplôme x2, recrute, vécu,	Métier de dessinateur	Compétence

	<p>m'occupe de recruter pas mal de gens, moi c'est ce que je dis toujours, je ne recrute pas un diplôme. Quand je recrute, je recrute un homme, ou une femme bien entendu mais euh, c'est important je pense, faut voir un peu le vécu, comment ça a marché, C'est ça qui est important. Le diplôme, c'est une chose, c'est sur, mais ça fait pas tout.</p>	<p>une femme bien entendu, c'est important je pense, faut voir un peu le vécu, comment ça a marché, C'est ça qui est important. Le diplôme, c'est une chose, c'est sur, mais ça fait pas tout.</p>			
e11 56-65	<p>Je pense que ...Moi ma vision, on a assez... Alors, on est une société ici plutôt je dirais de techniciens et de techniques du coup, on cherche avant tout la compétence, plutôt Alors, effectivement, on y fait attention, on va pas embaucher, si on cherche un ingénieur d'études, on va pas embaucher un charcutier. Bien évidemment (rire), mais par contre, j'irai pas si j'embauche un ingénieur d'études, je ne vais pas me dire « il me faut un ingénieur d'études qui me vient de telle école ». Parce qu'il y en a peut-être des bons dans cet école, on connaît les écoles quand même mais il y en a peut-être des bons mais il y en a aussi des mauvais. Il y a peut-être des écoles à côté moins prestigieuses et qui ont du coup des gens qui sont certainement aussi compétents. C'est pour ça que c'est important de pouvoir avoir aussi la sensibilité des gens.</p>	<p>Moi ma vision, on est une société ici plutôt je dirais de techniciens et de techniques, on cherche avant tout la compétence, on y fait attention, si on cherche un ingénieur d'études, on va pas embaucher un charcutier.), mais par contre, j'irai pas si j'embauche un ingénieur d'études, je ne vais pas me dire « il me faut un ingénieur d'études qui me vient de telle école ». Parce qu'il y en a peut-être des bons dans cet école, on connaît les écoles quand même mais il y en a aussi des mauvais. Il y a peut-être des écoles à côté moins prestigieuses et qui ont du coup des gens qui sont certainement aussi compétents. C'est pour ça que c'est important de pouvoir avoir aussi la sensibilité des gens.</p>	<p>Vision, compétence, recherche, école, compétent</p>	<p>Métier de dessinateur</p>	<p>Compétence</p>

CAO/Informatique					
e14 81-100	Non, pas du tout. Nous .on fait pas du tout...ben, enfin, c'est ma vision tout au moins, on fait pas de DIFFERENCES dans les âges, ça c'est clair. Quelque soit l'âge des gens, ils ont une fonction, ils l'assument. Au niveau du bureau d'études, par exemple, chez nous, si on prend cet exemple-là, bon, il y a différents niveaux, bien entendu, et il y a des gens disons, que l'on pouvait appeler communément il y a quelques années encore des techniciens, bon, il y avait les ingénieurs, nous, on a enlevé ce libellé. Pour moi, ingénieur et technicien, c'est pas un métier c'est une formation. Et donc, dans notre GPEC notamment, les gens maintenant on les appelle « Concepteur ». Les gens d'études, ce sont des concepteurs produits, les gens de méthodes ou d'industrialisation, ce sont des concepteurs de procédés. Et à l'intérieur, on a des niveaux. Quelque soit leur âge, bien entendu, on peut avoir un vieux technicien, et on peut avoir un jeune ingénieur, et inversement. Et après, chacun a sa tâche en fonction, on a également, comme on commence à être une structure un peu plus importante, il y a quelques années encore, les ingénieurs avaient une fonction dans certains cas de chef de projets, pour des projets moyens, par contre, là, comme on commence à prendre un peu plus d'ampleur, on a des chefs de projets dédiés qui ne font plus que de la gestion de projets. Et en règle générale, mais bon c'est pareil, on est assez ... on est pas cool mais, en termes d'organisation, bon les ingénieurs sont plutôt là pour faire de la conception pure et dure. On travaille avec SOLIDWORKS, par exemple en 3D, donc les gens conçoivent plutôt en 3D les principes et une fois que le principe est adopté et tout, la mise en plan est plutôt faite par les techniciens. Vous voyez le principe de base.	Nous .on fait pas du tout... de DIFFERENCES dans les âges, ça c'est clair. Quelque soit l'âge des gens, ils ont une fonction, ils l'assument. Au niveau du bureau d'études, , chez nous, si on prend cet exemple-là, il y a différents niveaux, , et il y a des gens disons, que l'on pouvait appeler communément il y a quelques années encore des techniciens, il y avait les ingénieurs, nous, on a enlevé ce libellé. Pour moi, ingénieur et technicien, c'est pas un métier c'est une formation. Et donc, dans notre GPEC notamment, les gens maintenant on les appelle « Concepteur ». Les gens d'études, ce sont des concepteurs produits, les gens de méthodes ou d'industrialisation, ce sont des concepteurs de procédés. Et à l'intérieur, on a des niveaux. Quelque soit leur âge, bien entendu, on peut avoir un vieux technicien, et on peut avoir un jeune ingénieur, et inversement. Et après, chacun a sa tâche en fonction, on a également, comme on commence à être une structure un peu plus importante, il y a quelques années encore, les ingénieurs avaient une fonction dans certains cas de chef de projets, pour des projets moyens, par contre, là, comme on commence à prendre un peu plus d'ampleur, on a des chefs de projets dédiés qui ne font plus que de la gestion de projets. Et en règle générale, en termes d'organisation les ingénieurs sont plutôt là pour faire de la conception pure et dure. On travaille avec SOLIDWORKS, par exemple en 3D, donc les gens conçoivent plutôt en 3D les principes et une fois que le principe est adopté et tout, la mise en plan est plutôt faite par les techniciens. Vous voyez le principe de base.	Vision, ,différences, niveaux x3, GPEC, concepteur, métier, ingénieur, technicien,, SOLIDWORKS,	CAO-Informatique	Compétence
e15 102-106	On forme...on fait aucune différence sur l'âge quand on me demande une formation, je gère	On forme...on fait aucune différence sur l'âge quand on me demande une formation,	SOLIDWORKS x3, formation x2	CAO-Informatique	Compétence

	aussi le plan de formation bien entendu, on a aucune différence, s'il y a un besoin pour un salarié sur une formation, je vois par exemple là en 2011 on vient de changer de version de SOLIDWORKS, euh, il y a 48 personnes sur site qui bosse sur SOLIDWORKS, les 48 personnes ont suivi la formation sur SOLIDWORKS, sans regarder s'il avait 25 ou 62 ans	je gère aussi le plan de formation bien entendu, on a aucune différence, s'il y a un besoin pour un salarié sur une formation, je vois par exemple là en 2011 on vient de changer de version de SOLIDWORKS, euh, il y a 48 personnes sur site qui bosse sur SOLIDWORKS, les 48 personnes ont suivi la formation sur SOLIDWORKS, sans regarder s'il avait 25 ou 62 ans			
e16 112-125	Pour moi, personnellement, quand on me dit ça, ça me choque, mais bon. Oui, ça me choque parce que je ne vois pas pourquoi, moi je connais, enfin, parce que j'en ai en plus, je connais bien mon personnel de bureau d'études, il y en a qui ont 50, 55 ans, ils vont être plus à l'aise à faire du dessin sur SOLIDWORKS, par exemple, que un jeune qui sort de l'école...l'âge n'a pas forcément... alors effectivement, on pourrait dire que les jeunes sont plus à l'aise parce qu'il sont nés dans l'ère informatique, pour ne pas les citer, mais, bon, quelqu'un qui a su évoluer, bon, il n'y a pas de raison, il est aussi ...Non, ça franchement, moi je...ce n'est pas notre différence, on ne fait pas de différences, par contre bien entendu, quelqu'un qui a un certain âge, un senior, plus qu'un senior, si on parle des seniors à 45 ans, nous quand on pense, quand a des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on fait ce que l'on appelle, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance.	personnellement, quand on me dit ça, ça me choque, Oui, ça me choque parce que je ne vois pas pourquoi, moi j'en ai en plus, je connais bien mon personnel de bureau d'études, il y en a qui ont 50, 55 ans, ils vont être plus à l'aise à faire du dessin sur SOLIDWORKS, par exemple, que un jeune qui sort de l'école...l'âge n'a pas forcément..., on pourrait dire que les jeunes sont plus à l'aise parce qu'il sont nés dans l'ère informatique, quelqu'un qui a su évoluer, il n'y a pas de raison, il est aussi ...Non, ça franchement, moi je...ce n'est pas notre différence, on ne fait pas de différences, par contre, quelqu'un qui a un certain âge, un senior, plus qu'un senior, si on parle des seniors à 45 ans, nous quand on pense, a des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on fait ce que l'on appelle, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance.	SOLIDWORKS, PRO-ENGINEER x2, jamais, pratiqué	CAO-Informatique	Compétence
e20 145-150	Oh oui, ça c'est clair. Mais, c'est pas lié à l'âge. C'est ce que je vous dis, que ce soit la CAO, ou tous les outils informatiques d'ailleurs, vous avez des gens qui sont tout de suite à l'aise avec	oui, ça c'est clair. Mais, c'est pas lié à l'âge. que ce soit la CAO, ou tous les outils informatiques, vous avez des gens qui sont tout de suite à l'aise avec un outil, même s'ils n'ont pas été formé, ils vont apprendre tout de suite, ils sont curieux, ils sont intéressés, et puis vous avez l'autre qui est,	CAO, âge x4, outils, informatiques, à l'aise, curieux, intéressé	CAO-Informatique	Compétence

	un outil, même s'ils n'ont pas été formé, ils vont apprendre tout de suite, ils sont curieux, ils sont intéressés, et puis vous avez l'autre qui est, bon, « réfractaire » entre guillemets comme on dit (rire), mais à mon avis, c'est pas lié à l'âge. L'âge a tendance à accentuer un peu, quoique. (6s)	« réfractaire » , mais, c'est pas lié à l'âge. L'âge a tendance à accentuer un peu, quoique			
e38 313-318	Oui, cela correspond à la formation de fin de carrière, sinon, le reste des formations sur le long de la carrière, je vous dis, nous, on ne fait pas de différence. Quand je construis le plan de formation en fonction des demandes qui me sont envoyées, avant de dire oui ou non, je ne regarde pas l'âge de la personne qui suit la formation. C'est pas du tout mon critère, hein. Je regarde plus le critère fonctionnel, cette formation, ben non, elle n'est pas adaptée, à la limite, qui va la faire, je m'en moque complètement. Surtout l'âge	Oui, cela correspond à la formation de fin de carrière, sinon, le reste des formations sur le long de la carrière, nous, on ne fait pas de différence. Quand je construis le plan de formation en fonction des demandes qui me sont envoyées, avant de dire oui ou non, je ne regarde pas l'âge de la personne qui suit la formation. C'est pas du tout mon critère, Je regarde plus le critère fonctionnel, cette formation, non, elle n'est pas adaptée, à la limite, qui va la faire, je m'en moque complètement. Surtout l'âge	Formation x3, fin, carrière, critère, fonctionnel,	CAO-Informatique	Compétence
e21 153-165	Nous, si vous voulez, dans la société, on a 2 systèmes d'évaluation. Au moins, 2, il y en a 2 (rire). On fait des entretiens de performance fait par chaque manager, tous les ans. Alors, sur les outils informatique et surtout, alors effectivement bien entendu, c'est pas directement sur l'outil informatique, j'allais dire l'efficacité de l'outil informatique, à la limite, c'est un outil pour arriver à ses objectifs ou à ses fins. Alors si évidemment, la personne n'y arrive pas et que l'outil informatique c'est parce qu'elle ne sait pas les utiliser. Donc,	dans la société, on a 2 systèmes d'évaluation. On fait des entretiens de performance fait par chaque manager, tous les ans. Alors, sur les outils informatique et surtout, c'est pas directement sur l'outil informatique l'efficacité de l'outil informatique, à la limite, c'est un outil pour arriver à ses objectifs ou à ses fins. Alors si évidemment, la personne n'y arrive pas et que l'outil informatique c'est parce qu'elle ne sait pas les utiliser., on fait pas un bilan réel sur l'outil informatique, on fait plus un	Système x3, évaluation x3, GPEC x2, entretien, manager	CAO-Informatique	Compétence

	effectivement, on fait pas un bilan réel sur l'outil informatique, on fait plus un bilan sur la performance de la personne intrinsèque, donc ça, c'est fait tous les ans. Il y a une évaluation qui est faite par le responsable hiérarchique direct qui évalue la personne sur des critères définis, et ça donne une notation, ensuite, il y a un deuxième entretien, qui lui est fait, j'allais au maximum tous les 2 ans, et c'est ce que l'on appelle, l'entretien de compétences, où, en fonction de, ben, c'est fait avec notre GPEC, où dans notre GPEC, on a défini pour tous les métiers exercés chez 3Z, on a défini ce que l'on appelle une fiche de métier	bilan sur la performance de la personne intrinsèque, ça, c'est fait tous les ans. Il y a une évaluation qui est faite par le responsable hiérarchique direct qui évalue la personne sur des critères définis, et ça donne une notation, ensuite, il y a un deuxième entretien, qui lui est fait, j'allais au maximum tous les 2 ans, et c'est l'entretien de compétences, où, en fonction de, c'est fait avec notre GPEC, où dans notre GPEC, on a défini pour tous les métiers exercés chez 3Z, on a défini une fiche de métier ,			
e22 167-189	Un référentiel, en fin de compte avec 2 aspects, il y a le premier aspect, c'est tout ce que l'on appelle Savoir-être, savoir, savoir-faire et tout ça, et un deuxième aspect, c'est les compétences associées à ce métier, avec des niveaux. Et pour chaque compétence, à mon avis, pour un concepteur produit, il faut peut-être savoir utiliser la DAO, et il y a 4 niveaux de définis, et puis, tous les 2 ans, le collaborateur avec son chef de service, ben, regarde un petit peu où on en est sur les différentes compétences ciblées dans la GPEC, et, bien entendu, l'objectif de ce bilan de compétences, c'est surtout de pouvoir se dire, bon ben là, par exemple, en DAO, t'est pas terrible ou en anglais, par exemple, c'est pas tout à fait ça, l'année prochaine, on va essayer de faire une formation en anglais pour essayer d'augmenter tes compétences dans le domaine.	Un référentiel, avec 2 aspects, il y a le premier aspect, que l'on appelle Savoir-être, savoir, savoir-faire et un deuxième aspect, c'est les compétences associées à ce métier, avec des niveaux. Et pour chaque compétence, pour un concepteur produit, il faut peut-être savoir utiliser la DAO, et il y a 4 niveaux de définis, et puis, tous les 2 ans, le collaborateur avec son chef de service, , regarde un petit peu où on en est sur les différentes compétences ciblées dans la GPEC, l'objectif de ce bilan de compétences, c'est surtout de pouvoir se dire, par exemple, en DAO, t'est pas terrible ou en anglais, par exemple, c'est pas tout à fait ça, l'année prochaine, on va essayer de faire une formation en anglais pour essayer d'augmenter tes compétences dans le	Referentiel, Evaluer, compétence x6, GPEC, DAO, savoir, savoir-faire, savoir-etre	CAO-Informatique	Compétence



	<p>Autant le premier entretien, j'ai parlé de performances a une connotation, c'est même plus qu'une connotation c'est une notation directe avec un impact direct sur la rémunération, en fonction de la performance du salarié, il aura une rémunération qui va varier ou pas, par contre, sur la compétence, ça a aucun impact. C'est uniquement un aspect, développement de compétences, et amener les gens à un niveau que l'on souhaite amener. Ca peut être aussi, ça peut servir aussi on peut imaginer que aujourd'hui nos ingénieurs ou nos dessinateurs d'études par exemple, ont plutôt des compétences mécaniques, ce qui est notre cas à 95%, mais que pour une raison X ou Y, une stratégie société, on décide de s'orienter un peu plus vers des éléments électriques, électroniques, donc, du coup, on ramènera peut-être une compétence dans la grille de compétences, la connaissance en électricité, en électronique ou autre chose, puis là, bien entendu, ben on pourra, il se peut que certains des ingénieurs ou des tech' en poste aient déjà la compétence de part leur antériorité, ou quelque chose comme ça, ou, si on l'a pas, on fera une formation pour les amener au niveau.</p>	<p>domaine. Autant le premier entretien, j'ai parlé de performances c'est une notation directe avec un impact direct sur la rémunération, en fonction de la performance du salarié, il aura une rémunération qui va varier ou pas, par contre, sur la compétence, ça a aucun impact. C'est uniquement un aspect, développement de compétences, et amener les gens à un niveau que l'on souhaite amener. Ca peut être aussi, ça peut servir aussi on peut imaginer que aujourd'hui nos ingénieurs ou nos dessinateurs d'études par exemple, ont plutôt des compétences mécaniques, ce qui est notre cas à 95%, mais que pour une raison X ou Y, une stratégie société, on décide de s'orienter un peu plus vers des éléments électriques, électroniques, donc, du coup, on ramènera peut-être une compétence dans la grille de compétences, la connaissance en électricité, en électronique ou autre chose, puis là, bien entendu, on pourra, il se peut que certains des ingénieurs ou des tech' en poste aient déjà la compétence de part leur antériorité, ou, si on l'a pas, on fera une formation pour les amener au niveau.</p>			
--	--	--	--	--	--

e23 193-211	<p>Non, pas particulièrement. Je dirais moi, enfin, tout les outils informatiques, c'est ma vision, je me trompe peut-être, pour arriver de s'en sortir avec un outil informatique, c'est la curiosité avant tout. Parce que de tout façon, les outils informatiques sont tous pareils, enfin tous pareils. Je connais bien, j'ai fait de l'informatique avant donc euh et pourtant c'est pas mon métier. Donc euh, mais je suis curieux de nature, vous savez, il y a plein de gens qui me disent « tu as eu une formation sur cet outil là ? » Non, je n'ai jamais suivi une formation informatique de ma vie. Et bon, je suis à l'aise avec les ¾ des outils, moi je suis à peu près sur que demain, vous me mettez sur une DAO, je vais peut-être bricoler pendant une semaine, mais, je vais réussir à m'en sortir. Faut être curieux, c'est ça qui est important, un outil, il faut aller fouiller, faut regarder, faut essayer et puis, alors évidemment, vous pouvez faire des formations, ça va vous aider, c'est sur, ça va aller un peu plus vite, il y a des gens qui viennent me voir « Bon, sur Excel, j'y arrive pas, comment tu fais ? », je dis : Tu te débrouilles, tu regardes, ça marche pas, tu essaies d'une autre manière, tu vas bien voir ! Enfin, je pense que c'est la qualité majeure et</p>	<p>tout les outils informatiques, c'est ma vision, pour arriver de s'en sortir avec un outil informatique, c'est la curiosité avant tout, les outils informatiques sont tous pareils,. Je connais bien, j'ai fait de l'informatique avant et pourtant c'est pas mon métier., mais je suis curieux de nature, je n'ai jamais suivi une formation informatique de ma vie., je suis à l'aise avec les ¾ des outils, moi je suis à peu près sur que demain, vous me mettez sur une DAO, je vais peut-être bricoler pendant une semaine, mais, je vais réussir à m'en sortir. Faut être curieux, c'est ça qui est important, un outil, il faut aller fouiller, faut regarder, faut essayer et puis, alors évidemment, vous pouvez faire des formations, ça va vous aider, c'est sur, ça va aller un peu plus vite, il y a des gens qui viennent me voir « Bon, sur Excel, j'y arrive pas, comment tu fais ? », je dis : Tu te débrouilles, tu regardes, ça marche pas, tu essaies d'une autre manière, tu vas bien voir ! Enfin, je pense que c'est la qualité majeure et c'est en plus, et c'est pourquoi j'en reviens aussi et toujours à l'aspect senior, ce n'est pas lié à l'âge ça. Vous allez avoir un jeune, vous allez y mettre un PC devant lui, il va le</p>	<p>Vision, outil informatique x3, curiosité x3, bricoler, fouiller, regarder, âge, débrouille</p>	<p>CAO-Informatique</p>	<p>Compétence</p>
----------------	--	--	---	-------------------------	-------------------

	c'est en plus, et c'est pourquoi j'en reviens aussi et toujours à l'aspect senior, ce n'est pas lié à l'âge ça. Vous allez avoir un jeune, vous allez y mettre un PC devant lui, il va le regarder sous toutes les coutures, il va rien vous faire, vous avez son copain à coté, vous allez y mettre le PC, et puis 2 heures après, il vous a sorti un dessin. Ils auront fait tous les deux la même chose, j'allais dire.	regarder sous toutes les coutures, il va rien vous faire, vous avez son copain à coté, vous allez y mettre le PC, et puis 2 heures après, il vous a sorti un dessin. Ils auront fait tous les deux la même chose,			
e24 213-219	C'est aussi, enfin je pense que la curiosité, c'est en même temps le ....pas l'appréhension mais c'est le manque d'appréhension vis-à-vis des outils informatiques, aujourd'hui, bon, y a pas beaucoup de risques, en plus, c'est d'ailleurs plus simple que il y a quelques années, si j'ose dire par qu'aujourd'hui, bon, on fait un truc, ça va pas, on l'efface, on le refait, alors que moi, je me rappelle à l'époque lorsque l'on faisait un dessin, qu'on y avait passé 2 jours,(rire) c'était plus facile à le refaire (rire), là, il est sauvegardé, on le reprend, alors que nous, si on avait mis un trait de gomme malencontreux, c'était foutu, hein.	C'est aussi, je pense que la curiosité, c'est en même temps t le manque d'appréhension vis-à-vis des outils informatiques, aujourd'hui, , y a pas beaucoup de risques, en plus, c'est d'ailleurs plus simple que il y a quelques années, si j'ose dire par qu'aujourd'hui, bon, on fait un truc, ça va pas, on l'efface, on le refait, alors que moi, je me rappelle à l'époque lorsque l'on faisait un dessin, qu'on y avait passé 2 jours c'était plus facile à le refaire là, il est sauvegardé, on le reprend, alors que nous, si on avait mis un trait de gomme malencontreux, c'était foutu,.	Curiosité, pas d'appréhension, , risue, dessin, ,	CAO-Informatique	Compétence
e25 221-225	Il faut se le donner le temps. Il faut se le donner le temps. La gestion du temps, c'est toujours, enfin, c'est ma vision aussi hein, c'est toujours un peu, comment dire, le monstre du loch ness,	Il faut se le donner le temps.. La gestion du temps, c'est ma vision, c'est toujours un peu, , le monstre du loch ness, par exemple. Il y a plein de gens qui disent tout le temps :	Vision x 2, temps, prendre,	CAO-Informatique	Compétence

	par exemple. Il y a plein de gens qui disent tout le temps : j'ai pas le temps, j'ai pas le temps. Si on ne se donne pas le temps, on l'a jamais. Enfin, c'est ma vision personnelle (rire). (5s)	j'ai pas le temps, j'ai pas le temps. Si on ne se donne pas le temps, on l'a jamais. Enfin, c'est ma vision personnelle			
e26 228-232	: (3s), Dits âgés ! (rire) Aujourd'hui, je serais tenté de dire, on pourrait le faire, on n'a jamais eu l'occasion de le faire, mais on n'a jamais eu de problème particulier mais bon, c'est pas un frein non plus. Il est clair que si par exemple quelqu'un qui a un certain nombre d'années puis qu'on lui fait faire quelque chose et qu'il y arrivera pas, on en tiendra compte certainement. Oui, tout à fait	Dits âgés ! Aujourd'hui, je serais tenté de dire, on pourrait le faire, on n'a jamais eu l'occasion de le faire, mais on n'a jamais eu de problème particulier c'est pas un frein non plus. Il est clair que si par exemple quelqu'un qui a un certain nombre d'années puis qu'on lui fait faire quelque chose et qu'il y arrivera pas, on en tiendra compte certainement. Oui, tout à fait	Agé, occasion,	CAO-Informatique	Compétence
e39 321-323	Ah tout le monde, je n'irai pas dire tout le monde. Mais aujourd'hui, euh...j'ai...bonne question. (soupir) Il y a bien, à mon avis, peut-être 85% du personnel qui touche à l'informatique, de près ou de loin. Peut-être même plus, même en production	tout le monde, je n'irai pas dire tout le monde. Mais aujourd'hui, Il y a bien, , peut-être 85% du personnel qui touche à l'informatique, de près ou de loin. Peut-être même plus, même en production	Informatique, personnel, 85%	CAO-Informatique	Compétence
e40 325-332	Alors, il est clair que tout ce qui est administratif, et support utilisent, ce qui fait déjà 50% du personnel la dedans. Ils sont toute la journée sur informatique, mais en production, par exemple, je regarde les postes chez nous, maintenant, de plus en plus, il y a même des ateliers où il y a un PC par poste,	il est clair que tout ce qui est administratif, et support utilisent, ce qui fait déjà 50% du personnel la dedans. Ils sont toute la journée sur informatique, mais en production, maintenant, de plus en plus, il y a même des ateliers où il y a un PC par poste, systématiquement, puisque nous sommes en	Administratif, support, informatique, PC x2, zero papier, opération x2,	CAO-Informatique	Compétence

	<p>systématiquement, puisque nous sommes en train de mettre en place des systèmes de ce que l'on appelle « zéro papier » de façon à ce que les gens aient une fiche suiveuse et avec un code barres, et quand les gens prennent leur boulot, il prennent la douchette, ils cliquent sur l'opération et à l'écran toutes les opérations qu'ils ont à faire, les opérations de contrôle, les plans, tout ce qui est associé à leur opération s'affiche.</p>	<p>train de mettre en place des systèmes e « zéro papier » de façon à ce que les gens aient une fiche suiveuse et avec un code barres, et quand les gens prennent leur boulot, il prennent la douchette, ils cliquent sur l'opération et à l'écran toutes les opérations qu'ils ont à faire, les opérations de contrôle, les plans, tout ce qui est associé à leur opération s'affiche.</p>			
e41 334-3387	<p>Et de toute façon, il ont également, alors là, c'est pratiquement tout le monde, à accès à l'ERP, puisque nous, l'ERP, il est à la disposition des gens, ils s'en servent, ils ont un lot de pièces qui est fini, hop, ils vont le ranger dans le magasin, et dans l'ERP, ils signent, et puis, ils disent, ben voilà, j'ai mis 25 pièces à tel endroit. Ca, c'est les gens qui le font en direct. Ils ont accès à l'informatique, ils touchent à l'informatique</p>	<p>il ont également, c'est pratiquement tout le monde, à accès à l'ERP, puisque nous, l'ERP, il est à la disposition des gens, ils s'en servent, ils ont un lot de pièces qui est fini, , ils vont le ranger dans le magasin, et dans l'ERP, ils signent, et puis, ils disent, , j'ai mis 25 pièces à tel endroit. Ca, c'est les gens qui le font en direct. Ils ont accès à l'informatique, ils touchent à l'informatique</p>	ERP x3, Informatique x3,	CAO-Informatique	Compétence
Accompagnement-Tutorat					
e16 121-125	<p>quand on pense, à des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on fait ce que l'on appelle, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance.</p>	<p>quand on pense, à des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance.</p>	Transmettre savoir, perte, connaissance x2, binôme	Accompagnement-Tutorat	Compétence
e17 127-129	<p>Un genre de tutorat, oui. (4s) Comme je vous dis, pour la formation sur SOLIDWORKS nouvelle version, on n'a regardé l'âge des gens, tout le monde l'a suivie. Tout le monde l'a suivie</p>	<p>Un genre de tutorat Comme je vous dis, pour la formation sur SOLIDWORKS nouvelle version, on n'a regardé l'âge des gens, tout le monde l'a suivie.</p>	Tutorat, formation suivre	Accompagnement-Tutorat	Compétence

Bureau d'études					
e19 139-142	Oui, oui on a de tout et je sais que dans le bureau d'études, par exemple, même si on parle de senior et tout, par exemple j'ai un bureau d'études lime où le chef de service, comme ça de mémoire, il a une trentaine d'année, et bon, en dessous, il a des gamins de 25 ans, comme il doit avoir des salariés qui ont pas loin de 50 ans quoi. Et bon...	Oui, oui on a de tout et je sais que dans le bureau d'études, même si on parle de senior j'ai un bureau d'études lime où le chef de service, il a une trentaine d'année, , en dessous, il a des gamins de 25 ans, comme il doit avoir des salariés qui ont pas loin de 50 ans	Bureau d'études x2,	Bureau d'études	Compétence
Concept de représentations sociales					
La représentation sociale					
Sociologie des organisations					
e18 132-136	Oh, je pense qu'elle n'est pas trop mauvaise. On a une ambiance, chez nous relativement (grande inspiration) familiale, relativement développée, même si on a un bureau d'études conséquent. Ca se passe relativement bien, comme dans toute l'usine d'ailleurs, il n'y a pas réellement de différences. Je ne pense pas, je ne suis pas toujours dans leur environnement, mais bon	je pense qu'elle n'est pas trop mauvaise. On a une ambiance, chez nous relativement familiale, relativement développée, même si on a un bureau d'études conséquent. Ca se passe relativement bien, comme dans toute l'usine d'ailleurs, il n'y a pas réellement de différences.,	Familiale, différence ambiance, pas	Sociologie des organisations	représentations sociales
Reconnaissance					
Variables insignifiantes pour l'hypothèse					
e1 7	Oui, oui, je connais, on a une stagiaire IAE qui fait un M2 aussi				
e2 13	Oui, oui , je sais, je connais				
e3 16	Ca marche, pas de problème				
e7 39	Oui, (rire), on verra				
e10 53	Oui, je pense que c'est tout à fait un peu le				

e13 79	Tout à fait				
e27 238	Non				
e35 299	2008, c'est ça				
e45 363	Non, non. J'espère avoir été clair dans mes réponses				
e46 366	Si ça peut vous aider (rire).				
e47 368	Pas de soucis. Pas de soucis (rire)				

## 6.11 Analyse croisée du concept Senior/Resp BE Sté 3X

Ligne	Monsieur A	Ligne	Monsieur B	Ligne	Monsieur C	Ligne	Responsable Bureau- Etudes Monsieur D
Senior							
		b7 29	57 ans			d12 63	Oui, j'ai 28 ans
a105 580	ça dépend comment on se sent	b70 251-253	pour moi un sénior, c'est une personne qui est à la retraite. C'est peu être idiot de réfléchir comme ça,	c92 521-524	Dans ma tête, non. Moi, le senior, c'est quelqu'un, . . . parce bon, j'ai mon travail, je fais ce qu'il me plaît, j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre, bon maintenant le physique, je sens que je commence, que je fatigue	d13 65-66	Un senior, Ouais, voilà une définition compliquée ! Ok, je dirais qu'un senior, bon, si je dois mettre un âge, moi, sur un senior, c'est plus de 50 ans
a108 590-592	j'ai... Allez je vais dire 40; 35-40 ans, ouais. Ca dépend des activités. Mais 30 ans des fois, des fois je suis jeune, mon fils, y me dit des fois je suis gamin, oui c'est vrai	b71 255-257	Pour moi, je dirais mon père qui a 20 ans de plus, oui je le considère comme senior. Mais moi non. je pense que pour tout le monde c'est un peu comme ça.	c95 539-546	moi, je pense que c'est une question d'individu,. Moi, j'ai rencontré des gens qui, ont 65, 70 ans, qui restent ouverts, qui restent prêts à faire des choses qui acceptent tout, c'est quand on vit dans une famille, on des choix de ses enfants, d'autres, qui les acceptent pas, qui sont buttés, qui ont jamais voulu évoluer, qui vivent avec le passé, moi, tant qu'on veut aller de l'avant, moi je pense qu'il n'y a pas de soucis	d14 68-80	Plus de 50 ans, disons que c'est avec l'âge actuelle de la retraite je ne sais pas dans quelques années, mais on va sur quelqu'un sur qui on va se poser la question de la formation : vaut le coup, vaut pas le coup, sur son adaptabilité, notamment des nouveaux logiciels, à des philosophies, la 3D, c'est une philosophie de dessin un peu différente,. . . Un senior, pour moi c'est quelqu'un à partir de 50 ans chez qui on va commencer à se poser de vraies questions sur son évolution et sur ce qu'il va faire dans la société, ou, c'est, aussi du personnel sur lequel on aura pas des



							évolutions forcément majeures, en termes de poste, qu'on aura juste à amener vers des bâtons de maréchal, voilà, c'est des situations... Un seniors, c'est quelqu'un qui est à ce, à ce stade là, dans sa vie professionnelle, qui approche vraiment du stade final et où là, on va se poser des bonnes questions et où, on aura, c'est, c'est, en termes de management de personnels, on vire sur quelque chose de différent. Malheureusement ou heureusement, je ne sais pas, mais moralement, on se pose des questions différentes
a109 594-603	je suis quand même adulte, Je me comporte comme une personne, de mon âge, dans l'ensemble, mais, ça dépend comment est la question alors.. par exemple, pour le travail, c'est 30 ans, 30 – 40 ans. pour la vie c'est pareils, j'aime bien, je sors même peut être plus maintenant que quand j'étais jeune. parce que quand on vieillit, on voit que le temps passe et il faut en profiter, donc, je profite de la vie, Et puis le sport aussi, faut faire du sport, on a les articulations qui faiblissent, mais bon faut quand même en faire. Faut, rester jeune. Je dirai en général, j'estime avoir 40 ans	b74 266-267	les critères associés, c'est la personne, plus âgée que moi, qui est à la retraite, je voyais ça comme ça.	c97 550-554	Non, pas bon à rien, non, non. Bon, je veux dire, quand vous avez quelqu'un qui a une expérience, c'est toujours intéressant, Moi je vois, j'avais un collègue qui était à l'âge de la retraite, bon la société est finie là, il est parti à la retraite, mais, le patron qui était resté dans la société, il lui a fait un contrat pour venir quand il y a besoin avec les clients, pour faire des devis	d56 409-410	Alors, on les prend pas en c... Alors, je ne sais pas dans quel les prendre en compte par rapport à leurs évaluations personnelles.
a110 606-607	plutôt 50 quand même,, faudrait pas qu'il y ai de miroir	b75 270-271	j'ai toujours été curieux, donc je dirais 20 ou 30 ans pour l'intérêt	c98 556-557	Non, il fait une action, quoi, il vient 2, 3 jours, il va chez un client, il va faire le devis, et après, il rentre chez lui	d57 413-421	non, je ne me suis pas posé la question là-dessus. En fait, on est parti on n'a pas c'est vrai qu'on a choisi une personne, par rapport à 2 autres, à l'époque, pour faire du dessin CAO alors que les autres restaient à la 2D, euh, le choix a été fait par uniquement par rapport à l'intérêt que portait cette personne

							envers ces technologies là. Il fallait quelqu'un de motivé, c'est par rapport à la motivation, et à l'intérêt, à la curiosité, qu'a le, le technicien, à aller vers cette technologie, après, on ne sait pas plus posé la question de savoir s'il était plus capable qu'un autre pour s'adapter à la technologie, la motivation, c'est 80 % de l'adaptation, donc, après, euh, on l'a choisi par rapport à sa motivation, pas par rapport à ses compétences
a111 610-614	j'ai la valeur d'une personne de cinquante ans, parce que j'ai plein d'acquis, c'est pas parce qu'on est vieux, que on est gaga. C'est pas parce qu'on a 50 ans qu'on est gaga. Non, non au niveau acquis, justement c'est un avantage. Avec tout ce que je connais maintenant, si je débute dans le métier, à 25 ans, c'est vrai que je pourrais tout de suite demander une augmentation	b76 274	pour le comportement, de 30 ans	c99 559	Par contre, ce qu'il faut, c'est qu'il faut avoir les capacités le temps et l'argent pour pouvoir le faire. Moi, j'ai trouvé qu'il y avait des choses qui étaient bien faites. A une période, chez SKF, c'est qu'il y avait des jeunes qui venaient en stage avec les gens qui allaient partir. C'est-à-dire que, par exemple, à partir de 57 ans, le senior, il allait faire un mi-temps, donc il allait faire 15 jours avec un jeune, puis après, il partait 15 jours chez lui, et le jeune se débrouillait tout seul. Puis après, le senior revenait 15 jours avec,	d62 456-459	les ¾ partent avant l'âge, Soit sur des plans de préretraites, soit sur des montages différents, mais certains vont jusqu'à l'âge de la retraite, certains qui sont allés jusqu'à l'âge de la retraite, voire même plus loin pour certains, voire même 1 ou 2 ans de plus
a112 617-619	Moi je pense que c'est un atout dans une entreprise, il faut de tout il faut des anciens, et des jeunes, parce que les jeunes c'est l'avenir, c'est eux qui vont prendre le relais. Et les anciens il en faut parce que c'est eux qui ont le savoir	b77 276	pour la force physique, c'est plutôt entre 40 et 50 ans	c102 570-578	Je vois que quand j'ai des jeunes en stage, ça se passe bien parce que, eux, ils connaissent des choses parce qu'ils vont pianoter, et ils ont appris des choses, il y a toujours un décalage entre ce que l'on apprend et la réalité des choses et nous, on a une expérience, on a, au niveau travail, au niveau relationnel, aussi, parce que des fois, ils ont besoin d'être recadré parce que l'on fait des choses à l'école qu'on va pas faire dans l'industrie, Moi, j'en ai	d63 462-474	C'est ni l'un ni l'autre. Enfin, ils ont des compét. . parce qu'en fait on peut avoir. . moi j'ai des seniors, qui ont 55 ans mais qui ont 10 ans de boutique, et j'ai des gens qui ont 40 ans et qui en ont 18. Donc euh, c'est . . . le fait qu'il soit senior ça n'apporte pas grand-chose en fait. c'est plus parce que, même si l'expérience, elle vient d'ailleurs, ben je pense que l'expérience que l'on se fait au sein de l'entreprise, elle est aussi très importante, elle

					vu qui venait et qui prenait le PC, il y avait un rayon de soleil, il prenait leur PC et ils allaient sur la pelouse et ils travaillaient les jambes en croix avec le PC. Donc, il y a des choses comme ça. Moi je trouve qu'il y a plein de choses à apprendre.		est plus importante même que ce qu'on sait faire avant sur des postes comme ça, parce que mine de rien, il faut connaître un petit peu le process, il faut connaître un petit peu le produit pour pouvoir bien ressentir quelle machine je vais mettre, quel capteur je vais mettre, comment je vais concevoir mes choses, je connais aussi les opérateurs, le mode opératoire, ils tiennent la molette dans ce sens là, dans ce sens là, le coude en haut, le coude en bas, euh, je pense que le fait qu'il soit senior, ça ne change rien, c'est un atout s'ils ont de l'expérience, c'est l'expérience. . . mais on a de l'expérience à 40 ans et puis on peut en avoir très peu à 55 hein.
a113 621-625	Pas forcément toute la connaissance, Parce que les jeunes y arrivent avec de la connaissance, ils apprennent des choses à l'école que nous, on a peut être pas eu l'occasion d'apprendre. Mais, l'école c'est une chose, et l'entreprise c'en est une autre. Puis il ya les choses que l'on connaît, et puis faut le transmettre, ça sert a rien de garder	b79 278	Plutôt coté expériences, c'est ça ? 50 ans	c104 583-584	Je ne peux pas avoir les mêmes intérêts qu'une personne de. ..Les mêmes intérêts, c'est-les mêmes	d64 476-481	Parce que on a changé de poste, parce que on est venu d'un produit où on était dessinateur sur des poulies, on fait des poulies chez nous, puis on le met à faire des machines pour faire des courroies, et puis le caoutchouc, il ne connaît pas, il ne connaît que l'acier, et qu'on fait pas une machine de la même manière parce que le produit est flexible, il bouge, il est malléable, on ne conçoit pas les choses de la même manière. Donc pour moi, c'est ni l'un ni l'autre

a114 627-629	il faut les deux, il faut des jeunes et des anciens. Et puis une entreprise qui, garde que des anciens, c'est une entreprise qui va mourir, puisque quand ils prendront des jeunes y sera trop tard			c105 587-595	Oui, par ce qu'il y a un moment que je me suis dit, c'est personnel, c'est quelque chose qui est toujours bon à savoir. Quand vous allez à la banque, maintenant, vous voyez, tout est informatisé. Si vous restez en retrait, donc il faut suivre, mais par rapport à une personne de 20 non, un jeune qui a 20 ans, il mangerait tout. Alors, ou je me situe, je vais pas me mettre 60, je les ai pas mais bon, 50 ans oui. Dans les 50 ans, parce que, bon à 40 ans, on peut encore se dire je vais changer de, je vais changer de métier. Moi, j'ai, je vais peut-être être un des rares à avoir fait toute ma carrière dans la même société. C'est une erreur d'ailleurs, c'est peut-être pour ça que je n'ai pas progressé. Je le reconnais hein. Si je fais une analyse de tout, bon. Mais je n'avais peut-être pas non plus les capacités de le faire		
				c106 597	50 parce que je ne peux pas . physiquement, je ne peux plus être à 40 (disons 50 ans)		
				c108 601-602	Là, c'est « Vous comportez-vous		

					comme une personne » au niveau réflexion je mettrais 50,		
				c110 606-607	50. Alors physiquement, ben oui, 50 aussi. Parce que encore, 10 ans, je faisais des marathons, maintenant, je ne peux plus		
Stigmatisation du Senior							
a107 585-587	c'est une mauvaise idée. C'est, ce qu'on a dans la tête qui compte ! C'est pas ce qu'on dit. Même si on est pas bien portant	b72 261	Oui je pense que c'est tout à fait le stéréotype qu'on entend.	c91 516-518	Oui. Manque d'adaptabilité, non ; lent, peut être. Manque de patience, peut être aussi, parce qu'on sent la fatigue, hein, c'est indéniable, vous voyez, j'ai une ceinture, j'ai mal au dos Bon	d59 435-436	Alors, des moins de 25 ans, il ne doit pas y en avoir Enfin, en termes de techniciens, même . . . non, je pense que l'on doit avoir personne inférieur à 25 ans.
		b73 264	disons que c'est peut être le mot qui est pas bien utilisé (Ndlr : Senior)	c93 526-535	maintenant, on en parle beaucoup dans les médias, je vais avoir 58 ans, il y a 3, 4 ans à 58 ans, y a des gens, ils étaient dehors. J'ai des gens de mon âge, 52, 53, 54, là, au mois d'Avril, tous les gens de chez Michelin de cet âge là, ils vont être en préretraite. Donc, je me dis, oui, il y a quelque chose qui est en train de se passer, je suis quand même sur la fin. Il me reste 3 ans à faire, je vois bien que . . . je me dis, vous voyez, j'ai eu le choix au mois de Novembre, on m'a posé la question « Est-ce que vous voulez continuer ou pas ? », j'ai dit « oui, je veux continuer » parce que je me sens apte encore à faire quelque chose. Et puis je me dis, plus on garde une activité, plus on reste dans un élan, parce que si on s'arrête de tout faire c'est comme le corps, on fatigue et puis on se relâche, donc, il faut garder quand même une activité	d60 438-441	personne d'inférieur à 25 ans dans cette entreprise. Je suis à peu près persuadé. Comme ça, je ne saurais pas vous répondre, mais c'est quand même. . . ca veut quand même dire quelque chose. Je crois que le dernier qui a été embauché avant 25 ans, ça doit être moi, c'était il y a 6 ans. Voilà, et l'apartheid, non, je ne pense pas qu'il soit, au contraire

						d61 443-453	Non, non, il n'y a pas de ségrégation au niveau les . . . au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent, de façon naturelle. C'est-à-dire que typiquement, je suis arrivé très jeune, je suis arrivé à 22 ans, et très rapidement, je me suis accoquiné de gens qui sont partis à la retraite aujourd'hui, et j'étais dans un bureau avec des gens, il y en a 2 sur 3 qui sont partis. bon on était intégré au milieu de ça, et puis donc, je pense. . . c'est vraiment pas séparé, il y a vraiment au contraire, je pense que les 2 extrêmes se rejoignent plus facilement qu'avec les gens qui sont entre les 2 âges entre 25 et 40 ans où là il y a vraiment un groupe, des gens qui sont aussi peut être un peu différent parce que il y a les bébés, des enfants, qui ont aussi. .. une vie personnelle qui fait que il y a quand même une ségrégation entre ces gens-là, sur l'échange, et puis alors avec les 2 autres se rejoignent un petit peu.
						d71 515-533	Alors, c'est pas forcément lié à l'âge,. L'âge, très honnêtement, il ne rentrerait pas, enfin pour moi, ça ne rentre pas en compte, c'est vraiment la sensibilité des gens sur des compétences particulières, il y a des, typiquement il y a des gens au bureau d'études, des dessinateurs-projeteurs qui sont des très bons acheteurs, parce que eux, ils connaissent les prix, ils connaissent les choses, ils en ont acheté pour des millions d'euros des fois, ils connaissent très bien les marchés,

							ils connaissent très bien des fournisseurs, chez qui ont trouve quoi, la fiabilité des choses. Donc, il y a typiquement des gens où on peut se dire, c'est un poste d'achat, c'est des gens qui peuvent évoluer vers des postes comme ça, ou des postes de méthodes, d'aller plus vers l'atelier et des postes de production même quand on est concepteur de machines de production, on a une connaissance du produit forcément parce qu'on le met en œuvre sur nos machines, on a une connaissance du travail sur la machine, de la pénibilité des choses, ou pas, des capacités de machine, des rendements, qui fait que certaine personnes peuvent évoluer vers des postes de production, donc la question se pose régulièrement, mais elle n'est pas liée du tout à l'âge, elle va être vraiment liée à la sensibilité des gens et puis aussi à leur comportement, enfin à leur caractère, leur force de caractère, on ne mettra pas une personne qui est timide à faire de la gestion de management d'opérateurs, parce que ça ne sera pas bon pour lui, ça ne sera pas bon pour sa carrière, ça ne sera bon pour personne. Mais l'âge, très honnêtement, ce n'est pas un truc qui rentrerait en compte
						d72 538-546	Non, non. Je ne sais pas ou vous les avez sortis, mais c'est vraiment pas quelque chose que je ressens et même qu'on se ressent, parce que, , vous avez rencontré Monsieur C qui est le plus âgé chez moi, il fait pas son âge, Et j'ai Madame P. qui fait les plans électriques, et puis même

							qui tient à jour les plans mécanique, les plans d'implantation au sol, les plans des bâtiments, qui à 62 ou 63 ans, il n'y a rien à dire enfin, non, moi je alors je ne ressens pas l'âge, la vieillesse comme on peut le dire, alors là, si les anciens s'ils m'entendaient, ils me taperaient dessus. Mais honnêtement, ce n'est pas pépé et mémé, on n'est pas du tout là-dedans
						d73 551-552	Non, non, là-dessus, on ne ressent pas du tout le poids de l'âge des gens sur leurs performances, parce que là, on n'a pas parlé de performance dans votre questionnaire
						d74 554-557	la performance des gens n'est pas évaluée enfin, si j'avais à faire un graphique âge-performance, enfin, ce ne serait pas une linéaire, ni dans un sens, ni dans l'autre, ça n'aurait, qu'on en déduirait strictement rien, hein. On en déduirait strictement rien. Aujourd'hui, ce n'est pas du tout le cas



## 6.12 Analyse croisée du concept Senior/DRH Sté 3Z

Ligne	Monsieur A	Ligne	Monsieur B	Ligne	Monsieur C	Ligne	DRH Monsieur E
Senior							
	J'ai 56 ans	b7 29	57 ans		J'ai 58 ans	e11 63	j'ai 56 ans
a105 580	ça dépend comment on se sent	b70 251-253	pour moi un sénior, c'est une personne qui est à la retraite. C'est peu être idiot de réfléchir comme ça,	c92 521-524	Dans ma tête, non. Moi, le senior, c'est quelqu'un, . . . parce bon, j'ai mon travail, je fais ce qu'il me plaît, j'ai toujours à apprendre, je suis content d'apprendre, bon maintenant le physique, je sens que je commence, que je fatigue	e12 67-76	Cà, c'est un bien grand mot. Moi, ça me choque toujours quand on parle de senior. C'est ma vision personnelle, c'est pas ma vision Ressources Humaines, Parce que on a l'âge qu'on veut bien... pas se donner, mais que l'on veut vivre, c'est aussi comment les gens s'adaptent aux nouveaux outils ou aux nouveaux modes de société, à tous ces aspects-là., il y a quelqu'un à, j'exagère, à 40 ans, il va être, complètement à coté de la plaque, puis vous allez avoir le même à 65 ans qui va encore être au top parce qu'il a su s'adapter et je pense que la notion pour moi de senior attachée à l'âge, ça m'a toujours...ça me choque toujours un peu. Quoique aujourd'hui la législation dit, on est senior à 45 ans
a108 590-592	j'ai... Allez je vais dire 40; 35-40 ans, ouais. Ca dépend des activités. Mais 30 ans des fois, des fois je suis jeune, mon fils, y me dit des fois je suis gamin, oui c'est vrai	b71 255-257	Pour moi, je dirais mon père qui a 20 ans de plus, oui je le considère comme senior. Mais moi non. je pense que pour tout le monde c'est un peu comme ça.	c95 539-546	moi, je pense que c'est une question d'individu,. Moi, j'ai rencontré des gens qui, ont 65, 70 ans, qui restent ouverts, qui restent prêts à faire des choses qui acceptent tout, c'est	e43 341-346	La moyenne d'âge du bureau d'études A mon avis, la fiche n'est pas faite, celle-là. De mémoire a, je serai tenté de vous dire qu'elle est plus jeune que 40. Elle doit se situer

					quand on vit dans une famille, on des choix de ses enfants, d'autres, qui les acceptent pas, qui sont buttés, qui ont jamais voulu évoluer, qui vivent avec le passé, moi, tant qu'on veut aller de l'avant, moi je pense qu'il n'y a pas de soucis		plus près de 35, peut-être.. J'ai celle de l'usine complète, mais c'est effectivement pas mal constitué de part le fait que l'on a embauché pas mal, ces dernières années, , du coup, on a plutôt embauché pas forcément des seniors, plutôt des jeunes, avec quelques années d'expérience, mais pas énormément
a109 594-603	je suis quand même adulte, Je me comporte comme une personne, de mon âge, dans l'ensemble, mais, ça dépend comment est la question alors.. par exemple, pour le travail, c'est 30 ans, 30 – 40 ans. pour la vie c'est pareils, j'aime bien, je sors même peut être plus maintenant que quand j'étais jeune. parce que quand on vieillit, on voit que le temps passe et il faut en profiter, donc, je profite de la vie, Et puis le sport aussi, faut faire du sport, on a les articulations qui faiblissent, mais bon faut quand même en faire. Faut, rester jeune. Je dirai en général, j'estime avoir 40 ans	b74 266-267	les critères associés, c'est la personne, plus âgée que moi, qui est à la retraite, je voyais ça comme ça.	c97 550-554	Non, pas bon à rien, non, non. Bon, je veux dire, quand vous avez quelqu'un qui a une expérience, c'est toujours intéressant, Moi je vois, j'avais un collègue qui était à l'âge de la retraite, bon la société est finie là, il est parti à la retraite, mais, le patron qui était resté dans la société, il lui a fait un contrat pour venir quand il y a besoin avec les clients, pour faire des devis	e44 358-361	Oui, il y en a de toute façon, c'est obligé, mais il n'y en a pas beaucoup. Il y en a de moins en moins. si, il y a Jean-Yves, il a 57 ans, Yvan, il a 55, , il y en a quand même, je n'y pense pas, c'est des copains tout ça On est tous du même âge. On ne se voit pas vieillir.
a110 606-607	plutôt 50 quand même,, faudrait pas qu'il y ai de miroir	b75 270-271	j'ai toujours été curieux, donc je dirais 20 ou 30 ans pour l'intérêt	c98 556-557	Non, il fait une action, quoi, il vient 2, 3 jours, il va chez un client, il va faire le devis, et après, il rentre chez lui		
a111 610-614	j'ai la valeur d'une personne de cinquante ans, parce que j'ai plein d'acquis, c'est pas parce qu'on est vieux, que on est gaga. C'est pas parce qu'on a 50 ans qu'on est gaga. Non, non au niveau acquis, justement c'est un avantage. Avec tout ce que je connais maintenant, si je débute dans le métier, à 25 ans,	b76 274	pour le comportement, de 30 ans	c99 559	ce qu'il faut, c'est qu'il faut avoir les capacités le temps et l'argent pour pouvoir le faire. i, j'ai trouvé qu'il y avait des choses qui étaient bien faites. A une période, chez SKF, c'est qu'il y avait des jeunes qui venaient en stage avec les gens qui allaient partir. C'est-à-dire que, par exemple, à partir de 57 ans, le		

	c'est vrai que je pourrais tout de suite demander une augmentation				senior, il allait faire un mi-temps, donc il allait faire 15 jours avec un jeune, puis après, il partait 15 jours chez lui, et le jeune se débrouillait tout seul. Puis après, le senior revenait 15 jours avec.		
a112 617-619	Moi je pense que c'est un atout dans une entreprise, il faut de tout il faut des anciens, et des jeunes, parce que les jeunes c'est l'avenir, c'est eux qui vont prendre le relais. Et les anciens il en faut parce que c'est eux qui ont le savoir	b77 276	pour la force physique, c'est plutôt entre 40 et 50 ans	c102 570-578	Je vois que quand j'ai des jeunes en stage, ça se passe bien parce que, eux, ils connaissent des choses parce qu'ils vont pianoter, et ils ont appris des choses, il y a toujours un décalage entre ce que l'on apprend et la réalité des choses et nous, on a une expérience, on a, au niveau travail, au niveau relationnel, aussi, parce que des fois, ils ont besoin d'être recadré parce que l'on fait des choses à l'école qu'on va pas faire dans l'industrie. Moi, j'en ai vu qui venait et qui prenait le PC, il y avait un rayon de soleil, il prenait leur PC et ils allaient sur la pelouse et ils travaillaient les jambes en croix avec le PC. Donc, il y a des choses comme ça. Moi je trouve qu'il y a plein de choses à apprendre.		
a113 621-625	Pas forcément toute la connaissance, Parce que les jeunes y arrivent avec de la connaissance, ils apprennent des choses à l'école que nous, on a peut être pas eu l'occasion d'apprendre. Mais, l'école c'est une chose, et l'entreprise c'en est une autre. Puis il ya les choses que l'on connaît, et puis faut le transmettre, ça sert a rien de garder	b79 278	Plutôt coté expériences, c'est ça ? 50 ans	c104 583-584	Je ne peux pas avoir les mêmes intérêts qu'une personne de. ..Les mêmes intérêts, c'est-les mêmes		
a114 627-629	il faut les deux, il faut des jeunes et des anciens. Et puis une entreprise qui, garde que des anciens, c'est une entreprise qui va mourir, puisque quand ils prendront des jeunes y sera			c105 587-595	Oui, par ce qu'il y a un moment que je me suis dit, c'est personnel, c'est quelque chose qui est toujours bon à		

	trop tard				savoir. Quand vous allez à la banque, maintenant, vous voyez, tout est informatisé. Si vous restez en retrait, donc il faut suivre, mais par rapport à une personne de 20 non, un jeune qui a 20 ans, il mangerait tout. Alors, ou je me situe, je vais pas me mettre 60, je les ai pas mais bon, 50 ans oui. Dans les 50 ans, parce que, bon à 40 ans, on peut encore se dire je vais changer de, je vais changer de métier. Moi, j'ai, je vais peut-être être un des rares à avoir fait toute ma carrière dans la même société. C'est une erreur d'ailleurs, c'est peut-être pour ça que je n'ai pas progressé. Je le reconnais hein. Si je fais une analyse de tout, bon. Mais je n'avais peut-être pas non plus les capacités de le faire		
				c106 597	50 parce que je ne peux pas . physiquement, je ne peux plus être à 40 (disons 50 ans)		
				c108 601-602	Là, c'est « Vous comportez-vous comme une personne » au niveau réflexion je mettrais 50,		

				c110 606-607	50. Alors physiquement, ben oui, 50 aussi. Parce que encore, 10 ans, je faisais des marathons, maintenant, je ne peux plus		
Stigmatisation du Senior							
a107 585-587	c'est une mauvaise idée. C'est, ce qu'on a dans la tête qui compte ! C'est pas ce qu'on dit. Même si on est pas bien portant	b72 261	Oui je pense que c'est tout à fait le stéréotype qu'on entend.	c91 516-518	Oui. Manque d'adaptabilité, non ; lent, peut être. Manque de patience, peut être aussi, parce qu'on sent la fatigue, hein, c'est indéniable, vous voyez, j'ai une ceinture, j'ai mal au dos Bon	e28 243-244	Non, non, non. Je peux vous donner un ordre d'idée..., un exemple concret., c'est pas au bureau d'études, je viens d'embaucher un mouliste, il a 54 ans.
		b73 264	disons que c'est peut être le mot qui est pas bien utilisé (Ndlr : Senior)	c93 526-535	maintenant, on en parle beaucoup dans les médias, je vais avoir 58 ans, il y a 3, 4 ans à 58 ans, y a des gens, ils étaient dehors. J'ai des gens de mon âge, 52, 53, 54, là, au mois d'Avril, tous les gens de chez Michelin de cet âge là, ils vont être en préretraite. Donc, je me dis, oui, il y a quelque chose qui est en train de se passer, je suis quand même sur la fin. Il me reste 3 ans à faire, je vois bien que . . . je me dis, vous voyez, j'ai eu le choix au mois de Novembre, on m'a posé la question « Est-ce que vous voulez continuer ou pas ? », j'ai dit « oui, je veux continuer » parce que je me sens apte encore à faire quelque chose., plus on garde une activité, plus on reste dans un élan, parce que si on s'arrête de tout faire c'est comme le corps, on fatigue et puis on se relâche, donc, il faut garder quand même une activité	e29 246-252	que 54 ans. J'ai embauché des jeunes techniciens, il y a quelque temps, Alors je pense qu'il faut faire un mixte, parce que si on embauche que des vieux, ou que des jeunes, ça n'ira pas, on ne peut pas non plus embaucher que des expérimentés.il est vrai qu'un jeune, il faut le former, parce que même quelque soit le diplôme qu'il a, il est pas opérationnel tout de suite. C'est d'autant plus dur, alors il est clair je suis presque plus réticent aujourd'hui à embaucher un jeune, mais vraiment très jeune, qu'un, ancien
						e30 255-254	C'est ni l'un ni l'autre. si je regarde l'efficacité, c'est plutôt un atout parce qu'en règle général, les gens qui ont de l'ancienneté sont plus

							efficaces tout de suite Aujourd'hui, quand on embauche un jeune, même un jeune ingénieur que vous embauchez, qui sort de l'école, avant 1 an, il est à peine opérationnel. c'est un coût. Parce que pendant ce temps là, il faut continuer de travailler, il faut le payer, , vous prenez l'exemple du mouliste que j'ai embauché à 54 ans, je l'ai embauché Lundi matin, Lundi midi il faisait des pièces. j'aurai embauché un jeune BTS mouliste, ça aurait été peut-être un peu plus long
--	--	--	--	--	--	--	--

## 6.13 Analyse croisée du concept Compétence/DRH Sté 3Z

Ligne	Monsieur A	Ligne	Monsieur B	Ligne	Monsieur C	Ligne	Responsable Bureau-Etudes Monsieur D
Fonction Chef de Projet							
		b4 17-21	je suis responsable de projet, machine nouvelle et modification de machine	c90 512-513	Oui, qui va se déplacer, qui va argumenter des solutions techniques, qui va pouvoir défendre devant des gens compétents, qui sont ingénieurs, ou quelque chose comme ça		
		b5 23-25	le but c'est de fabriquer les machines, de les mettre au point en France, de les transférer et de les mettre en route à l'étranger				
		b16 54-56	le but c'est de partir d'un cahier des charges et de définir une machine, de la mettre au point. On travaille pour plusieurs services				
		b31 102-107	j'ai complètement changé d'activité Je suis devenu vraiment responsable de projet et j'ai plus à travailler sur des logiciels de dessin. pour moi, c'est vraiment beaucoup plus intéressant que ce que je faisais avant parce que c'est une fonction ou vous vous occupez de A jusqu'à Z, de la machine.				

		b32 109-112	Vous avez le cahier des charges, vous étudiez la machine, vous la mettez au point, vous voyez avec les opérateurs comment ça se passe et puis vous l'installez. vous vous occupez même du déplacement des machines si c'est pour l'étranger				
Métier de dessinateur							
a4 18-19	ma formation initiale, je suis mécanicien fraiseur. J'ai un CAP de fraiseur	b8 31	J'ai fait un BAC Fabrication Mécanique et un BTS Bureau d'études	c4 17-32	J'ai passé un brevet et j'ai un CAP de Dessinateur Industriel. J'ai passé mon CAP en fin de semaine et le lundi, j'étais embauché. c'était pas forcément le dessin indus. . la mécanique, c'était pas forcément mon dada, mais bon, je voulais faire du dessin et dans Dessin Industriel, il y avait Dessin, alors mon mère m'a dit tu fais ça, j'étais à Grammont et je suis sorti avec un CAP. Donc j'ai commencé à dessiner, à être détaillant, oh, j'ai pas fait de grosse étude et j'ai fait toute ma carrière dans cette société ; j'ai débuté à 18 ans en 71 et j'ai commencé à la planche donc vous voyez, ça fait 40 ans dont 30 ans de planche Au bureau d'étude, il y avait des gens qui étudiaient, d'autres qui faisaient les plans d'ensemble, et puis nous, le détaillant, on faisait des plans comme ça quoi, on dessinait une rondelle un écrou. On travaillait en concordance avec des gens qui étaient au dessus. Donc là, j'ai progressé, détaillant, petites études, étude 1, étude 2, jusqu'à projeteur. Donc j'étais projeteur, donc là, le	e4 18-21	moi, c'est un peu particulier. Je m'appelle Monsieur E. J'ai pas mal de casquette sur le site. Je suis en premier directeur adjoint du site, je suis directeur des Ressources Humaines et également, responsable HSE (Hygiène Sécurité Environnement) du site. J'ai 56 ans donc Senior, et je suis, un autodidacte



					<p>projeteur, on a des, par rapport à un devis, par rapport à déjà une pré-étude, on dessine, on dessine carrément la machine. Et après, on donne du travail, alors on le fait seul si c'est une petite machine, on le fait à plusieurs si c'est une grosse machine, si c'est une ligne, si on peut décomposer des éléments pour gagner dans le temps.,</p>		
<p>a5 21-22</p>	<p>J'ai eu la chance de pouvoir continuer mes études après j'ai obtenu un DUT génie mécanique</p>	<p>b18 60-61</p>	<p>cette activité, ça fait 15 ans. Avant j'étais projeteur 2 en bureau d'étude</p>	<p>c5 34-71</p>	<p>Donc, on est passé en 2000 à l'informatique, quand on avait changé de responsable de bureau d'étude. Bon c'est pareil, moi j'étais quand je suis arrivé, j'étais un des plus jeunes donc les gens quand on arrivait en 2000, il y en avait déjà qui était près à la retraite, les responsables de bureau, ils étaient près de la retraite, l'informatique, ils y connaissaient pas. Donc là, le patron, il a embauché un, un ingénieur, d'une trentaine d'année, qui lui connaissait les logiciels et tout et qui a géré la mise en place dans le bureau et qui a déterminé aussi ce que les gens pouvaient faire. Et donc à cette époque-là aussi, ils ont embauché des jeunes qui sortaient des écoles qui, qui savaient travailler sur la 2D ou la 3D.la première approche, c'est que comme à cette époque-ci, comme on travaillait sur planche, c'est-à-dire qu'on faisait des plans comme ça, ce qu'on faisait en fin d'étude, on donnait le travail à des gens qui avaient une expérience pour faire la vérification. C'est-à-dire qu'on contrôle les cotes et on voit si ca se monte. les gens qui avaient un certain âge et qu'on pensait qu'ils</p>	<p>e5 25-28</p>	<p>de formation, je suis automaticien. des méthodes, c'était mon domaine puisque j'ai même commencé au tout début de ma carrière en tant que dessinateur dans un bureau d'études,</p>

				<p>n'étaient pas forcément capable de passer sur la DAO, on leur a dit, vous allez faire de la vérif, quand il y aura encore des tracés à faire à la planche, c'est vous qui les faites, On s'est retrouvé un petit peu casé dans ce rôle là. On n'est pas passé tout de suite sur la DAO donc ils ont profité des jeunes bien sûr qui étaient déjà formés, et puis certaines personnes qui, qui avaient des responsabilités, ingénieurs, eux il sont passés directement, ils ont fait par vague, un petit peu. Et moi je sais qu'à l'époque, j'étais dans le rôle de vérificateur, de tracer encore des études à la planche, puisqu'il y avait des choses qu'il fallait que ce soit vite et lui, le client, il n'avait pas forcément besoin, parce les clients ils étaient, si on travaillait avec des gens qui n'avaient pas un grand bureau d'étude, avec l'automobile on est obligé de passer, maintenant c'est même avec la 3D, mais bon, si c'est un client qui n'a pas forcément de bureau d'étude, qui ne veut pas avoir de support, qui ne va pas savoir lire un plan, des plans papiers, cela lui suffisait. Donc on travaillait comme ça. Donc moi, je sais que je me suis battu pour avoir un poste et pour pouvoir être formé. Alors en parallèle, quand j'avais reçu, à une époque, vous savez par le conseil général, ils formaient Internet, à tout ce qui est bureautique, des choses comme ça. Donc, je m'étais inscrit ça et j'ai commencé aussi à pouvoir comme ça prendre des cours qui étaient gratuits, et donc, par rapport à mon</p>	
--	--	--	--	---	--

					responsable, je demandais toujours à être formé, et à cette époque-là, on allait sur Paris pour être formé sur AUTOCAD, et ça, ben c'était toujours repoussé, et puis une fois, il y avait un jeune qui devait y aller avec un autre collègue, ils devaient aller à deux, et puis sur un des deux, il y en a un qui n'a pas pu y aller. Ben j'ai, alors moi j'ai dit s'il y va pas j'y vais., non. Je me suis renseigné, c'était le même prix un ou deux. Ben j'ai dit « écoute, ca te coute rien », j'ai dit comme ça hein, pour le Jeudi, le Vendredi, Bon, il m'a dit bon allez, tu y vas, un peu comme ça, je vais être débarrassé parce que tu me tarabustes. Il m'a envoyé là-bas. Donc j'ai fait la formation, et petit à petit, je mis suis mis, et puis donc on est passé comme ça sur AUTOCAD		
a6 24-26	j'ai repris le cycle d'études normales, ca s'appelle des classes spéciales pour reprendre le niveau, j'ai passé mon Bac puis j'ai continué, après j'ai passé mon DUT Génie mécanique	b23 70	ce qui est le plus élevé dans un bureau d'études, après c'est chef de bureau d'étude			e6 30-37	Sur planche. A l'époque, l'informatique, il y en avait un petit peu mais vraiment, très embryonnaire,. J'ai dessiné pendant un certain nombre d'années sur la planche à dessin. Ensuite, j'ai fait de la méthode, pendant un certain nombre d'années j'ai fait de la qualité après je suis arrivé ici, j'ai refait de la méthode, d'automatisme ici, j'ai fait de l'informatique, je suis passé par la responsabilité de l'informatique, , j'ai fini aux

							ressources humaines Je ne sais pas si c'est fini, d'ailleurs, ma carrière n'est pas finie, elle commence
a7 28-33	j'ai pas travaillé après mon CAP, j'avais l'occasion de pouvoir reprendre une seconde spéciale. pour rattraper les lacunes en sortant de CET et de pouvoir continuer jusqu'au Bac. je visais jusqu'au bac. Il n'y en a pas beaucoup qui arrive au bout mais j'ai pu avoir mon Bac et j'ai continué et fait un DUT Génie mécanique. J'avais BAC F1 à l'époque	b24 73-75	j'étais encore sur la planche à dessin, et ensuite je suis passé à la DAO, il y a 15 ans			e8 41-44	J'ai un BTS Automatismes, on peut tout...n'importe quel diplôme peut amener à n'importe quoi, surtout pas s'arrêter à la formation de base.. C'était peut-être plus facile, il y a quelques années
a116 634-636	Non, non rien ne me vient en tête., Non, moi j'ai eu la chance de faire un métier qui me plaît. J'ai toujours voulu faire ça. J'ai toujours voulu faire de la mécanique de conception	b25 78-81	je fais quelques petits plans sur AUTOCAD, quand j'ai le temps, c'est plus souvent à la main, à donner, à fabriquer parce que c'est très simple			e9 46-51	mais c'est peut-être en même temps une erreur. c'est ma vision. moi c'est ce que je dis toujours, je ne recrute pas un diplôme. Quand je recrute, je recrute un homme, ou une femme bien entendu, c'est important je pense, faut voir un peu le vécu, comment ça a marché, C'est ça qui est important. Le diplôme, c'est une chose, c'est sur, mais ça fait pas tout.
a117 638-651	Au début c'était des petits trucs, comme quand j'étais à la SART, c'était des armoires, j'étais vite limité, je suis resté même trop longtemps. C'est après qu'on s'en rend compte. Quand on est jeune on est un peu bête, on entre dans une entreprise, c'est un peu une famille, et puis, on a du mal à décoller, puis au bout d'un moment on fait plus rien, C'est le train-train,					e11 56-65	Moi ma vision, on est une société ici plutôt je dirais de techniciens et de techniques, on cherche avant tout la compétence, on y fait attention, si on cherche un ingénieur d'études, on va pas embaucher un charcutier.), mais par contre, j'irai pas si j'embauche un ingénieur d'études, je ne vais pas me dire « il me faut un ingénieur d'études qui me vient de telle école ». Parce qu'il y en a peut-être des bons dans cet école, on connaît les écoles quand même mais il y en a aussi des mauvais. Il y a peut-être des écoles

	<p>puis, c'est là qu'il faut se remuer et dire, bon, faut que je fasse autres choses, Faut faire ça quand on est jeune. Donc là, à la SES, il avait besoin de moi, ça se voyait., c'était plus intéressant. Néanmoins, c'est pareil, au bout de 7 ans, on peut dire, que j'avais pratiquement fait le tour, et j'avais du travail très intéressant, en plus. Il me donnait tout le bon boulot, c'est-à-dire, tout ce que les autres ne voulaient pas faire. Mais, moi ca m'intéressait, les moutons à cinq pattes, les trucs un peu compliqués. à l'époque il y a eu un plan, de licenciement, à la SES, et j'en ai profité pour partir à Lyon</p>						<p>à coté moins prestigieuses et qui ont du coup des gens qui sont certainement aussi compétents. C'est pour ça que c'est important de pouvoir avoir aussi la sensibilité des gens.</p>
<p>a118 653-660</p>	<p>ça pas marché. Et donc, je suis revenu en Touraine, et puis là, la société SES, quand j'ai vu le travail qu'on me proposait, machine spéciale, ca c'est un truc que j'avais jamais fait, que je voulais faire, Donc moi j'avais une formation, d'étude, donc de fraiseur, au départ et quand j'ai fait, mon BAC F1, j'avais une formation d'automaticien à Grammont. Donc,</p>						

	j'adorais ça l'automatisme						
a119 662-663	Donc ici j'ai pu faire de l'automatisme, j'ai pu créer des machines, avec des vérins, des moteurs, choses que je n'avais jamais fait jusqu'à maintenant, ou des petites bricoles						
a120 665-666	Et puis c'est toujours nouveau, c'est toujours des trucs nouveaux, avec des projets, et des besoins à la production, différents						
CAO							
a9 40-44	à mon premier emploi à la société SAFT d'abord j'ai travaillé sur planche, bien sur mais assez rapidement on a utilisé les, premiers logiciels de dessin en 2D, c'était un, Hewlett Packard, ME10. On n'a pas eu de formations, donc on s'est débrouillé soi-même à l'époque c'était un système qui était bien fait puisqu'il y était très près de l'utilisation de la planche à dessin classique, assez intuitif et on le découvrait	b9 33-34	J'ai été au chômage, il y a 16 ans et j'ai fait un stage d'AUTOCAD	c6 73-78	2000. Faut savoir que notre premier patron, lui, il était contre la DAO, tout ce qui était ordinateur. Donc, on a pris beaucoup de retard. Il est parti en 2000. Il voulait pas passer à ça, parce que pour lui, je pense qu'il ne voulait pas investir et peut être former les gens, parce que c'est un coût, il a retardé au maximum. Ce qui fait que quand en 2000, on a eu le nouveau patron, lui, il a été obligé de s'y mettre, alors là, il a fait installer tous les logiciels et on est tous passé sur la DAO	e14 81-100	Nous .on fait pas du tout... de DIFFERENCES dans les âges, ça c'est clair. Quelque soit l'âge des gens, ils ont une fonction, ils l'assument. Au niveau du bureau d'études, , chez nous, si on prend cet exemple-là, il y a différents niveaux, , et il y a des gens disons, que l'on pouvait appeler communément il y a quelques années encore des techniciens, il y avait les ingénieurs, nous, on a enlevé ce libellé. Pour moi, ingénieur et technicien, c'est pas un métier c'est une formation. Et donc, dans notre GPEC notamment, les gens maintenant on les appelle « Concepteur ». Les gens d'études, ce sont des concepteurs produits, les gens de méthodes ou d'industrialisation, ce sont des concepteurs de procédés. Et à

							l'intérieur, on a des niveaux. Quelque soit leur âge, bien entendu, on peut avoir un vieux technicien, et on peut avoir un jeune ingénieur, et inversement. Et après, chacun a sa tâche en fonction, on a également, comme on commence à être une structure un peu plus importante, il y a quelques années encore, les ingénieurs avaient une fonction dans certains cas de chef de projets, pour des projets moyens, par contre, là, comme on commence à prendre un peu plus d'ampleur, on a des chefs de projets dédiés qui ne font plus que de la gestion de projets. Et en règle générale, en termes d'organisation les ingénieurs sont plutôt là pour faire de la conception pure et dure. On travaille avec SOLIDWORKS, par exemple en 3D, donc les gens conçoivent plutôt en 3D les principes et une fois que le principe est adopté et tout, la mise en plan est plutôt faite par les techniciens. Vous voyez le principe de base.
a10 46	On passait beaucoup de temps à le découvrir d'ailleurs	b10 36-37	C'est ce qui m'a amené à découvrir l'informatique, parce que je ne connaissais pas du tout les ordinateurs	c9 86-89	au début, c'était AUTOCAD, . . j'avais commencé avec un programme, je me souviens plus, comment c'était ? Oh mince, je ne me rappelle plus du nom. C'était un petit logiciel parce qu'il y avait un client qui voulait, ce n'était pas AUTOCAD	e15 102-106	On forme...on fait aucune différence sur l'âge quand on me demande une formation, je gère aussi le plan de formation bien entendu, on a aucune différence, s'il y a un besoin pour un salarié sur une formation, je vois par exemple là en 2011 on vient de changer de version de SOLIDWORKS, euh, il y a 48 personnes sur site qui bosse sur SOLIDWORKS, les 48 personnes ont suivi la formation sur SOLIDWORKS, sans regarder s'il avait 25 ou 62 ans

a11 48-56	On n'était pas beaucoup dans l'entreprise, dans le bureau d'études mais y avait beaucoup de gens qui travaillaient sur des logiciels parce qu'ils faisaient des circuits imprimés, et donc des gens qui utilisaient déjà des logiciels de dessin. Mais en mécanique ils n'y en avaient pas, c'était tout nouveau pour nous. C'était surtout un logiciel qui était fait pour l'architecture et donc on l'avait adapté, enfin il s'utilisait bien en dessin 2D. en fin de compte, on faisait une approche très près de la planche à dessin c'est-à-dire ébauche et repassage des traits sur les traits fins et puis ainsi de suite. Donc, c'était assez, c'était pas perturbant je pense pour les gens qui venaient d'une formation de dessin à la planche.	b11 39	A l'école, il n'y avait pas d'informatique	c10 91	C'était du 2D et après du 3D. Vous les connaissez, non les logiciels	e16 112-125	personnellement, quand on me dit ça, ça me choque, Oui, ça me choque parce que je ne vois pas pourquoi, moi j'en ai en plus, je connais bien mon personnel de bureau d'études, il y en a qui ont 50, 55 ans, ils vont être plus à l'aise à faire du dessin sur SOLIDWORKS, par exemple, que un jeune qui sort de l'école...l'âge n'a pas forcément..., on pourrait dire que les jeunes sont plus à l'aise parce qu'il sont nés dans l'ère informatique, quelqu'un qui a su évoluer, il n'y a pas de raison, il est aussi ...Non, ça franchement, moi je...ce n'est pas notre différence, on ne fait pas de différences, par contre, quelqu'un qui a un certain âge, un senior, plus qu'un senior, si on parle des seniors à 45 ans, nous quand on pense, a des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance.
a12 58-62	je suis resté à la société SAFT pendant 7 ans au bout de 2 ans on a du avoir ce logiciel. J'ai du travailler 4 ou 5 ans avec mais on fait un mitigé entre la planche et puisqu'on avait des vieux plans qu'on ne pouvait pas reprendre, fallait les redessiner donc on les redessinaient pas on avait toujours un travail à l'ancienne si on peut dire	b12 41-42	j'ai appris, je me suis intéressé à l'informatique. Et aux dessins sur ordinateur	c11 94-117	C'était en 98 sur CADKEY, c'est comme ça que j'ai commencé.. Alors là, c'est quelqu'un qui était venu chez nous, il nous avait formé, on avait été formé à deux,.. Puis après, il y avait un jeune qui était en formation, qui était venu faire un	e20 145-150	oui, ça c'est clair. Mais, c'est pas lié à l'âge. que ce soit la CAO, ou tous les outils informatiques, vous avez des gens qui sont tout de suite à l'aise avec un outil, même s'ils n'ont pas été formé, ils vont apprendre tout de suite, ils sont curieux, ils sont intéressés, et puis vous avez l'autre qui est, , « réfractaire » , mais, c'est pas lié à l'âge. L'âge a tendance à accentuer



				<p>stage aussi, qui connaissait CADKEYD 3D, et puis il nous avait formé après en 3D. Mais bon, être formé par un jeune en interne, ce n'était pas terrible. Moi, je n'ai pas très bien maîtrisé, j'ai même peiné, c'était, ce n'était pas terrible. Et ça, c'était en 99, un an après. Donc j'ai commencé CADKEY 2D, CADKEY 3D. . Et AUTOCAD Mechanical, c'était en 2001, , on est passé directement. Alors c'est pareil, c'est une formation d'une semaine, on est content parce que on a découvert en une semaine plein de choses, on est avec des formateurs qui nous font faire des petits exercices mais quand vous rentrez à la maison, et puis qu'il faut faire tout une machine, on s'aperçoit qu'il manque toujours des choses et bon, il y a une mise en route hein, ça ne se fait pas comme ça, j'avais gardé mes supports, ça se passait. Bon maintenant... Alors ça m'a permis par rapport à ça, cette formation, et aussi sur la bureautique et internet que je ne connaissais pas, ça m'a permis en 2004, on m'a</p>	<p>un peu, quoique</p>
--	--	--	--	---	------------------------

					proposé de faire des devis. Du bureau d'étude de passer au bureau devis qui par ce que le devis on rencontre des clients, ou on a un cahier des charges, et on doit trouver des solutions, faire un plan descriptif, un plan succinct, donc, il faut savoir dessiner, il faut savoir chiffrer sur Excel pour faire le chiffrage de toutes les heures, la fabrication, les pièces, les temps, et puis après de résumer sur un document Word, faire le descriptif de la machine, avec tout ce que cela comporte, donc euh, et puis aller sur internet, pour chercher des idées, chercher des documents, donc ce fait d'avoir fait de la bureautique, ça m'a permis de faire du devis pendant 5 ans		
a17 78-88	j'ai changé de travail, j'avais fait le tour à la SAFT. SES il cherchait quelqu'un qui avait déjà utilisé un logiciel de dessin, parce que, ils voulaient s'équiper en DAO 2 D. à l'époque, ils avaient un logiciel, , « DOGS » de chez PAFEC, ça doit plus exister. C'est un drôle de truc, j'ai travaillé la dessus au début, ils m'avaient embauché pour travailler sur ce logiciel, et pour lancer une gamme de nouveaux produits, donc c'était bien ciblés. J'avais une, une	b13 44-46	c'est vraiment quelque chose qui m'a intéressé, j'ai aussitôt acheté un ordinateur, et je me suis mis à tripatouiller Windows	c12 119-131	C'était au moment où notre directeur pensait que plus on faisait de devis, plus on avait de chances d'avoir de machines. au devis ils étaient 3, on était passé à 5, ça a duré 4, 5 ans et puis après, il est parti ce monsieur, on a été racheté il y a 2 ans avant la crise et là, du devis, j'avais fait un	e38 313-318	Oui, cela correspond au formation de fin de carrière, sinon, le reste des formations sur le long de la carrière, nous, on ne fait pas de différence. Quand je construis le plan de formation en fonction des demandes qui me sont envoyées, avant de dire oui ou non, je ne regarde pas l'âge de la personne qui suit la formation. C'est pas du tout mon critère,. Je regarde plus le critère fonctionnel, cette formation, n non, elle n'est pas adaptée, à la limite, qui va la faire,

	mission c'est pratiquement sur un an, et pis là j'ai eu beaucoup de mal. sur ce logiciel, parce que ça me changeait complètement de ME10, et c'était carrément, la philosophie, qu'on connaît à l'heure actuelle, de la 2D brut				devis qui devait être réalisé et on m'a dit comme il manquait de gens au bureau d'études, je suis revenu au bureau d'études, pour faire cette affaire et puis depuis, j'y suis resté. Donc là, comme on était, on était en cessation de paiement, ça n'allait pas, on a eu du temps de libre, et il y avait des gens qui étaient formés en 3D sur SOLIDWORKS, on s'est formé entre nous, à la 3D. Donc là, j'ai commencé à faire un petit peu de la 3D, sur SOLIDWORKS pendant une quinzaine de jours, donc j'ai commencé mais bon, vous voyez je m'étais fait des petits tableaux, des petits assemblages pour faire bouger, tout ça, j'ai commencé, mais bon, on m'a expliqué, j'ai fait mes petits trucs ... je maîtrise pas. Donc, il y a encore du travail..		je m'en moque complètement. Surtout l'âge
a18 90-94	avant que je comprenne les ficelles, parce que bien sur, celui qui a eu la formation, c'était pas moi y en a un qui a la formation, il m'expliquait vaguement, mais il avait pas compris ce qu'on lui avait expliqué, déjà. Il a pas su me dire, et moi j'ai pas eu de formation, donc je me suis encore débrouillé tout seul,. J'ai eu une formation plus tard, une fois que	b14 48-49	c'est vraiment quelque chose qui m'a passionné et je pense être arrivé à un niveau informatique assez élevé	c35 238-242	je pense que pour moi, c'est d'être curieux, de ne pas avoir d'apriori et puis d'être patient, et puis de vouloir, c'est une question de volonté, pour moi. C'est une volonté de progresser aussi. De ne pas rester en arrière, de	e21 153-165	dans la société, on a 2 systèmes d'évaluation. On fait des entretiens de performance fait par chaque manager, tous les ans. Alors, sur les outils informatique et surtout, c'est pas directement sur l'outil informatique l'efficacité de l'outil informatique, à la limite, c'est un outil pour arriver à ses objectifs ou à ses fins. Alors si évidemment, la

	j'étais formé				suivre son temps. Moi, c'est ça ce qui m'a toujours motivé, , je ne me suis pas remis en arrière, moi, j'ai voulu suivre		personne n'y arrive pas et que l'outil informatique c'est parce qu'elle ne sait pas les utiliser. on fait pas un bilan réel sur l'outil informatique, on fait plus un bilan sur la performance de la personne ça, c'est fait tous les ans. t qui évalue la personne sur des critères définis, et ça donne une notation, ensuite, il y a un deuxième entretien, qui lui est fait au maximum tous les 2 ans, et c'est l'entretien de compétences, où, en fonction de, c'est fait avec notre GPEC, on a défini pour tous les métiers exercés chez 3Z, on a défini une fiche de métier
a19 96-99	D'ailleurs, j'étais le premier à être formé, à travailler là dessus, et, au bout d'un an, ça c'est bien passé, j'ai pu, pu remplir ma mission. on a acheté plusieurs logiciels, pour équiper tout le bureau d'étude, pour que tous les collègues travaillent dessus. Donc eux ils ont eu des formations.	b15 51	l'informatique, ça fait 15 ans.	c36 244-248	Oui, alors, moi, je sais me servir du logiciel. Maintenant, comment derrière ça marche, je ne saurai pas. La grosse difficulté, c'est souvent ça. On peut avoir, on va nous mettre des raccourcis. Il y a des gens qui ont un savoir, les ingénieurs, tout ça, ils vont vous modifier, bon je sais remettre des barres d'icônes, des choses comme ça, mais ce qu'il y a derrière, faire un programme, des choses comme ça, je ne sais pas faire	e22 167-189	Un référentiel, avec 2 aspects, il y a le premier aspect, que l'on appelle Savoir-être, savoir, savoir-faire et un deuxième aspect, c'est les compétences associées à ce métier, avec des niveaux. Et pour chaque compétence, pour un concepteur produit, il faut peut-être savoir utiliser la DAO, et il y a 4 niveaux de définis, et puis, tous les 2 ans, le collaborateur avec son chef de service, , regarde un petit peu où on en est sur les différentes compétences ciblées dans la GPEC, l'objectif de ce bilan de compétences, c'est surtout de pouvoir se dire, par exemple, en DAO, t'est pas terrible ou en anglais, par exemple, c'est pas tout à fait ça, l'année prochaine, on va essayer de faire une formation en anglais pour essayer d'augmenter tes compétences dans le domaine. Autant le premier entretien, j'ai parlé de performances c'est une

							notation directe avec un impact direct sur la rémunération, en fonction de la performance du salarié, il aura une rémunération qui va varier ou pas, par contre, sur la compétence, ça a aucun impact. C'est uniquement un aspect, développement de compétences, et amener les gens à un niveau que l'on souhaite amener. Ca peut être aussi, ça peut servir aussi on peut imaginer que aujourd'hui nos ingénieurs ou nos dessinateurs d'études par exemple, ont plutôt des compétences mécaniques, ce qui est notre cas à 95%, mais que pour une raison X ou Y, une stratégie société, on décide de s'orienter un peu plus vers des éléments électriques, électroniques, donc, du coup, on ramènera peut-être une compétence dans la grille de compétences, la connaissance en électricité, en électronique ou autre chose, puis là, bien entendu, on pourra, il se peut que certains des ingénieurs ou des tech' en poste aient déjà la compétence de part leur antériorité, ou, si on l'a pas, on fera une formation pour les amener au niveau
		b26 84-86	j'ai pas trop apprécié, la vue d'ensemble qu'on a sur une planche à dessin. je ne retrouve pas sur le logiciel de dessin.	c38 250	Oui, , moi, tout ce que je faisais à la planche, je peux le refaire en DAO, Y a jamais un moment, je me suis dit, ça je le faisais, je ne peux plus le faire. Non, non ça y a pas de soucis	e23 193-211	tout les outils informatiques, c'est ma vision, pour arriver de s'en sortir avec un outil informatique, c'est la curiosité avant tout, les outils informatiques sont tous pareils,. Je connais bien, j'ai fait de l'informatique avant et pourtant c'est pas mon métier., mais je suis curieux de nature, je n'ai jamais suivi une formation informatique de ma vie., je suis à l'aise avec les ¾

							des outils, moi je suis à peu près sur que demain, vous me mettez sur une DAO, je vais peut-être bricoler pendant une semaine, mais, je vais réussir à m'en sortir. Faut être curieux, c'est ça qui est important, un outil, il faut aller fouiller, faut regarder, faut essayer et puis, alors évidemment, vous pouvez faire des formations, ça va vous aider, c'est sur, ça va aller un peu plus vite, il y a des gens qui viennent me voir « Bon, sur Excel, j'y arrive pas, comment tu fais ? », je dis : Tu te débrouilles, tu regardes, ça marche pas, tu essaies d'une autre manière, tu vas bien voir ! Enfin, je pense que c'est la qualité majeure et c'est en plus, et c'est pourquoi j'en reviens aussi et toujours à l'aspect senior, ce n'est pas lié à l'âge ça. Vous allez avoir un jeune, vous allez y mettre un PC devant lui, il va le regarder sous toutes les coutures, il va rien vous faire, vous avez son copain à côté, vous allez y mettre le PC, et puis 2 heures après, il vous a sorti un dessin. Ils auront fait tous les deux la même chose,
a20 101-102	Donc en un an « DOGS » ça a pas duré longtemps !ça a durée, peut être trois ans. après on est passé à AUTOCAD	b27 88-92	c'est un peu un reproche, on a un autre dessinateur c'était ça qu'il le dérangeait. vous pouvez avoir une vue d'ensemble, mais vous ne voyez pas les détails	c40 261-263	Oui, alors à la maison, oui, je l'utilise constamment, ça. . . Le logiciel bureautique, le mail, oui. Surtout depuis que j'ai fait du devis, et puis même là, vous voyez je me débrouille tout seul	e24 213-219	C'est aussi, je pense que la curiosité, c'est en même temps t le manque d'appréhension vis-à-vis des outils informatiques, aujourd'hui, , y a pas beaucoup de risques, en plus, c'est d'ailleurs plus simple que il y a quelques années, si j'ose dire par qu'aujourd'hui, bon, on fait un truc, ça va pas, on l'efface, on le refait, alors que moi, je me rappelle à l'époque lorsque l'on faisait un dessin, qu'on y avait passé 2 jours c'était plus facile à le

							refaire là, il est sauvegardé, on le reprend, alors que nous, si on avait mis un trait de gomme malencontreux, c'était foutu.,
a22 106-109	Pour tout le monde On avait un responsable, un informaticien, qui travaillait au bureau d'étude, et lui, il dessinait très peu, mais c'est lui qui après à géré le logiciel, c'est-à-dire qu'il nous a en fin de compte c'était très bien, il a vu notre besoin, et il a bridé AUTOCAD.	b34 119-124	à la base c'est l'informatique, faut connaître les ordinateurs, comprendre... Quand j'ai fait mon stage là. Le gros problème au début, puisque j'avais jamais, abordé les ordinateurs. C'est tout ce qui est classer les fichiers, j'étais complètement pommé ! il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique.	c41 265-272	Alors, à la maison, j'ai un vieil ordinateur, mais j'ai pas internet, mais, c'est un projet.. J'ai acheté un appareil photo numérique, j'étais encore avec mes pellicules donc justement, j'en ai profité avec des automaticiens voir ce qu'il me fallait parce que justement, il y a quelques mois là, avant que l'on se fasse racheter, je me suis dit « moi, j'ai 58 ans », j'étais sur la liste des licenciés, je me suis posé la question : « est-ce que je m'achète un portable, avec TOPCAD, , un logiciel 3D, pour pouvoir, même si je suis dehors et que je suis . . je me remets dans une boîte d'intérim et je peux faire du dessin à la maison, quelque chose comme ça	e25 221-225	Il faut se le donner le temps.. La gestion du temps, c'est ma vision, c'est toujours un peu, , le monstre du loch ness, par exemple. Il y a plein de gens qui disent tout le temps : j'ai pas le temps, j'ai pas le temps. Si on ne se donne pas le temps, on l'a jamais. Enfin, c'est ma vision personnelle
a23 111-117	comme on travaillait tous de concert, il fallait qu'on puisse prendre les dossiers des uns et des autres, que on s'y retrouve assez rapidement. Donc il y avait quelqu'un qui s'occupait du logiciel, et puis on, on dessinait avec ça. On dessinait sur AUTOCAD, c'était important, puisque, on a, passé à une phase, aussi, de dessin et	b35 126-127	là j'arrivais vraiment dans un domaine où je ne connaissais pas du tout. c'était pourtant, la base	c42 274-276	je vais m'acheter un portable pour pouvoir mettre la 3D et la 2D. Parce que même s'il me reste 3 ans à travailler, moi, je bricole beaucoup, j'aime bien, je continuerai à tracer.,	e26 228-232	Dits âgés ! Aujourd'hui, je serais tenté de dire, on pourrait le faire, on n'a jamais eu l'occasion de le faire, mais on n'a jamais eu de problème particulier c'est pas un frein non plus. Il est clair que si par exemple quelqu'un qui a un certain nombre d'années puis qu'on lui fait faire quelque chose et qu'il y arrivera

	aussi de FAO, de fabrication assistée au poinçonnage et pliage, enfin surtout poinçonnages. les pièces qu'on dessinait, c'est les pièces qui sortaient et classer les fichiers, j'étais complètement pommé ! il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique				Ca, c'est quelque chose qui me plaît		pas, on en tiendra compte certainement. Oui, tout à fait
a24 119	Donc, il fallait pas qu'on se trompe	b42 145-148	Non, quand on utilise un nouveau logiciel, on apprend pas mal de choses, et comme on s'en sert pas régulièrement, il y a beaucoup de choses qu'on oublie et qu'on est obligé de rechercher après.	c43 278-280	mes enfants, oui, ils ont internet, ils ont tout ça. Oui. Il y en a une qui fait de la compta, qui travaille sur les logiciels de compta, qui travaille en entreprise et qui travaille aussi pour elle, à la maison,	e39 321-323	tout le monde, je n'irai pas dire tout le monde. Mais aujourd'hui, Il y a bien, , peut-être 85% du personnel qui touche à l'informatique, de près ou de loin. Peut-être même plus, même en production
a25 121-123	maintenant ils sont sur SOLIDWORKS. A l'époque ils étaient sur AUTOCAD encore. néanmoins, on travaillait beaucoup sur AUTOCAD	b43 150-151	Quand j'ai un tableau à faire, c'est sur que je fais des choses que l'on pourrait faire beaucoup plus facilement	c52 314-315	je ne pense pas. Non, parce que je pense que je suis à 80, je pense, et encore. Oui, 80%.	e40 325-332	il est clair que tout ce qui est administratif, et support utilisent, ce qui fait déjà 50% du personnel la dedans. Ils sont toute la journée sur informatique, mais en production, maintenant, de plus en plus, il y a même des ateliers où il y a un PC par poste, systématiquement, puisque nous sommes en train de mettre en place des systèmes e « zéro papier » de façon à ce que les gens aient une fiche suiveuse et avec un code barres, et quand les gens prennent leur boulot, il prennent la douchette, ils cliquent sur l'opération et à l'écran toutes les opérations qu'ils ont à faire, les opérations de contrôle, les plans, tout ce qui est associé à leur opération s'affiche.
a26 125-132	on avait toujours nos planches à dessin. Donc, on avait des anciens, aussi, je me sentais jeune Je suis encore jeune, mais bon, un peu	b45 162-163	c'est moi qui étais demandeur pour AUTOCAD. ça c'est bien passé, sauf que j'avais des lacunes en informatique, qui m'auraient aidé	c53 317-321	ce qui me bloquerait, je pense, c'est déjà de prendre le temps et puis peut être la réflexion, parce que je vois,	e41 334-3387	il ont également, c'est pratiquement tout le monde, à accès à l'ERP, puisque nous, l'ERP, il est à la disposition des gens, ils s'en



	moins donc c'est vrai que j'ai eu beaucoup d'anciens d'abord c'est eux qui sont passé les derniers à la formation, et c'est vrai qu'ils avaient peur. Ca c'est un truc qui m'a toujours choqué. Néanmoins, y en a très peu après, une fois qu'ils étaient passé en formation et qu'ils l'avaient utilisé, après ils s'y mettaient très, très bien		dans ce stage		mon niveau, quand je vois si j'ai, quelque chose que je sais pas faire, je vais voir un ingénieur, il va me dire, tu fais ça, tu te fais ton truc, il me fait voir 5 minutes après, je ne sais pas le refaire		servent, ils ont un lot de pièces qui est fini, , ils vont le ranger dans le magasin, et dans l'ERP, ils signent, et puis, ils disent, , j'ai mis 25 pièces à tel endroit. Ca, c'est les gens qui le font en direct. Ils ont accès à l'informatique, ils touchent à l'informatique
a27 134-141	leur appréhension. il y avait un climat quand même de confiance puisqu'on était tous dans le bain et ils nous voyaient aussi travailler et ils étaient pas seuls. Ils savaient que c'était pas simple pour eux dans un premier temps mais ils étaient bien accompagnés après donc, dès qu'y avait, dès qu'y avait quelque chose qui allait pas y demandaient conseils, ils avaient tout de suite le renseignement. Je pense que c'est pour ça que ça s'est bien passé. On avait des très anciens qui, stressaient et ils travaillaient très bien à la planche mais on sentait bien que l'informatique c'était pas leur truc. Avec le clavier déjà, ça leur faisait peur	b46 166-168	on aurait du me conseiller de faire un stage d'informatique avant de faire ce stage. ça s'adressait plutôt a des gens qui connaissaient un peu l'informatique.	c54 323	j'ai pas les qualités pour, l'analyse et tout ça,		
a28 143-144	On peut pas dire réfractaire. Peur, c'était la peur. C'est pas réfractaire. C'est pas qu'il voulait pas, c'est que ils en avaient peur	b62 229	Un accélérateur, je pense	c55 326-332	pour mon métier, non. Là, j'en ai repris, cet hiver de la bureautique, bon, il y a toujours des raccourcis qui sont intéressants, des choses et bon, maintenant, c'est Windows Seven, Windows Sept, bon, c'est pas les mêmes choses, on apprend des		

					choses. Mais si je ne les mets pas en pratique tout de suite, j'ai pris mes notes et tout,,si je ne les mets pas en pratique tout de suite et que je ne pratique pas régulièrement, je les oublie et je les perds. Donc, je pense que c'est le temps.		
a29 146	Tout le monde s'y est mis, tout le monde	b65 235-238	vu de l'extérieur, la grosse évolution c'est le logiciel 3D, je l'utilise. J'utilise le viewer pour le présenter aux patrons. ils comprennent beaucoup mieux le 3D, qu'AUTOCAD	c57 337-349	Oui, la formation, c'était dans la région parisienne, là, oui, ça , s'était bien passé. Bon, on apprend le B à BA, hein. ON fait une pièce, et comme je vous dis, après, quand on arrive au travail et qu'on est sur le tas, il y a d'autres soucis, et puis, pareil, on nous explique une base, mais après, chaque entreprise, je pense à ses façons de travailler, à ses attributs se fait ses standardisations, ses épaisseurs de trait, toutes ces petites choses là. Donc après, c'est toute une mise en route, au niveau des nomenclatures, il y a quand même pas mal de chose à gérer, après derrière. Et puis nous, quand on a commencé, il y en avait 2,3 qui allaient en formation, après, 2, 3. Bon, ceux qui avaient plus		

					d'anciennetés et qui étaient ingénieurs, tout ça, ils ont fait évoluer le logiciel, ils mettaient des raccourcis, on s'apercevait que quand on faisait des blocs, il faut les ramener, ça pouvait mettre des soucis derrière, si on faisait des hachures,. Donc, ils ont épluché tout ça, et au fur et à mesure, ça s'est, ça s'est amélioré et puis on a travaillé dans de meilleures conditions		
a30 148-162	après, la SES, je suis parti, j'ai fait une année sur LYON et je suis revenu on dira que j'ai rien fait à Lyon et je suis revenu donc en Touraine et j'ai été embauché à la société 3X, j'ai fait un peu d'intérim, c'est par le biais de l'intérim que je suis rentré] toujours en étude, comme dessinateur projeteur J'ai été surpris d'ailleurs de toujours avoir du boulot en intérim,.C'est là que j'ai un peu travaillé chez FAIVELEY, pendant une année en intérim j'étais affecté à la planche mais j'ai pu toucher au logiciel ProEngineer. C'est là que j'ai découvert la 3D. Alors là, ça m'intéressait beaucoup Donc quand j'avais du temps de libre, j'avais la permission d'utiliser le logiciel . Si bien que j'ai même fait des pièces qui étaient pas prévues sur le logiciel. puis je suis parti .. Comme chez 3X ils cherchaient quelqu'un aussi et que ça m'intéressait aussi de	b66 240	c'est un gros avantage, c'est sur	c58 354-362	au niveau du tracé, moi je dis de que l'ordinateur, ce qui a amené un plus, c'est dans la qualité du tracé, de la précision. Euh, que ce soit Pierre, Paul ou Jacques, c'est . . .le tracé, le trait, il est toujours le même, hein. Alors que dans le temps, à la planche, c'était une question d'esthétisme, hein, il y avait le tracé, il y avait des gens qui n'avaient pas des belles écritures, et là, c'est toujours bien écrit,. là, , on a une qualité qui est super,. Maintenant, ce que je disais aussi, c'est, c'est la façon aussi, quand on était à la planche, on voyait, on prenait du		

	voir ce qu'il se passait chez 3X le travail était beaucoup plus intéressant ici, j'ai fait de l'intérim chez 3X pendant une année puis ils m'ont pris.				recul. Là, on prend moins de recul. Alors de temps en temps. . .moi je sais que j'ai des fois, j'ai besoin de me faire un tirage, je fais un tirage de mon plan, et je le regarde, et je suis plus à l'aise		
a36 204-206	je fais un dossier complet, Je fais les pièces, c'est là que la 3D, ça été une révolution, parce que, j'ai tout de suite compris que la 3D, c'était plus, la même façon de dessiner			c59 364-369	Faut faire attention à voir aussi ce que l'on dessine par rapport au volume. Parce qu'on zoom sans arrêt, quand on est sur AUTOCAD, et puis ben, on se rend plus trop compte du volume dans lequel on est. Alors, il faut bien se recadrer. C'est ça un peu, les grosses difficultés. Mais, moi, mais moi je trouve que c'est pratique parce que on veut faire une modif, on copie, on recolle, et hop, on change, on peut garder une trace. Moi, maintenant, je suis bien habitué.		
a40 214-219	Moins de trois ans. là, ils ont fait ça dans les règles de l'art, j'ai eu une formation, très concentrée, c'est même trop rapide, je pense que les formations, de ce type là, il faudrait en faire, pas une grande mais plusieurs petites. Déjà pour, pour			c76 439-451	Non. Alors là, maintenant, vous voyez, on avait un peu de temps, bon, au lieu de le perdre et en plus, on s'était dit, mieux vaut dire à l'acheteur qu'on est tous formé à la 3D, donc on s'est formé, mais en interne, donc moi, j'avais mon		

	qu'on apprenne ce que c'est que cette machine. Et puis après, pratiquer un petit peu ce qu'on a appris et puis après, refaire une formation plus complète ou on aura plus d'éveil parce que la, c'était du concentré				responsable de bureau qui venait, et qui m'expliquait pendant 1 heure à peu près comment on faisait une pièce, après, il me laissait 4, 5 jours m'entraîner, faire des pièces. Alors là, maintenant, ils vont recharger tous les PC, parce que les PC pour faire de la 3D, on n'avait pas tous des PC qui étaient bien, suffisamment costauds.. Et donc, ils vont investir dans des PC et, ils doivent commencer des formations 3D SOLIDWORKS. Alors, je ne pense pas que ce soit commencé. Alors, moi, en étant ici, je m'étais dit, je vais perdre du temps, quand je vais arriver, ils vont être formé, il va falloir encore que je cours après le wagon mais c'est pas grave, ça ne m'inquiète pas, je le ferai., on va, donc normalement, on devrait être formé. Mais moi, depuis SOLIDWORKS en 2001, AUTOCAD 2001, j'ai pas eu de formations		
a48 221	Oui, oui, oui, mais c'est pas évident au premier coup, parce que y a des anciens. moi, t'a vu, je t'ai fait ça, en moins de deux. c'est vrai qu'à la			c81 471-477	Non, parce que, ça ne m'a pas changé, à ce niveau là. Bon, j'aime		

	<p>planche, il est performant. Il était plus performant. Mais, après, quand c'était des reprises de plan, là, là on voit la différence, hein. C'est pour ça que j'avais été pris, moi, à la SES, c'est que y faisaient une gamme. Et c'était une gamme avec des produits qui se répétaient. Et donc, très, très, intéressant. D'ailleurs, ils étaient un peu inquiets, parce que j'ai d'abord découvert le logiciel, une fois j'avais compris, après j'ai attaqué l'étude ; et en fin de compte, l'étude se résumait à préparer tout le travail pour faire les série de pièces, et je sortais rien, jusqu'au, à quelques semaines ou il fallait rendre le dossier, y avait rien de sorti. Mais je leur dit, mais ne vous inquiétez pas, ça avance. Et les gens qui m'avait embauché pour ça, y, commençait à avoir peur, parce que y, comprenaient pas que les plans sortaient pas, Mais les plans, ils étaient dans la machine. Je les sortais pas si c'était pas utile</p>				<p>bien le dessin, je fais du dessin d'art, je peux dessiner une pièce en perspective, c'est souvent d'ailleurs, je crayonne d'ailleurs sans arrêt dans l'espace. Non, ça . . . Par contre, si, au niveau présentation, si je faisais de la 3D, là oui, je pense qu'en 3D, c'est plus parlant, parce qu'on peut faire assez rapidement des volumes et représenter des choses comme ça. Mais ça ne m'a pas amené, c'est pas pour ça que je suis plus créatif</p>		
a49 261-262	<p>Par contre quand j'ai commencé à imprimer, je leur ai dit, les gars, ça va sortir Ils me regardaient parce que je sortais jamais rien</p>			c82 479-480	<p>Pas moins, Non,. Je pense que ça aide quand même au niveau présentation, c'est le support qui change</p>		
a54 276-278	<p>Je l'ai toujours, parce que j'ai des dossiers en AUTOCAD, je ne m'amuse pas à, reprendre le dossier entièrement</p>						
a55 279-281	<p>Donc, j'ai préféré garder. Je sais que sur SOLIDWORKS, on a, un autre logiciel en parallèle, pour convertir facilement, mais, il met du temps, alors j'ai préféré garder AUTOCAD</p>						

a56 283-286	On utilise, mais .... En ce qui me concerne je ne peux pas dire que j'utilise ces logiciels à 30% de leur capacité. C'est vraiment pour du courrier, des trucs comme ça. J'ai eu deux formations EXCELL, c'est très intéressant, mais je n'en ai pas eu le besoin						
a57 288	Je pense que, si y en avait eu besoin, c'est sur, que ce serait intéressant						
a58 290-292	Les devis, c'est vite fait. Moi les devis, je les demande, et j'ai les prix tout de suite. des fois ça m'arrive, de faire des estimations, mais là, je tape un courrier, avec les trucs en face, ça va vite						
a62 300	Ils veulent changer, ils arrêtent pas (Ndlr : système Mail)						
a64 305-320	y a des gens qui réfléchissent beaucoup en haut. Et ils donnent le travail de certains aux autres, Alors je m'explique, c'est-à-dire que, jusqu'à maintenant. On passe une commande papier. On dira papier, ça va très vite, on sait ce qu'on veut, à la limite on reçoit le devis du fournisseur, on agrafe presque ça à la demande. Et puis avant il y avait une personne qui tapait la commande, c'est une secrétaire, c'était son travail, elle faisait ça. Maintenant on a des nouveaux systèmes qui existent, directement informatisés, et c'est nous qui nous tapons la commande. Si ça marchait très bien ça irait, mais le problème ça ne marche jamais bien. Et donc, de plus en plus on fait des tâches qui je pense nous incombent pas. Donc, je m'en fou, c'est pas moi qui paye,						

	c'est le patron, mais je pense que qu'il y a des tâches qui sont faites par des personnes comme moi, qui coutent chers, parce que, moi, je passe deux fois plus de temps, parce que je suis pas, je passe des commandes, mais j'en passe pas à longueur de journée ! Donc c'est des, petites tâches comme ça qui, nous tombent dessus vu qu'il y a l'informatique pourquoi pas le faire directement.						
a65 322	C'est pas faux, mais je dis que c'est du temps perdu						
a67 327-328	Non, non, par exemple pour les commandes...Avant les commandes c'étaient informatisées, mais c'est une personne qui tapait les commandes						
a68 330	Quand on passait la commande c'est elle qui connaissait le système						
a69 332-334	Faut sélectionner les bonnes pages, faut sélectionner les bons codes, faut faire ci avant ça, et donc, quand on débarque, déjà on apprend à utiliser le système, comme un logiciel de dessin, mais moi je suis pas comptable !						
a70 336-337	on a des tâches comme ça, des nouveaux logiciels. Ca par contre, ca m'agace et j'ai du mal à m'y faire. Je m'y fait, mais, c'est, je trouve que c'est pas rentable						
a71 339-340	De plus on a Internet, ca été une révolution, les emails ça aussi. Je m'y suis fait assez vite						
a76 350-352	Non il ne me prend pas mon boulot parce que je ne lui laisse pas l'initiative de mettre des cotes en						



	<p>automatique déjà, parce que, ça prend du temps au départ, donc moi je suis parti de la résolution, j'ai fait les deux et je me suis rendu compte que, j'ai des collègues qui le font en automatique mais moi je préfère le faire c'est moi qui le pilote. Mais c'est très, c'est très souple. Comme ça, ça me permet de voir, puisque quand on fait en 3D, on dessine pas la pièce en 3D comme on va la coter en 2D. Ca n'a rien à voir. Il y a deux choses différentes. Donc après, quand on passe au dessin, c'est là qu'il faut avoir le métier dans la peau et de savoir, comment les gens qui vont fabriquer vont réagir face au dessin et donc mettre les bonnes cotes, mettre les bonnes annotations. Voilà. Et j'ai trouvé ça, relativement, je m'attendais à un truc plus ardu et c'était très convivial. Ca je l'avoue, pourtant j'étais critique au départ. Je suis parti critique quand même pour une fois, mais bon, j'ai été agréablement surpris</p>						
a78 385-389	<p>il faut pas être cantonné déjà dans le passé et puis il faut avoir une âme de créateur, on a un outil de création, que ce soit de l'architecture ou autre, faudrait presque s'amuser avec. faut avoir une âme de créateur.</p>						
a79 385-389	<p>Faut pas hésiter à l'utiliser</p>						
a80 393-402	<p>contrairement à la 2D, si j'avais une étude à faire, j'étais obligé de passer par la planche. Parce que je faisais toujours, l'esquisse, la recherche sur la planche. Une fois que la recherche était faite, je savais à peu près où j'allais, là après on passait à la 2D. Par contre, sur SOLIDWORKS on a</p>						

	plus le même problème. C'est moins, flagrant. Maintenant, c'est la recherche de la solution sur un brouillon un truc comme ça, on imagine un truc et tout de suite après on attaque, parce que on fabrique tout de suite et si on sait bien se servir, parce qu'il faut aussi savoir s'en servir si on s'en sert bien on est pas obligé de tout dessiner d'un seul coup, on peut faire des formes, des machines, des parties, c'est très souple en fin de compte. Si on ne s'enferme pas dans le système, c'est très souple.						
a81 404-410	Non, pas du tout non, moi je l'utilise très peu en fin de compte parce que je ne suis pas tous les jours dessus. C'est même des fois occasionnelle, c'est par période. Parce que j'ai plein d'autres tâches qui m'incombent. Bien souvent, je sais que j'ai une étude à faire, elle est pas trop urgente mais il faut la faire et puis un moment, il y a un petit passage je vais la prendre, je vais l'attaquer en sachant que je ne vais pas la finir tout de suite mais j'attaque et je reprends, ça c'est un peu fastidieux mais c'est mon boulot, je n'ai pas le choix						
a82 413-417	Oui, peut-être oui j'ai demandé . Pas pour l'instant mais certainement une formation. Ben j'avais demandé quand j'avais été en stage, j'avais dit, bon au bout d'un moment, est-ce qu'on peut demander une formation spéciale avec des besoins bien particulier, on m'a dit oui, il n'y a pas de problème, donc ça, je sais que ça pourrait m'intéresser. Oh, pour l'instant, ça me suffit.						

a83 420-431							
a84 433-435	C'est pas seulement la différence quand c'est un jeune. Il y a des jeunes qui se débrouillent bien, qu'ont suivi, ça dépend la formation qu'ils ont eu et le niveau de formation. Y-a surtout le manque d'expérience qui n'intègre pas tous les petits trucs						
a85 438-444	Oui, faut néanmoins je ne regrette pas du tout la planche. La planche, elle avait un avantage, c'est qu'elle n'était pas stressante. La 2D était très stressante parce que en fin de compte, on se battait un peu contre la machine. SOLIDWORKS (NDLR : 3D), j'ai pas ce sentiment là. La 3D, je n'ai pas du tout ce sentiment là, je suis pas après elle, à essayer de l'attendre, c'est-à-dire en fin de compte, essayer de trouver le meilleur procédé pour aller le plus vite. C'était un peu ça la 2D. Que là, au début, un petit peu et puis après, on a tout de suite compris, et on a des automatismes qui sont directs						
a95 503-506	C'est quand on demande. Quand on demande et quand on obtient. Là, il y avait une nécessité et moi, j'avais demandé de la 3D, mais j'y croyais plus et puis ça s'est décidé. Ils ont débloqué des fonds et puis... Je ne sais pas pourquoi . . je ne sais pas, parce qu'il fallait certainement avancer là-dessus, c'était une bonne chose						
a96 509-512	je dirais que ça a été un accélérateur, parce que je m'y suis très vite mis, et j'ai pas galéré dans toutes les entreprises que j'ai fait, ça a été un accélérateur et une motivation, parce						

	que c'est vrai que c'est motivant, on change de truc et puis, on change de travail un peu. C'est une autre façon de travailler donc ça casse la routine						
a97 509-512	Alors..., je dirais pas ça pour la 2D. Je dirais que la 2D pour l'esprit créatif, ça n'a pas apporté grand-chose.]. Non, je dirais que ça n'a rien apporté du tout. Ça a apporté en qualité de dessin et le coté pratique						
a98 519-530	il y a par exemple le gros avantage, c'est quand on hésite pas à dessiner sa pièce et à faire des modifications, allez, elle est trop courte, c'est pas grave, hop, je l'allonge, ou alors je rajoute des trous, tout ça, c'est facile alors que sur un papier, c'est pas simple là. Donc on triche sur les cotes . .c'est pas terrible. Donc ça, c'est un gros avantage, ça fait des dossiers nickel et ça évite des fois de faire des boulettes. Par contre la 3D, là je peux dire ça bloque pas du tout la créativité au contraire. parce que ça permet . . . encore que moi j'ai une bonne vision dans l'espace, mais je pense que pour les gens qui n'ont pas du tout la vision dans l'espace, ça, ça doit bien les aider. et ça aide surtout à l'acceptation des projets parce que quand on présente un projet qui est presque une photo d'une machine finie, et ben les gens qui doivent décider et qui connaissent pas grand-chose en dessin, ça aide. Ça aide énormément. Ca c'est un atout important						
Bureau d'études							
a13 64-69	elle a changé puisque j'étais dessinateur concepteur, mais dessinateur, plus dessinateur que	b47 172-173	on a pas trop d'expériences puisqu'on est plus responsable d'affaires séparés, on a pas trop de	c13 172-173	Alors mon activité, je suis revenu au bureau d'études, je suis Technicien de bureau d'études.	d5 32-36	Planche à dessin, très honnêtement, le seul souvenir de dessin technique que j'ai malgré que je suis un

	projeteur maintenant je suis chargé d'affaires, je suis un dessinateur – Projeteur et qui traite les affaires de A jusqu'à Z on traite tout ce qui est financier, les devis, les demande d'investissements pour justifier bien souvent l'achat		liaisons		Projeteur		dessinateur, j'en ai jamais fait en école d'ingénieur, après j'ai fait les classes prépa avant, donc y a pas, on fait un tout petit peu mais c'était très léger. Le seul souvenir que j'ai typiquement, c'était en classe de 4eme ou 3eme, en techno, ou on faisait un bout de dessin avec un cartouche et les 3 vues.
a31 164-170	Donc je suis rentré dans le Bureau d'étude production Machines Spéciales, au même bureau où je suis à l'heure actuelle. Alors à l'époque, ils avaient une très, très grosse charge de travail. On en a toujours, c'est pareil, à l'époque c'était énorme et pis c'était l'époque des problèmes de sécurité, donc ils étaient un peu dépassés par tout ça et ils m'ont embauché un peu pour la sécurité, pour régler toutes les modifications machines, pour palier aux problèmes de sécurité, au départ, c'était ça. après, j'ai vite dérivé sur le reste et maintenant je fais de la sécurité mais c'est pas mon travail quotidien	b48 176-179	sur la planche on voyait. Le collègue, passait à côté, il disait « j'ai déjà fait ça », alors que sur l'ordinateur on peut pas en passant à côté, voir quelque chose, ça je pense que c'est un défaut ça	c16 139-147	Il y a les ingénieurs. maintenant, c'est un peu moins détaillé parce que, on a plus besoin,. A l'époque, sur la planche, il y avait quelqu'un qui faisait un plan, il repassait le plan, et là, on faisait tous les détails .maintenant comme c'est sur la planche, ça va aussi vite, une fois qu'on a dessiné ses pièces pour faire les assemblages, on peut sortir tout de suite ses plans de détails, c'est-à-dire que, il va y avoir un ingénieur, , un projeteur, et puis un étude. Maintenant, il n'y a plus de détaillants comme c'était dans le temps. Les gens ils arrivent avec des Bacs techniques, des BTS, Ingénieurs et puis c'est tout quoi. Ils font de A à Z presque. Maintenant, ça a changé un petit peu	d6 38	Sur un carré ou un losange ou enfin sur un cube
a32 173-188	on va me demander soit à l'étranger soit ici une nouvelle machine de coupe par exemple donc je vais une fiche de besoin d'abord, il faut savoir ce qu'on veut, pour établir un cahier des charges. Suite à ce cahier des charges, bien souvent ce qui se passe, c'est que je vais faire appel, je vais demander un peu d'aide. Je vais faire appel à un bureau d'étude et on va travailler ensemble, donc je lui donne le cahier des charges plus un peu de directions, sans imposer de	b50 183-185	Je pense qu'on a plus tendance à se refermer sur soi-même, Puisque c'est le fait de la grandeur de l'écran. La planche, c'était un A0, quelqu'un à côté, pouvait voir ce qu'on faisait.	c17 149-151	Voilà, on fait les plans d'ensemble, et on fait nos détails, nos nomenclatures, prêt à lancer. On contacte aussi les clients pour avoir les prix des fournitures..	d7 40-41	Sur des pièces très simples, mais la seule fois où j'ai fait des dessins techniques, ce qui peut paraître étonnant, mais qui est réel, très honnêtement

	<p>trop, mais je donne mon idée. Parce que les gens qui sont de l'extérieur, ils ne voient pas toujours les petits détails ou les trucs comme ça, je laisse travailler la personne, une fois qu'il a déjà fait sa pré-étude, on en discute. comme si j'avais un collègue, et puis de là, on continue, on modifie un peu l'étude, et puis on continue l'étude jusqu'à réalisation du dossier complet. Une fois, que j'ai le dossier, après, en général, je choisis un sous traitant. Ca arrive qu'on, demande une machine complète, et, dans ces cas là, l'entreprise fait l'étude et fait la réalisation. Mais, c'est pas toujours facile. c'est le schéma, qui se produit le plus souvent</p>						
<p>a33 190-192</p>	<p>Une fois que la commande est passée, il y a réalisation, montage, installation et mise en service, avec tous les aspects, maintenant, de réglementation, de sécurité. Beaucoup de paperasse</p>	<p>b51 189-191</p>	<p>on discute pas mal, je discute surtout avec Monsieur A, il est mécanicien. Les autres personnes, je discute avec eux, mais c'est pas pareil, parce que c'est des automaticiens, on n'a pas le même métier,</p>	<p>c18 153-158</p>	<p>C'est un peu ce que je fais là, on me donne un sujet. Je fais un tracé, je cherche des solutions, je fais mes plans et puis, bon là j'ai du aller par exemple chercher des vannes, je vais faire mon plan d'ensemble, après je fais mes détails, ma nomenclature, il y a tous les détails, la nomenclature et puis après on lance en fabrication, je fais des demandes de prix des pièces du commerce et puis voilà</p>	<p>d21 125-137</p>	<p>Donc, voilà, alors classiquement il y a on va dire 3 postes, il y a le mécanicien, l'automaticien, et l'informaticien industriel, des fois, il y a les automaticiens-informaticiens-, enfin, ça se marche un peu sur les pieds, enfin bon, c'est les 3 postes classiques, on travaille le plus souvent en binôme, parce que. rarement les 3 compétences, on a besoin des 3 personnes très, très compétentes, après on va aller chercher un tout petit peu de d'aide, pour le moment où on en a besoin, notamment, l'informatique industrielle, ou on va juste venir le voir quand vraiment on en a besoin donc on a un peu les 3 modules et on travaille en binôme, et après à l'intérieur des domaines de compétences, du domaine de sensibilité je dirais, on, a des gens qui ont des compétences diverses,</p>

							comme je vous dis, il y a de très bons acheteurs, des gens qui vont aller chercher à l'extérieur, de très bons intégrateurs de technologies, des lasers, des moyens de mesure, des choses un peu novatrices, et puis des gens plus terre à terre.
a34 195	Ca nous mange énormément de temps	b52 193	des fois je lui demande des choses, ils me demandent des choses	c19 160	le dessin depuis 71	d22 139	On a les profils différents que l'on oriente en fonction du projet
a35 196-202	y a la CAO, elle consulte les plans, que nos sous traitants nous envoient, ça nous permet de les lire, voir de les modifier. Et bien souvent je fais des petites études, alors quand c'est des petites machines, ou des machines complètes, là je suis en train dans faire une. là, je ne fais plus appel à un sous traitant, je le fais directement moi-même. L'avantage c'est que le cahier des charges, je le fais au fur et à mesure, et je gagne un petit peu de temps. Mais ça, c'est quand l'affaire, est bien disposée.	b53 195	des jeunes, y a des stagiaires, mais il n'y en a pas de trop	c20 162-167	Alors ce qui est plus intéressant je trouve maintenant par rapport à quand on travaille sur l'informatique, c'est que on fait nos son plan d'ensemble, ses détails sa nomenclature, on peut faire, ça seul quoi. On pourrait repasser, si je fais le plan d'ensemble, si j'ai un collègue à côté, je lui donne, il va faire les détails, il n'y a pas de soucis. Par contre l'inconvénient enfin, je ne sais pas si ça intéresse votre sujet	d23 143	Actuellement, il y en 6 embauchés, et 1 personne en intérim
a42 223-224	Non. J'en ai eu. Quand je dis que je l'utilise plus, c'est pas vrai. ça m'arrive, mais c'est tellement rare qu'on n'en parle même pas	b54 198-199	il va pouvoir vous en parler Monsieur C. Parce que lui travaille vraiment dans un bureau d'étude, ou il y a, 10 ou 15 personnes	c21 169-177	c'est qu'on est seul. On est là, on ferme, on voit le voisin à côté, il sait pas ce que je fais. Je fais ça, on voit plus, Dans le temps, quand on travaillait à la planche, vous avez connu les bureaux d'études, on avait des planches, le collègue qui passait à côté dans l'allée, il voyait ce que vous faisiez et « tiens ton roulement, il n'est pas bien monté » ou « il faut que tu ». on avait une vue, un recul, par rapport à ce qu'on faisait et ça permettait d'avoir un meilleur contact, un meilleur critique. Que là, on peut être des jours, mon collègue, il est à côté, je ne vois pas ce qui fait quoi., on est chacun dans notre truc et c'est vrai qu'il faut faire attention parce qu'on	d24 142-148	Alors, non. On a toute la partie automatisme et informatique industrielle, où on va dire qu'ils tournent autour de la quarantaine, euh, et puis on a par contre toute la partie mécanique puis l'assistance technique qui fait tout ce qui est plans électriques qui ont entre 55 et 63 ans

					pourrait partir sur une mauvaise piste et puis faire des erreurs		
a43 226-230	Non, des fois, on a encore des vieux plans. Des très vieux plans, pour d'autres modifs, on s'amuse pas alors les modifs, c'est deux solutions, soit je gratte un petit peu, je fais les modifs directement, ou quand les modifs sont plus importantes. Dans ces cas là, je reprends en SOLIDWORKS, la partie à traiter, je précise que, on greffe ce dossier dessus	b55 201	Nous c'est un peu différent, c'est pas vraiment un Bureau d'études	c22 179-182	oui, on était quelques uns encore à avoir des planches. Parce que des fois, même les gens qui, travaillent en 3D, ils ont besoin de se resituer dans l'espace et de faire des volumes et de les . . voir par rapport à d'autres sous-ensembles, oui. Ca fait gagner un peu de temps pour dégrossir certaines choses	d26 152-163	Alors . c'est une discussion que l'on a . . . régulièrement c'est pas dans le projet actuel, c'est des choses qui se feront pas, qui se feront d'une manière un peu différente qu'on pourrait imaginer comme de l'embauche d'un jeune, c'est pas comme ça que ça va se passer. Souvent, soit ça se passera par du support à l'étranger, parce qu'on est une entreprise qui s'internationalise, soit ça passera euh, par de la promotion de personnel de maintenance, notamment, qui ont des profils souvent pluridisciplinaires, mais qui demande qu'à, qu'à évoluer, donc, c'est des postes en 3x8, en équipes, donc, on essaie d'amener ces gens, on va essayer d'amener ces gens-là vers du bureau d'études, où c'est des horaires plus normaux, des compétences un peu plus approfondies, un peu plus de temps pour faire les choses, voilà, il y a des profils maintenances, pour donner des perspectives aux gens, et le bureau d'études, à mon avis, fait partie de perspectives pour ce type de personnel.
a44 232-233	J'évite de reprendre tout le dossier. Quoiqu'on, en a fait, mais là on sous traite, c'est trop lourd	b56 205-206	j'en ai demandé, des fois j'y arrive pas. comme je connais très peu, je travaille très peu dessus, des fois je suis obligé de demander à Monsieur A	c23 185-188	Oui, tout à fait. c'est peut être aussi par rapport quand on travaille sur des machines qu'on a déjà, qu'on connaît et que l'on va adapter d'autres. Donc on connaît déjà un volume, on veut en rajouter un autre donc, on regarde . . . Mais c'est vrai ce que vous dites, je comprends	d27 166-167	c'est des postes dévolus à des seniors, tout à fait. Vous avez raison là-dedans. Ouais, vous avez tout à fait, vous avez totalement raison



					bien		
				c25 190-193	Oui, peut-être aussi, oui, oui, par rapport à ce que l'on maîtrise et puis peut-être par rapport aussi je dis aussi là par rapport à un collègue qui n'a fait que de la planche. Alors lui, pour s'y retrouver, il avait besoin de ça. Donc oui, c'est certainement des, . . . reflexes anciens	d31 202-204	Alors, pour le bureau d'études, pour le bureau d'études, 90 % des gens qui sont là, voire 100%, ce sont des gens avec qui on travaillait avant par des sociétés extérieures, qui ont été démarchés à un moment où on a eu un besoin
				c26 195-198	Oui, de temps en temps. Oui, oui, tout à fait quand comme je vous dis des fois quand le client n'a pas besoin de dossier informatique et qu'on a juste simplement quelques pièces à faire, c'est des choses de dépannages qu'on va pas conserver, on peut le tracer encore, oui,. Y en avait encore	d32 206-209	Voilà. On passe par des sociétés de machines spéciales, ou autres, et euh, c'est des gens qui viennent tous de ces métiers là. Et c'est des gens que l'on a tous côtoyé avant de les embaucher. Donc la démarche, le recrutement, elle était classique. Voilà. Mais je pense que c'est quelque chose qui peut continuer dans cette démarche là
				c62 385-388	Oui, à ma demande, non. Ben, à ma demande, non parce que, non, à l'époque où on vit, quand on voit qu'on fait un plan, on l'envoie par mail, dans le temps, il fallait faire les tirages, l'ammoniaque, les plier, faire un courrier, on avait ça , on ne peut pas l'empêcher maintenant, ça,	d50 352-379	, sur les compétences de dessin technique, il y a, si c'est un très jeune, c'est quel type de projet il a fait, l'école, sur quel type de stage il a travaillé, quel était le sujet, est- ce qu'il est capable . . . pour moi, un dessinateur pur, ce n'est pas suffisant, pour l'utilisation que je fais. Il faut qu'il soit capable d'aller chercher un peu de doc sur internet sur des moteurs, sur des trucs pour pouvoir implanter son moteur correctement, chercher des perçages, chercher des plans, qu'il soit capable de me dimensionner un moteur, euh, qu'il soit capable de me sortir un dossier de plan et me le faire chiffrer par X personnes, de

						<p>me trouver un monteur, quelqu'un qui va m'assembler, si je fais faire les pièces chez un usineur, je récupère un tas de pièces, je trouve un monteur qui va être capable d'usiner, donc je suis capable de faire un plan, qui n'est pas un plan mécanique pur mais qui est un plan d'assemblage, qui est des fois un tout petit peu différent, donc quelqu'un qui fait que du dessin pour du dessin, dans mon utilisation, qui est de la fabrication de machine, des équipements. .de production, j'en ai pas l'utilité, j'ai besoin de quelqu'un qui fait du dessin, de la mise en plan, de l'étude on va dire de tout ce qui est environnement, et puis qui derrière va être capable de faire la démarche, enfin qui fait la réalisation, d'aller jusqu'à la réalisation. Et voire même si on peut mettre une étape avant la conception, c'est quelqu'un qui connaît les normes, que se soit les normes sécurités, les normes équipements, les normes ATEX, les normes de pressions parce que l'on a des équipements sous pression, enfin toutes ces petites choses là, qui pareil, là on a un jeune, moi, j'ai jamais appris les normes. J'ai vu faire, je me souviens de cours mais alors . . . c'est le truc qu'on n'écoute surtout pas et on arrive, moi j'arrive ici, euh, faut que ce soit norme CE, les normes ont changées, cette année, en 2010 l'année dernière, ça fait partie des choses importantes quand on conçoit un équipement complet avec une</p>
--	--	--	--	--	--	---

							interface homme-machine, , de l'ergonomie, enfin, il y a tout un tas de choses annexes qu'un dessinateur-projeteur de base ça ne sert, à mon avis dans l'utilisation que moi j'en fait, à rien. Il faut que le gars, il ait les connaissances des normes, les connaissances d'un environnement, qu'il intègre sa machine dans un environnement, des moteurs, des capteurs, euh des sondes et puis qu'il soit capable de me faire une réalisation et d'aller me démarcher un petit peu des fournisseurs
						d51 381-382	Il a une démarche achat derrière, faire 3 fournisseurs, savoir dire c'est trop cher ou c'est pas trop cher
						d52 384-387	On va pas dire commercial mais vraiment acheteur, mais simple, juste capable de dire pour faire cette pièce, c'est.2 heures de machine, je sais que le gars, il prend, je dis n'importe quoi, 70€ de l'heure, ben ça va me faire 140€, s'il me la fait à 400€, c'est que je me suis fais ent
						d53 389-394	Ben oui, c'est pour ça je vous dis qu'en fait les embauches de jeunes sur des postes de dessinateurs-projeteur on en a PAS. Parce que c'est pas, il y a quand même une des compétences autres que le dessin, le dessin en soi c'est pas une compétence suffisante pour tenir un poste. Et je pense même qu'aujourd'hui, dans la conception, tel que moi je le fait sur mon bureau d'études, comme Monsieur B qui ne maîtrise pas l'outil informatique 3D, c'est pas nécessaire. C'est pas nécessaire

## 6.14 Analyse croisée du concept Compétence/DRH Sté 3Z

Ligne	Monsieur A	Ligne	Monsieur B	Ligne	Monsieur C	Ligne	Responsable Bureau-Etudes Monsieur D
Fonction Chef de Projet							
		b4 17-21	je suis responsable de projet, machine nouvelle et modification de machine	c90 512-513	Oui, qui va se déplacer, qui va argumenter des solutions techniques, qui va pouvoir défendre devant des gens compétents, qui sont ingénieurs, ou quelque chose comme ça		
		b5 23-25	le but c'est de fabriquer les machines, de les mettre au point en France, de les transférer et de les mettre en route à l'étranger				
		b16 54-56	le but c'est de partir d'un cahier des charges et de définir une machine, de la mettre au point. On travaille pour plusieurs services				
		b31 102-107	j'ai complètement changé d'activité Je suis devenu vraiment responsable de projet et j'ai plus à travailler sur des logiciels de dessin. pour moi, c'est vraiment beaucoup plus intéressant que ce que je faisais avant parce que c'est une fonction ou vous vous occupez de A jusqu'à				

			Z, de la machine.				
		b32 109-112	Vous avez le cahier des charges, vous étudiez la machine, vous la mettez au point, vous voyez avec les opérateurs comment ça se passe et puis vous l'installez. vous vous occupez même du déplacement des machines si c'est pour l'étranger				
Métier de dessinateur							
a4 18-19	ma formation initiale, je suis mécanicien fraiseur. J'ai un CAP de fraiseur	b8 31	J'ai fait un BAC Fabrication Mécanique et un BTS Bureau d'études	c4 17-32	J'ai passé un brevet et j'ai un CAP de Dessinateur Industriel. J'ai passé mon CAP en fin de semaine et le lundi, j'étais embauché. c'était pas forcément le dessin indus. . la mécanique, c'était pas forcément mon dada, mais bon, je voulais faire du dessin et dans Dessin Industriel, il y avait Dessin, alors mon mère m'a dit tu fais ça, j'étais à Grammont et je suis sorti avec un CAP. Donc j'ai commencé à dessiner, à être détaillant, oh, j'ai pas fait de grosse étude et j'ai fait toute ma carrière dans cette société ; j'ai débuté à 18 ans en 71 et j'ai commencé à la planche donc vous voyez, ça fait 40 ans dont 30 ans de planche Au bureau d'étude, il y	e4 18-21	moi, c'est un peu particulier. Je m'appelle Monsieur E. J'ai pas mal de casquette sur le site. Je suis en premier directeur adjoint du site, je suis directeur des Ressources Humaines et également, responsable HSE (Hygiène Sécurité Environnement) du site. J'ai 56 ans donc Senior, et je suis, un autodidacte

					avait des gens qui étudiaient, d'autres qui faisaient les plans d'ensemble, et puis nous, le détaillant, on faisait des plans comme ça quoi, on dessinait une rondelle un écrou. On travaillait en concordance avec des gens qui étaient au dessus. Donc là, j'ai progressé, détaillant, petites études, étude 1, étude 2, jusqu'à projeteur. Donc j'étais projeteur, donc là, le projeteur, on a des, par rapport à un devis, par rapport à déjà une pré-étude, on dessine, on dessine carrément la machine. Et après, on donne du travail, alors on le fait seul si c'est une petite machine, on le fait à plusieurs si c'est une grosse machine, si c'est une ligne, si on peut décomposer des éléments pour gagner dans le temps.,		
a5 21-22	J'ai eu la chance de pouvoir continuer mes études après j'ai obtenu un DUT génie mécanique	b18 60-61	cette activité, ça fait 15 ans. Avant j'étais projeteur 2 en bureau d'étude	c5 34-71	Donc, on est passé en 2000 à l'informatique, quand on avait changé de responsable de bureau d'étude. Bon c'est pareil, moi j'étais quand je suis arrivé, j'étais un des plus jeunes donc les gens quand on arrivait en 2000, il y en avait déjà qui était près à la retraite, les responsables de bureau, ils étaient près de la retraite, l'informatique, ils y connaissaient pas. Donc là, le patron, il a embauché un, un ingénieur, d'une trentaine d'année, qui lui connaissait les logiciels et tout et qui a géré la mise en place dans le bureau et qui a déterminé aussi ce que les gens pouvaient faire. Et donc à cette époque-là aussi, ils ont embauché des jeunes qui sortaient des écoles qui, qui savaient travailler sur la 2D ou la	e5 25-28	de formation, je suis automaticien. des méthodes, c'était mon domaine puisque j'ai même commencé au tout début de ma carrière en tant que dessinateur dans un bureau d'études,

					<p>3D.la première approche, c'est que comme à cette époque-ci, comme on travaillait sur planche, c'est-à-dire qu'on faisait des plans comme ça, ce qu'on faisait en fin d'étude, on donnait le travail à des gens qui avaient une expérience pour faire la vérification. C'est-à-dire qu'on contrôle les cotes et on voit si ça se monte. les gens qui avaient un certain âge et qu'on pensait qu'ils n'étaient pas forcément capable de passer sur la DAO, on leur a dit, vous allez faire de la verif", quand il y aura encore des tracés à faire à la planche, c'est vous qui les faite, On s'est retrouvé un petit peu casé dans ce rôle là. On n'est pas passé tout de suite sur la DAO donc ils ont profité des jeunes bien sûr qui étaient déjà formés, et puis certaines personnes qui, qui avaient des responsabilités, ingénieurs, eux il sont passés directement, ils ont fait par vague, un petit peu. Et moi je sais qu'à l'époque, j'étais dans le rôle de vérificateur, de tracer encore des études à la planche, puisqu'il y avait des choses qu'il fallait que ce soit vite et lui, le client, il n'avait pas forcément besoin, parce les clients ils étaient, si on travaillait avec des gens qui n'avaient pas un grand bureau d'étude, avec l'automobile on est obligé de passer, maintenant c'est même avec la 3D, mais bon, si c'est un client qui n'a pas forcément de bureau d'étude, qui ne veut pas avoir de support, qui ne va pas savoir lire un plan, des plans papiers, cela lui suffisait. Donc on travaillait comme ça. Donc moi, je</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					sais que je me suis battu pour avoir un poste et pour pouvoir être formé. Alors en parallèle, quand j'avais reçu, à une époque, vous savez par le conseil général, ils formaient Internet, à tout ce qui est bureautique, des choses comme ça. Donc, je m'étais inscrit ça et j'ai commencé aussi à pouvoir comme ça prendre des cours qui étaient gratuits, et donc, par rapport à mon responsable, je demandais toujours à être formé, et à cette époque-là, on allait sur Paris pour être formé sur AUTOCAD, et ça, ben c'était toujours repoussé, et puis une fois, il y avait un jeune qui devait y aller avec un autre collègue, ils devaient aller à deux, et puis sur un des deux, il y en a un qui n'a pas pu y aller. Ben j'ai, alors moi j'ai dit s'il y va pas j'y vais., non. Je me suis renseigné, c'était le même prix un ou deux. Ben j'ai dit « écoute, ca te coute rien », j'ai dit comme ça hein, pour le Jeudi, le Vendredi, Bon, il m'a dit bon allez, tu y vas, un peu comme ça, je vais être débarrassé parce que tu me tarabustes. Il m'a envoyé là-bas. Donc j'ai fait la formation, et petit à petit, je mis suis mis, et puis donc on est passé comme ça sur AUTOCAD		
a6 24-26	j'ai repris le cycle d'études normales, ca s'appelle des classes spéciales pour reprendre le niveau, j'ai passé mon Bac puis j'ai continué, après j'ai passé mon DUT Génie mécanique	b23 70	ce qui est le plus élevé dans un bureau d'études, après c'est chef de bureau d'étude			e6 30-37	Sur planche. A l'époque, l'informatique, il y en avait un petit peu mais vraiment, très embryonnaire,. J'ai dessiné pendant un certain nombre d'années sur la planche à dessin. Ensuite, j'ai fait



							de la méthode, pendant un certain nombre d'années j'ai fait de la qualité après je suis arrivé ici, j'ai refait de la méthode, d'automatisme ici, j'ai fait de l'informatique, je suis passé par la responsabilité de l'informatique, , j'ai fini aux ressources humaines Je ne sais pas si c'est fini, d'ailleurs, ma carrière n'est pas finie, elle commence
a7 28-33	j'ai pas travaillé après mon CAP, j'avais l'occasion de pouvoir reprendre une seconde spéciale. pour rattraper les lacunes en sortant de CET et de pouvoir continuer jusqu'au Bac. je visais jusqu'au bac. Il n'y en a pas beaucoup qui arrive au bout mais j'ai pu avoir mon Bac et j'ai continué et fait un DUT Génie mécanique. J'avais BAC F1 à l'époque	b24 73-75	j'étais encore sur la planche à dessin, et ensuite je suis passé à la DAO, il y a 15 ans			e8 41-44	J'ai un BTS Automatisme , on peut tout...n'importe quel diplôme peut amener à n'importe quoi, surtout pas s'arrêter à la formation de base,. C'était peut-être plus facile, il y a quelques années
a116 634-636	Non, non rien ne me vient en tête., Non, moi j'ai eu la chance de faire un métier qui me plaît. J'ai toujours voulu faire ça. J'ai toujours voulu faire de la mécanique de conception	b25 78-81	je fais quelques petits plans sur AUTOCAD, quand j'ai le temps, c'est plus souvent à la main, à donner, à fabriquer parce que c'est très simple			e9 46-51	mais c'est peut-être en même temps une erreur. c'est ma vision. moi c'est ce que je dis toujours, je ne recrute pas un diplôme. Quand je recrute, je recrute un homme, ou une femme bien entendu, c'est important je pense, faut voir un peu le vécu, comment ça a marché, C'est ça qui est important. Le diplôme, c'est une chose, c'est sur, mais ça fait pas tout.
a117 638-651	Au début c'était des petits trucs, comme quand j'étais à la SART, c'était des armoires, j'étais vite limité,					e11 56-65	Moi ma vision, on est une société ici plutôt je dirais de techniciens et de techniques, on cherche avant tout la compétence, on y fait attention, si

	<p>je suis resté même trop longtemps. C'est après qu'on s'en rend compte. Quand on est jeune on est un peu bête, on entre dans une entreprise, c'est un peu une famille, et puis, on a du mal à décoller, puis au bout d'un moment on fait plus rien, C'est le train-train, puis, c'est là qu'il faut se remuer et dire, bon, faut que je fasse autres choses, Faut faire ça quand on est jeune. Donc là, à la SES, il avait besoin de moi, ça se voyait., c'était plus intéressant. Néanmoins, c'est pareil, au bout de 7 ans, on peut dire, que j'avais pratiquement fait le tour, et j'avais du travail très intéressant, en plus. Il me donnait tout le bon boulot, c'est-à-dire, tout ce que les autres ne voulaient pas faire. Mais, moi ça m'intéressait, les moutons à cinq pattes, les trucs un peu compliqués. à l'époque il y a eu un plan, de licenciement, à la SES, et j'en ai profité pour partir à Lyon</p>						<p>on cherche un ingénieur d'études, on va pas embaucher un charcutier.), mais par contre, j'irai pas si j'embauche un ingénieur d'études, je ne vais pas me dire « il me faut un ingénieur d'études qui me vient de telle école ». Parce qu'il y en a peut-être des bons dans cet école, on connaît les écoles quand même mais il y en a aussi des mauvais. Il y a peut-être des écoles à coté moins prestigieuses et qui ont du coup des gens qui sont certainement aussi compétents. C'est pour ça que c'est important de pouvoir avoir aussi la sensibilité des gens.</p>
a118 653-660	<p>ça pas marché. Et donc, je suis revenu en Touraine, et puis là, la société SES, quand j'ai vu le travail qu'on me</p>						

	proposait, machine spéciale, ca c'est un truc que j'avais jamais fait, que je voulais faire, Donc moi j'avais une formation, d'étude, donc de fraiseur, au départ et quand j'ai fait, mon BAC F1, j'avais une formation d'automaticien à Grammont. Donc, j'adorais ça l'automatisme						
a19 662-663	Donc ici j'ai pu faire de l'automatisme, j'ai pu créer des machines, avec des vérins, des moteurs, choses que je n'avais jamais fait jusqu'à maintenant, ou des petites bricoles						
a120 665-666	Et puis c'est toujours nouveau, c'est toujours des trucs nouveaux, avec des projets, et des besoins à la production, différents						
CAO							
a9 40-44	à mon premier emploi à la société SAFT d'abord j'ai travaillé sur planche, bien sur mais assez rapidement on a utilisé les, premiers logiciels de dessin en 2D, c'était un, Hewlett Packard, ME10. On n'a pas eu de formations, donc on s'est débrouillé soi-même à l'époque c'était un système qui était bien fait puisqu'il y était très près de l'utilisation de la planche à dessin classique, assez intuitif et on le	b9 33-34	J'ai été au chômage, il y a 16 ans et j'ai fait un stage d'AUTOCAD	c6 73-78	2000. Faut savoir que notre premier patron, lui, il était contre la DAO, tout ce qui était ordinateur. Donc, on a pris beaucoup de retard. Il est parti en 2000. Il voulait pas passer à ça, parce que pour lui, je pense qu'il ne voulait pas investir et peut être former les gens, parce que c'est un	e14 81-100	Nous .on fait pas du tout... de DIFFERENCES dans les âges, ça c'est clair. Quelque soit l'âge des gens, ils ont une fonction, ils l'assument. Au niveau du bureau d'études, , chez nous, si on prend cet exemple-là, il y a différents niveaux, , et il y a des gens disons, que l'on pouvait appeler communément il y a quelques années encore des techniciens, il y avait les ingénieurs, nous, on a

	découvrait				coût, il a retardé au maximum. Ce qui fait que quand en 2000, on a eu le nouveau patron, lui, il a été obligé de s'y mettre, alors là, il a fait installer tous les logiciels et on est tous passé sur la DAO		enlevé ce libellé. Pour moi, ingénieur et technicien, c'est pas un métier c'est une formation. Et donc, dans notre GPEC notamment, les gens maintenant on les appelle « Concepteur ». Les gens d'études, ce sont des concepteurs produits, les gens de méthodes ou d'industrialisation, ce sont des concepteurs de procédés. Et à l'intérieur, on a des niveaux. Quelque soit leur âge, bien entendu, on peut avoir un vieux technicien, et on peut avoir un jeune ingénieur, et inversement. Et après, chacun a sa tâche en fonction, on a également, comme on commence à être une structure un peu plus importante, il y a quelques années encore, les ingénieurs avaient une fonction dans certains cas de chef de projets, pour des projets moyens, par contre, là, comme on commence à prendre un peu plus d'ampleur, on a des chefs de projets dédiés qui ne font plus que de la gestion de projets. Et en règle générale, en termes d'organisation les ingénieurs sont plutôt là pour faire de la conception pure et dure. On travaille avec SOLIDWORKS, par exemple en 3D, donc les gens conçoivent plutôt en 3D les principes et une fois que le principe est adopté et tout, la mise en plan est plutôt faite par les techniciens. Vous voyez le principe de base.
a10 46	On passait beaucoup de temps à le découvrir d'ailleurs	b10 36-37	C'est ce qui m'a amené à découvrir l'informatique, parce que je ne connaissais pas du tout les ordinateurs	c9 86-89	au début, c'était AUTOCAD, . . j'avais commencé avec un programme, je me souviens plus,	e15 102-106	On forme...on fait aucune différence sur l'âge quand on me demande une formation, je gère aussi le plan de formation bien entendu, on a aucune différence, s'il

					comment c'était ? Oh mince, je ne me rappelle plus du nom. C'était un petit logiciel parce qu'il y avait un client qui voulait, ce n'était pas AUTOCAD		y a un besoin pour un salarié sur une formation, je vois par exemple là en 2011 on vient de changer de version de SOLIDWORKS, euh, il y a 48 personnes sur site qui bosse sur SOLIDWORKS, les 48 personnes ont suivi la formation sur SOLIDWORKS, sans regarder s'il avait 25 ou 62 ans
a11 48-56	On n'était pas beaucoup dans l'entreprise, dans le bureau d'études mais y avait beaucoup de gens qui travaillaient sur des logiciels parce qu'ils faisaient des circuits imprimés, et donc des gens qui utilisaient déjà des logiciels de dessin. Mais en mécanique ils n'y en avaient pas, c'était tout nouveau pour nous. C'était surtout un logiciel qui était fait pour l'architecture et donc on l'avait adapté, enfin il s'utilisait bien en dessin 2D. en fin de compte, on faisait une approche très près de la planche à dessin c'est-à-dire ébauche et repassage des traits sur les traits fins et puis ainsi de suite. Donc, c'était assez, c'était pas perturbant je pense pour les gens qui venaient d'une formation de dessin à la planche.	b11 39	A l'école, il n'y avait pas d'informatique	c10 91	C'était du 2D et après du 3D. Vous les connaissez, non les logiciels	e16 112-125	personnellement, quand on me dit ça, ça me choque, Oui, ça me choque parce que je ne vois pas pourquoi, moi j'en ai en plus, je connais bien mon personnel de bureau d'études, il y en a qui ont 50, 55 ans, ils vont être plus à l'aise à faire du dessin sur SOLIDWORKS, par exemple, que un jeune qui sort de l'école...l'âge n'a pas forcément..., on pourrait dire que les jeunes sont plus à l'aise parce qu'il sont nés dans l'ère informatique, quelqu'un qui a su évoluer, il n'y a pas de raison, il est aussi ...Non, ça franchement, moi je...ce n'est pas notre différence, on ne fait pas de différences, par contre, quelqu'un qui a un certain âge, un senior, plus qu'un senior, si on parle des seniors à 45 ans, nous quand on pense, a des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance.
a12 58-62	je suis resté à la société SAFT pendant 7 ans au bout de 2 ans on a	b12 41-42	j'ai appris, je me suis intéressé à l'informatique. Et aux dessins sur	c11 94-117	C'était en 98 sur CADKEY, c'est	e20 145-150	oui, ça c'est clair. Mais, c'est pas lié à l'âge. que ce soit la CAO, ou tous

	<p>du avoir ce logiciel. J'ai du travailler 4 ou 5 ans avec mais on fait un mitigé entre la planche et puisqu'on avait des vieux plans qu'on ne pouvait pas reprendre, fallait les redessiner donc on les redessinait pas on avait toujours un travail à l'ancienne si on peut dire</p>		<p>ordinateur</p>		<p>comme ça que j'ai commencé.. Alors là, c'est quelqu'un qui était venu chez nous, il nous avait formé, on avait été formé à deux,.. Puis après, il y avait un jeune qui était en formation, qui était venu faire un stage aussi, qui connaissait CADKEYD 3D, et puis il nous avait formé après en 3D. Mais bon, être formé par un jeune en interne, ce n'était pas terrible. Moi, je n'ai pas très bien maîtrisé, j'ai même peiné, c'était, ce n'était pas terrible. Et ça, c'était en 99, un an après. Donc j'ai commencé CADKEY 2D, CADKEY 3D. . Et AUTOCAD Mechanical, c'était en 2001, , on est passé directement. Alors c'est pareil, c'est une formation d'une semaine, on est content parce que on a découvert en une semaine plein de choses, on est avec des formateurs qui nous font faire des petits exercices mais quand vous rentrez à la maison, et puis qu'il faut faire tout une machine, on s'aperçoit qu'il manque toujours des choses et bon, il y a une mise en route hein, ça ne se fait pas comme</p>		<p>les outils informatiques, vous avez des gens qui sont tout de suite à l'aise avec un outil, même s'ils n'ont pas été formé, ils vont apprendre tout de suite, ils sont curieux, ils sont intéressés, et puis vous avez l'autre qui est, , « réfractaire » , mais, c'est pas lié à l'âge. L'âge a tendance à accentuer un peu, quoique</p>
--	---	--	-------------------	--	---	--	--

					ça, j'avais gardé mes supports, ça se passait. Bon maintenant... Alors ça m'a permis par rapport à ça, cette formation, et aussi sur la bureautique et internet que je ne connaissais pas, ça m'a permis en 2004, on m'a proposé de faire des devis. Du bureau d'étude de passer au bureau devis qui par ce que le devis on rencontre des clients, ou on a un cahier des charges, et on doit trouver des solutions, faire un plan descriptif, un plan succinct, donc, il faut savoir dessiner, il faut savoir chiffrer sur Excel pour faire le chiffrage de toutes les heures, la fabrication, les pièces, les temps, et puis après de résumer sur un document Word, faire le descriptif de la machine, avec tout ce que cela comporte, donc euh, et puis aller sur internet, pour chercher des idées, chercher des documents, donc ce fait d'avoir fait de la bureautique, ça m'a permis de faire du devis pendant 5 ans		
a17 78-88	j'ai changé de travail, j'avais fait le tour à la SAFT. SES il cherchait quelqu'un qui avait déjà utilisé un logiciel de dessin, parce que, ils	b13 44-46	c'est vraiment quelque chose qui m'a intéressé, j'ai aussitôt acheté un ordinateur, et je me suis mis à tripatouiller Windows	c12 119-131	C'était au moment où notre directeur pensait que plus on faisait de devis,	e38 313-318	Oui, cela correspond au formation de fin de carrière, sinon, le reste des formations sur le long de la carrière, nous, on ne fait pas de différence.

	<p>voulaient s'équiper en DAO 2 D. à l'époque, ils avaient un logiciel, , « DOGS » de chez PAFEC, ca doit plus exister. C'est un drôle de truc, j'ai travaillé la dessus au début, ils m'avaient embauché pour travailler sur ce logiciel, et pour lancer une gamme de nouveaux produits, donc c'était bien ciblés. J'avais une, une mission c'est pratiquement sur un an, et pis là j'ai eu beaucoup de mal. sur ce logiciel, parce que ca me changeait complètement de ME10, et c'était carrément, la philosophie, qu'on connaît à l'heure actuelle, de la 2D brut</p>			<p>plus on avait de chances d'avoir de machines. au devis ils étaient 3, on était passé à 5, ça a duré 4, 5 ans et puis après, il est parti ce monsieur, on a été racheté il y a 2 ans avant la crise et là, du devis, j'avais fait un devis qui devait être réalisé et on m'a dit comme il manquait de gens au bureau d'études, je suis revenu au bureau d'études, pour faire cette affaire et puis depuis, j'y suis resté. Donc là, comme on était, on était en cessation de paiement, ça n'allait pas, on a eu du temps de libre, et il y avait des gens qui étaient formés en 3D sur SOLIDWORKS, on s'est formé entre nous, à la 3D. Donc là, j'ai commencé à faire un petit peu de la 3D, sur SOLIDWORKS pendant une quinzaine de jours, donc j'ai commencé mais bon, vous voyez je m'étais fait des petits tableaux, des petits assemblages pour faire bouger, tout ça, j'ai commencé, mais bon, on m'a expliqué, j'ai fait mes petits trucs ... je maîtrise pas. Donc, il y a encore du travail..</p>		<p>Quand je construis le plan de formation en fonction des demandes qui me sont envoyées, avant de dire oui ou non, je ne regarde pas l'âge de la personne qui suit la formation. C'est pas du tout mon critère.. Je regarde plus le critère fonctionnel, cette formation, n non, elle n'est pas adaptée, à la limite, qui va la faire, je m'en moque complètement. Surtout l'âge</p>
--	--	--	--	--	--	---



a18 90-94	avant que je comprenne les ficelles, parce que bien sur, celui qui a eu la formation, c'était pas moi y en a un qui a la formation, il m'expliquait vaguement, mais il avait pas compris ce qu'on lui avait expliqué, déjà. Il a pas su me dire, et moi j'ai pas eu de formation, donc je me suis encore débrouillé tout seul,. J'ai eu une formation plus tard, une fois que j'étais formé	b14 48-49	c'est vraiment quelque chose qui m'a passionné et je pense être arrivé à un niveau informatique assez élevé	c35 238-242	je pense que pour moi, c'est d'être curieux, de ne pas avoir d'apriori et puis d'être patient, et puis de vouloir, c'est une question de volonté, pour moi. C'est une volonté de progresser aussi. De ne pas rester en arrière, de suivre son temps. Moi, c'est ça ce qui m'a toujours motivé, , je ne me suis pas remis en arrière, moi, j'ai voulu suivre	e21 153-165	dans la société, on a 2 systèmes d'évaluation. On fait des entretiens de performance fait par chaque manager, tous les ans. Alors, sur les outils informatique et surtout, c'est pas directement sur l'outil informatique l'efficacité de l'outil informatique, à la limite, c'est un outil pour arriver à ses objectifs ou à ses fins. Alors si évidemment, la personne n'y arrive pas et que l'outil informatique c'est parce qu'elle ne sait pas les utiliser. on fait pas un bilan réel sur l'outil informatique, on fait plus un bilan sur la performance de la personne ça, c'est fait tous les ans. t qui évalue la personne sur des critères définis, et ça donne une notation, ensuite, il y a un deuxième entretien, qui lui est fait au maximum tous les 2 ans, et c'est l'entretien de compétences, où, en fonction de, c'est fait avec notre GPEC, on a défini pour tous les métiers exercés chez 3Z, on a défini une fiche de métier
a19 96-99	D'ailleurs, j'étais le premier à être formé, à travailler là dessus, et, au bout d'un an, ça c'est bien passé, j'ai pu, pu remplir ma mission. on a acheté plusieurs logiciels, pour équiper tout le bureau d'étude, pour que tous les collègues travaillent dessus. Donc eux ils ont eu des formations.	b15 51	l'informatique, ça fait 15 ans.	c36 244-248	Oui, alors, moi, je sais me servir du logiciel. Maintenant, comment derrière ça marche, je ne saurai pas. La grosse difficulté, c'est souvent ça. On peut avoir, on va nous mettre des raccourcis. Il y a des gens qui ont un savoir, les ingénieurs, tout ça, ils vont vous modifier, bon je sais remettre des barres d'icônes, des choses comme ça, mais ce qu'il y a	e22 167-189	Un référentiel, avec 2 aspects, il y a le premier aspect, que l'on appelle Savoir-être, savoir, savoir-faire et un deuxième aspect, c'est les compétences associées à ce métier, avec des niveaux. Et pour chaque compétence, pour un concepteur produit, il faut peut-être savoir utiliser la DAO, et il y a 4 niveaux de définis, et puis, tous les 2 ans, le collaborateur avec son chef de service, , regarde un petit peu où on en est sur les différentes compétences ciblées dans la GPEC, l'objectif de ce bilan de

					derrière, faire un programme, des choses comme ça, je ne sais pas faire		compétences, c'est surtout de pouvoir se dire, par exemple, en DAO, t'est pas terrible ou en anglais, par exemple, c'est pas tout à fait ça, l'année prochaine, on va essayer de faire une formation en anglais pour essayer d'augmenter tes compétences dans le domaine. Autant le premier entretien, j'ai parlé de performances c'est une notation directe avec un impact direct sur la rémunération, en fonction de la performance du salarié, il aura une rémunération qui va varier ou pas, par contre, sur la compétence, ça a aucun impact. C'est uniquement un aspect, développement de compétences, et amener les gens à un niveau que l'on souhaite amener. Ca peut être aussi, ça peut servir aussi on peut imaginer que aujourd'hui nos ingénieurs ou nos dessinateurs d'études par exemple, ont plutôt des compétences mécaniques, ce qui est notre cas à 95%, mais que pour une raison X ou Y, une stratégie société, on décide de s'orienter un peu plus vers des éléments électriques, électroniques, donc, du coup, on ramènera peut-être une compétence dans la grille de compétences, la connaissance en électricité, en électronique ou autre chose, puis là, bien entendu, on pourra, il se peut que certains des ingénieurs ou des tech' en poste aient déjà la compétence de part leur antériorité, ou, si on l'a pas, on fera une formation pour les amener au niveau
--	--	--	--	--	---	--	---

		b26 84-86	j'ai pas trop apprécié, la vue d'ensemble qu'on a sur une planche à dessin. je ne retrouve pas sur le logiciel de dessin.	c38 250	Oui, , moi, tout ce que je faisais à la planche, je peux le refaire en DAO, Y a jamais un moment, je me suis dit, ça je le faisais, je ne peux plus le faire. Non, non ça y a pas de soucis	e23 193-211	tout les outils informatiques, c'est ma vision, pour arriver de s'en sortir avec un outil informatique, c'est la curiosité avant tout, les outils informatiques sont tous pareils,. Je connais bien, j'ai fait de l'informatique avant et pourtant c'est pas mon métier., mais je suis curieux de nature, je n'ai jamais suivi une formation informatique de ma vie., je suis à l'aise avec les ¾ des outils, moi je suis à peu près sur que demain, vous me mettez sur une DAO, je vais peut-être bricoler pendant une semaine, mais, je vais réussir à m'en sortir. Faut être curieux, c'est ça qui est important, un outil, il faut aller fouiller, faut regarder, faut essayer et puis, alors évidemment, vous pouvez faire des formations, ça va vous aider, c'est sur, ça va aller un peu plus vite, il y a des gens qui viennent me voir « Bon, sur Excel, j'y arrive pas, comment tu fais ? », je dis : Tu te débrouilles, tu regardes, ça marche pas, tu essaies d'une autre manière, tu vas bien voir ! Enfin, je pense que c'est la qualité majeure et c'est en plus, et c'est pourquoi j'en reviens aussi et toujours à l'aspect senior, ce n'est pas lié à l'âge ça. Vous allez avoir un jeune, vous allez y mettre un PC devant lui, il va le regarder sous toutes les coutures, il va rien vous faire, vous avez son copain à coté, vous allez y mettre le PC, et puis 2 heures après, il vous a sorti un dessin. Ils auront fait tous les deux la même chose,
a20 101-102	Donc en un an « DOGS » ça a pas duré longtemps !ça a durée, peut être	b27 88-92	c'est un peu un reproche, on a un autre dessinateur c'était ça qu'il le	c40 261-263	Oui, alors à la maison, oui, je l'utilise	e24 213-219	C'est aussi, je pense que la curiosité, c'est en même temps t le

	trois ans. après on est passé à AUTOCAD		dérangeait. vous pouvez avoir une vue d'ensemble, mais vous ne voyez pas les détails		constamment, ça. . . Le logiciel bureautique, le mail, oui. Surtout depuis que j'ai fait du devis, et puis même là, vous voyez je me débrouille tout seul		manque d'appréhension vis-à-vis des outils informatiques, aujourd'hui, , y a pas beaucoup de risques, en plus, c'est d'ailleurs plus simple que il y a quelques années, si j'ose dire par qu'aujourd'hui, bon, on fait un truc, ça va pas, on l'efface, on le refait, alors que moi, je me rappelle à l'époque lorsque l'on faisait un dessin, qu'on y avait passé 2 jours c'était plus facile à le refaire là, il est sauvegardé, on le reprend, alors que nous, si on avait mis un trait de gomme malencontreux, c'était foutu.,
a22 106-109	Pour tout le monde On avait un responsable, un informaticien, qui travaillait au bureau d'étude, et lui, il dessinait très peu, mais c'est lui qui après à géré le logiciel, c'est-à-dire qu'il nous a en fin de compte c'était très bien, il a vu notre besoin, et il a bridé AUTOCAD.	b34 119-124	à la base c'est l'informatique, faut connaître les ordinateurs, comprendre... Quand j'ai fait mon stage là. Le gros problème au début, puisque j'avais jamais, abordé les ordinateurs. C'est tout ce qui est classer les fichiers, j'étais complètement pommé ! il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique.	c41 265-272	Alors, à la maison, j'ai un vieil ordinateur, mais j'ai pas internet, mais, c'est un projet.. J'ai acheté un appareil photo numérique, j'étais encore avec mes pellicules donc justement, j'en ai profité avec des automaticiens voir ce qu'il me fallait parce que justement, il y a quelques mois là, avant que l'on se fasse racheter, je me suis dit « moi, j'ai 58 ans », j'étais sur la liste des licenciés, je me suis posé la question : « est-ce que je m'achète un portable, avec TOPCAD, , un logiciel 3D, pour pouvoir, même si je suis dehors et que je suis . . je me remets dans une boîte d'intérim et je peux faire du dessin à la maison, quelque chose	e25 221-225	Il faut se le donner le temps.. La gestion du temps, c'est ma vision, c'est toujours un peu, , le monstre du loch ness, par exemple. Il y a plein de gens qui disent tout le temps : j'ai pas le temps, j'ai pas le temps. Si on ne se donne pas le temps, on l'a jamais. Enfin, c'est ma vision personnelle

					comme ça		
a23 111-117	comme on travaillait tous de concert, il fallait qu'on puisse prendre les dossiers des uns et des autres, que on s'y retrouve assez rapidement. Donc il y avait quelqu'un qui s'occupait du logiciel, et puis on, on dessinait avec ça. On dessinait sur AUTOCAD, c'était important, puisque, on a, passé à une phase, aussi, de dessin et aussi de FAO, de fabrication assistée au poinçonnage et pliage, enfin surtout poinçonnages. les pièces qu'on dessinait, c'est les pièces qui sortaient. et classer les fichiers, j'étais complètement pommé ! il aurait été bien, d'avoir, avant de faire ce stage, un stage d'informatique	b35 126-127	là j'arrivais vraiment dans un domaine où je ne connaissais pas du tout. c'était pourtant, la base	c42 274-276	je vais m'acheter un portable pour pouvoir mettre la 3D et la 2D. Parce que même s'il me reste 3 ans à travailler, moi, je bricole beaucoup, j'aime bien, je continuerai à tracer,. Ca, c'est quelque chose qui me plait	e26 228-232	Dits âgés ! Aujourd'hui, je serais tenté de dire, on pourrait le faire, on n'a jamais eu l'occasion de le faire, mais on n'a jamais eu de problème particulier c'est pas un frein non plus. Il est clair que si par exemple quelqu'un qui a un certain nombre d'années puis qu'on lui fait faire quelque chose et qu'il y arrivera pas, on en tiendra compte certainement. Oui, tout à fait
a24 119	Donc, il fallait pas qu'on se trompe	b42 145-148	Non, quand on utilise un nouveau logiciel, on apprend pas mal de choses, et comme on s'en sert pas régulièrement, il y a beaucoup de choses qu'on oublie et qu'on est obligé de rechercher après.	c43 278-280	mes enfants, oui, ils ont internet, ils ont tout ça. Oui. Il y en a une qui fait de la compta, qui travaille sur les logiciels de compta, qui travaille en entreprise et qui travaille aussi pour elle, à la maison,	e39 321-323	tout le monde, je n'irai pas dire tout le monde. Mais aujourd'hui, Il y a bien, , peut-être 85% du personnel qui touche à l'informatique, de près ou de loin. Peut-être même plus, même en production
a25 121-123	maintenant ils sont sur SOLIDWORKS. A l'époque ils étaient sur AUTOCAD encore. néanmoins, on travaillait beaucoup sur AUTOCAD	b43 150-151	Quand j'ai un tableau à faire, c'est sur que je fais des choses que l'on pourrait faire beaucoup plus facilement	c52 314-315	je ne pense pas. Non, parce que je pense que je suis à 80, je pense, et encore. Oui, 80%.	e40 325-332	il est clair que tout ce qui est administratif, et support utilisent, ce qui fait déjà 50% du personnel la dedans. Ils sont toute la journée sur informatique, mais en production, maintenant, de plus en plus, il y a même des ateliers où il y a un PC par poste, systématiquement, puisque nous sommes en train de mettre en place des systèmes e « zéro papier » de façon à ce que les gens aient une fiche suiveuse et avec un code barres, et quand les

							gens prennent leur boulot, il prennent la douchette, ils cliquent sur l'opération et à l'écran toutes les opérations qu'ils ont à faire, les opérations de contrôle, les plans, tout ce qui est associé à leur opération s'affiche.
a26 125-132	on avait toujours nos planches à dessin. Donc, on avait des anciens, aussi, je me sentais jeune Je suis encore jeune, mais bon, un peu moins donc c'est vrai que j'ai eu beaucoup d'anciens d'abord c'est eux qui sont passé les derniers à la formation, et c'est vrai qu'ils avaient peur. Ca c'est un truc qui m'a toujours choqué. Néanmoins, y en a très peu après, une fois qu'ils étaient passé en formation et qu'ils l'avaient utilisé, après ils s'y mettaient très, très bien	b45 162-163	c'est moi qui étais demandeur pour AUTOCAD. ça c'est bien passé, sauf que j'avais des lacunes en informatique, qui m'auraient aidé dans ce stage	c53 317-321	ce qui me bloquerait, je pense, c'est déjà de prendre le temps et puis peut être la réflexion, parce que je vois, mon niveau, quand je vois si j'ai, quelque chose que je sais pas faire, je vais voir un ingénieur, il va me dire, tu fais ça, tu te fais ton truc, il me fait voir 5 minutes après, je ne sais pas le refaire	e41 334-3387	il ont également, c'est pratiquement tout le monde, à accès à l'ERP, puisque nous, l'ERP, il est à la disposition des gens, ils s'en servent, ils ont un lot de pièces qui est fini, , ils vont le ranger dans le magasin, et dans l'ERP, ils signent, et puis, ils disent, , j'ai mis 25 pièces à tel endroit. Ca, c'est les gens qui le font en direct. Ils ont accès à l'informatique, ils touchent à l'informatique
a27 134-141	leur appréhension. il y avait un climat quand même de confiance puisqu'on était tous dans le bain et ils nous voyaient aussi travailler et ils étaient pas seuls. Ils savaient que c'était pas simple pour eux dans un premier temps mais ils étaient bien accompagnés après donc, dès qu'y avait, dès qu'y avait quelque chose qui allait pas y demandaient conseils, ils avaient tout de suite le renseignement. Je pense que c'est pour ça que ça s'est bien passé. On avait des très anciens qui, stressaient et ils travaillaient très bien à la planche mais on sentait bien que l'informatique c'était pas leur truc. Avec le clavier déjà, ça leur faisait peur	b46 166-168	on aurait du me conseiller de faire un stage d'informatique avant de faire ce stage. ça s'adressait plutôt a des gens qui connaissaient un peu l'informatique.	c54 323	j'ai pas les qualités pour, l'analyse et tout ça,		

a28 143-144	On peut pas dire réfractaire. Peur, c'était la peur. C'est pas réfractaire. C'est pas qu'il voulait pas, c'est que ils en avaient peur	b62 229	Un accélérateur, je pense	c55 326-332	pour mon métier, non. Là, j'en ai repris, cet hiver de la bureautique, bon, il y a toujours des raccourcis qui sont intéressants, des choses et bon, maintenant, c'est Windows Seven, Windows Sept, bon, c'est pas les mêmes choses, on apprend des choses. Mais si je ne les mets pas en pratique tout de suite, j'ai pris mes notes et tout,,si je ne les mets pas en pratique tout de suite et que je ne pratique pas régulièrement, je les oublie et je les perds. Donc, je pense que c'est le temps.		
a29 146	Tout le monde s'y est mis, tout le monde	b65 235-238	vu de l'extérieur, la grosse évolution c'est le logiciel 3D, je l'utilise. J'utilise le viewer pour le présenter aux patrons. ils comprennent beaucoup mieux le 3D, qu'AUTOCAD	c57 337-349	Oui, la formation, c'était dans la région parisienne, là, oui, ça , s'était bien passé. Bon, on apprend le B à BA, hein. ON fait une pièce, et comme je vous dis, après, quand on arrive au travail et qu'on est sur le tas, il y a d'autres soucis, et puis, pareil, on nous explique une base, mais après, chaque entreprise, je pense à ses façons de travailler, à ses attributs se fait ses standardisations, ses épaisseurs de trait, toutes ces petites choses là. Donc après, c'est		

					toute une mise en route, au niveau des nomenclatures, il y a quand même pas mal de chose à gérer, après derrière. Et puis nous, quand on a commencé, il y en avait 2,3 qui allaient en formation, après, 2, 3. Bon, ceux qui avaient plus d'anciennetés et qui étaient ingénieurs, tout ça, ils ont fait évolué le logiciel, ils mettaient des raccourcis, on s'apercevait que quand on faisait des blocs, il faut les ramener, ça pouvait mettre des soucis derrière, si on faisait des hachures,. Donc, ils ont épluché tout ça, et au fur et à mesure, ça s'est, ça s'est amélioré et puis on a travaillé dans de meilleures conditions		
a30 148-162	après, la SES, je suis parti, j'ai fait une année sur LYON et je suis revenu on dira que j'ai rien fait à Lyon et je suis revenu donc en Touraine et j'ai été embauché à la société 3X, j'ai fait un peu d'intérim, c'est par le biais de l'intérim que je suis rentré] toujours en étude, comme dessinateur projeteur J'ai été surpris d'ailleurs de toujours avoir du boulot en intérim,.C'est là que j'ai un peu travaillé chez FAIVELEY, pendant une année en intérim j'étais affecté à la planche	b66 240	c'est un gros avantage, c'est sur	c58 354-362	au niveau du tracé, moi je dis de que l'ordinateur, ce qui a amené un plus, c'est dans la qualité du tracé, de la précision. Euh, que ce soit Pierre, Paul ou Jacques, c'est . . .le tracé, le trait, il est toujours le même, hein. Alors que dans le temps, à la planche, c'était une question d'esthétisme, hein, il y avait le tracé,		



	<p>mais j'ai pu toucher au logiciel ProEngineer. C'est là que j'ai découvert la 3D. Alors là, ça m'intéressait beaucoup. Donc quand j'avais du temps de libre, j'avais la permission d'utiliser le logiciel. Si bien que j'ai même fait des pièces qui étaient pas prévues sur le logiciel. puis je suis parti .. Comme chez 3X ils cherchaient quelqu'un aussi et que ça m'intéressait aussi de voir ce qu'il se passait chez 3X le travail était beaucoup plus intéressant ici, j'ai fait de l'interim chez 3X pendant une année puis ils m'ont pris.</p>				<p>il y avait des gens qui n'avaient pas des belles écritures, et là, c'est toujours bien écrit.. là, , on a une qualité qui est super,. Maintenant, ce que je disais aussi, c'est, c'est la façon aussi, quand on était à la planche, on voyait, on prenait du recul. Là, on prend moins de recul. Alors de temps en temps. . moi je sais que j'ai des fois, j'ai besoin de me faire un tirage, je fais un tirage de mon plan, et je le regarde, et je suis plus à l'aise</p>		
<p>a36 204-206</p>	<p>je fais un dossier complet, Je fais les pièces, c'est là que la 3D, ça été une révolution, parce que, j'ai tout de suite compris que la 3D, c'était plus, la même façon de dessiner</p>			<p>c59 364-369</p>	<p>Faut faire attention à voir aussi ce que l'on dessine par rapport au volume. Parce qu'on zoom sans arrêt, quand on est sur AUTOCAD, et puis ben, on se rend plus trop compte du volume dans lequel on est. Alors, il faut bien se recadrer. C'est ça un peu, les grosses difficultés. Mais, moi, mais moi je trouve que c'est pratique parce que on veut faire une modif, on copie, on recolle, et hop, on change, on peut garder une trace. Moi, maintenant, je suis bien habitué.</p>		

a40 214-219	Moins de trois ans. là, ils ont fait ça dans les règles de l'art, j'ai eu une formation, très concentrée, c'est même trop rapide, je pense que les formations, de ce type là, il faudrait en faire, pas une grande mais plusieurs petites. Déjà pour, pour qu'on apprenne ce que c'est que cette machine. Et puis après, pratiquer un petit peu ce qu'on a appris et puis après, refaire une formation plus complète ou on aura plus d'éveil parce que la, c'était du concentré			c76 439-451	Non. Alors là, maintenant, vous voyez, on avait un peu de temps, bon, au lieu de le perdre et en plus, on s'était dit, mieux vaut dire à l'acheteur qu'on est tous formé à la 3D, donc on s'est formé, mais en interne, donc moi, j'avais mon responsable de bureau qui venait, et qui m'expliquait pendant 1 heure à peu près comment on faisait une pièce, après, il me laissait 4, 5 jours m'entraîner, faire des pièces. Alors là, maintenant, ils vont rechanger tous les PC, parce que les PC pour faire de la 3D, on n'avait pas tous des PC qui étaient bien, suffisamment costauds.. Et donc, ils vont investir dans des PC et, ils doivent commencer des formations 3D SOLIDWORKS. Alors, je ne pense pas que ce soit commencé. Alors, moi, en étant ici, je m'étais dit, je vais perdre du temps, quand je vais arriver, ils vont être formé, il va falloir encore que je cours après le wagon mais c'est pas grave, ça ne m'inquiète pas, je le ferai., on va, donc normalement, on devrait être		
----------------	---	--	--	----------------	--	--	--

					formé. Mais moi, depuis SOLIDWORKS en 2001, AUTOCAD 2001, j'ai pas eu de formations		
a48 221	Oui, oui, oui, mais c'est pas évident au premier coup, parce que y a des anciens. moi, t'a vu, je t'ai fait ca, en moins de deux. c'est vrai qu'à la planche, il est performant. Il était plus performant. Mais, après, quand c'était des reprises de plan, là, là on voit la différence, hein. C'est pour ça que j'avais été pris, moi, à la SES, c'est que y faisaient une gamme. Et c'était une gamme avec des produits qui se répétaient. Et donc, très, très, intéressant. D'ailleurs, ils étaient un peu inquiets, parce que j'ai d'abord découvert le logiciel, une fois j'avais compris, après j'ai attaqué l'étude ; et en fin de compte, l'étude se résumait à préparer tout le travail pour faire les série de pièces, et je sortais rien, jusqu'au, à quelques semaines ou il fallait rendre le dossier, y avait rien de sorti. Mais je leur dit, mais ne vous inquiétez pas, ça avance. Et les gens qui m'avait embauché pour ça, y, commençait à avoir peur, parce que y, comprenaient pas que les plans sortaient pas, Mais les plans, ils étaient dans la machine. Je les sortais pas si c'était pas utile			c81 471-477	Non, parce que, ça ne m'a pas changé, à ce niveau là. Bon, j'aime bien le dessin, je fais du dessin d'art, je peux dessiner une pièce en perspective, c'est souvent d'ailleurs, je crayonne d'ailleurs sans arrêt dans l'espace. Non, ça . . . Par contre, si, au niveau présentation, si je faisais de la 3D, là oui, je pense qu'en 3D, c'est plus parlant, parce qu'on peut faire assez rapidement des volumes et représenter des choses comme ça. Mais ça ne m'a pas amené, c'est pas pour ça que je suis plus créatif		
a49 261-262	Par contre quand j'ai commencé à imprimer, je leur ai dit, les gars, ça va sortir Ils me regardaient parce que je sortais jamais rien			c82 479-480	Pas moins, Non,. Je pense que ça aide quand même au niveau présentation, c'est le support qui		

					change		
a54 276-278	Je l'ai toujours, parce que j'ai des dossiers en AUTOCAD, je ne m'amuse pas à, reprendre le dossier entièrement						
a55 279-281	Donc, j'ai préféré garder. Je sais que sur SOLIDWORKS, on a, un autre logiciel en parallèle, pour convertir facilement, mais, il met du temps, alors j'ai préféré garder AUTOCAD						
a56 283-286	On utilise, mais .... En ce qui me concerne je ne peux pas dire que j'utilise ces logiciels à 30% de leur capacité. C'est vraiment pour du courrier, des trucs comme ça. J'ai eu deux formations EXCELL, c'est très intéressant, mais je n'en ai pas eu le besoin						
a57 288	Je pense que, si y en avait eu besoin, c'est sur, que ce serait intéressant						
a58 290-292	Les devis, c'est vite fait. Moi les devis, je les demande, et j'ai les prix tout de suite. des fois ça m'arrive, de faire des estimations, mais là, je tape un courrier, avec les trucs en face, ça va vite						
a62 300	Ils veulent changer, ils arrêtent pas (Ndlr : système Mail)						
a64 305-320	y a des gens qui réfléchissent beaucoup en haut. Et ils donnent le travail de certains aux autres, Alors je m'explique, c'est-à-dire que, jusqu'à maintenant. On passe une commande papier. On dira papier, ça va très vite, on sait ce qu'on veut, à la limite on reçoit le devis du fournisseur, on agrafe presque ça à la demande. Et puis avant il y avait une personne qui tapait la commande,						

	c'est une secrétaire, c'était son travail, elle faisait ça. Maintenant on a des nouveaux systèmes qui existent, directement informatisés, et c'est nous qui nous tapons la commande. Si ça marchait très bien ça irait, mais le problème ça ne marche jamais bien. Et donc, de plus en plus on fait des tâches qui je pense nous incombent pas. Donc, je m'en fou, c'est pas moi qui paye, c'est le patron, mais je pense que qu'il y a des tâches qui sont faites par des personnes comme moi, qui coutent chers, parce que, moi, je passe deux fois plus de temps, parce que je suis pas, je passe des commandes, mais j'en passe pas à longueur de journée ! Donc c'est des, petites tâches comme ça qui, nous tombent dessus vu qu'il y a l'informatique pourquoi pas le faire directement.						
a65 322	C'est pas faux, mais je dis que c'est du temps perdu						
a67 327-328	Non, non, par exemple pour les commandes...Avant les commandes c'étaient informatisées, mais c'est une personne qui tapait les commandes						
a68 330	Quand on passait la commande c'est elle qui connaissait le système						
a69 332-334	Faut sélectionner les bonnes pages, faut sélectionner les bons codes, faut faire ci avant ça, et donc, quand on débarque, déjà on apprend à utiliser le système, comme un logiciel de dessin, mais moi je suis pas comptable !						

a70 336-337	on a des tâches comme ça, des nouveaux logiciels. Ca par contre, ça m'agace et j'ai du mal à m'y faire. Je m'y fait, mais, c'est, je trouve que c'est pas rentable						
a71 339-340	De plus on a Internet, ça été une révolution, les emails ça aussi. Je m'y suis fait assez vite						
a76 350-352	Non il ne me prend pas mon boulot parce que je ne lui laisse pas l'initiative de mettre des cotes en automatique déjà, parce que, ça prend du temps au départ, donc moi je suis parti de la résolution, j'ai fait les deux et je me suis rendu compte que, j'ai des collègues qui le font en automatique mais moi je préfère le faire c'est moi qui le pilote. Mais c'est très, c'est très souple. Comme ça, ça me permet de voir, puisque quand on fait en 3D, on dessine pas la pièce en 3D comme on va la coter en 2D. Ca n'a rien à voir. Il y a deux choses différentes. Donc après, quand on passe au dessin, c'est là qu'il faut avoir le métier dans la peau et de savoir, comment les gens qui vont fabriquer vont réagir face au dessin et donc mettre les bonnes cotes, mettre les bonnes annotations. Voilà. Et j'ai trouvé ça, relativement, je m'attendais à un truc plus ardu et c'était très convivial. Ca je l'avoue, pourtant j'étais critique au départ. Je suis parti critique quand même pour une fois, mais bon, j'ai été agréablement surpris						
a78 385-389	il faut pas être cantonné déjà dans le passé et puis il faut avoir une âme de créateur, on a un outil de création, que ce soit de l'architecture ou autre, faudrait presque s'amuser avec. faut						

	avoir une âme de créateur.						
a79 385-389	Faut pas hésiter à l'utiliser						
a80 393-402	contrairement à la 2D, si j'avais une étude à faire, j'étais obligé de passer par la planche. Parce que je faisais toujours, l'esquisse, la recherche sur la planche. Une fois que la recherche était faite, je savais à peu près où j'allais, là après on passait à la 2D. Par contre, sur SOLIDWORKS on a plus le même problème. C'est moins, flagrant. Maintenant, c'est la recherche de la solution sur un brouillon un truc comme ça, on imagine un truc et tout de suite après on attaque, parce que on fabrique tout de suite et si on sait bien se servir, parce qu'il faut aussi savoir s'en servir si on s'en sert bien on est pas obligé de tout dessiner d'un seul coup, on peut faire des formes, des machines, des parties, c'est très souple en fin de compte. Si on ne s'enferme pas dans le système, c'est très souple.						
a81 404-410	Non, pas du tout non, moi je l'utilise très peu en fin de compte parce que je ne suis pas tous les jours dessus. C'est même des fois occasionnelle, c'est par période. Parce que j'ai plein d'autres tâches qui m'incombent. Bien souvent, je sais que j'ai une étude à faire, elle est pas trop urgente mais il faut la faire et puis un moment, il y a un petit passage je vais la prendre, je vais l'attaquer en sachant que je ne vais pas la finir tout de suite mais j'attaque et je reprends, ça c'est un peu fastidieux mais c'est mon boulot, je n'ai pas le choix						

a82 413-417	Oui, peut-être oui j'ai demandé . Pas pour l'instant mais certainement une formation. Ben j'avais demandé quand j'avais été en stage, j'avais dit, bon au bout d'un moment, est-ce qu'on peut demander une formation spéciale avec des besoins bien particulier, on m'a dit oui, il n'y a pas de problème, donc ça, je sais que ça pourrait m'intéresser. Oh, pour l'instant, ça me suffit.						
a83 420-431							
a84 433-435	C'est pas seulement la différence quand c'est un jeune. Il y a des jeunes qui se débrouillent bien, qu'ont suivi, ça dépend la formation qu'ils ont eu et le niveau de formation. Y-a surtout le manque d'expérience qui n'intègre pas tous les petits trucs						
a85 438-444	Oui, faut néanmoins je ne regrette pas du tout la planche. La planche, elle avait un avantage, c'est qu'elle n'était pas stressante. La 2D était très stressante parce que en fin de compte, on se battait un peu contre la machine. SOLIDWORKS (NDLR : 3D), j'ai pas ce sentiment là. La 3D, je n'ai pas du tout ce sentiment là, je suis pas après elle, à essayer de l'attendre, c'est-à-dire en fin de compte, essayer de trouver le meilleur procédé pour aller le plus vite. C'était un peu ça la 2D. Que là, au début, un petit peu et puis après, on a tout de suite compris, et on a des automatismes qui sont directs						
a95 503-506	C'est quand on demande. Quand on demande et quand on obtient. Là, il y avait une nécessité et moi, j'avais demandé de la 3D, mais j'y croyais						



	plus et puis ça s'est décidé. Ils ont débloqué des fonds et puis... Je ne sais pas pourquoi . . je ne sais pas, parce qu'il fallait certainement avancer là-dessus, c'était une bonne chose						
a96 509-512	je dirais que ça a été un accélérateur, parce que je m'y suis très vite mis, et j'ai pas galéré dans toutes les entreprises que j'ai fait, ça a été un accélérateur et une motivation, parce que c'est vrai que c'est motivant, on change de truc et puis, on change de travail un peu. C'est une autre façon de travailler donc ça casse la routine						
a97 509-512	Alors..., je dirais pas ça pour la 2D. Je dirais que la 2D pour l'esprit créatif, ça n'a pas apporté grand-chose.]. Non, je dirais que ça n'a rien apporté du tout. Ca a apporté en qualité de dessin et le coté pratique						
a98 519-530	il y a par exemple le gros avantage, c'est quand on hésite pas à dessiner sa pièce et à faire des modifications, allez, elle est trop courte, c'est pas grave, hop, je l'allonge, ou alors je rajoute des trous, tout ça, c'est facile alors que sur un papier, , c'est pas simple là. Donc on triche sur les cotes . .c'est pas terrible. Donc ça, c'est un gros avantage, ça fait des dossiers nickel et ça évite des fois de faire des boulettes. Par contre la 3D, là je peux dire ça bloque pas du tout la créativité au contraire. parce que ça permet . . . encore que moi j'ai une bonne vision dans l'espace, mais je pense que pour les gens qui n'ont pas du tout la vision dans l'espace, ça, ça doit bien les aider. et ça aide surtout à l'acceptation des projets parce que quand on présente un						

	projet qui est presque une photo d'une machine finie, et ben les gens qui doivent décider et qui connaissent pas grand-chose en dessin, ça aide. Ca aide énormément. Ca c'est un atout important						
Bureau d'études							
a13 64-69	elle a changé puisque j'étais dessinateur concepteur, mais dessinateur, plus dessinateur que projeteur maintenant je suis chargé d'affaires, je suis un dessinateur – Projeteur et qui traite les affaires de A jusqu'à Z on traite tout ce qui est financier, les devis, les demande d'investissements pour justifier bien souvent l'achat	b47 172-173	on a pas trop d'expériences puisqu'on est plus responsable d'affaires séparés, on a pas trop de liaisons	c13 172-173	Alors mon activité, je suis revenu au bureau d'études, je suis Technicien de bureau d'études. Projeteur	e19 139-142	Oui, oui on a de tout et je sais que dans le bureau d'études, même si on parle de senior j'ai un bureau d'études lime où le chef de service, il a une trentaine d'année, , en dessous, il a des gamins de 25 ans, comme il doit avoir des salariés qui ont pas loin de 50 ans
a31 164-170	Donc je suis rentré dans le Bureau d'étude production Machines Spéciales, au même bureau où je suis à l'heure actuelle. Alors à l'époque, ils avaient une très, très grosse charge de travail. On en a toujours, c'est pareil, à l'époque c'était énorme et pis c'était l'époque des problèmes de sécurité, donc ils étaient un peu dépassés par tout ça et ils m'ont embauché un peu pour la sécurité, pour régler toutes les modifications machines, pour palier aux problèmes de sécurité, au départ, c'était ça. après, j'ai vite dérivé sur le reste et maintenant je fais de la sécurité mais c'est pas mon travail quotidien	b48 176-179	sur la planche on voyait. Le collègue, passait à côté, il disait « j'ai déjà fait ça », alors que sur l'ordinateur on peut pas en passant à côté, voir quelque chose, ça je pense que c'est un défaut ça	c16 139-147	Il y a les ingénieurs. maintenant, c'est un peu moins détaillé parce que, on a plus besoin,. A l'époque, sur la planche, il y avait quelqu'un qui faisait un plan, il repassait le plan, et là, on faisait tous les détails .maintenant comme c'est sur la planche, ça va aussi vite, une fois qu'on a dessiné ses pièces pour faire les assemblages, on peut sortir tout de suite ses plans de détails, c'est-à-dire que, il va y avoir un ingénieur, , un projeteur, et puis un étude. Maintenant, il n'y a plus de détaillants comme c'était dans le temps. Les gens ils arrivent avec des Bacs techniques, des BTS, Ingénieurs et puis c'est tout quoi. Ils font de A à Z presque. Maintenant, ça a changé un petit peu		
a32 173-188	on va me demander soit à l'étranger soit ici une nouvelle machine de coupe par exemple donc je vais une fiche de besoin d'abord, il faut savoir	b50 183-185	Je pense qu'on a plus tendance à se retenir sur soi-même, Puisque c'est le fait de la grandeur de l'écran. La planche, c'était un A0,	c17 149-151	Voilà, on fait les plans d'ensemble, et on fait nos détails, nos nomenclatures, prêt à lancer. On contacte aussi les clients pour avoir		

	<p>ce qu'on veut, pour établir un cahier des charges. Suite à ce cahier des charges, bien souvent ce qui se passe, c'est que je vais faire appel, je vais demander un peu d'aide. Je vais faire appel à un bureau d'étude et on va travailler ensemble, donc je lui donne le cahier des charges plus un peu de directions, sans imposer de trop, mais je donne mon idée. Parce que les gens qui sont de l'extérieur, ils ne voient pas toujours les petits détails ou les trucs comme ça, je laisse travailler la personne, une fois qu'il a déjà fait sa pré-étude, on en discute. comme si j'avais un collègue, et puis de là, on continue, on modifie un peu l'étude, et puis on continue l'étude jusqu'à réalisation du dossier complet. Une fois, que j'ai le dossier, après, en général, je choisis un sous traitant. Ca arrive qu'on, demande une machine complète, et, dans ces cas là, l'entreprise fait l'étude et fait la réalisation. Mais, c'est pas toujours facile. c'est le schéma, qui se produit le plus souvent</p>		<p>quelqu'un à côté, pouvait voir ce qu'on faisait.</p>		<p>les prix des fournitures..</p>		
<p>a33 190-192</p>	<p>Une fois que la commande est passée, il y a réalisation, montage, installation et mise en service, avec tous les aspects, maintenant, de réglementation, de sécurité. Beaucoup de paperasse</p>	<p>b51 189-191</p>	<p>on discute pas mal, je discute surtout avec Monsieur A, il est mécanicien. Les autres personnes, je discute avec eux, mais c'est pas pareil, parce que c'est des automaticiens, on n'a pas le même métier,</p>	<p>c18 153-158</p>	<p>C'est un peu ce que je fais là, on me donne un sujet. Je fais un tracé, je cherche des solutions, je fais mes plans et puis, bon là j'ai du aller par exemple chercher des vannes, je vais faire mon plan d'ensemble, après je fais mes détails, ma nomenclature, il y a tous les détails, la nomenclature et puis après on lance en fabrication,</p>		

					je fais des demandes de prix des pièces du commerce et puis voilà		
a34 195	Ca nous mange énormément de temps	b52 193	des fois je lui demande des choses, ils me demandent des choses	c19 160	le dessin depuis 71		
a35 196-202	y a la CAO, elle consulte les plans, que nos sous traitants nous envoient, ça nous permet de les lire, voir de les modifier. Et bien souvent je fais des petites études, alors quand c'est des petites machines, ou des machines complètes, là je suis en train dans faire une. là, je ne fais plus appel à un sous traitant, je le fais directement moi-même. L'avantage c'est que le cahier des charges, je le fais au fur et à mesure, et je gagne un petit peu de temps. Mais ça, c'est quand l'affaire, est bien disposée.	b53 195	des jeunes, y a des stagiaires, mais il n'y en a pas de trop	c20 162-167	Alors ce qui est plus intéressant je trouve maintenant par rapport à quand on travaille sur l'informatique, c'est que on fait nos son plan d'ensemble, ses détails sa nomenclature, on peut faire, ça seul quoi. On pourrait repasser, si je fais le plan d'ensemble, si j'ai un collègue à coté, je lui donne, il va faire les détails, il n'y a pas de soucis. Par contre l'inconvénient enfin, je ne sais pas si ça intéresse votre sujet		
a42 223-224	Non. J'en ai eu. Quand je dis que je l'utilise plus, c'est pas vrai. ça m'arrive, mais c'est tellement rare qu'on n'en parle même pas	b54 198-199	il va pouvoir vous en parler Monsieur C. Parce que lui travaille vraiment dans un bureau d'étude, ou il y a, 10 ou 15 personnes	c21 169-177	c'est qu'on est seul. On est là, on ferme, on voit le voisin à coté, il sait pas ce que je fais. Je fais ça, on voit plus , Dans le temps, quand on travaillait à la planche, vous avez connu les bureaux d'études, on avait des planches, le collègue qui passait à coté dans l'allée, il voyait ce que vous faisiez et « tiens ton roulement, il n'est pas bien monté » ou « il faut que tu»., on avait une vue, un recul, par rapport à ce qu'on faisait et ça permettait d'avoir un meilleur contact, un meilleur critique. Que là, on peut être des jours, mon collègue, il est à coté, je ne vois pas ce qui fait quoi., on est chacun dans notre truc et c'est vrai qu'il faut faire attention parce qu'on pourrait partir sur une mauvaise piste et puis faire des erreurs		

a43 226-230	Non, des fois, on a encore des vieux plans. Des très vieux plans, pour d'autres modifs, on s'amuse pas alors les modifs, c'est deux solutions, soit je gratte un petit peu, je fais les modifs directement, ou quand les modifs sont plus importantes. Dans ces cas là, je reprends en SOLIDWORKS, la partie à traiter, je précise que, on greffe ce dossier dessus	b55 201	Nous c'est un peu différent, c'est pas vraiment un Bureau d'études	c22 179-182	oui, on était quelques uns encore à avoir des planches. Parce que des fois, même les gens qui, travaillent en 3D, ils ont besoin de se resituer dans l'espace et de faire des volumes et de les . . voir par rapport à d'autres sous-ensembles, oui. Ca fait gagner un peu de temps pour dégrossir certaines choses		
a44 232-233	J'évite de reprendre tout le dossier. Quoiqu'on, en a fait, mais là on sous traite, c'est trop lourd	b56 205-206	j'en ai demandé, des fois j'y arrive pas. comme je connais très peu, je travaille très peu dessus, des fois je suis obligé de demander à Monsieur A	c23 185-188	Oui, tout à fait. c'est peut être aussi par rapport quand on travaille sur des machines qu'on a déjà, qu'on connaît et que l'on va adapter d'autres. Donc on connaît déjà un volume, on veut en rajouter un autre donc, on regarde . . . Mais c'est vrai ce que vous dites, je comprends bien		
				c25 190-193	Oui, peut-être aussi, oui, oui, par rapport à ce que l'on maîtrise et puis peut-être par rapport aussi je dis aussi là par rapport à un collègue qui n'a fait que de la planche. Alors lui, pour s'y retrouver, il avait besoin de ça. Donc oui, c'est certainement des, . . . reflexes anciens		
				c26 195-198	Oui, de temps en temps. Oui, oui, tout à fait quand comme je vous dis des fois quand le client n'a pas besoin de dossier informatique et qu'on a juste simplement quelques pièces à faire, c'est des choses de dépannages qu'on va pas conserver,		

					on peut le tracer encore, oui,. Y en avait encore		
				c62 385-388	Oui, à ma demande, non. Ben, à ma demande, non parce que, non, à l'époque où on vit, quand on voit qu'on fait un plan, on l'envoie par mail, dans le temps, il fallait faire les tirages, l'ammoniaque, les plier, faire un courrier, on avait ça , on ne peut pas l'empêcher maintenant, ça,		

## 6.15 Analyse croisée du concept Représentation Sociale/Resp BE

### Sté 3X

Ligne	Monsieur A	Ligne	Monsieur B	Ligne	Monsieur C	Ligne	Responsable Bureau- Etudes Monsieur D
La représentation sociale							
a47 240-245	Un peu d'énervement des fois, mais sans stress. Bon, j'ai toujours suivi. Je ne suis pas un, fan de l'informatique, loin de là. Mais j'ai, tout de suite compris, que c'était des, des outils, Et, c'est vrai que c'est, au niveau dessin au début c'est la finition du dessin, on a une qualité de dessin qu'est bonne, et puis au début on sait qu'on perd un peu de temps, parce qu'on apprend, on découvre, mais, au final, après on met beaucoup, beaucoup moins de temps	b36 131	je suis assez fan de nouvelles technologies	c27 201-206	Moi, je l'ai bien vécu. A part ce souci au niveau de la hiérarchie,. . au niveau du temps quoi. C'est-à-dire qu'on était pas assez rapide. . . il a fallu que l'on se batte presque, qu'on se défende. Ben moi j'ai des collègues qui, n'ont pas insisté, qui n'ont pas été formé, qui ont été jusqu'à la retraite comme ça, ou on les a changé de service, on les a mis au magasin ou quelque chose comme ça. Ou ils étaient cantonné dans la verif' mais s'il n'y avait plus de verif', il retournait au magasin		
a63 302	des fois, ça nous agasse	b38 135	j'ai a trois ordinateurs à la maison. Ils sont en wifi	c28 208-209	c'est vrai qu'il y a une barrière mais, moi, je, ça m'a toujours tenté d'avancer		
a72 342-343	moi je l'utilise très peu, ma femme oui, mais, moi c'est pas ma tasse de thé. Mais je sais l'utiliser	b39 137-138	c'est hyper intéressant. On a une ouverture sur l'extérieure, sensationnelle avec internet	c29 211-215	Que j'étais pas . . .ce n'est peut être pas apte mais pas assez rapide par rapport à un jeune qui arrivait sur le marché. Ils préféraient embaucher un jeune qui arrivait sur le marché		

					qui avait une formation toute faite et qui, coutait peut être moins cher que moi de me former et attendre peut être deux, trois mois que je sois opérationnel pour pouvoir être rentable quoi		
a73 345-346	Oui les enfants, mais je leur ai fait comprendre maintenant, on a l'ordinateur, mais au tout début, ils en voulaient un	b40 140-141	Dès qu'on a besoin de quelques choses on trouve tout, sur internet. c'est une ouverture importante	c31 140-141	ca peut-être aussi. Ca je ne dis pas que par rapport au jeune, comment qu'il manipule l'engin, oui. c'est sur		
a76 354-368	j'ai surtout senti un gros changement, les autres logiciels, ça s'est fait en douceur, si on peut dire. Le changement était pas flagrant tout de suite, de la planche à la 2D, le résultat était pas immédiat. Ou ça a vraiment changé, c'est quand je suis passé sur SOLIDWORKS. Là pour moi, c'était plus du dessin, on fabriquait nos pièces carrément. C'était très important quand on fait un projet et qu'on assemble les pièces et on voit que tout va bien et à la fin on dessine. Là pour une fois, on dessinait les pièces une fois qu'elles étaient réalisées. C'est un peu paradoxale mais c'est la façon de faire. Et là, j'ai trouvé ça, génial. Ca, m'a rudement plu. C'est en quelque sorte une révolution par rapport à ce que l'on faisait avant. On dessine les pièces en 3D, on les assemble, on regarde si ça marche, si ça fonctionne, et après, le dessin, le système le fait pratiquement tout seul. On dira pratiquement. Chez FAIVELAY, quand j'ai travaillé sur PRO-ENGINEER le gros problème c'était ça. C'était de passer du 3D au 2D et là, il y avait un malaise. Il y avait un binse, c'était pas au point, c'était pas facile. Que là, sur	b44 153-157	Je vois mon père qui s'est mis à l'informatique plus tard que moi. Il a du mal à s'y mettre parce qu'il a toujours peur de faire une erreur, je pense, c'est la différence qu'il y a entre les jeunes et les anciens, c'est que les jeunes, ils ont pas peur de faire des conneries, c'est justement ça qui les freinent	c46 288-295	ça m'a demandé un effort, ça m'a changé la vie. au niveau fatigue visuelle, c'est peut être plus,. Quand on travaille sur l'informatique, on est plus centré sur notre travail et on est moins en recul par rapport à la planche, il y a une fatigue visuelle, il y a eu un stress au début parce que c'est un effort, il y a l'adaptation qui crée un stress. Parce que on ne sait pas s'y on va y arriver, si on va être dans les temps, c'est vrai qu'au niveau, au début, ça, ça demande par rapport au dessin., par rapport à la planche, j'allais moins vite. C'est la vie de tous les jours quand on voit l'appareil photo, les caméras numériques, tout ça, c'est, c'est l'évolution normale		



	SOLIDWORKS, j'appréhendais cette partie là c'est vraiment bien. c'est très cool.						
				c47 300	Non, non, j'étais demandeur		
				c49 304	Voilà. De toute façon, c'était soit je reste en recul soit je m'y mets		
				c50 306-310	Donc j'étais partant, j'ai accepté, j'ai fait des efforts qui je pense qu'il fallait, bon moi, j'ai pas par rapport à la pénibilité, je ne sais pas si j'ai beaucoup peiné, ou si j'ai pas beaucoup peiné. Il y a des gens qui sont peut être plus aptes mais bon, comme je vous dis, comme j'avais connaissance du dessin, j'avais qu'à m'adapter à . . . je pense que c'est plus difficile pour quelqu'un qui connaît pas le dessin ou qui connaît pas du tout		
Dissonance cognitive							
a51 266-267	Oui, dans l'ensemble. il y a toujours des moments avec un peu de stress, des délais						
a52 269-271	Des délais, des affaires qui se passent plus ou moins bien, mais en général, oui, on n'est pas dans une entreprise, ou, on n'est pas opprimé, par la hiérarchie au contraire						
a86 446	C'est vrai que là, je stresse pas du tout avec ce système de dessin. En conception surtout						
Sociologie des organisations							
a88 451-461	J'ai un collègue dans un autre service qui, qui s'en sert, on en parle beaucoup, on n'hésite pas à en parler. Lui travaille différemment vu qu'il a pas les mêmes besoins. Il fait des	b59 213-216	le logiciel, comme je le connais très peu, je peux pas apporter grand chose. ça m'est déjà arrivé d'expliquer des choses, parce qu'on a une secrétaire technique, qui des fois fait quelques plans sur AUTOCAD et lui expliquer quelques petites choses, mais je ne	c34 213-216	Oui Quand, quand les délais sont . . . C'est un grand oui, Comme ici, vous voyez, bon je suis en détachement, ça, je suis là depuis le mois d'Octobre, on me donne un sujet, je fais, mon truc, je marque mes contacts, je fais mes prix, je suis indépendant, on va pas me dire	d28 170-176	le bureau d'études, typiquement, au sein de notre entreprise, le bureau d'études, ça reste quelque chose d'a part. C'est très cloisonné, un peu fermé, un peu famille dans la démarche, ça tend à changer, mine de rien. Parce que certains partent, les retraités, parce qu'on a des

	<p>trucs qui se répètent et puis, il utilise des fonctions que moi je n'utilise pas, des configurations, des tas de trucs, et moi, je n'ai pas à l'utiliser, je perdrais mon temps mais néanmoins, c'est très intéressant. Mais bon, j'ai pas le temps. J'ai fait une fois, j'ai dit que c'était bien, mais bon, et lui de son côté, c'est le contraire, lui va utiliser, c'est suivant le besoin. sinon mes autres collègues, n'ont pas encore SOLIDWORKS, ils travaillent pas dessus, Monsieur B... Ca ne va peut-être pas tarder mais ils ne dessinent pas beaucoup, ils traitent surtout les études, il fait beaucoup de déplacements et il a plutôt tendance à faire des cahiers des charges et à faire développer l'étude, la réalisation, en surveillant.</p>		<p>connais pas énormément le logiciel.</p>		<p>il faut que tu aies fini Jeudi, on prend une demie heure, vous voyez, je fais mon boulot, mais que quand dans ma société, on va me donner un sujet. Si au devis, j'ai fait, je me suis trompé, j'ai mis, un mois pour le faire, dans un mois, on va me dire faut que ce soit fini, parce que derrière les dates de fabrications, il faut livrer pour telle date parce que faut mettre en place. Alors là, on a un stress au niveau des délais, et là, des fois, c'est pas facile à vivre. Mais bon, en général, oui je me plais bien.oui.</p>		<p>anciens on a des retraités, donc, , le fait est, que la cohésion va vers quelque chose de plus standard dans les entreprises, mais on vient initialement de choses très familiales dans la façon de voir, très, soudé, mais c'est moins vrai que c'était,</p>
<p>a89 463-469</p>	<p>Beaucoup moins puisque on est limité, moi je suis tout seul sauf avec le collègue ou on a échangé un petit peu. Mais lui il était tout seul à une période il a galéré un peu aussi. Bon on s'échange des informations, mais bon, pour l'instant, j'ai pas eu besoin de beaucoup d'aides. Les sous-traitants aussi, j'ai des sous-traitants qui se sont mis donc aussi à SOLIDWORKS, donc on a le même</p>	<p>b60 219-224</p>	<p>J'ai un sous traitant qui est passé à SOLIDWORKS. J'ai pas le logiciel SOLIDWORKS. Et c j'utilise des viewers, et on ne peut pas faire grands chose avec et y a des fois, j'ai besoin de prendre des cotes, de voir comment ça se passe donc c'est en pourparler pour m'acheter un logiciel, j'aurai sûrement un petit peu de formation.</p>	<p>c60 373-380</p>	<p>Alors oui. C'est vrai qu'on était moins absorbé. Moi, je trouve qu'il faut beaucoup plus être concentré et on était moins absorbé, on avait plus la tête en l'air, on était plus à dialoguer et à raconter une blague quand on était . . Bon, c'était peut être l'époque aussi qui était comme ça, hein. On était peut être moins stressé aussi moins pris par le temps. Maintenant, il faut aller plus</p>	<p>d30 180-198</p>	<p>une explication qui est personnelle c'est que on avait typiquement des anciens et des très jeunes, les très jeunes qui sont aujourd'hui, moins jeunes, et qui . . ou fait on avait des anciens qui étaient mécaniciens, et les très jeunes, c'était des informaticiens industrielles, automaticiens, c'est des métiers plus jeunes, on avait les deux profils et quand on faisait un projet, il y</p>

	type de logiciel, même année, comme ça on a pas de surprise pour les échange de fichiers et puis on en parle aussi. On en parle, quand on a un problème on en parle, et puis on évolue.				vite, c'est vrai que c'était différent. Mais bon, je m'y suis fait, bon maintenant après, je ne sais pas si c'est l'âge qui fait quand on vieillit quand on est moins, qu'on est moins libre, on est plus attentionné		avait un chef de projet, c'était le mécano, et, qui était l'ancien, et puis, on lui ad . .adjoindait un automaticien, un informaticien industriel, pour la suite du projet et c'était plus ou moins immuable, le mécanicien était chef, et l'autre suivait. Euh, aujourd'hui, de un, ceux qui étaient jeunes et qui ont la quarantaine maintenant aspire aussi à prendre de la responsabilité sur des sujets, des projets, d'avoir un peu plus d'autonomie, ou ils ont des idées ou des propositions qu'ils ne veulent pas forcément soumettre à quelqu'un qui n'est pas hiérarchiquement supérieur à eux, mais qui est à côté d'eux, qui est dans un projet à échelon horizontal, donc, de ce fait là aussi, je pense que l'ambiance est en train de changer, l'ambiance, que je dis famille mais qui était plutôt paternaliste en fait, paternaliste à une ambiance où là, ben chacun essaie quand même de trouver sa place, et c'est du fait ben que les plus jeunes sont un peu plus âgés, même s'ils ne sont pas encore seniors, on est dans des âges où les gens aspirent à de l'autonomie et puis à moins de soumissions, même si le mot n'est pas bon c'est pas vraiment ça, , ils aspirent à de l'autonomie, on va dire, dans leur choix et dans leur projet Ce qui fait, ce qui amène cette évolution là dans le relationnel.
a90 471-476	Pour l'instant, ça va. Je ne dis pas que je ne demanderai pas d'aide. Ben au début, j'avais la possibilité, on avait un contrat avec une assistance.			c63 391-393	Non, moi, je ne sens pas ça. on a toujours des gens avec qui on s'entend mieux, puisqu'on va mieux communiquer, mais non, j'ai jamais		

	Alors au début je n'en avais pas besoin puisque je découvrais, enfin j'aurai pu en avoir besoin, je n'en ai pas eu besoin parce que j'avais compris le cours, j'appliquais le cours, j'en faisais pas tous les jours et puis on l'a arrêté parce que je l'utilisais si peu, c'est vrai que peut-être par la suite, cette aide, elle serait la bienvenue. Mais bon, c'était un cout assez élevé pour une utilisation très faible				senti par rapport à la planche ou par rapport à l'informatique, une rivalité		
a91 478-479	On l'a arrêté. Bon maintenant, il y a toujours moyen, si on a un problème de demander à droite, à gauche			c64 397-398	Non. Non, Pas de rivalité, non, non		
a92 482-487	non, c'est toujours utile. Si quelqu'un m'apporte de l'aide, ouais ou des façons de travailler peut-être, ouais, pourquoi pas, c'est toujours bien, c'est ce qu'on avait, dans la première société, c'est ce qu'on faisait les gens qui commençaient à travailler dessus, travaillaient, ils disaient, tu fais comme ça, c'est pas mal mais nous on fait différemment. On lui montrait le procédé et puis, parce que des fois, on prend des mauvaises manies, on perd plus de temps plus que d'en gagner			c65 399	je travaille, je préfère travailler avec des jeunes		
a93 489-495	-a pas de problèmes. Sur AUTOCAD j'étais bien formé sur AUTOCAD et donc, , notre secrétaire s'y est mis aussi, parce qu'elle fait des plans d'implantation, donc elle utilisait un peu AUTOCAD, même des plans de			c66 401-405	Oui. Oui, oui. Oui, parce que le jeune, en général, enfin moi avec les gens avec l'expérience que j'ai, ils arrivent, ils sont demandeurs, ils ont pas d'apriori, alors que les gens de mon âge, souvent de fois, ils se mettent des barrières. Non, moi,		

	dessin elle fait, des petites modifications, et donc, j'avais mon ancien collègue aussi, qui est parti à la retraite, qui s'y était mis aussi, et ben, on avait un bon échange, on échangeait, moi je donnais, mon expérience, et ça se passait très bien. Et puis des fois, ils découvraient des choses que je n'avais jamais vues				c'était mieux comme ça, je fais comme ça et je ne compte pas en déroger. Ils sont plus buttés, j'ai l'impression		
a94 497-500	Non, moi ça ne me gêne..., j'aime bien expliquer ce que je fais ou bien des trucs qu'on comprend pas. Ca arrive. On essaye de trouver ensemble la parade. D'une manière générale, j'aime bien partager, échanger mon savoir avec les autres. Alors Monsieur B, fait lui de l'Autocad			c67 408-415	Oui. Oui moi, souvent j'ai eu besoin de demander de l'aide quand je suis parti aux devis, j'avais un AUTOCAD, je faisais que des petits bouts de petits plans de pas grand-chose. Et après quand je suis revenu au bureau d'études, qu'il a fallu vraiment retracer, refaire des blocs, reconstruire, en 4 ans, il y avait des automatismes que j'avais perdu, eux ils avaient progressé au bureau d'étude, donc, ils avaient créés des raccourcis que je ne connaissais pas donc je demandais de l'aide, mais bon, j'ai des collègues qui m'ont aidés. Il n'y a pas de soucis. Ben, ça, j'ai été obligé		
				c68 417	Mais ça, ça ne me gêne pas non plus		
				c71 423	oui, on a des stagiaires, souvent. On a eu des stagiaires, oui		
				c74 429-434	Il y a un échange, oui, tout à fait. Et nous, quand ils viennent chez nous, ce qui est intéressant, c'est que des fois, on choisit des sujets, on fait travailler sur un sujet, et la machine est déjà réalisée. C'est-à-dire, on leur donne pas les plans et on va leur dire, voilà, on veut faire ça, tu y réfléchis, tu fais tes plans, et puis au bout de quinze jours, on leur dit bon ben, toi t'as fait ça, mais nous, on a		

					fait ça. Et puis maintenant, tu vas voir ce que l'on a fait. Alors, là, il passe de l'abstrait au concret donc c'est intéressant		
Reconnaissance							
a100 536-544	Je vois ce que vous voulez dire. Moi je pense qu'il y a quand même une considération qui est faite, je pense que ça cache un peu notre compétence, c'est-à-dire que moi la sensation que j'ai eu, c'est que les gens qui nous voient manipuler ces logiciels pensent que c'est la machine qui travaille et qui crée, et c'est pas vrai. Et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui pensent ça. Ceux qui connaissent pas. Et donc je pense pour moi, c'est plutôt un frein, enfin pour les gens qui connaissent pas le travail quoi, ils s'imaginent que parce que l'on a ce logiciel, ça doit sortir tout seul. Ou alors, si on a des idées, c'est grâce à la machine. Parce que on est pas comme ça. Je ne dirais pas que c'est la hiérarchie immédiate	b67 242	Moyennement, on n'est jamais complètement satisfait	c80 461-466	Par ce que je ne serais pas passé aux devis, par exemple, pour mon cas personnel, ça ne m'a rien amené au niveau salaire, au niveau progression, c'est dommage, mais bon, ça a été fait comme ça. Mais pour moi, comme j'ai commencé en bas de l'échelle, j'ai commencé par dessiner des rondelles et faire des plans d'ensemble, ça m'a permis de voir, dès le départ, de voir un projet, de le chiffrer, et d'évaluer, l'automatisme, l'électricité, la mécanique, et d'avoir une vue globale. Donc, ça m'a plu		
a101 546-550	Je pense que ça réduit notre travail, c'est-à-dire que sur la planche, les gens nous donneraient plus de mérite, par la qualité du dessin, et à l'idée de conception bien sur. Moi je pense que c'est un petit frein à notre valeur personnelle parce que les gens oublient que c'est ni plus ni moins qu'un outil. Sinon, les idées, il faut les avoir	b68 247-247	je suis à 4 ans de la retraite puisqu'ils nous ont rajouté un an. non je ne pense que je puisse pas avoir de grosses espérances d'évolution	c83 483-487	Oui, oui. Par rapport à un jeune Oui, oui. Je peux dire oui. Même s'il y a des périodes, j'aurais aimé qu'on me reconnaisse plus. Oui, je peux dire oui, par ce que les jeunes, ils ont plus de connaissances que nous, malheureusement, ils sont moins bien payés. Parce que nous, à l'époque, on a suivi une évolution qui n'est plus maintenant, donc je trouve que, oui		
a102 553-565	Ici, non. Ici, très peu.. si je veux vraiment une promotion ou quelque chose comme ça, il faut partir. Il faut trouver ailleurs. Bon ici, j'y crois pas			c86 494-495	Non, pas chef de projet. Projeteur de machines, oui. Mais vous voyez, je suis passé projeteur en 85 et j'ai pas bougé depuis		

	<p>trop. Une promotion normale, mais sans plus quoi. Ici, c'est saturé, il n'y aura pas d'opportunité, et en plus c'est une politique de mettre des jeunes, c'est normal donc automatiquement les places qui vont être intéressantes, qui vont se libérer, ça sera pour mettre des jeunes qui ont un diplôme d'ingénieur et c'est la politique en générale. La seule chance, c'est d'avoir la chance qu'il y ait une entreprise qui ait besoin de vous à ce moment là, avec ses compétences parce qu'ils savent qu'un jeune ne l'aura pas même s'il est ingénieur et c'est tout sinon Pour les fonctions, comme notre chef par exemple, c'est un jeune ingénieur, il est très capable, mais il ne mettront pas quelqu'un, qui est issue du Bureau d'études depuis des années et qui . . . avant c'était pas le cas maintenant c'est comme ça. On se fait une raison.</p>						
a103 567-573	<p>Même pour évoluer hiérarchiquement, maintenant, c'est trop tard. Il y a soit ça, soit après, arrêter son travail et reprendre des études comme vous faites, et passer un diplôme d'ingénieur, et puis voilà, mais bon, ça demande du temps, de l'argent, des sacrifices, on peut pas toujours le faire, c'est pas facile . J'étais tenté de le faire, à une époque, quand je suis revenu de Lyon, j'étais tenté et puis bon ça coûte, il y a la vie aussi qui coûte de l'argent c'est pourquoi je dis au jeune allez le plus loin possible parce qu'après, c'est beaucoup plus difficile</p>			c87 497-498	<p>C'est certainement de ma faute. Mais j'attends plus rien. Mais ça ne me gêne pas</p>		

a104 575-578	Non, ça va . On a c'est pas énorme mais on ne nous oublie pas quand même. Le travail me plaît et je ne suis pas que pour l'entreprise et que le travail, je vis,. . mon salaire je ne dirai pas qu'il me suffit parce que l'on en a jamais assez, mais il y a plus malheureux que moi			c88 500-503	Non, avec mes connaissances que j'ai, je pense qu'il faut d'autres connaissances en hydraulique, hein, en pneumatique, il faut maîtriser quand même beaucoup d'outils que je ne connais pas, que je survol, mais que je ne connais pas en approfondis, après il faut parler des langues		
				c89 505-510	Il y a la langue aussi, parce que maintenant, on travaille avec l'international, il faut se déplacer, je vois les garçons, ils partent en Chine, ils vont au Brésil, c'est vrai que maintenant, pour les métiers, il faut savoir parler, expliquer un projet, devant des gens, parler comme ça, à 2,3 personnes, , je l'ai déjà fait, c'est, il y a plein de choses qui faut savoir faire et qu'on n'a pas appris quand on a qu'un CAP		



## 6.16 Analyse croisée du concept Représentation Sociale/DRH Sté 3Z

Ligne	Monsieur A	Ligne	Monsieur B	Ligne	Monsieur C	Ligne	Responsable Bureau-Etudes Monsieur D
La représentation sociale							
a47 240-245	Un peu d'énervement des fois, mais sans stress. Bon, j'ai toujours suivi. Je ne suis pas un, fan de l'informatique, loin de là. Mais j'ai, tout de suite compris, que c'était des, des outils, Et, c'est vrai que c'est, au niveau dessin au début c'est la finition du dessin, on a une qualité de dessin qu'est bonne, et puis au début on sait qu'on perd un peu de temps, parce qu'on apprend, on découvre, mais, au final, après on met beaucoup, beaucoup moins de temps	b36 131	je suis assez fan de nouvelles technologies	c27 201-206	Moi, je l'ai bien vécu. A part ce souci au niveau de la hiérarchie,. . au niveau du temps quoi. C'est-à-dire qu'on était pas assez rapide. . . il a fallu que l'on se batte presque, qu'on se défende. Ben moi j'ai des collègues qui, n'ont pas insisté, qui n'ont pas été formé, qui ont été jusqu'à la retraite comme ça, ou on les a changé de service, on les a mis au magasin ou quelque chose comme ça. Ou ils étaient cantonné dans la verif' mais s'il n'y avait plus de verif", il retournait au magasin		
a63 302	des fois, ça nous agasse	b38 135	j'ai a trois ordinateurs à la maison. Ils sont en wifi	c28 208-209	c'est vrai qu'il y a une barrière mais, moi, ça m'a toujours tenté d'avancer		
a72 342-343	moi je l'utilise très peu, ma femme oui, mais, moi c'est pas ma tasse de thé. Mais je sais l'utiliser	b39 137-138	c'est hyper intéressant. On a une ouverture sur l'extérieure, sensationnelle avec internet	c29 211-215	Que j'étais pas . . . ce n'est peut être pas apte mais pas assez rapide par rapport à un jeune qui arrivait sur le marché. Ils préféraient embaucher un jeune qui arrivait sur le marché qui avait une formation toute faite et qui, coutait peut être moins cher que moi de me former et attendre peut être deux, trois mois que je sois opérationnel pour pouvoir être		

					rentable quoi		
a73 345-346	Oui les enfants, mais je leur ai fait comprendre maintenant, on a l'ordinateur, mais au tout début, ils en voulaient un	b40 140-141	Dès qu'on a besoin de quelques choses on trouve tout, sur internet. c'est une ouverture importante	c31 140-141	ca peut-être aussi. Ca je ne dis pas que par rapport au jeune, comment qu'il manipule l'engin, oui. c'est sur		
a76 354-368	j'ai surtout senti un gros changement, les autres logiciels, ça s'est fait en douceur, si on peut dire. Le changement était pas flagrant tout de suite, de la planche à la 2D, le résultat était pas immédiat. Ou ça a vraiment changé, c'est quand je suis passé sur SOLIDWORKS. Là pour moi, c'était plus du dessin, on fabriquait nos pièces carrément. C'était très important quand on fait un projet et qu'on assemble les pièces et on voit que tout va bien et à la fin on dessine. Là pour une fois, on dessinait les pièces une fois qu'elles étaient réalisées. C'est un peu paradoxale mais c'est la façon de faire. Et là, j'ai trouvé ça, génial. Ca, m'a rudement plu. C'est en quelque sorte une révolution par rapport à ce que l'on faisait avant. On dessine les pièces en 3D, on les assemble, on regarde si ça marche, si ça fonctionne, et après, le dessin, le système le fait pratiquement tout seul. On dira pratiquement. Chez FAIVELAY, quand j'ai travaillé sur PRO-ENGINEER le gros problème c'était ça. C'était de passer du 3D au 2D et là, il y avait un malaise. Il y avait un binse, c'était pas au point, c'était pas facile. Que là, sur SOLIDWORKS, j'appréhendais cette partie là c'est vraiment bien. c'est très cool.	b44 153-157	Je vois mon père qui s'est mis à l'informatique plus tard que moi. Il a du mal à s'y mettre parce qu'il a toujours peur de faire une erreur, je pense, c'est la différence qu'il y a entre les jeunes et les anciens, c'est que les jeunes, ils ont pas peur de faire des conneries, c'est justement ça qui les freinent	c46 288-295	ça m'a demandé un effort, ça m'a changé la vie. au niveau fatigue visuelle, c'est peut être plus,. Quand on travaille sur l'informatique, on est plus centré sur notre travail et on est moins en recul par rapport à la planche, il y a une fatigue visuelle, il y a eu un stress au début parce que c'est un effort, il y a l'adaptation qui crée un stress. Parce que on ne sait pas s'y on va y arriver, si on va être dans les temps, c'est vrai qu'au niveau, au début, ça, ça demande par rapport au dessin., par rapport à la planche, j'allais moins vite. C'est la vie de tous les jours quand on voit l'appareil photo, les caméras numériques, tout ça, c'est, c'est l'évolution normale		
				c47 300	Non, non, j'étais demandeur		

				c49 304	Voilà. De toute façon, c'était soit je reste en recul soit je m'y mets		
				c50 306-310	Donc j'étais partant, j'ai accepté, j'ai fait des efforts qui je pense qu'il fallait, bon moi, j'ai pas par rapport à la pénibilité, je ne sais pas si j'ai beaucoup peiné, ou si j'ai pas beaucoup peiné. Il y a des gens qui sont peut être plus aptes mais bon, comme je vous dis, comme j'avais connaissance du dessin, j'avais qu'à m'adapter à . . . je pense que c'est plus difficile pour quelqu'un qui connaît pas le dessin ou qui connaît pas du tout		
Dissonance cognitive							
a51 266-267	Oui, dans l'ensemble. il y a toujours des moments avec un peu de stress, des délais						
a52 269-271	Des délais, des affaires qui se passent plus ou moins bien, mais en général, oui, on n'est pas dans une entreprise, ou, on n'est pas oppressé, par la hiérarchie au contraire						
a86 446	C'est vrai que là, je stresse pas du tout avec ce système de dessin. En conception surtout						
Sociologie des organisations							
a88 451-461	J'ai un collègue dans un autre service qui, qui s'en sert, on en parle beaucoup, on n'hésite pas à en parler. Lui travaille différemment vu qu'il a pas les mêmes besoins. Il fait des trucs qui se répètent et puis, il utilise des fonctions que moi je n'utilise pas, des configurations, des tas de trucs, et moi, je n'ai pas à l'utiliser, je perdrais	b59 213-216	le logiciel, comme je le connais très peu, je peux pas apporter grand chose. ça m'est déjà arrivé d'expliquer des choses, parce qu'on a une secrétaire technique, qui des fois fait quelques plans sur AUTOCAD et lui expliquer quelques petites choses, mais je ne connais pas énormément le logiciel.	c34 213-216	Oui Quand, quand les délais sont . . . C'est un grand oui, Comme ici, vous voyez, bon je suis en détachement, ça, je suis là depuis le mois d'Octobre, on me donne un sujet, je fais, mon truc, je marque mes contacts, je fais mes prix, je suis indépendant, on va pas me dire il faut que tu aies fini Jeudi, on prend une demie heure, vous voyez, je fais mon boulot, mais que quand dans ma société, on va me donner un sujet. Si au devis, j'ai fait, je me suis trompé, j'ai mis, un mois pour	e18 132-136	je pense qu'elle n'est pas trop mauvaise. On a une ambiance, chez nous relativement familiale, relativement développée, même si on a un bureau d'études consequent. Ca se passe relativement bien, comme dans toute l'usine d'ailleurs, il n'y a pas réellement de différences.,

	mon temps mais néanmoins, c'est très intéressant. Mais bon, j'ai pas le temps. J'ai fait une fois, j'ai dit que c'était bien, mais bon, et lui de son côté, c'est le contraire, lui va utiliser, c'est suivant le besoin. sinon mes autres collègues, n'ont pas encore SOLIDWORKS, ils travaillent pas dessus, Monsieur B... Ca ne va peut-être pas tarder mais ils ne dessinent pas beaucoup, ils traitent surtout les études, il fait beaucoup de déplacements et il a plutôt tendance à faire des cahiers des charges et à faire développer l'étude, la réalisation, en surveillant.				le faire, dans un mois, on va me dire faut que ce soit fini, parce que derrière les dates de fabrications, il faut livrer pour telle date parce que faut mettre en place. Alors là, on a un stress au niveau des délais, et là, des fois, c'est pas facile à vivre. Mais bon, en général, oui je me plais bien.oui.		
a89 463-469	Beaucoup moins puisque on est limité, moi je suis tout seul sauf avec le collègue ou on a échangé un petit peu. Mais lui il était tout seul à une période il a galéré un peu aussi. Bon on s'échange des informations, mais bon, pour l'instant, j'ai pas eu besoin de beaucoup d'aides. Les sous-traitants aussi, j'ai des sous-traitants qui se sont mis donc aussi à SOLIDWORKS, donc on a le même type de logiciel, même année, comme ça on a pas de surprise pour les échange de fichiers et puis on en parle aussi. On en parle, quand on a un problème on en parle, et puis on évolue.	b60 219-224	J'ai un sous traitant qui est passé à SOLIDWORKS. J'ai pas le logiciel SOLIDWORKS. Et c j'utilise des viewers, et on ne peut pas faire grands chose avec et y a des fois, j'ai besoin de prendre des cotes, de voir comment ça se passe donc c'est en pourparler pour m'acheter un logiciel, j'aurai sûrement un petit peu de formation.	c60 373-380	Alors oui. C'est vrai qu'on était moins absorbé. Moi, je trouve qu'il faut beaucoup plus être concentré et on était moins absorbé, on avait plus la tête en l'air, on était plus à dialoguer et à raconter une blague quand on était . . Bon, c'était peut être l'époque aussi qui était comme ça, hein. On était peut être moins stressé aussi moins pris par le temps. Maintenant, il faut aller plus vite, c'est vrai que c'était différent. Mais bon, je m'y suis fait, bon maintenant après, je ne sais pas si c'est l'âge qui fait quand on vieillit quand on est moins, qu'on est moins libre, on est plus attentionné		

a90 471-476	Pour l'instant, ça va. Je ne dis pas que je ne demanderai pas d'aide. Ben au début, j'avais la possibilité, on avait un contrat avec une assistance. Alors au début je n'en avais pas besoin puisque je découvrais, enfin j'aurai pu en avoir besoin, je n'en ai pas eu besoin parce que j'avais compris le cours, j'appliquais le cours, j'en faisais pas tous les jours et puis on l'a arrêté parce que je l'utilisais si peu, c'est vrai que peut-être par la suite, cette aide, elle serait la bienvenue. Mais bon, c'était un cout assez élevé pour une utilisation très faible			c63 391-393	Non, moi, je ne sens pas ça. on a toujours des gens avec qui on s'entend mieux, puisqu'on va mieux communiquer, mais non, j'ai jamais senti par rapport à la planche ou par rapport à l'informatique, une rivalité		
a91 478-479	On l'a arrêté. Bon maintenant, il y a toujours moyen, si on a un problème de demander à droite, à gauche			c64 397-398	Non. Non, Pas de rivalité, non, non		
a92 482-487	non, c'est toujours utile. Si quelqu'un m'apporte de l'aide, ouais ou des façons de travailler peut-être, ouais, pourquoi pas, c'est toujours bien, c'est ce qu'on avait, dans la première société, c'est ce qu'on faisait les gens qui commençaient à travailler dessus, travaillaient, ils disaient, tu fais comme ça, c'est pas mal mais nous on fait différemment. On lui montrait le procédé et puis, parce que des fois, on prend des mauvaises manies, on perd plus de temps plus que d'en gagner			c65 399	je travaille, je préfère travailler avec des jeunes		
a93 489-495	-a pas de problèmes. Sur AUTOCAD j'étais bien formé sur AUTOCAD et donc, , notre			c66 401-405	Oui. Oui, oui. Oui, parce que le jeune, en général, enfin moi avec les gens avec l'expérience que j'ai,		

	secrétaire s'y est mis aussi, parce qu'elle fait des plans d'implantation, donc elle utilisait un peu AUTOCAD, même des plans de dessin elle fait, des petites modifications, et donc, j'avais mon ancien collègue aussi, qui est parti à la retraite, qui s'y était mis aussi, et ben, on avait un bon échange, on échangeait, moi je donnais, mon expérience, et ça se passait très bien. Et puis des fois, ils découvraient des choses que je n'avais jamais vues				ils arrivent, ils sont demandeurs, ils ont pas d'apriori, alors que les gens de mon âge, souvent de fois, ils se mettent des barrières. Non, moi, c'était mieux comme ça, je fais comme ça et je ne compte pas en déroger. Ils sont plus buttés, j'ai l'impression		
a94 497-500	Non, moi ça ne me gêne..., j'aime bien expliquer ce que je fais ou bien des trucs qu'on comprend pas. Ca arrive. On essaye de trouver ensemble la parade. D'une manière générale, j'aime bien partager, échanger mon savoir avec les autres. Alors Monsieur B, fait lui de l'Autocad			c67 408-415	Oui. Oui moi, souvent j'ai eu besoin de demander de l'aide quand je suis parti aux devis, j'avais un AUTOCAD, je faisais que des petits bouts de petits plans de pas grand-chose. Et après quand je suis revenu au bureau d'études, qu'il a fallu vraiment retracer, refaire des blocs, reconstruire, en 4 ans, il y avait des automatismes que j'avais perdu, eux ils avaient progressé au bureau d'étude, donc, ils avaient créés des raccourcis que je ne connaissais pas donc je demandais de l'aide, mais bon, j'ai des collègues qui m'ont aidés. Il n'y a pas de soucis. Ben, ça, j'ai été obligé		
				c68 417	Mais ça, ça ne me gêne pas non plus		
				c71 423	oui, on a des stagiaires, souvent. On a eu des stagiaires, oui		
				c74 429-434	Il y a un échange, oui, tout à fait. Et nous, quand ils viennent chez nous, ce qui est intéressant, c'est que des fois, on choisit des sujets, on fait travailler sur un sujet, et la machine est déjà réalisée. C'est-à-dire, on leur donne pas les plans et on va		

					leur dire, voilà, on veut faire ça, tu y réfléchis, tu fais tes plans, et puis au bout de quinze jours, on leur dit bon ben, toi t'as fait ça, mais nous, on a fait ça. Et puis maintenant, tu vas voir ce que l'on a fait. Alors, là, il passe de l'abstrait au concret donc c'est intéressant		
Reconnaissance							
a100 536-544	Je vois ce que vous voulez dire. Moi je pense qu'il y a quand même une considération qui est faite, je pense que ça cache un peu notre compétence, c'est-à-dire que moi la sensation que j'ai eu, c'est que les gens qui nous voient manipuler ces logiciels pensent que c'est la machine qui travaille et qui crée, et c'est pas vrai. Et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui pensent ça. Ceux qui connaissent pas. Et donc je pense pour moi, c'est plutôt un frein, enfin pour les gens qui connaissent pas le travail quoi, ils s'imaginent que parce que l'on a ce logiciel, ça doit sortir tout seul. Ou alors, si on a des idées, c'est grâce à la machine. Parce que on est pas comme ça. Je ne dirais pas que c'est la hiérarchie immédiate	b67 242	Moyennement, on n'est jamais complètement satisfait	c80 461-466	Par ce que je ne serais pas passé aux devis, par exemple, pour mon cas personnel., ça ne m'a rien amené au niveau salaire, au niveau progression, c'est dommage, mais bon, ça a été fait comme ça. Mais pour moi, comme j'ai commencé en bas de l'échelle, j'ai commencé par dessiner des rondelles et faire des plans d'ensemble, ça m'a permis de voir, dès le départ, de voir un projet, de le chiffrer, et d'évaluer, l'automatisme, l'électricité, la mécanique, et d'avoir une vue globale. Donc, ça m'a plu		
a101 546-550	Je pense que ça réduit notre travail, c'est-à-dire que sur la planche, les gens nous donneraient plus de mérite, par la qualité du dessin, et à l'idée de conception bien sur. Moi je pense que c'est un petit frein à notre valeur personnelle parce que les gens oublient que c'est ni plus ni moins qu'un outil. Sinon, les idées, il faut les avoir	b68 247-247	je suis à 4 ans de la retraite puisqu'ils nous ont rajouté un an. non je ne pense que je puisse pas avoir de grosses espérances d'évolution	c83 483-487	Par rapport à un jeune. Je peux dire oui. Même s'il y a des périodes, j'aurais aimé qu'on me reconnaisse plus., par ce que les jeunes, ils ont plus de connaissances que nous, malheureusement, ils sont moins bien payés. Parce que nous, à l'époque, on a suivi une évolution qui n'est plus maintenant, donc je trouve que, oui		
a102 553-565	Ici, très peu.. si je veux vraiment une promotion il faut partir. Il faut			c86 494-495	Non, pas chef de projet. Projeteur de machines, oui. Mais vous voyez,		

	trouver ailleurs. ici, j'y crois pas trop. Une promotion normale, mais sans plus quoi. Ici, c'est saturé, il n'y aura pas d'opportunité, et en plus c'est une politique de mettre des jeunes, c'est normal automatiquement les places qui vont être intéressantes, qui vont se libérer, ça sera pour mettre des jeunes qui ont un diplôme d'ingénieur La seule chance, c'est qu'il y ait une entreprise qui ait besoin de vous à ce moment là, avec ses compétences parce qu'ils savent qu'un jeune ne l'aura pas même s'il est ingénieur et c'est tout sinon Pour les fonctions, comme notre chef, c'est un jeune ingénieur, il est très capable, mais il ne mettront pas quelqu'un, qui est issue du Bureau d'études depuis des années et qui . . . avant c'était pas le cas maintenant c'est comme ça. On se fait une raison.				je suis passé projeteur en 85 et j'ai pas bougé depuis		
a103 567-573	Pour évoluer hiérarchiquement, maintenant, c'est trop tard. Il y a soit ça, soit après, arrêter son travail et reprendre des études et passer un diplôme d'ingénieur, ça demande du temps, de l'argent, des sacrifices, on peut pas toujours le faire, c'est pas facile . J'étais tenté de le faire, à une époque, quand je suis revenu de Lyon, j'étais tenté ça coute, il y a la vie aussi qui coute de l'argent c'est pourquoi je dis au jeune allez le plus loin possible parce qu'après, c'est beaucoup plus difficile			c87 497-498	C'est certainement de ma faute. Mais j'attends plus rien. Mais ça ne me gêne pas		
a104 575-578	Non, ça va . On a c'est pas énorme mais on ne nous oublie pas quand même. Le travail me plaît et je ne suis pas que pour l'entreprise et que le travail, je vis,. . mon salaire je ne			c88 500-503	Non, avec mes connaissances que j'ai, je pense qu'il faut d'autres connaissances en hydraulique, , en pneumatique, il faut maîtriser quand même beaucoup d'outils que je ne		



	dirai pas qu'il me suffit parce que l'on en a jamais assez, mais il y a plus malheureux que moi				connais pas, que je survol, mais que je ne connais pas en approfondis, après il faut parler des langues		
				c89 505-510	Il y a la langue aussi, parce que maintenant, on travaille avec l'international, il faut se déplacer, je vois les garçons, ils partent en Chine, ils vont au Brésil, c'est vrai que maintenant, pour les métiers, il faut savoir parler, expliquer un projet, devant des gens, parler comme ça, à 2,3 personnes, , je l'ai déjà fait, c'est, il y a plein de choses qui faut savoir faire et qu'on n'a pas appris quand on a qu'un CAP		

## 6.17 Analyse croisée du concept TUTORAT/Resp BE Sté 3X et DRH Sté 3Z

Ligne	Responsable BE Monsieur D	Ligne	DRH Monsieur E
Lois Senior			
d65 483-484	Sans plus. Je ne les connais pas	e31 266-275	Oui, bien sur On a même un accord Senior. On a signé, il y a maintenant 2 ans, au niveau comité central d'entreprise, un accord Senior qui est en place et qui commence à prendre corps puisque le premier axe qui a été mis en place, qui est une mesure des indicateurs, , on mesure des indicateurs sur les différences, ben, d'augmentation, on pourrait imaginer par exemple qu'à un senior, on lui donne plus d'augmentation, ils ont plus de formations, on mesure des indicateurs sur tous ces aspects-là, et également, là, maintenant on propose, j'ai bien dit on propose, à tous les gens, à partir de leur 45eme anniversaire, un entretien de deuxième partie de carrière.
d66 493-497	Je pense que ça, c'est fait parce qu'il y en a au moins 3 dedans que je sais être d'actualité en ce moment. Les questions, je ne les ai pas toutes retenues mais comme l'adaptation des postes et la pénibilité au travail, je pense que c'est le sujet N°1 que l'on traite aujourd'hui. Même en termes de bureau d'études hein, chez nous, ça fait parti des sujets numéro 1	e32 277-281	Pour se poser les bonnes questions, on voit avec eux, c'est peut-être le moment où on peut se poser la question je pense, plus tôt, on n'est pas encore mure et puis après, il est peut-être trop tard. Donc savoir si on veut changer d'orientation, c'est peut-être le moment de se poser la question. Donc, ça sert à ça, 1
d67 499	Non, c'est plus l'ergonomie, l'ergonomie et les maladies professionnelles	e34 285-296	on fait des formations très spécifiques, parce que quand on approche vraiment de la retraite, par exemple, nous, chez nous, on a mis en place « les formations à la retraite », on fait un module qui est fait par les caisses de retraite, qui est très bien fait, les gens qui arrivent maintenant à 58, 59 ans on leur propose de faire une petite formation sur une semaine, sur « Comment gérer sa retraite, les histoires de mutuelle, qui rentrent en ligne de compte », ça c'est fait, on discute avec les

			gens, on peut proposer à certaines personnes des aménagements d'horaire, en fonction de leurs âges, de la pénibilité au travail, on peut imaginer que certains seniors, surtout en production, au bureau d'études, c'est plus délicat, à l'administratif, il y a moins de problématique, c'est normal, c'est pas des travaux trop pénibles, mais c'est également pris en compte..
d68 501	Des formations d'ergonome. Il y en a eu. On a Monsieur B. qui est formé	e36 303-305	Nous nous sommes positionnés sur l'aménagement des horaires, le maintien dans l'emploi, parce qu'il y avait un axe qui était l'engagement d'embauche chez les seniors, on s'est pas positionné là-dessus, à notre sens, ça frisait la discrimination
d69 503	Des formations d'ergonome. Il y en a . On a d'autres formations à mettre en place de ce genre	e37 307-310	Oui, parce qu'on parle souvent de discrimination, mais il y a aussi la discrimination positive, on pourrait imaginer. Donc, c'était le maintien dans l'emploi, et pas la différenciation sur les salaires, et l'entretien, deuxième partie de carrière,
d70 506-510	Alors ça c'est fait. L'entretien individuel annuel et, moi je le fais pour tout le monde, c'est obligatoire pour tout le monde dans les entreprises, sauf même les agents de production, je ne sais peut être pas annuel, mais c'est pas loin. Enfin, en tout cas, pour les techniciens et les ingénieurs et tel que les gens je côtoie, même moi, j'ai des prototypistes qui sont niveau opérateurs, je les vois tous les ans. Annuellement		
Tutorat			
d15 83-87	C'est assez compliqué, ça. C'est, c'est une bonne question, parce que c'est des gens qui ont un savoir, on essaye de les faire capitaliser, de façon pas forcément très ludique, qui sont des écrits, des procédures écrites, et très honnêtement, ça ne fonctionne PAS. Donc, aujourd'hui, on est plus dans de l'accompagnement d'une autre personne que dans de la transcription de savoir	e16 121-125	quand on pense, à des gens dont on sait qu'ils arrivent à 57, 58 ans, on commence à essayer de transmettre le savoir pour éviter d'avoir une perte de connaissance. On ne leur fait pas forcément une formation spécifique, mais on les aide à transmettre leur savoir, on leur met quelqu'un avec eux, pour pouvoir récupérer leur connaissance
d16 89	Accompagnement sur du projet. Typiquement, c'est du binôme	e17 127-129	Un genre de tutorat Comme je vous dis, pour la formation sur SOLIDWORKS nouvelle version, on n'a regardé l'âge des gens, tout le monde l'a suivie.
d17 91-92	Non, non, c'est pas formalisé comme ça. Mais on essaie un petit peu de, que le partage se fasse dans le un processus de projet et pas dans un processus de partage		
d18 94-98	C'est-à-dire que, c'est pas comme : je te mets 2 personnes à côté puis je dis, ben tu lui racontes ce que tu fais. C'est, il y a un sujet, ben TU es responsable de ce sujet, et il est là en support et on essaie de trouver une façon d'axer les choses pour qu'ils soient 2 sur un sujet et puis le fait qu'ils soient en parallèle, on arrive un petit peu à transmettre une partie des choses, une partie		

	des savoirs		
d19 100-118	<p>Soit une personne un peu plus jeune, soit un peu pluuuus plus jeune et souvent, c'est sur des profils parfois un peu différents. C'est des gens qui n'ont pas forcément les mêmes compétences parce que, même dans des gens qui font du dessin technique, il y a peut être des gens qui vont être très aptes à faire de la minutie, par exemple des petites choses très précises, de la mise au point, ils vont passer du temps à mettre au point le petit truc pour que ça marche bien et puis y a d'autres gens qui vont faire de la chaudronnerie, qui vont vous faire des bâtis, des châssis, des machines, euh, qui vont être très bon pour les faire à très bas prix ou euh, chez des bons fournisseurs, ou démarcher les gens, ou, c'est, il y a même une troisième catégorie de personnes, c'est des personnes qui sont peut être plus très intéressés par faire du dessin, qui sont plus intéressés pour le sous-traiter, par des sociétés et qui sont plus intéressés par « je vais aller démarcher les gens ». Donc ils sont plus dans un savoir de de cahier des charges, de transcription d'un besoin pour le faire faire par quelqu'un d'autre. Donc on a ici, notamment, on a un petit peu les 3 modèles, une personne qui est très dessinateur dans son petit coin et qui aime bien faire de la minutie, des petites choses, avec des petits problèmes mécaniques, très peu d'intégration, très peu d'électrique, d'électronique, c'est pas. . .qui va se débrouiller en pneumatique, et je vais dire, voilà., une personne qui va être classique, qui va faire de la machine, un petit peu de dessin, un petit peu de sous-traitance, un petit peu d'intégration, et des personnes qui elles vont vouloir par principe, vouloir chercher à l'extérieur de la compétence, qui sont bons dans la transcription de compétence</p>		
d20 120-122	<p>A l'initiale, c'est tous des dessinateurs projeteurs. Donc, des fois, on les mélange un petit peu pour qu'on retire un petit peu le meilleur de chacun et puis que ils essaient un petit peu de piquer du meilleur de l'autre ou de l'expérience de l'autre</p>		

## 7 Table des Matières

Sommaire .....	2
Remerciements.....	4
<b>Introduction Générale .....</b>	<b>6</b>
<b>1ere Partie.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Senior et Nouvelles Technologies.....</b>	<b>8</b>
1.1 Chapitre 1 – Contexte de la recherche : Le bureau d'études dans l'industrie .....	10
1.1.1.1 Contexte, détours autobiographique et genèse de l'étude .....	10
1.1.2 Du trajet au Projet .....	10
1.1.2.1 Découverte d'une passion.....	11
1.1.2.2 Objectif N°1 : faire sa place .....	12
1.1.2.3 Pratique réflexive.....	13
1.1.2.4 Acquisition de savoir-faire .....	14
1.1.2.5 Fonction de la composition des groupes .....	15
1.1.2.6 Nouvelle expérience auprès des étudiants .....	16
1.1.2.7 Evolutions techniques.....	16
1.1.3 Question de départ .....	18
1.1.3.1 Questionnement autour d'une expérience professionnelle.....	18
1.1.4 Hypothèses.....	19
1.1.5 Vous avez dit concept ? .....	21
1.1.6 Choix des concepts .....	22
1.1.7 Contexte socio-institutionnel .....	24
1.2 Chapitre 2 – Etre Senior : entre stéréotype et préjugé .....	30
1.2.1 Le stéréotype.....	30
1.2.1.1 Définitions .....	30
1.2.1.2 Les origines du concept .....	31
1.2.1.3 Stéréotype et préjugé .....	34
1.2.1.4 Stéréotype des personnes en fonction de leur âge .....	34
1.2.1.5 L'âgisme .....	35
1.2.2 Le senior .....	36
1.2.2.1 Définition.....	36
1.2.2.2 Le senior dans le monde de l'entreprise .....	37
1.2.2.3 Stigmatisation du senior .....	39
1.2.2.4 L'effet Pygmalion.....	41
1.2.2.5 Typologie de la représentation des seniors selon Duick et Guérin .....	42
1.2.3 Enjeu pour l'entreprise.....	44
1.2.3.1 Coûts pour l'employé : .....	45
1.2.3.2 Coûts pour la société (en général) : .....	45
1.2.3.3 Coûts pour l'organisation (entreprise) :.....	45
1.2.3.4 Le maintien des seniors au travail : une nécessité vitale .....	46
1.2.3.5 Le défi de la compétence des seniors .....	46
1.2.3.6 De nouvelles lois .....	48

1.3	Chapitre 3 – Nouvelles Technologies et transfert de compétences.....	49
1.3.1	La compétence .....	49
1.3.1.1	Définition.....	49
1.3.1.2	Approches théoriques .....	50
1.3.1.3	Notre synthèse théorique .....	52
1.3.1.4	La Compétence dans le monde du travail.....	52
1.3.1.5	Les compétences à travers l’histoire des entreprises .....	53
1.3.2	Le Bureau d’Etudes .....	55
1.3.2.1	Définition :.....	55
1.3.2.2	Le métier de dessinateur .....	57
1.3.2.3	Des compétences en voie de disparition.....	58
1.3.2.4	La fonction de Chef de projets .....	59
1.3.3	Evolution vers la CAO.....	61
1.3.3.1	Naissance de la CAO .....	61
1.3.3.2	La maquette numérique .....	62
1.3.3.3	Compétences requises pour ces Nouvelles Technologies .....	64
1.3.3.4	La réalité du transfert des compétences.....	66
1.3.3.5	Technologie Assistée par ordinateur et emploi .....	68
1.4	Chapitre 4 – Perception de l’outil informatique et place du senior dans l’organisation .....	70
1.4.1	Représentation sociale et reconnaissance .....	70
1.4.1.1	Définition de la représentation sociale .....	70
1.4.1.2	Construction de la représentation sociale .....	73
1.4.2	Les Transitions Psycho-sociales .....	77
1.4.2.1	La dissonance cognitive .....	79
1.4.2.2	La sociologie des organisations.....	80
1.4.2.3	L’organisation : un jeu de pouvoir .....	81
1.4.2.4	Le jeu des acteurs .....	82
1.4.2.5	L’arrivée des Nouvelles Technologies : redistribution des cartes.....	83
1.4.3	La reconnaissance .....	85
1.4.3.1	Définition.....	85
1.4.3.2	La pensée systémique .....	86
1.4.3.3	Reconnaissance et identité.....	87
1.4.3.4	La Problématique.....	90
	<b>2eme Partie .....</b>	<b>93</b>
2	<b>L’enjeu de la recomposition des compétences chez les seniors.....</b>	<b>93</b>
2.1	Chapitre 5 – Méthodologie et traitement des données .....	95
2.1.1	Mise en place du cadre de recherche .....	95
2.1.1.1	Choix du terrain de recherche.....	95
2.1.1.2	Les personnes interrogées.....	98
2.1.1.3	Méthodologie Employée .....	104
2.1.1.4	Choix des grilles d’entretiens .....	104
2.1.1.5	Choix des grilles d’analyse.....	110
2.2	Chapitre 6 – Analyse de contenu des entretiens.....	112
2.2.1	Analyse entretien Monsieur A .....	112
2.2.1.1	Analyse intuitive.....	112
2.2.1.2	Analyse par concept .....	113
2.2.1.3	Stérototype .....	113
2.2.1.4	Compétence .....	114

2.2.1.5	Représentation Sociale .....	116
2.2.2	Analyse entretien Monsieur B .....	118
2.2.2.1	Analyse intuitive.....	118
2.2.2.2	Analyse par concept .....	119
2.2.2.3	Stérototype .....	119
2.2.2.4	Compétence .....	120
2.2.2.5	Représentation sociale .....	121
2.2.3	Analyse entretien Monsieur C .....	122
2.2.3.1	Analyse intuitive.....	122
2.2.3.2	Analyse par concept .....	123
2.2.3.3	Stérototype .....	123
2.2.3.4	Compétence .....	124
2.2.3.5	Représentation Sociale .....	127
2.2.4	Analyse entretien Monsieur D .....	129
2.2.4.1	Analyse intuitive.....	129
2.2.4.2	Analyse par concept .....	130
2.2.4.3	Stérototype .....	130
2.2.4.4	Compétence .....	131
2.2.4.5	Représentation Sociale .....	134
2.2.4.6	Accompagnement/Tutorat .....	135
2.2.4.7	Lois sur les seniors .....	135
2.2.5	Analyse entretien Monsieur E.....	136
2.2.5.1	Analyse intuitive.....	136
2.2.5.2	Analyse par concept .....	136
2.2.5.3	Stérototype .....	136
2.2.5.4	Compétence .....	137
2.2.5.5	Représentation Sociale .....	138
2.2.5.6	Accompagnement/Tutorat .....	139
2.2.5.7	Lois sur les seniors .....	139
2.3	Chapitre 7– Quatre Seniors et un Jeune : une variété de perceptions .....	140
2.3.1	Analyse croisée des entretiens .....	140
2.3.2	Réponse aux hypothèses .....	142
2.3.2.1	Les seniors perçoivent favorablement l’arrivée des nouvelles technologies. ....	142
2.3.2.2	Les actifs plus âgés ont la volonté et les moyens intellectuels pour s’adapter à cette évolution technologique et recomposer leurs compétences. ....	144
2.3.2.3	Les entreprises ne mettent pas tout en œuvre pour combler la fracture numérique et valoriser ainsi leur personnel ancien. ....	146
2.4	Chapitre 8 – Perspectives pour une ingénierie de l’accompagnement des seniors en activités .....	150
2.4.1	Un mode d’apprentissage particulier à observer.....	151
2.4.2	Le tutorat inversé .....	153
2.4.3	Pour une ingénierie d’accompagnement.....	155
<b>3</b>	<b>Conclusion Générale.....</b>	<b>157</b>
<b>4</b>	<b>Abréviations Utilisées .....</b>	<b>162</b>
<b>5</b>	<b>Références et Index.....</b>	<b>164</b>
5.1	Table des Figures .....	164
5.2	Références Bibliographiques .....	165

5.3	Ressources en Lignes .....	170
5.3.1	Référence à des sites internet.....	170
5.3.2	Référence à des quotidiens .....	171
5.4	Index.....	172
<b>6</b>	<b>Annexes .....</b>	<b>175</b>
6.1	Retranscription de l'entretien du 27 Janvier 2011 .....	176
6.2	Retranscription de l'entretien du 08 Février 2011 .....	199
6.3	Retranscription de l'entretien du 08 Février 2011 .....	210
6.4	Retranscription de l'entretien du 09 Mars 2011 .....	231
6.5	Retranscription de l'entretien du 22 Avril 2011 .....	250
6.6	Analyse de contenu : Monsieur A (Projeteur Sté 3X).....	263
6.7	Analyse de contenu : Monsieur B (Projeteur Sté 3X).....	299
6.8	Analyse de contenu : Monsieur C (Projeteur Sté 3Y).....	311
6.9	Analyse de contenu : Monsieur D (Resp BE Sté 3X) .....	342
6.10	Analyse de contenu : Monsieur E (DRH-Société 3Z).....	373
6.11	Analyse croisée du concept Senior/Resp BE Sté 3X .....	392
6.12	Analyse croisée du concept Senior/DRH Sté 3Z .....	401
6.13	Analyse croisée du concept Compétence/DRH Sté 3Z.....	407
6.14	Analyse croisée du concept Compétence/DRH Sté 3Z.....	444
6.15	Analyse croisée du concept Représentation Sociale/Resp BE Sté 3X.....	479
6.16	Analyse croisée du concept Représentation Sociale/DRH Sté 3Z .....	489
6.17	Analyse croisée du concept TUTORAT/Resp BE Sté 3X et DRH Sté 3Z .....	498
<b>7</b>	<b>Table des Matières .....</b>	<b>501</b>



## **Employed seniors facing the New Technologies**

### Abstract:

The new technologies flooded engineering consulting and design offices firms garaging to the rank of the memories the impressive drawing boards which composed them. Behind this technical evolution, there are men and women who did not necessarily assimilate the transition because of the membership to a generation called Senior.

In this master's thesis, the author wonders about the possible distress of operators possessing too sharp skills to be forgotten and not enough to take the technical bend in the best conditions.

Which solutions do we have to imagine to keep the senior's motivation and to place them within companies.

This study, made in an industrial environment, invites us to think seriously of the accompaniment of the adults to help him to recompose its knowledges.

Key words: Industry; Senior; Design Office; New Technologies; Skills; Knowledge; Gratitude

Jean-Marc Foritano 2011

## **Les Seniors en activité face aux Nouvelles Technologie**

Les nouvelles technologies ont inondé les bureaux d'études remisant au rang des souvenirs les imposantes planches à dessins qui les composaient. Derrière cette évolution technique, il y a des hommes et des femmes qui n'ont pas forcément bien assimilé la transition du fait de l'appartenance à une génération appelée Senior.

Dans ce mémoire, l'auteur s'interroge sur la détresse possible d'opérateurs possédant des compétences trop pointues pour être oubliées et pas assez développées pour prendre en marche le train de la technique.

Quelles solutions imaginer pour conserver l'appétence chez les seniors et leur place au sein des entreprises ?

Cette analyse effectuée dans un milieu industriel, nous invite à penser sérieusement à l'accompagnement des adultes afin de les aider à recomposer leurs savoirs.

Mots clés: Industrie; Senior; Bureau d'études; Nouvelles Technologies ; Compétences, Connaissances ; Reconnaissance,