

LE PRÉCIEUX RELAIS DES SAVOIRS

À 73 ans, le doyen de ses formateurs anime encore des formations. Avec 34 formateurs et seulement 2 administratifs, ADAIR Formation bouscule les codes du secteur en transformant l'expérience des fins de carrière en or pédagogique. Rencontre avec Laurence Magnin, qui a fait de l'intergénérationnel son arme secrète dans l'aéronautique.

Informations Entreprise : Laurence Magnin, commençons par le commencement. Votre parcours respire l'aviation. Comment cette passion militaire s'est-elle muée en vision pédagogique ?

Laurence Magnin (Fondateur d'Adair Formation) : [Sourire] Vingt ans dans l'aéronautique navale, ça laisse des traces ! J'ai démarré en tant que mécanicien de base sur des avions de chasse et des appareils de lutte anti sous-marine et de secours en mer. Ma carrière militaire s'est achevée comme instructeur des systèmes embarqués, entre la Bretagne et Nîmes. Le virus de la transmission était déjà là, mais je ne le savais pas encore.

Et après l'uniforme, le passage au civil s'est fait naturellement ?

J'ai voulu reproduire le même métier dans le civil. Flight Safety d'abord, puis Sabena Technics Training à Bordeaux — là, j'ai sillonné la planète pour former sur Airbus et Falcon. Ensuite, création à Bordeaux d'un centre canadien Cae Simuflite de formation au profit des clients de Dassault, puis Aéro-campus Aquitaine, 26 hectares dédiés à la formation aéronautique. Quand le Covid est arrivé, j'ai sauté le pas : ADAIR Formation était née. L'idée ? Mettre enfin la pédagogie aux commandes.

«Les formateurs aux commandes», c'est votre leitmotiv. Concrètement, ADAIR Formation, c'est quoi ?

Nous sommes 34 formateurs pour 2 administratifs. Ce ratio dit tout : ici, c'est la production qui mène la danse, pas la paperasse. Nous fournissons des formateurs qualifiés, créons des supports sur mesure, fabriquons des examens. Notre spécialité ? Des programmes de formation ciselés pour chaque client. Nous ne vendons pas du prêt-à-porter, mais du sur-mesure pédagogique.

Votre pari le plus audacieux : transformer des experts en fin de carrière en formateurs.

Comment ce choix à priori contre-intuitif fonctionne-t-il ?

La recette tient en un mot : La passion. Nos anciens ou pré-retraités partagent tous cette flamme pour l'aéronautique. Passer directement de 30 ou 40 ans de carrière à la canne à pêche, c'est difficile et c'est souvent un crève-cœur. En les formant spécifiquement, nous leur offrons une seconde vie professionnelle avec un cursus exigeant, certes, mais qui leur permet de travailler à leur rythme en se faisant plaisir. Résultat ? La transmission devient naturelle car le plaisir gomme les difficultés de ce nouveau métier.

Quel âge ont vos formateurs ?

A part trois quarantenaires, tous les autres dépassent les 55 ans. Notre doyen affiche fièrement 73 printemps ! Il continue d'animer des formations avec un enthousiasme communicatif. Cette expérience cumulée représente des centaines d'années de savoir-faire et d'expertise inestimable désormais transmissible.

Plus de 200 formations au catalogue... Comment gardez-vous le cap avec un spectre si large ?

Notre catalogue couvre tous les métiers de l'industrie aéronautique — sauf les hôtesses et les pilotes, déjà bien servis ailleurs. Techniciens, Câbleurs, Ajusteurs, Monteurs, Ingénieurs, Magasiniers, Tuteurs et Managers... Pour eux, il faut ratisser large. Ce catalogue n'est qu'un échantillon : chaque année, nous créons une douzaine de formations inédites, parfois confidentielles, toujours spécifiques.

En quoi votre approche diffère-t-elle des centres traditionnels ?

Nous ne faisons pas de formations qualifiantes au sens EASA (Agence européenne de l'Aviation). Notre terrain, c'est le «nice to know» plutôt que le «need to know». Entre les for-

mations réglementaires obligatoires, il existe un espace immense de besoins spécifiques. C'est là que nous excellerons : analyse fine du besoin client, conseils sur mesure, adaptation aux contraintes. Plus fort encore : nous revenons 24 mois durant avec deux évaluations intermédiaires pour nous assurer que tout a bien été assimilé.

Comment jongler entre les géants et les PME aux besoins si différents ?

Avec les PME, nous jouons souvent les détectives pour identifier leurs vrais besoins. Elles manquent de temps, de RH structurées. Une TPE qui recrute ne sait pas toujours définir les profils recherchés. Côté grands donneurs d'ordre, c'est l'inverse : Les DRH arrivent avec des programmes déjà ficelés. Nous l'exécutons d'abord, puis nous suggérons éventuellement des améliorations.

Pour quelqu'un en reconversion, quelles sont les portes d'entrée dans l'aéronautique ?

Attention, sans diplôme ne signifie pas sans formation ! Des cursus courts permettent d'accéder aux lignes d'assemblage : travail des matériaux, pose d'équipements, câblage surtout. Pour les avions modernes, ce sont des millions de kilomètres de câbles à installer. Les prérequis ? Français courant, notions d'anglais technique, organisation, et surtout un savoir être tissé de transparence pour accepter ses erreurs pour progresser.

L'aéronautique attire-t-elle davantage de femmes ?

La représentation des femmes progresse, notamment sur des métiers où elles excellent naturellement : Fabrication de harnais de câblage et installation en cabine, par exemple. Leur acuité visuelle, leur patience et leur minutie en font des recrues très recherchées. Mais soyons honnêtes : l'industrie ne fait pas assez d'efforts pour la mixité. Chez ADAIR, nous n'avons que 4 formatrices — soit 12%. Il reste du chemin à faire mais nous restons dépendants de leur progression dans l'industrie des trente dernières années.

Quels soft skills sont indispensables dans l'aéronautique ?

La curiosité et l'envie d'apprendre sans cesse d'abord — il faut pouvoir passer d'un système à l'autre, d'un appareil

Chiffres clés

- Salariés : 3
- Collaborateurs prestataires : 34
- CA 2024 : 520 K€
- Clients : 7 Grands Comptes et 11 TPE/PME
- Stagiaires formés : 3100
- Nombre de formation en catalogue : 204
- Secteurs d'activité dans l'aéronautique : Production (Usines), Maintenance (Ateliers et Hangars), Operation (Compagnies Aériennes), Centre de Formation, Surveillance de la conformité.
- Mobilité : Afrique francophone et Maghreb, France, Allemagne, Belgique, Inde et Indonésie.

Réseaux :

- GIFAS (Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales) 155 000 Salariés
- AEROSPACE Valley 850 entreprises des secteurs Aéronautiques, Spatial et Défense France Sud-Ouest
- TECHNOWEST (Entreprise aéronautiques et Spatiales de la région Nouvelle Aquitaine)

Laurence Magnin



à l'autre. Ensuite, la compréhension des facteurs humains et de leur impact sur la sécurité aérienne. Enfin, la transparence de ses actions pour faire progresser cette sécurité. La passion ? Elle se perd un peu, les gens viennent surtout parce qu'il y a du travail. À nous, formateurs, de la rallumer !

IA, robotique... Comment ces révolutions impactent-elles vos formations ?

L'IA nous aide déjà concrètement sur les tables des matières. Face à un besoin client très spécifique, nous n'avons pas toujours toutes les clés. L'IA nous permet de poser les bonnes questions, de synthétiser, de capter des objectifs que l'entreprise n'avait peut-être pas identifiés. Elle accélère aussi la création de supports. Mais attention : l'expertise humaine du formateur reste irremplaçable pour la transmission.

3 100 stagiaires formés, une vingtaine de clients majeurs... Où portez-vous vos efforts maintenant ?

Deux axes stratégiques. D'abord, intégrer le GIFAS (Groupement des Industries Françaises de l'Aéronautique et du Spatial) pour accéder à ses 150 000 salariés et leurs besoins futurs de formation. Ensuite, capitaliser sur notre ADN militaire (85% de nos formateurs) : nous avons désormais accès à des projets de défense que les armées externalisent.

Objectif : un million d'euros de chiffre d'affaires avant 2030. Quelle feuille de route ?

Après 5 ans, nous structurons enfin notre force commerciale ! Cela nous permettra de toucher plus de 1 500 entreprises via nos adhésions à Aerospace Valley – 850 entreprises dans le Sud-Ouest – et au GIFAS. Ces réseaux nous apportent crédibilité et visibilité, deux denrées rares pour les PME face aux géants du secteur.

L'international vous tend les bras...

L'Indonésie est cruciale. Exporter nos formations là-bas améliorerait significativement leur niveau de sécurité aérienne – ils en sont très demandeurs. Mais l'obstacle est de taille : contrairement à l'Allemagne ou l'Italie, la France aide peu ses PME à l'export. Nous partons seuls à l'assaut !

Une baguette magique pour transformer la formation aéronautique française ?

Former les formateurs ! C'est le maillon faible. Avec des formateurs (et tuteurs) en nombre réduit et aux compétences limitées, on bride mécaniquement le recrutement et la montée en cadence. Former les formateurs, c'est démultiplier toute la chaîne.

ADAIR dans cinq ans, vous la voyez comment ?

Une société organisant des formations pour 150 entreprises de toutes tailles, avec cinquante formateurs attachés à l'entreprise et une trentaine que nous formerons directement pour nos clients. C'est notre nouveau chantier : d'ici à 2030, nous proposerons aux entreprises de transformer leurs pré-retraités en formateurs internes. L'objectif ? Éviter que l'expertise ne parte à la retraite avec eux.

Toujours cet ADN intergénérationnel ?

Absolument. C'est notre axe principal et notre différence. Quand l'expérience rencontre la pédagogie, la magie opère !