

Alain BOURDEAU - FI-FC 1970-1972 Lyon

« Retraité depuis 2005, j'ai exercé, au CESI d'Ecully, le métier d'ingénieur de formation pour la formation continue et par apprentissage depuis 1987 ; Je dispensais des cours dans le domaine de l'organisation industrielle ; j'assurais le pilotage des stages et des modules informatique/automatisme.

La formation tout au long de la vie professionnelle

Avant 1970, il n'y avait pas de rémunérations pour les personnes en formation continue. Un début de rémunération a été mis en place en 1970, pour les stagiaires CESI. Le CESI était financé par les PME et il reversait une somme aux stagiaires.

J'ai été un des premiers individuels avec une indemnité équivalente à mon salaire avant la formation. L'engagement moral que l'on avait à l'issue de la formation était de travailler dans une PME. Le CESI correspond, dans ma carrière, au passage d'une grosse structure à une petite structure.

Ce que le CESI m'a transmis au travers de cette formation d'ingénieur est le fait de dire que :

- L'organisation de l'entreprise s'appuie sur les personnes
- Le processus d'analyse est un préalable indispensable et pertinent à toutes résolutions des problèmes.

J'ai fait mes études techniques au Lycée La Mâche à Lyon. J'ai obtenu le diplôme de chaudronnier tôlier, le BEI. Ce métier je ne l'ai exercé réellement que pendant 8 à 10 mois, dans mes 40 ans de ma vie professionnelle.

Mon premier emploi fut un poste d'ouvrier professionnel P1 dans l'atelier du département autobus de la société BERLIET, IRISBUS aujourd'hui.

J'accomplissais des tâches de soudure et d'assemblage dans le cadre d'un projet de remplacement des autobus parisiens, autobus en alu pour la RATP.

En entrant chez Berliet, j'ai été soumis à des tests psychotechniques qui mesuraient la dextérité manuelle, le temps de reflexe, les connaissances (expression écrite, calcul).

La personne qui m'avait fait passer les tests est partie 3 mois plus tard et a pensé à moi pour la remplacer. J'ai ainsi travaillé pendant 3 ans ½ au service de psycho-sociologie du travail comme opérateur psychotechnicien, puis pendant 9 mois de nouveau au département AUTOBUS comme technicien à l'ordonnancement lancement.

A mon entrée au CESI, en Avril 1970, je n'avais pas les 5 ans d'expérience requis pour accéder à la formation mais 4 ans ½. Mon avantage était d'avoir acquis une vision globale de l'entreprise par l'expérience que j'avais eue dans la société Berliet. J'étais un des plus jeunes, 25 ans, à être formé.

J'en suis sorti à 27 ans avec une expérience industrielle, ce qui fut un véritable atout. J'ai enchaîné, suite à mon stage de fin d'étude, un CDD de 6 mois en tant que technicien supérieur chez KODAK à Chalon. Un choix obligé car j'avais une famille à charge.

En 1972, j'ai été responsable de l'unité de production de l'entreprise SAPCA. Il s'agissait d'un atelier de fabrication de chaudière industrielle. J'avais en charge la gestion de la production, l'organisation, le stock de matières premières en flux tendu et l'organisation de l'atelier. Pour résumer, j'ai fait évoluer les personnes et les moyens de production en exploitant les connaissances nouvellement acquises au CESI.

Les effets premier choc pétrolier de 1973-1974 se sont fait ressentir sur l'entreprise au premier trimestre 1974 quand elle n'a plus reçu de commande. J'ai alors quitté cette entreprise.

En 1974, J'ai été engagé au service du personnel de la SNAV (Société nouvelle des ateliers de Vénissieux). J'étais chargé du recrutement, de la formation et du développement personnel. Puis, de nouveau, à l'atelier comme responsable d'une ligne de production de wagons. Ma collaboration avec la SNAV s'est conclue par un licenciement pour raisons économiques.

Après un emploi d'un an sur Paris dans une entreprise de négoce de matériel ferroviaire en direction principalement de l'Afrique, je suis de retour sur Lyon où j'ai décidé de compléter mes connaissances par une formation en organisation industrielle et gestion financière de 6 mois à l'ICG puis 11 mois à l'AFPA dans une formation d'analyste programmeur langage assembleur pour lier l'automatisme à l'informatique.

A l'issue de ces formations, j'ai intégré la société BAUZER à St Etienne qui avait pour métier la fabrication de tôle perforée et le découpage emboutissage en ayant la responsabilité de la production. Dans cette entreprise, j'ai développé la mise en œuvre d'un matériau composite dans le cadre de la diversification de l'entreprise dans un domaine novateur. »

Le formateur d'ingénieur CESI

« J'ai reçu à l'École d'Apprentissage Supérieur (le lycée La Mâche) un enseignement technique de qualité qui correspondait à un Bac technique voire IUT et une formation humaine où la philosophie tenait une place privilégiée.

Le passage à la psychologie d'entreprise n'a pas été un hasard en effet, Le travail P1 proposé par Berliet correspondait à un niveau en dessous de mes connaissances acquises. Le service d'embauche, pour valider ma candidature m'a fait passer par l'expertise du service de psycho-sociologie.

Je n'ai eu aucun problème d'intégration ni à l'atelier ni ensuite au service de psychologie. C'est à ce moment-là que j'ai pris conscience que je pouvais continuer et j'ai pris des cours en entreprise chez Berliet.

A mon arrivée au CESI, j'avais ainsi suffisamment de connaissances théoriques et d'expérience pratique.

Les points forts du CESI sont :

- Les outils pour analyser, dans sa totalité, une situation industrielle avant de prendre une décision qui doit être rapide.
- La capacité à allier la dimension technique aux moyens financiers.

Il est bien d'aller s'expérimenter sur des terrains inconnus pour avoir la connaissance de différentes organisations, sortir des terrains connus. Et essayer de voir comment tirer parti d'une expérience sur un autre domaine.

Quand on va explorer une nouvelle activité, on se place dans la position d'imaginer cette activité comme si on devait la démarrer, ou l'initialiser. Cela oblige à la pré-analyse, à la re-conception et ainsi, en présence de la réalité, pouvoir enrichir l'activité.

Quand on doit faire bouger une organisation humaine ou technique il vaut mieux commencer sobrement pour obtenir l'adhésion première des acteurs. Ensuite, ces mêmes acteurs deviennent moteurs de l'évolution. »

Le formateur visionnaire

« J'ai aussi à cœur de préciser que grâce à la double casquette d'ancien de la formation et de formateur au CESI, le tout épaulé par la dimension syndicale que j'ai pu avoir dans mon emploi au CESI, je m'autorise à porter un regard critique sur l'institution. J'ai vu une dérive importante dans le pilotage interne du personnel et aussi dans l'acte de formation. Si je me réfère à la base philosophique de l'émergence du CESI – la promotion supérieure du travail – je remarque que la labellisation de la formation par le diplôme n'est pas, à mes yeux, une réelle avancée.

La certification autorisait plus de liberté dans les programmes, plus de personnalisation de la formation et notamment une ouverture vers l'extérieur plus vaste.

Les transformations du monde industriel depuis 1958 sont suffisamment vastes pour susciter une ré-analyse ou une redéfinition du profil du technicien qui se propose de pouvoir agir par la formation CESI comme ingénieur.

Pour moi, les deux instances, patronales et syndicales qui constituent le conseil d'administration du CESI sont responsables de cette non redéfinition de l'ensemble de la formation.

Par exemple, il n'a pas été exploité la dimension européenne : trop peu de personnes partent en stage à l'étranger (dans ma carrière au CESI soit en 17 ans, je n'ai connu que quatre stagiaires qui ont fait un stage significatif à l'étranger dont 2 au Japon) ; L'ingénieur CESI aurait pu, ainsi directement à la sortie de la formation, être un Ingénieur Européen. »