



Livre d'Or



REDACTIONNEL



Remerciements

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué à la parution de ce livre d'or :

- par leurs articles et/ou interviews,
- par leur soutien financier,
- par leur participation active à sa réalisation, ...

Nous sommes particulièrement fiers d'avoir eu la coopération de tous les responsables du CESI, depuis son Directeur Général Fondateur, Raymond VATIER, jusqu'à son tout jeune Directeur Général, Hilaire de CHERGE, en passant par son Délégué Général, Jacques BAHRY et les Directeurs des marques ei.cesi – exia.cesi, Jean-Louis ALLARD, et cesi.entreprises, Vincent COHAS.

Nous voulons également associer à ses remerciements tous les personnels du CESI et de l'ei.cesi qui ont contribué à tous nos travaux ainsi que Tous les administrateurs de l'Alcesi qui ont permis l'émergence de ce projet et en ont assuré la finalisation.

**Pour le Conseil d'Administration de l'Alcesi
Son Président,
Jean-Claude CHAUVEAU**

Préface de Raymond VATIER

Il y a cinquante ans sortait la première promotion de vingt quatre stagiaires de ce qui devait devenir le CESI. Le centre était installé à Boulogne-Billancourt sur un terrain Renault. Cette institution prend, alors, le nom modeste de « Centre interentreprises de formation de cadres techniques ». Un titre pris pour ne pas user prématurément du titre d'ingénieur. Cela eut été une prétention capable de choquer les bons esprits de trop d'ingénieurs diplômés¹.

Un lancement discret dans un cadre coopératif

Une première promotion commence son cycle de formation de deux ans dès que vingt élèves sont sélectionnés par les cinq entreprises fondatrices². Nous sommes prêts, le lundi 8 avril 1958. (Le 1^{er} avril aurait paru quelque peu fantaisiste !). Le samedi suivant débute un « Cours de préparation » pour les candidats non retenus afin de leur permettre d'être en état de se présenter l'année suivante.

Il nous semble naturel d'imaginer une formation en alternance entre trimestres d'études et périodes de stages. Ceux-ci s'exécutent dans une entreprise différente de celle dont vient le stagiaire. Des stages en services techniques, assortis de périodes de commandement pour ceux qui n'en ont pas assuré. Le corps professoral, constitué pour l'essentiel, d'ingénieurs et de cadres d'entreprise, fait aussi appel à quelques professeurs d'écoles d'ingénieur, à des médecins du travail ou psychologues. Une pratique inhabituelle.

Deux ans plus tard s'ouvrent des cycles de trois mois réservés aux techniciens et agents de maîtrise promus cadre dans leur entreprise. Avec eux apparaît l'idée de ce qui deviendra plus tard une « formation en cours de carrière » aujourd'hui florissante pour les seniors dépassés par l'évolution technique.

Puis avec trois entreprises lyonnaises s'ouvre le premier établissement régional. Il sera suivi d'autres à Arras, Nantes, Strasbourg, Toulouse, Aix-en-Provence, en coopération avec des partenaires régionaux (Ils seront six en 1970). S'ajoutera Rouibah en Algérie, ouvert avec Berliet. Dans le cadre de la politique de coopération franco allemande, s'ouvre à Boulogne un « Collège industriel européen » pour vingt jeunes ingénieurs allemands. L'incertitude des alternances politiques fait disparaître cette initiative deux ans après, au moment où arrivent de jeunes anglais et grecs.

En 1960 nous inventons, en discussion avec le pouvoir public, et l'appui des partenaires sociaux (dont, en particulier l'UIMM), des « indemnités compensatrices de perte de salaire » (ICPS) pour permettre à des candidats individuels non salariés de suivre la formation du CESI. L'UIMM nous aide à en financer un certain nombre dans un système qui se généralisera à tout le pays.

¹ Alors que les organisations syndicales ouvrières soutenaient notre initiative cette réserve était devenue une franche opposition chez les cadres dont la Confédération (CGC) ne participera jamais aux activités de formation d'adultes, ni au CESI, ni à l'Education nationale.

² Régie Renault, Chausson, SNECMA, Rhône-Poulenc, Compagnie Electro-mécanique. Initiative soutenue par des formateurs et des responsables de personnel coopérant depuis longtemps dans des groupes amicaux d'échange (le GARF et l'ANDCP).

En 1966 prenant son titre actuel, le CESI se dote d'un conseil d'administration comprenant, à côté des sociétés fondatrices, des employeurs et des salariés désignés par leurs organisations et des représentants de haut niveau des ministères du Travail et de l'Education nationale. Grâce à l'énergique gestion de Robert Bosquet la situation financière est saine et les relations participatives sont positives entre tous.

A vingt ans l'âge de la reconnaissance

En 1978 la Commission nationale des titres d'ingénieur reconnaît la vraie valeur de la formation du CESI. Cela résulte d'une marche constante veillant tout à la fois au rythme de l'activité et à la qualité pédagogique, à l'accueil des publics concernés, aux territoires d'implantation (y compris en Espagne et en Algérie), aux modes de financement et, en définitive, à la reconnaissance de la valeur acquise par ses « élèves » et démontrée par ses « diplômés ».

Partant de mon expérience de la Régie Renault et du CESI, il m'est, alors, demandé de participer, en qualité de « membre de section » au Conseil économique et social, à l'exploitation du concept de « promotion sociale » initié par Michel Debré en 1959, puis de piloter, à la demande de Jacques Delors, un groupe de travail au 5^{ème} Plan, sur les obstacles à la formation des adultes. Entre temps, missionné par le Bureau international du Travail, je mène des expertises en Afrique et en Amérique Latine sur des institutions qu'il soutenait.

Pour moi, une conséquence inattendue : quitter le CESI

Lorsqu'en 1970, Olivier Guichard, ministre de l'Education nationale m'invite à devenir « Directeur délégué à l'orientation et à la formation continue » (Ce titre est à lui seul tout un programme), je dois quitter le CESI, mais je continue de travailler sur la même piste, avec la sensation de poursuivre la même tâche. Je conçois les groupements d'établissements (GRETA) dans la même ligne que les établissements du CESI avec leur vocation régionale. Les responsables d'une académie (les DAFCO) sont comme les directeurs d'établissement du CESI, j'attends d'eux qu'ils aient une attitude d'entrepreneur sur leur région.

Cela implique de tendre au meilleur emploi des moyens et des personnels de l'Education nationale. Par exemple, il me semble important de mieux utiliser les locaux scolaires, souvent ouverts quatre ou cinq jours par semaine, sans emploi à partir de 16 ou 17 heures et fermés tous les temps de vacances cependant que les entreprises tournent normalement 47 semaines par an.

Car si j'ai suivi la même logique à l'Education nationale qu'au CESI, des difficultés d'autres natures doivent être affrontées. Il nous a fallu trouver des voies de succès bien différentes. Cela n'est pas rien avec une administration jacobine opposée à l'initiative locale, et voulant nous appliquer des procédures inadaptées, cependant que les syndicats d'enseignants ignorent les réalités du monde de l'économie³. Il était important d'introduire les partenaires sociaux dans nos instances de pilotage.

³ Exception faite du SGEN (membre de la CFDT)

Ce sont en effet de meilleurs connaisseurs des besoins des entreprises et de leurs personnels. Mais des groupes syndicaux ou corporatistes d'enseignants voyant cela comme intrusion patronale nous traitent en « suppôts du patronat » venus pour privatiser le service public, cependant que certains politiques nous traitaient de gauchistes. Et puis nous étions dans un univers où la versatilité politique conduit à l'instabilité ministérielle, avec deux ministres qui ont voulu mettre fin à nos activités. Et pourtant quarante ans après, comme au CESI, non seulement le système créé à cette époque a survécu, mais il est, à l'heure présente, l'objet de nouveaux développements⁴.

Des développements nouveaux

Déjà en 1950, les formateurs d'entreprises devaient faire leurs preuves dans les ateliers et services industriels. Il y avait là des détracteurs doutant de la possibilité d'assurer une formation crédible des agents de maîtrise. S'agissant du CESI, ces craintes étaient encore plus fortes. Peut-on aboutir aux résultats que nous attendions hors des « grandes écoles » ? Il nous fallait donc veiller à la fiabilité de nos méthodes et la réalité des effets annoncés. Lorsque je suis arrivé rue de Grenelle j'ai rencontré des oppositions encore plus fortes. L'éducation et la formation professionnelle peuvent-elles être assurées par des non enseignants ?

Formateurs d'entreprise, nous étions nous-mêmes soucieux de vérifier la qualité de nos interventions. La publication de la loi Sudreau sur le bilan social institué pour examiner, chaque année par le Comité d'entreprise, les résultats de la gestion du personnel, nous ouvre une piste : on va pouvoir discuter chaque année les effets de la gestion sociale des entreprises et, en particulier, de l'action de formation. Pourquoi ne pas appliquer en gestion des ressources humaines les mêmes méthodes d'audit en cours pour la gestion financière ?

Mais cela exige de définir un corps de méthodologie, des repères de qualité et des indices repérables et mesurables. En plus, il faut situer tout cela au plan international. Nos travaux de l'audit financier, entre formateurs, universitaires et praticiens, m'amènent à créer l'Institut international de l'audit social (IAS) en 1982⁵.

Autre initiative, dont le CESI pourrait prendre le relais. Au sein de la Société des ingénieurs des Arts et Métiers, à partir de son comité, au sein duquel j'ai assuré deux mandats, j'ai piloté un groupe de travail sur l'ingénieur de l'an 2000 et animé des stages de réflexion de cinq jours pour de jeunes ingénieurs cumulant cinq ans de vie professionnelle. C'était pour eux un courte période suffisante pour susciter de telles remises en cause que certains ont carrément changé d'orientation et d'activité.

⁴ Je conte les conditions de ce développement dans un ouvrage préparé avec des acteurs actuels.

⁵ Je publie en 1988 « Audit de la gestion sociale » - Les Editions d'Organisation. Voir l'excellent « Manuel d'audit du management des ressources humaines » de Alain Meignant - Editions Liaisons » réédité en 2008.

Le mot de la fin

Les regrets sont vains s'ils ne provoquent pour de nouveaux démarrages. Pour ma part, j'ai un regret : partant à l'Education nationale pour une tâche aussi prenante, je n'ai pas pris le temps de faire part au personnel du CESI de ce que j'y vivais. Pourtant dans mon esprit je continuais la même action. Je le regrette d'autant plus que d'aucuns ont vu mon départ comme un abandon. On m'a même dit que j'étais facteur « d'une concurrence déloyale » puisque la partie n'était pas égale quand nous utilisions les moyens publics, alors que le CESI avait des investissements à supporter.

Et aujourd'hui, quand je vois la permanence de l'esprit inventif et de la capacité de réponse aux impératifs rencontrés dont a fait preuve le CESI, quand je vois tout ce qu'il a inventé et promu, je suis sûr qu'une connaissance réciproque de ce qu'ont vécu le CESI et l'Éducation nationale serait bénéfique, pour l'un et l'autre comme pour notre collectivité tout entière.

C'est hélas, dans notre société, un trait commun à ces organisations de vivre sa vie, chacune de son côté. Ainsi, au sein même de l'espace public les inspecteurs généraux ignorent aujourd'hui encore les acteurs de la formation continue, tout comme ceux-ci ignorent l'AFPA et que le Directeur général de cette AFPA écrivait il y a quelques semaines dans le journal « Les Echos » que l'Education nationale n'est pas en état de former les adultes⁶. Cependant, je pense qu'aucun de tous ces acteurs (sauf au CESI peut-être) n'a lu la remarquable analyse réalisée et les propositions présentées en 2007 par l'AFDET (Association française pour le développement de l'enseignement technique) sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Si je suis donc heureux de profiter de l'occasion de ce cinquantenaire pour m'adresser au CESI et à ses anciens stagiaires et à ses animateurs d'aujourd'hui et leur conter mon aventure⁷, j'apprécierais surtout de voir se multiplier les échanges entre tous ces militants de la formation des adultes que j'entrevois aujourd'hui. C'est bien une voie capable de multiplier les effets de tous nos efforts, à une heure où cela est plus urgent que jamais.

Des milliers de praticiens sans espoir de progrès et de seniors déqualifiés nous attendent, au moment où des millions de sans emploi et de jeunes sans qualification ont besoin de nous.

Alors je vous souhaite bon courage pour leur apporter des réponses.

Raymond Vatie
Fondateur du CESI

⁶ Je lui ai écrit pour lui donner mon avis et il m'a répondu.

⁷ Une aventure que j'ai rapportée dans l'ouvrage « Ouvrir l'école aux adultes ». L'Harmattan décembre 2008.

Sommaire

Éditorial du Président de l'Alcesi	Page 9
Chapitre 1 : Le groupe Cesi	Page 25
Chapitre 2 : L'ei.cesi	Page 36
Chapitre 3 : L'Alcesi	Page 54
Chapitre 4 : Quelques success stories	Page 104
Chapitre 5 : Quelques entreprises partenaires	
Conclusions	
<i>Annexes :</i>	
<i>Les actes des rencontres des diplômés et du congrès - Palais du Luxembourg 1^{er} avril 2011</i>	
- <i>Les Discours du Congrès</i>	
- <i>Les minutes des travaux</i>	

Editorial du Président de l'Alcesi



En avril 1958, des hommes imaginatifs, créatifs, visionnaires et audacieux viennent de créer le CIF, Centre Interprofessionnel de Formation, et accueillent la première promotion de stagiaires ingénieurs issus, dans leur majorité des 5 grandes entreprises ayant porté le projet : CEM, CHAUSSON, INTERTECHNIQUE, PEUGEOT et SNECMA.

En avril 1960, cette vision permet au CIF de couronner 2 ans de formation pour les 24 formés de la première promotion qui retrouvent, alors, leurs entreprises, qu'ils avaient quittées en 1958 en tant qu'agent de maîtrise ou technicien, dans des fonctions d'ingénieurs !

En 2010, le CIF étant devenu le cesi, Centre d'Études Supérieures Industrielles et après ces cinquante années écoulées, ce sont plus de 17 000 diplômés qui représentent aujourd'hui notre école, l'ei.cesi dans les entreprises nationales et étrangères, en France et partout dans le monde.

Le pari fait par les fondateurs a donc été pleinement réussi et même au-delà de toutes espérances car si la première promotion comptait 24 participants, aujourd'hui ce sont plus de 1 000 diplômés qui franchissent, chaque année, les portes de notre école, l'ei.cesi, diplômés en mains.

Que de chemin parcouru, que de paris aboutis, d'objectifs atteints, d'innovations réussies, que d'audace, de courage, d'abnégation et de volonté pour faire que le cesi soit aujourd'hui toujours existant et sans aucun doute l'un des organismes de formation le plus connu et reconnu dans tous les domaines de la formation pour adultes et de l'enseignement supérieur.

Si, en 1958, dans cette période de l'après guerre, les nécessités de la reconstruction portait l'économie et son besoin d'ingénieurs de production, qui pouvait prétendre et même supposer que cinquante ans plus tard, ce projet serait toujours d'actualité et même plus fort que jamais : le millième ingénieur cesi était consacré en 1974 (26 ans après la création de notre école) et voici que 25 ans plus tard, ce sont près de 1 000 ingénieurs qui sont diplômés chaque année, soit autant qu'il en fut diplômés au cours des 25 premières années.

Nous sommes fiers, nous diplômés membres de l'Alcesi, notre association de diplômés, de notre école, fiers de ses fondateurs, fiers de ses dirigeants, fiers de ses diplômés dont la plupart ont eu des parcours professionnels d'exception.

Cette fierté, nous avons voulu la partager et c'est pourquoi nous avons décidé de réaliser ce livre d'or dans lequel vous pourrez vous imprégner de l'esprit cesi, de la réussite des ses diplômés et de la volonté créative et innovatrice qui anime toujours ses acteurs et qui porte la vision du groupe cesi et de ses 3 marques : ei.cesi, exia.cesi et cesi.entreprises qui comptent à elles 3 plus de 35 000 diplômés reconnus par la CTI, la CGE, et le RNCP.

L'avenir du cesi s'écrit par ses diplômés et est porté par ses dirigeants. Vous allez pouvoir en comprendre la capacité et la potentialité dans les pages de cet ouvrage. Je vous souhaite bon voyage au cœur du cesi et de l'Alcesi.

Jean-Claude CHAUVEAU (JC²)
Président de l'association Alcesi

Chapitre 1



Le Groupe Cesi : valoriser les personnes, le capital le plus précieux de l'entreprise.

Depuis sa création en 1958 par cinq entreprises industrielles, le Cesi développe une expérience approfondie en ingénierie de dispositifs de formation. Il est aujourd'hui un acteur majeur de ce qu'il est convenu d'appeler le « formation tout au long de la vie ». Son succès couronne le dynamisme d'un groupe atypique attaché aux personnes, aux entreprises et à leur devenir commun.

« Valoriser les personnes par la formation et favoriser la performance de l'entreprise par l'évolution de ses salariés », tel est l'objectif que s'est assigné le groupe Cesi. Reconnu comme une institution expérimentée, le groupe a toujours su tisser des liens étroits avec les entreprises. Conséquence : son offre diversifiée évolue en permanence.

Pluridisciplinaire, elle prépare aux grandes fonctions de l'entreprise. Son leitmotiv : conduire les stagiaires vers plus d'autonomie, de flexibilité, de bon sens, de créativité, d'écoute, de compréhension globale des situations, en bref vers plus d'ouverture d'esprit.

Véritable instrument de qualification, le groupe Cesi forme plus de 20 000 stagiaires, apprentis ou élèves par an dans l'optique de faire coïncider leurs compétences avec celles recherchées par les entreprises, l'ei.cesi, l'école d'ingénieurs du Cesi, Cesi-Entreprises et l'Exia.cesi, l'école supérieure d'informatique, déploient leurs activités sur un réseau constitué de 26 établissements régionaux, couvrant l'ensemble du territoire national, et de deux filiales en Espagne et en Algérie.

Parce qu'il se situe au cœur des tissus économiques des territoires, le groupe Cesi est à l'écoute directe des besoins concrets exprimés par l'ensemble des partenaires socio-économiques. De fait, il apporte un réel service de proximité. Par ailleurs, extrêmement vigilant sur la qualité et l'efficacité de ses prestations, il s'est engagé en précurseur dès les années 1990 dans une démarche qualité appliquée à son univers de prestation de services intellectuels. Conformément à cette ambition, l'ensemble de ses activités en France est certifié ISO 9001 :2000 et labellisé OPOF.

Le groupe Cesi compte près de 580 salariés et 2000 experts et consultants. Il présente, cependant, la grande particularité de disposer d'un conseil d'administration paritaire, composé à parts égales de représentants des organisations syndicales et d'employeurs. Cette dualité de gouvernance est en adéquation avec sa double mission : accompagner les entreprises et les salariés dans leur adaptation aux évolutions économiques, tout en restant fidèle à ses valeurs humanistes fondatrices.

Ce statut particulier positionne naturellement le groupe Cesi comme un acteur très professionnel, convaincu de l'intérêt de la promotion supérieure du travail et de toutes les formes d'alternance et d'apprentissage qui, sans discrimination, rapprochent au sein même des dispositifs de formation les jeunes et les entreprises.

Défenseur du développement de tous les talents, le groupe Cesi se présente en quelque sorte comme l'école de toutes les chances !

Entretien avec Jean-François Combe (par JC²)

Président du Conseil d'Administration du Cesi

Ces années 2010-2011 sont des années charnières pour l'ei.cesi :

Nous célébrons les 50 ans de la sortie de la première promotion d'ingénieurs cesi,

L'ei.cesi a fêté les 20 ans de la formation d'ingénieurs par l'apprentissage, dont elle est leader,

Vous, qui fûtes un des acteurs majeurs de notre école, en tant que Président du cesi, quel regard portez-vous sur ces 50 ans écoulés ?



J'ai eu mon premier mandat au cesi en 1991, je n'ai donc pas vécu le cesi à sa naissance, mais depuis que je suis administrateur et, à fortiori, en tant que Président du conseil d'administration, j'ai pu, à loisir, observer, étudier le cesi et en comprendre les traits caractéristiques.

Le cesi a su, régulièrement s'adapter à son environnement et a donc été toujours très évolutif. Il a su mettre à profit les synergies créées par son organisation, permettant des transferts d'innovation du national vers le régional et du régional vers le national.

Dès le départ, le cesi a produit de très bonnes formations. Il n'allait pas chercher « le client » car les entreprises étaient des clients naturels et l'état participait par des subventions. Le cesi en quelque sorte attendait le client : les formateurs ne faisaient pas de commercial.

Il a donc fallu que le cesi « sorte de sa coquille », qu'il réalise un changement culturel en organisant des fonctions commerciales, avec un catalogue national pour les formations interentreprises, par exemple. Ceci a provoqué un réel virage et un nouvel élan.

En outre, le cesi a toujours été en avance sur l'innovation collective et individuelle ce qui lui permet de réaliser une fertilisation à travers l'organisation et de s'adapter continuellement.

L'une des plus grandes réussites de cette innovation est sans doute la formation par l'apprentissage, cela a été un tournant capital pour l'association, elle a impliqué une démarche nationale.

Petit à petit, le cesi s'est adapté et dans les années 90 s'est engagée une réflexion sur une organisation matricielle.

L'impulsion de la CTI (Commission du Titre de l'Ingénieur) a également aidé le cesi à se transformer (tout en gardant son âme), et aujourd'hui, le développement est national, sans pour autant se priver des innovations régionales.

Vous qui œuvrez dans plusieurs instances proches des écoles d'ingénieurs pensez-vous que le cesi soit toujours cette école atypique qui, en 1958, fut une expérience originale, menée par des Hommes d'Entreprise et d'exception ?

Le cesi est différent parce qu'il n'œuvre pas sur les mêmes publics que les autres organismes de formation et des écoles d'ingénieur, il a une capacité à s'adapter à ces publics. Cette particularité est une VALEUR qu'il défend.

Le cesi est différent et il doit rester différent, car il est implanté dans un domaine spécifique de la formation qu'il sait cultiver.

Il faut noter que l'une des grandes forces du cesi ce sont ses formations diplômantes.

Dans la continuité de la question précédente, pensez-vous que l'ei.cesi soit, aujourd'hui, en capacité de maintenir les formations d'ingénieurs par la formation continue, qui fut celle de ces débuts, compte tenu de la privation, dans ses modes de financements, de la subvention de l'état qui est annoncée pour 2012 ?

Un besoin subsiste et doit être satisfait pour les ingénieurs formés par la voie de la formation continue : besoin des entreprises et des techniciens supérieurs.

Les mécanismes actuels de financement sont en voie de disparition, la problématique est nouvelle et donc le cesi doit trouver une solution qui passera sans doute par l'innovation.

La maîtrise est toujours en état de « mal être » sa mobilité est difficile car :

L'agent de maîtrise doit et veut protéger sa situation

L'entreprise a besoin de ses agents de maîtrise au quotidien

Il faut donc imaginer de nouvelles possibilités de financement et, comme vous le dites, M. le Président, l'Alcesi pourrait, pourquoi pas, réinventer sa caisse d'entraide et la porter en partenariat avec un organisme financier : à vous de jouer, Alcesi.

Mais qu'est-ce qui caractérise donc le cesi pour qu'il soit, encore et toujours, debout (alors que bon nombre d'organismes de son type ont disparu après quelques dizaines d'années d'existence depuis la loi sur la formation continue) ?

Comme je vous l'ai dit précédemment, l'une des grandes forces du cesi ce sont ses formations diplômantes ; mais la réussite du cesi tient à sa capacité à rebondir sur des opportunités :

Des opportunités se présentent, mais, comme toujours, lorsqu'il y a des opportunités, il y a des risques ;

Le cesi a le courage de se saisir de ces opportunités et de les transformer en réussite, comme :

La formation des ingénieurs par l'apprentissage qui en est un des meilleurs exemples

Les mastères dont le cesi est aujourd'hui un des leaders avec 12 titres homologués par la CGE (Conférence des Grande Écoles)

Il faut aussi souligner que le cesi, dispose d'un vecteur facilitant : son conseil d'administration est paritaire, il n'est pas là pour gérer une « boîte à sous » mais pour orienter l'association vers des formations qui valorisent les personnes ! C'est aussi une VALEUR importante du cesi.

Le cesi a su, également, conquérir des partenaires importants dont l'UIMM dont il est l'organisme préféré grâce à son professionnalisme, son adaptabilité, sa capacité d'innovation et son acceptation du risque. Ceci est une grande force du cesi.

Aujourd'hui, grâce à la détermination des équipes dirigeantes (dont vous fûtes un des animateurs majeurs) et du directeur de l'école, André Georges CLEP, aujourd'hui en retraite, l'ei.cesi est devenue une école « une et unique » même si elle est implantée sur 12 centres en France et 2 à l'étranger. Cette uniformisation est fondamentale pour nous, Diplômés, car elle devrait être créatrice d'un esprit école et donc impulser l'esprit d'appartenance, notion fondamentale dans la dynamique d'un réseau fort comme le nôtre qui compte près de 20 000 membres, dont les titres ont tous la même valeur, quel que soit le centre d'origine, et sont donc reconnus partout.

Pourrai-je savoir ce que pense le conseil d'administration, par la voix de son Président, de la place des Diplômés de l'ei.cesi dans la vie de cesi et quels devraient être leurs rôles si, actuellement, ils ne les assurent pas tous ?

L'Alcesi est aujourd'hui présente et connue au sein des centres de l'ei.cesi et sa présence est une nécessité au sein du conseil d'administration pour porter la voix des diplômés. Il n'y a pas de bonne école d'ingénieurs sans une association d'anciens qui la soutienne.

L'Alcesi a un rôle de miroir et le conseil d'administration du cesi considère indispensable de consulter l'Alcesi sur les grandes décisions, comme, par le passé : l'apprentissage, l'exia.cesi, ...

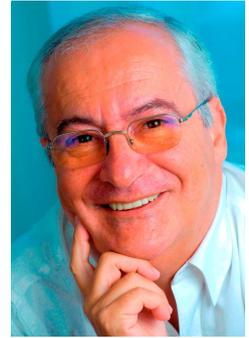
Aujourd'hui, il est proposé à l'Alcesi de saisir l'opportunité qui lui est offerte de s'impliquer dans le groupe de réflexion stratégique qui va travailler sur les grandes orientations du cesi. Je souhaite que l'Alcesi s'y implique fortement.

Je vous remercie pour cet entretien et pour notre relation toujours très conviviale et constructive tout au long de ces années. Je vous laisse maintenant la conclusion en souhaitant longue vie au cesi et à son Président.

Je dirai, simplement, que l'Alcesi doit être « l'Ambassadeur » du cesi auprès des entreprises et des organismes publics et privés où ses membres sont présents.

Entretien avec Jacques Bahry (par JC²)

Directeur Général du Cesi 1982 – 2010



1960 – 2010, voici 50 ans, la première promotion d'ingénieurs sortait du cesi. Après avoir dirigé les destinées du groupe pendant près de 29 ans, tu fais valoir tes droits à la retraite, tout en restant conseiller. Quel regard portes-tu, aujourd'hui sur le cesi, son passé, son présent et son futur ?

Le cesi est un organisme fondé sur des valeurs qui impliquent une certaine idée de la place de l'homme dans la société. IL se caractérise, s'il faut répondre en deux mots :

Par sa vitalité (envie de vivre), qui a permis sa survie, d'abord, sa réussite ensuite

Par son respect de ses valeurs,

Loin d'être un handicap, ces valeurs il en a fait une force dans cette société de « marchandises ». C'est sur ces fondements qu'il s'est développé. Les valeurs du cesi sont sa force par le sens qu'elles permettent de donner au travail des équipes du cesi (les salariés trouvent encore un vrai sens à leur travail) : adaptation, innovation, créativité, volonté de développement, toujours pour aider concrètement des « personnes » à aller plus loin dans leur projet professionnel.

Étant un « ancien » du cesi, puisque j'ai eu l'honneur de fréquenter l'école entre 1973 & 1975, j'ai souvenir d'avoir connu, avant ton arrivée, un cesi dépressif, au bord de la disparition et mis en cause de l'intérieur même. Comment expliquer, alors, sa longévité, sa situation actuelle (qui, d'après ce que j'en sais) est excellente et sa place dans ce monde difficile de la formation, soumis à des réformes fréquentes ? Le cesi aurait-il un remède magique contre le vieillissement ?

Ma réponse rejoint celle donnée précédemment !

À mon arrivée en 1982 (avec un parachute sur 2 ans me garantissant le retour dans mon ancien poste, preuve du caractère risqué du challenge), j'ai tout de suite compris que les équipes du cesi voulaient que le cesi vive et continue.

Un sentiment très fort qu'il serait dommageable, pour l'ensemble de la société française, si le cesi s'arrêtait : ce serait un manque réel car le cesi a une véritable utilité sociétale.

Ceci a donc facilité les adaptations successives

La remise en cause de la subvention octroyée à l'école, par l'état, au titre de l'aide au développement de la formation continue, pour le véritable école de la deuxième chance qu'est le cesi, ne risque-t-elle pas, à terme (moyen, voir court), d'entraîner la disparition de la filière « formation d'ingénieurs par la formation continue », pilier de notre école (comme le rappelait André Georges CLEP en ce début d'année) ? Nous savons le cesi très attaché à cette formation, aussi bien au niveau de son conseil d'administration paritaire que de ses instances dirigeantes. Nous avons eu l'occasion d'échanger et de travailler, conjointement, sur ce sujet et je pense pouvoir dire que le cesi a conçu une stratégie du cesi pour faire face à cette problématique, comme la création d'une « fondation ». Peux-tu nous en dévoiler les évolutions actuelles ?

La fin des financements nationaux pour les formations longues et qualifiantes d'ingénieurs du cesi conduit à adapter l'offre.

Il y a quelques années cette décision aurait mis à mal le cesi dans son ensemble, aujourd'hui les formations par l'apprentissage et en alternance sont devenues de plus en plus importantes et permettent de compenser, et au-delà, les pertes liées à la suppression des aides centrales de l'État.

Les formations de la seconde chance, pour les plus de 26 ans, ne vont pas disparaître, mais elles seront marginales au gré de telle ou telle région qui vont elles-mêmes, en ce moment, financièrement très mal.

Ce qui est sûr c'est que le problème du financement se pose avec beaucoup d'acuité pour les candidats individuels car ils sont de plus en plus impliqués dans le financement de leur formation et qu'il y a des limites à ce qu'on peut leur demander.

Enfin, il est à prévoir que la formation en dehors du temps de travail, avec l'usage des « TIC », va se développer dans les années qui viennent pour faciliter l'accès de tous à ces formations longues et qualifiantes avec des aménagements de programmes en conséquence.

Prenons une hypothèse, si tu le veux bien : Tu prends, demain, les commandes du Groupe cesi pour 25 ans (sans plus le connaître qu'en 1985). Mènerais-tu des politiques et stratégies identiques à celles que tu as mises en œuvre ou en changerais-tu sur certains points et, si oui, lesquels et pour quelles raisons ?

Je ferai, sans aucun doute, à peu près les mêmes choses mais je m'efforcerai de les faire un peu plus vite, si possible.

Ce qui est satisfaisant, c'est avant tout le legs que je laisse à Hilaire en matière d'équipe de Direction et d'équipes en général.

J'ai, toutefois, quelques regrets sur certaines décisions prises sans doute un peu trop tard dont, en particulier, 3 points d'insatisfactions :

L'international : trop à côté du cesi parce que confiée à des personnes individuellement sans politique internationale délibérée qui aurait été affirmée par le conseil d'administrativement et emportant l'adhésion du personnel,

L'Île de France : trop faible au sein de cesi Entreprises et inexistante dans l'Exia. L'Île de France, en dehors de l'école d'ingénieurs, n'est pas la locomotive qu'elle devrait être pour le groupe

Le e.learning : dans lequel je n'ai pas, paradoxalement, su exploiter ma vision pourtant très lucide et très reconnue à l'extérieur (création du FFFOD en 1995).

Mais Hilaire va, bien sûr, s'attaquer à ces trois domaines d'avenir.

Il y a une dizaine d'années, tu avais créé un poste « interne au groupe » de délégué général de l'association Alcesi, financé à 100% par le cesi, poste qui n'existe plus aujourd'hui. Toutefois, sa création correspondait sans aucun doute à des attentes précises vis à vis de l'Alcesi et de son rôle au sein du Groupe cesi. Pourrais-tu nous les rappeler et nous indiquer comment, selon toi, l'Alcesi répond à ces attentes et ce qu'elle devrait encore améliorer pour y répondre plus complètement ?

J'ai toujours été persuadé qu'une école d'ingénieurs ne peut pas se développer si l'association des diplômés ne se développe pas également.

Jacques pense avoir trop délégué au Directeur de l'école, lui-même ayant eu très tardivement une direction de plein exercice ce qui a conduit à un manque de soutien naturel du cesi à l'Alcesi et, de plus, il est vrai que je n'ai pas eu beaucoup de fit avec certains des présidents précédents, surtout dans mes premières années. Il faut donc avoir une réelle volonté de travailler ensemble et donc dépasser les « fit » et les « mis fit ».

Les enjeux sont clairs, l'Alcesi doit être une association puissante et active, qui puisse mobiliser les jeunes ingénieurs et pas seulement les plus anciens.

Maintenant, pour toi, l'heure de la prise de recul sur les événements est là. Toutefois, restant conseiller, au sein du Groupe, tu resteras proche du cesi et du monde de la formation et donc tu auras encore la possibilité d'agir pour faire progresser les orientations prises. Pour nous, Alcesi, aurais-tu un conseil à nous donner pour notre positionnement dans cette perspective évolutive du monde de la formation ?

Ce que fait l'Alcesi est bien : le livre d'or, les Cesiens de l'année et les Cesiens d'or, le congrès.

Une des difficultés pour l'Alcesi est de suivre la matrice complexe du cesi entre le national et les régions. Cette organisation est encore plus complexe pour l'Alcesi à cause de l'absence de liens hiérarchiques, impossibles dans une association de diplômés.

Il faut encourager le régionalisme mais comme enrichissement du national collectif et commun à TOUS.

Tout le travail des dirigeants de l'Alcesi ne repose que sur la force de conviction !

Le temps à y consacrer est énorme et demande que cette conviction soit partagée.

L'Alcesi aura son travail facilité, non seulement, bien sûr, par VIAcesi mais aussi par les infléchissements vers l'Enseignement Supérieur et la Recherche que le cesi connaît sous sa nouvelle direction, à l'Alcesi de savoir en profiter !

Le cesi est désormais, avec Hilaire de Chergé, un établissement, clairement, d'enseignement supérieur et de formation professionnelle ; ceci donne une légitimation à l'école et à l'association : message à faire connaître largement aux élèves pour redéployer l'image de l'association des ingénieurs cesi : l'Alcesi.

Entretien avec Hilaire de Chergé (par JC²)

Directeur Général du Cesi

En cette année du cinquantième anniversaire de la sortie de la première promotion d'ingénieurs cesi, de nouveaux managers arrivent sur des postes clés au Cesi : Jean-Louis Directeur de l'Ei.cesi, Vincent en tant que DGA du Groupe et toi-même, bien sûr, DG du Groupe. Ce « virage » des générations appelle-t-il des changements significatifs dans la politique et la stratégie du cesi et, si oui, quelles peuvent en être les retombées sur les Diplômés de l'ei.cesi ?



Changement de génération oui, mais dans la continuité des valeurs du Cesi qui ont prévalu depuis sa création :

Nous sommes des formateurs militants, notre structure associative à but non lucratif fonctionne selon un modèle coopératif,

Nous accompagnons les personnes et les entreprises (notre cœur de métier) vers de nouvelles identités professionnelles pour les premiers et dans leur développement économique pour les secondes : ce qui donne tout leur sens à toutes nos activités diplômantes,

Nous favorisons l'accueil de tous à la formation, dans le cas d'orientations tardives, de repositionnements professionnels en cours de carrière, ou pour les personnes qui n'ont pas pu réaliser leurs études dans les cursus classiques.

Nos diplômés peuvent être fiers de leur école et de l'accompagnement reçu au Cesi. Nos méthodes de formation en entreprise, par l'apprentissage et en alternance sont complémentaires à celles du système académique et justifient notre positionnement comme un membre à part entière dans le paysage de l'Enseignement Supérieur. D'ailleurs, que voit-on aujourd'hui ? Tous les acteurs de l'Enseignement Supérieur (Grandes Ecoles et Universités) cherchent à développer l'apprentissage, l'alternance et les liens avec les entreprises.

Face aux menaces de concurrence, nous avons deux opportunités : les partenariats et les marchés. Jamais le métier du Cesi n'a été autant d'actualité et en particulier sa capacité à délivrer des titres et/ou diplômes, véritables reconnaissances de compétences pour les personnes et réponses appropriées aux demandes des entreprises.

La stratégie menée par le Cesi doit conforter nos diplômés et les rendre fiers de leur école. Le Cesi a besoin de ses diplômés comme les diplômés ont besoin du Cesi. La stratégie développée par la nouvelle direction générale est donc de développer une coopération étroite avec les associations de nos diplômés.

Beaucoup de grandes écoles ont, aujourd'hui, fait le pari de fusion (Les Mines et Télécom, par exemple), ou de partenariats conséquents en créant des réseaux d'écoles comme Paris Tech. Le Cesi semble, actuellement, en retrait dans la création de ces nouveaux pôles de formation et isolé, même si bon nombre d'accords de partenariat existent (comme avec des Universités étrangères ou même le CNAM, en France) mais qui restent beaucoup plus limités, semble-t-il (au moins, vu de l'extérieur). Pour toi, Directeur Général du Cesi, est-il envisageable que le Cesi reste « SEUL » face à tous ou bien est-ce que la stratégie du futur est de toute autre nature et, si elle n'est pas confidentielle (ce que je comprendrais très bien) est-il possible que tu nous en exposes les principaux fondements et objectifs ?

Il est vrai que le Cesi a longtemps vécu sur l'idée que le métier qu'il pratique est original, avec la tentation de protéger notre originalité comme un industriel, au risque de nous isoler. Dans l'Enseignement Supérieur, au contraire, on publie les travaux car il n'y a pas de recherche sans publication, on partage et on se fait connaître ! Nous sommes en effet les seuls à vivre le métier de formateur comme celui d'un accompagnateur. L'originalité du Cesi doit être promue et mieux connue. A partager cette vision nous ne perdrons pas notre « secret », au contraire nous gagnerons en reconnaissance et en attractivité.

C'est d'autant plus naturel que le Cesi a toujours eu une forte culture de partenariats, qui prend aujourd'hui une nouvelle ampleur.

J'en veux pour preuves :

- Sa proximité depuis toujours et ses nombreux partenariats avec un très vaste réseau national d'entreprises,

- Son partenariat historique avec la Métallurgie et d'autres branches professionnelles,

- Ses collaborations pédagogiques étroites avec le CNAM, l'EPF, Centrale et INSA Lyon, Rouen Business School, l'Université Paul Sabatier de Toulouse...et bien d'autres écoles et universités françaises ...

- L'ouverture internationale de l'école qui fait partie intégrante de son projet pédagogique et le Cesi a su tisser de nombreux liens avec plus d'une vingtaine d'Universités en Afrique du Sud, Allemagne, Angleterre, Brésil, Chine, Canada, Danemark, Maroc, Pologne, Roumanie, Russie, USA.

- Sa volonté clairement affichée, de se rapprocher :

- Des PRES (Pôles Régionaux d'Enseignement Supérieur) où le Cesi est assuré d'entrer dans au moins deux d'entre eux : en Région Ouest et au niveau national

- Du pôle d'enseignement supérieur de Grenoble, dans le cadre de l'initiative d'excellence, IDEX,

- De l'Éducation Nationale, à Poitiers, où nous allons former, dès 2011, plus de 50 jeunes par an en prépa scientifique pour l'accès aux écoles d'ingénieurs, dont l'école d'ingénieurs du Cesi.

- Son développement depuis 5 ans d'une activité Recherche, avec la création de deux laboratoires, le LIEA et l'IRISE fonctionnant en étroite relation avec des laboratoires universitaires, tels que l'ENSAM et Paris X.

De fait, le Cesi est très attractif par sa taille, son expérience, son originalité, ses valeurs, son statut, son métier, ses clients les entreprises. Nous recevons depuis quelques mois beaucoup de demandes de partenariats et je suis conscient que dire oui à l'un, c'est dire non à beaucoup d'autres. Notre politique de partenariats doit être mûrement réfléchie.

Ainsi, nous avons déjà été sollicités pour fusionner avec des établissements de l'enseignement supérieur, des écoles d'ingénieurs ou de commerce, mais ce n'est certainement pas la voie d'avenir du Cesi : nous n'avons pas besoin de fusionner pour nous développer, d'autant que la fusion pourrait constituer une menace sur ce qui fait notre originalité.

Les implantations internationales, qui font la renommée des Grandes Écoles internationales, ne sont pas très nombreuses au Cesi : actuellement vous êtes seulement implantés en Algérie et en Espagne. Pourtant, si mes connaissances sont exactes, une implantation comme celle d'Alger est performante. Le Cesi a-t-il une politique déterministe en matière d'implantations internationales qui sont, pour nous Diplômés, extrêmement importantes tant au niveau de la renommée de nos diplômés, que de notre capacité d'expatriation ou encore de facilités pour construire, chacun son réseau mondial ?

Le Cesi a, bien sûr, une vocation internationale, mais il y a plusieurs manières d'avoir un rayonnement international, comme par exemple :

Les périodes à l'étranger pour tous nos élèves, grâce aux développements de partenariats assurant des débouchés sur des formations supérieures et universitaires, L'accueil d'étudiants et de professeurs étrangers, déjà entamé, et que notre attractivité nous permet d'envisager plus important rapidement, le développement d'actions de promotion, par une communication plus active dans de nouveaux pays, afin de faire connaître notre « modèle original » et nous permettre d'exercer notre métier à l'étranger, à la demande de clients, ce qui est mieux ! A ce titre, nos filiales en Espagne et en Algérie sont des points d'ancrage pour nous permettre de promouvoir notre savoir faire en matière pédagogique.

Le Cesi a toujours été très novateur en matière de formation. Tu as, pour ta part, de multiples expériences dans la formation et une connaissance approfondie des besoins des entreprises. Penses-tu que le cesi doit imaginer des nouvelles formations, des nouvelles pédagogies, ... pour rester en tête de peloton et, si oui, peux-tu nous indiquer les orientations que tu penses donner au cesi, en la matière ?

Notre pédagogie est notre facteur essentiel de différenciation depuis la création du Cesi : c'est ce qui donne du sens à notre action quotidienne ! C'est la raison pour laquelle nous avons organisé en février 2011 un séminaire de tous les pédagogues de l'ei.cesi. Animé par Jean Louis Allard, il a réuni plus de 100 personnes.

Dans les mois/années à venir nous prendrons des initiatives fortes dans le domaine des TIC pour développer concrètement un environnement numérique d'apprentissage (présentiel, virtuel, synchrones, asynchrones, ...)

Lors de notre première entrevue, tu as évoqué une association d'ingénieurs diplômés forte. Dans ton esprit, qu'est-ce qu'une association forte et en quoi l'Alcesi doit-elle progresser pour devenir l'association forte que tu souhaites ?

Dès notre première rencontre, j'ai apprécié notre accord de vue sur l'essentiel.

Le Cesi a besoin de ses 35 000 diplômés : ce réseau est une force extraordinaire pour tous ceux qui viennent se former au Cesi. L'Alcesi a besoin du Cesi et nous en sommes extrêmement conscients : il faut développer et faire vivre chez tous les diplômés un sentiment fort d'appartenance, une fierté d'être diplômé du Cesi, la seule façon de donner du poids et de développer l'activité et l'adhésion au réseau des diplômés.

Le Cesi s'efforce et va s'efforcer de faire vivre et actualiser l'annuaire des anciens et a mis en place pour cela Viacesi, une plateforme communautaire numérique. Il appartient au Cesi de prendre en charge les coûts de ces deux outils.

Le partenariat Cesi – Alcesi implique que :

L'association et ses membres développent leur rôle de créateurs d'évènements, moments privilégiés qui permettent de cimenter les liens et la solidarité entre les diplômés. Elle peut et doit compter pour cela sur le soutien du Cesi et de ses centres.

Le Cesi a besoin de s'appuyer sur une association forte et sur l'investissement des diplômés en tant que tuteurs, intervenants, prescripteurs, recruteurs, stagiaires, ...

Nous, Alcesi, sommes toujours désireux de faire mieux mais, surtout, de développer les synergies avec le Cesi. Selon nous, la force d'un réseau comme le nôtre réside dans l'apport professionnel qu'il peut offrir à chacun d'entre nous. Pour cela, il lui faut disposer d'une base de données annuelle la plus à jour possible, au niveau des coordonnées professionnelles, afin d'être un véritable « bottin » des Cesiens. Il nous faut donc, ensemble, organiser le contact permanent avec nos Diplômés, cela passe par des ressources organisées, connues de tous et « visibles » par tous les Diplômés. Comment vois-tu cette organisation et la diffusion de l'information auprès des Diplômés pour qu'ils l'utilisent efficacement ?

Le portail internet communautaire VIAcesi a été développé, d'ailleurs avec l'apport actif de l'Alcesi, et c'est un apport fondamental.

Un nouveau cap :

Le portail des diplômés « Alumni » doit devenir une plateforme numérique accessible à tous nos stagiaires et diplômés. Elle leur offrira un annuaire en ligne, beaucoup d'informations, leur permettra d'accompagner leurs projets professionnels tout au long de la vie, et leur donnera l'envie d'adhérer aux associations de diplômés.

par ailleurs la redynamisation d'une lettre d'information interne, Cesi News, apportera des informations régulières sur la vie du Cesi.

Enfin, l'Alcesi doit pouvoir lever des fonds par le rayonnement de son école et le Cesi va s'y employer.

Nous gageons que notre premier livre d'or sera un support promotionnel significatif pour nos Diplômés, notre école et le Groupe cesi. Que souhaiterais-tu nous voir développer, ensemble pour assurer une plus large diffusion de l'image du cesi, de l'ei.cesi et des Cesiens ?

Je souhaite voir se développer tout ce que nous avons mentionné avant.

C'est un plan ambitieux mais indispensable !

Pour compléter, je veux rappeler, ici, le lancement prochain de la Fondation Cesi, dont la vocation sera prioritairement sociale et citoyenne. Parce que le Cesi est différent : sa fondation sera différente !

C'est un projet que nous voulons commun avec l'Alcesi et c'est pourquoi je l'annoncerai le 01 avril à l'occasion du congrès de l'Alcesi qui célébrera la sortie de la première promotion des ingénieurs du Cesi.

Entretien avec Vincent Cohas (par JC²)

Directeur Général Adjoint du Cesi

Notre association, l'Alcesi, fête ses 50 ans cette année. Tu viens de prendre le poste de directeur général adjoint du cesi. Quel regard portes-tu sur ces 50 années de notre école hors du commun ?

Je suis entré au Cesi en 2005, après un parcours dans des secteurs très différents, et j'ai découvert le Cesi et l'ei.cesi à ce moment-là.

J'ai tout de suite été séduit, car l'Ecole d'Ingénieurs du Cesi c'est la réussite d'une belle idée, avec un mélange de solutions non conformistes qui fonctionne.



Le Cesi a été pionnier avec la FIFC, il y a 50 ans, et avec l'apprentissage, il y a 20 ans. Aujourd'hui, nous avons d'autres challenges, notamment en termes de développement de la recherche et d'internationalisation.

Nous sommes partenaires dans bien des domaines et, en particulier, celui du portail VIAcesi qui porte nos fichiers communs. peux-tu, en quelques mots, nous expliquer la vision du cesi sur cet outil, pour les années futures et de nos rôles réciproques dans son développement ?

L'objectif de VIAcesi est bien de créer du lien, entre le Cesi et les diplômés, et entre les diplômés entre eux.

S'agissant de la répartition des rôles, elle est naturelle : le Cesi est plutôt impliqué sur les personnes durant les formations, avec notamment un accompagnement sur le projet professionnel et l'optimisation du réseau.

L'Alcesi ainsi que les deux autres associations de diplômés, VIAcesi.exia et VIAcesi.entreprises, sont plutôt impliquées sur la vie de la communauté des diplômés.

Comme tu le sais, nous, Alcesi, avons lancé, cette année, le trophée « Les Cesiens de l'année » qui se propose de récompenser des parcours signifiants de nos diplômés et que nous voulons être un vecteur de contribution à un esprit de corps dans les Diplômés de l'ei.cesi par la diffusion la plus large de ces « success stories ». Que penses-tu de cette initiative ?

C'est une excellente idée, certes classique dans les associations d'anciens, mais qui doit permettre, en effet, de valoriser tout le monde au travers des plus belles réussites.

Au Cesi, les plus belles réussites, sont bien sûr des réussites économiques, il en faut, mais aussi des parcours intéressants sur un plan humain, social...

Le cesi est porteur de multiples titres reconnus ou validés par la CTI, la CGE, le RNCP. Aujourd'hui, c'est environ 35 000 Diplômés que compte la « Grande Famille des Diplômés du cesi », dont l'ei.cesi, à elle seule, représente un peu plus de 50% ? Y-a-t-il, au sein de la Direction Générale du cesi une stratégie particulière vis-à-vis de ces Diplômés et/ou une attente spécifique sur un rôle que devraient jouer ces Diplômés ?

Développer et promouvoir le réseau des diplômés doit faire partie des « figures imposées » pour le Cesi.

La puissance et le dynamisme du réseau des diplômés sont, en effet, des critères de classement et d'attractivité de nos écoles et formations.

Le Cesi n'a pas toujours été très actif en la matière, mais nous sommes en train de mettre les bouchées doubles en développant des outils et des ressources dédiées.

Il va s'agir également de développer la Fondation, qui est un projet partagé entre le Cesi et les associations de diplômés, afin de promouvoir nos parcours de formation et d'en favoriser leur accessibilité au plus grand nombre.

Y a t il, au cesi, une vision de court, moyen ou long terme sur la place du cesi dans le monde de la formation, face aux autres grands de la formation pour adultes et face à l'éducation nationale ?

Le Cesi doit s'attacher à marier le meilleur des deux mondes, celui de l'enseignement supérieur et celui de « la formation tout au long de la vie ».

C'est une démarche ambitieuse mais qui nous semble pertinente et utile.

Comme nos concurrents, nous naviguons dans un monde en pleine mutation, notamment sur le plan des technologies et des pratiques d'apprentissage, et nous devons le faire en assurant la rentabilité de nos activités.

Toi, Vincent, tu es Directeur de la SAS cesi.entreprises. Comment vois-tu, à terme, l'évolution du cesi et des 3 marques ?

Les marques ont pour rôle d'assurer un maximum de lisibilité à nos offres.

Ceci étant, les enjeux stratégiques pour le Cesi sont essentiellement transversaux. Ils s'articulent autour de trois axes : la certification, l'accompagnement et le réseau.

Notre travail à la Direction Générale du Cesi consiste, en grande partie, à mobiliser des ressources humaines et financières, pour développer ces trois axes en cohérence, et ce, dans un contexte technologique en mutation et dans un cadre international.

Chapitre 2



L'école d'ingénieurs du cesi (ei.cesi) : Propulser les talents

Depuis sa création en 1958, et en cohérence avec les projets fondateurs du Cesi, l'école d'ingénieurs du cesi met en œuvre, dans ses formations d'Ingénieurs et Mastères Spécialisés, des innovations pédagogiques en liaison étroite avec ses entreprises partenaires.

L'ei.cesi en quelques dates :

- 1958 : création de l'école
- 1978 : accréditation par la CTI du titre ingénieur diplômé cesi
- 1990 : ouverture, en France, de la première formation d'ingénieur en apprentissage en partenariat avec le GIM (Groupement des Industries Métallurgiques)
- 1994 : ouverture du premier Mastère Spécialisé à l'ei.cesi

L'ei.cesi en quelques chiffres :

- 12 centres en France et 2 en Algérie et en Espagne
- 6 titres d'ingénieurs accrédités par la CTI
- 13 Mastères spécialisés accrédités par la CGE
- 1 MSc accrédité par la CGE
- 8 B.A.D.G.E. accrédités par la CGE
- 3307 élèves en formation sur 2009-2010
- 648 élèves mastériens inscrits en 2009
- 888 diplômes d'ingénieurs délivrés en 2009
- 379 labels Mastères Spécialisé délivrés en 2009

Restant en permanence en veille par rapport aux évolutions sociétales et aux mutations technologiques, l'école privilégie son développement en élargissant l'accès à ses cursus et leurs contenus afin de proposer une offre de parcours adaptés à des publics très variés.

Intégrer l'ei.cesi, c'est faire partie d'une école en phase avec les besoins en ingénieurs des entreprises, bénéficier d'un enseignement de haute qualité et réussir son insertion professionnelle. L'ouverture d'esprit, la curiosité et l'esprit entrepreneurial font partie intégrante du « bagage » de l'ingénieur cesi.

Depuis sa création, l'ei.cesi est un outil essentiel de promotion sociale et entend le rester.

L'école développe également des projets de recherche pilotés par des chercheurs habilités à diriger des recherches (HDR), notamment dans le cadre de son laboratoire d'Ingénierie des Environnements d'Apprentissage (LIEA), créé en février 2010.

Un dispositif performant

L'ei.cesi a renforcé ses dernières années son identité d'école de dimension nationale forte par le biais de 12 centres répartis dans toute la France et de 2 centres associés en Espagne et Algérie.

L'école poursuit et accentue le renforcement de ses liens avec les entreprises pour continuer à être « l'école qui écoute les entreprises ».

Plus de 2 000 partenaires entreprises, grands groupes industriels et/ou PME développent des liens privilégiés avec l'école. Ils garantissent l'adéquation entre les dispositifs de formation d'ingénieurs et Mastères Spécialisés de l'école et les besoins du monde industriel.

Fort de ces atouts, jusqu'à 100% des diplômés trouvent un emploi dans les 6 mois. Ce succès couronne un savoir-faire reconnu par les entreprises, et une expertise pédagogique labellisée par la CTI et la CGE.

Les formations de l'ei.cesi

D'abord dispensée dans le cadre de la formation continue, la formation d'ingénieur généraliste de l'ei.cesi, habilitée par la commission des Titres d'Ingénieur a, ensuite, été déclinée à partir de 1989 par la voie de l'apprentissage.

Fort de l'expérience acquise dans la mise en œuvre de formations d'ingénieurs par alternance, l'école a depuis développé des dispositifs de formations d'ingénieurs de spécialité (Génie industriel, BTP, Maintenance, Electronique, Génie Electrique), en partenariat avec d'autres écoles d'ingénieurs et des universités.

Précurseur en matière de formation d'ingénieurs par la voie de l'apprentissage, l'école a donné ses lettres de noblesse à cette nouvelle modalité pédagogique qui permet la transformation des connaissances acquises en compétences opérationnelles et donne aux ingénieurs diplômés une réelle expérience professionnelle au terme des 3 années de formation.

L'école a, également, mis en place un cycle préparatoire à la formation d'ingénieur par l'apprentissage.

L'ei.cesi, membre actif de la Conférence des Grandes Ecoles, est accréditée pour délivrer le label « Mastère Spécialisé » dans 13 spécialités.

Chaque année, elle accueille près de 500 nouveaux candidats ayant un niveau Bac+5 (ou Bac+4 avec, au moins, 3 ans d'expérience professionnelle) et souhaitant se spécialiser, acquérir une double compétence ou développer une expertise pointue dans un domaine d'activité donné.

A ces 13 Mastères Spécialisés, s'ajoute un MSc « International Business Project Manager » accrédité par la CGE, tout comme les 8 B.A.D.G.E que l'école propose également : Qualité, Sécurité, Environnement, QSE, Production, Méthodes industrielles, Maintenance industrielle et Logistique globale.

Le développement à l'international

La qualité, la force et l'image d'une école d'ingénieurs dépendent de sa capacité à tisser des partenariats avec des établissements internationaux et à s'adapter à la mondialisation de l'enseignement supérieur.

Les principaux axes de développement retenus pour les 3 prochaines années sont les suivants :

- Continuer le rapprochement avec des établissements d'enseignement supérieur hors de nos frontières et mettre en place des conventions de partenariat notamment pour favoriser :
 - La mobilité des élèves et des enseignants des deux partenaires.
 - La mise en place de doubles diplômes ou de parcours conjoints.
- Augmenter l'accueil des élèves étrangers dans tout ou partie de nos cursus.
- Développer les partenariats dans le monde francophone.
- Continuer l'intégration dans tous les cycles de l'école d'ingénieurs d'une pratique réelle de l'internationalisation afin que nos élèves soient confrontés à cette dimension aussi bien pendant leur formation en centre que lors de leurs séjours à l'étranger :
 - Mission à l'étranger (stage en entreprise ou projets dans des laboratoires d'universités partenaires) obligatoire pour l'obtention du diplôme dans toutes les formations d'ingénieurs par apprentissage de l'ei.cesi,
 - Accueil de professeurs et d'élèves étrangers.
- Poursuivre l'intégration dans tous les cycles ingénieurs d'une pratique de l'anglais en tant que langue usuelle de travail :
 - Dispositifs de perfectionnement en anglais (cours + autoformation encadrée),
 - Intégration de cours en anglais dans le cursus (notamment en 3ème année),
 - Rédaction de synthèses en anglais des différents mémoires de projets tout au long de la formation,
- Proposer des cursus avec un fort pourcentage de cours enseignés en anglais (Labels CGE)
- Développer des partenariats visant à aider des structures d'enseignement supérieur hors de nos frontières à mettre en place des dispositifs de formation d'ingénieurs en alternance et des Mastères Spécialisés suivant les modèles appliqués dans l'école.

Les partenariats existants en septembre 2010 :

- Université de Hambourg (Allemagne)
- Universités de Portsmouth, d'Oxford Brookes, de Northumbria à Newcastle, de Napier à Edimbourg (Angleterre)
- Université Technique de la Construction de Bucarest (UTCB) et Université de Cluj-Napoca (Roumanie)
- Université de Silésie à Katowice (Pologne)
- Université d'Aalborg Esbjerg (Danemark)
- Université d'Oujda (Maroc)
- Universités de Stellenbosch et F'SATIE (Afrique du Sud)
- Université de Laval et UQAM (Canada)
- Université PUCRS , Porto Alegre (Brésil)

Des contacts forts existent avec les universités de Brighton and Southampton (UK), DHBW Mannheim (Allemagne), Pretoria, North-West and CPUT (Afrique du Sud), IIT Chicago and UALR (USA).

L'ei.cesi dans les enquêtes :

Usine Nouvelle – 18 février 2010

Le magazine « L'Usine nouvelle » publie dans son édition du jeudi 18 février 2010 son palmarès annuel des écoles d'ingénieurs.

Cinq critères ont été utilisés : l'insertion professionnelle des diplômés, la recherche, l'ouverture à l'international, la visibilité de l'établissement et la vie associative.

140 écoles d'ingénieurs ont été classées dans ce banc d'essai.

L'ei.cesi se positionne au 6ème rang dans la catégorie "Nombre total d'élèves dans l'école".

Notre école se place également au 31ème rang dans la catégorie "Budget consolidé" et se distingue au 58ème rang sur le critère "salaire de sortie".

Le Figaro Étudiant – 10 mars 2010

Pour la 3ème année consécutive, le Figaro Etudiant établit son banc d'essai des Bac +5 et Mastères Spécialisés dans son numéro du 10 mars 2010.

L'ei.cesi conforte sa position en ayant notamment 7 Mastères Spécialisés classés aux rangs suivants :

- Dans la catégorie "Environnement/Développement Durable" :
 - Le Mastère Spécialisé Management de la Qualité, de la Sécurité et de l'Environnement est au 1er rang
 - Le Mastère Spécialisé Management de la Construction Durable est au 8ème rang
- Dans la catégorie "Systèmes d'Information" :
 - Le Mastère Spécialisé Chef de Projet ERP est au 3ème rang
 - Le Mastère Spécialisé Management de Projets Informatiques est au 7ème rang
- Et enfin dans la catégorie "Management" :
 - Le Mastère Spécialisé Management de la Sécurité et des Risques Industriels est au 3ème rang
 - Le Mastère Spécialisé Management Par Projets est au 4ème rang
 - Le Mastère Spécialisé Responsable de l'Amélioration Continue et de la Performance Industrielle est au 5ème rang

A noter en page 12, le Figaro Etudiant consacre un "Zoom" à l'ei.cesi.

L'ei.cesi a délivré près de 379 labels Mastères Spécialisés* en 2009 et compte aujourd'hui 648 mastériens en formation, dans ses 12 centres en France.

Tous nos Mastères Spécialisés sont labellisés par la Conférence des Grandes Écoles

Entretien avec André Georges Clep (par JC²)

Directeur de l'École d'Ingénieurs du Cesi (ei.cesi) : 1990 - 2010



Cette année 2010 est une année charnière pour l'ei.cesi :

Nous célébrons les 50 ans de la sortie de la première promotion d'ingénieurs cesi,

L'ei.cesi a fêté les 20 ans de la formation d'ingénieurs par l'apprentissage, dont elle est leader,

Toi, notre Directeur, tu as décidé de faire valoir tes droits à la retraite et tu passe donc la main à Jean-Louis,

Quel regard portes-tu sur ces 50 ans du cesi dont tu fus un des acteurs majeurs ?

Quand je suis rentré au cesi il y a 20 ans j'ai tout de suite été séduit par cette institution, par le rôle qu'elle jouait dans le monde socio-économique, par l'importance qu'elle accordait au développement des individus, par son souci de faire fonctionner l'ascenseur social, par la richesse du projet pédagogique de son école d'ingénieurs.

Les 20 ans qui ont suivi ont été passionnants et m'ont notamment permis de participer au formidable développement de l'apprentissage en formation d'ingénieurs et au succès grandissant des Mastères Spécialisés de l'école.

En 50 années, l'ei.cesi a atteint sa maturité. Aujourd'hui elle a plus que jamais toute sa place dans le paysage des écoles d'ingénieurs françaises.

A l'origine, le cesi était l'école de la deuxième chance : permettre aux meilleurs techniciens de devenir ingénieurs par la formation continue, une gageure et un pari qui a réussi. Aujourd'hui, est-ce que l'ei.cesi est toujours cette école atypique et, si oui, en quoi se différencie-t-elle des autres écoles d'ingénieurs ?

Je n'aime pas trop le terme atypique qui pourrait laisser penser que l'école forme des ingénieurs atypiques. L'ei.cesi est avant tout une école d'ingénieurs habilitée par la Commission des Titres d'Ingénieur et qui forme des ingénieurs diplômés. C'est vrai néanmoins qu'elle se différencie de manière très nette de la plupart des autres écoles d'ingénieurs sur un certain nombre de points qui font sa force et son originalité et auxquels nous sommes très attachés. Par exemple :

Elle est la seule école qui forme des ingénieurs uniquement par les voies de la formation continue et de l'apprentissage, domaine dans lesquels elle a acquis une grande expertise et un leadership incontestables.

Elle a gardé une dimension sociale très forte.

Elle est très proche des entreprises et forme des ingénieurs en partenariat avec elles.

En 1978, l'ei.cesi obtenait, pour la première fois (il y en aura bien d'autres par la suite), l'accès au titre tant convoité : d' « INGÉNIEUR » ! Cette initiative, décriée par les uns et voulue par les autres, était un virage important et très signifiant pour notre école. Avec un peu plus de 20 ans de recul, puis-je me permettre de te poser deux questions :

Ce titre était-il nécessaire voir indispensable pour la pérennité du cesi ?

Ce titre a-t-il modifié les approches et méthodes mises en œuvre au cesi et, si oui, en quoi ?

Ce titre était absolument indispensable pour la pérennité de l'école.

Sans cette reconnaissance, elle aurait tout simplement disparu du paysage des écoles d'ingénieurs françaises car elle n'aurait pas pu délivrer le titre d'ingénieur diplômé.

Comme tous les organismes d'habilitation ou d'accréditation la CTI est normative et a du mal à s'accommoder d'une certaine diversité dans la structure, l'organisation ou le modèle pédagogique des écoles qu'elle accrédite, alors que cette diversité est une richesse.

Pour reprendre une terminologie en vigueur dans le patinage artistique, l'exercice depuis des années pour l'ei.cesi a donc consisté à respecter le mieux possible les figures imposées par la CTI et à être excellents dans les figures libres pour gagner des titres, ce que nous avons su faire avec une réussite certaine.

Mais force est de constater qu'il y a de plus en plus de figures imposées et de moins en moins de figures libres. C'est un vrai problème auquel l'école doit faire face : répondre aux exigences de la CTI tout en gardant son identité et son originalité.

Sous ta Direction, l'ei.cesi a développé des formations très spécifiques, comme :

L'ingénieur par l'apprentissage,

Les mastères,

Les badges, ...

Si j'ai bien tout suivi, le cesi est leader national dans la plupart de ces formations, tout comme il le fut et le reste dans celui de la formation des ingénieurs par la formation continue. Quels sont donc les secrets du cesi pour être toujours le maillot jaune dans le peloton des organismes de la formation supérieure ?

La première mission d'une école d'ingénieurs est de former les ingénieurs dont les entreprises ont besoin. Cette mission de base l'ei.cesi ne l'a jamais perdue de vue et a toujours mis à la disposition des entreprises des ingénieurs immédiatement opérationnels, car dotés d'une première vraie expérience professionnelle, que ce soit des ingénieurs formés dans le cadre de la formation continue ou par l'apprentissage. Cette mission a pu être remplie avec tant de succès du fait de la proximité de l'école avec le monde de l'entreprise et donc de sa connaissance des besoins du marché, avec pour conséquence 90% de taux de placement à six mois de ses diplômés. Ça compte !

Tu fus l'artisan de la mise en place du concept de « l'ei.cesi - école une et unique » même si elle est implantée sur 12 centres en France et 2 à l'étranger.

Cette uniformisation est fondamentale pour nous, Diplômés, car elle devrait être créatrice d'un esprit école et donc impulser l'esprit d'appartenance, notion fondamentale dans la dynamique d'un réseau fort comme le nôtre qui compte près de 20 000 membres.

Pour nos Diplômés de l'ei.cesi :

Qu'ils soient : Ingénieurs par la formation continue, Ingénieurs par l'apprentissage, Mastériens ou Badgés,

Qu'ils soient issus d'Aix, Angoulême, Arras, Bordeaux, Lyon, Montpellier, Nancy, Paris, Pau, Rouen, Saint-Nazaire, Toulouse ou encore Alger ou Elgoïbar »,

Leurs titres ont tous la même valeur quel que soit le centre d'origine et sont donc reconnus partout. Comment cette uniformisation a-t-elle été possible et qu'impose-t-elle pour les équipes pédagogiques et les élèves ?

Dans les années 90/95, l'ei.cesi a été la première école d'ingénieurs à faire le choix de la certification qualité suivant les normes ISO 9000. Ce n'était pas un pari gagné d'avance de considérer, qu'à l'instar des entreprises industrielles, l'école pouvait mettre en place un système qualité structuré répondant aux exigences d'une norme internationale.

En 2000, tous les centres de l'école étaient certifiés ISO 9001 par l'AFAQ avec un système qualité unique en vigueur dans chaque centre de l'école.

Les auditeurs de l'AFAQ qui auditaient tous les centres de l'école y retrouvaient la même organisation, les mêmes méthodes, les mêmes processus et procédures de fonctionnement, les mêmes outils, les mêmes cahiers des charges.

C'était indispensable pour garantir l'homogénéité de fonctionnement de l'école et faciliter le travail des équipes pédagogiques et ça a compté pour beaucoup dans les habilitations et renouvellement d'habilitation par la CTI pour lesquels l'ei.cesi a fait un sans faute ces dix dernières années.

Dans toutes les grandes écoles d'ingénieurs, il existe une association des diplômés. Au cesi, l'Alcesi, que j'ai l'honneur de Présider depuis 4 ans, maintenant, assure cette représentativité. Peux-tu nous exposer, avec ta vision expérimentée, ce qu'elle représente pour l'école et quels sont les rôles majeurs que doit jouer cette association ?

Il n'y a pas de grande école d'ingénieurs sans une association de diplômés forte.

Le nombre important de diplômés de l'ei.cesi, près de 17 000 aujourd'hui, doit permettre à son association de continuer à développer le nombre de ses adhérents pour contribuer à la notoriété de l'école dans l'intérêt de ses membres, pour :

Constituer un véritable et puissant réseau professionnel et être ainsi un appui pour les élèves en formation et les diplômés,

Participer à la vie de l'école et à ses instances,

Aider la direction de l'école dans ses choix et ses orientations.

Je te remercie pour cet entretien et pour notre relation toujours très conviviale et constructive tout au long de ces années. Je te laisse maintenant la conclusion en te souhaitant une agréable retraite.

Depuis de nombreuses années et notamment lors de la dernière décennie, grâce au dynamisme de ses équipes, l'ei.cesi s'est structurée, consolidée, a renforcé son identité d'école nationale, bref est devenue une grande école reconnue, présente dans le paysage des écoles d'ingénieurs françaises. Elle a acquis un incontestable leadership en formation d'ingénieurs par apprentissage. Elle a construit de nombreux partenariats à l'international, elle a entrepris de développer ses activités de recherche ou en lien avec la recherche.

Elle a donc de nombreuses cartes en main pour affronter les défis à venir dans les dix prochaines années, et c'est ce qui me rend optimiste pour son avenir.

Je souhaite pleine réussite à l'ei.cesi au service de ses élèves et de ses diplômés que je salue très cordialement et que j'encourage vivement à adhérer à l'Alcesi.

Je te remercie tout particulièrement pour toute l'énergie que tu as déployée ces dernières années au service de l'Alcesi.

Entretien avec Jean-Louis Allard (par JC²)

Directeur de l'École d'Ingénieurs du Cesi (ei.cesi)

Notre association, l'Alcesi, fête ses 50 ans cette année. Tu viens de prendre la direction de l'ei.cesi, notre école après un parcours complet au sein du groupe cesi. Quel regard portes-tu sur ces 50 années de notre école hors du commun ?



L'école des ingénieurs du Cesi est une école singulière, originale, innovante, adaptable car centrée sur les besoins de son environnement,

Créée sur des valeurs toujours modernes et encore d'avant garde par rapport au mouvement dans lequel la CTI emmène les écoles d'ingénieurs : *travail sur l'approche compétences (référentiel des compétences) et plus seulement sur les connaissances.*

Les fondateurs du Cesi l'ont fondé sur les compétences, c'est à dire sur les capacités à tenir la fonction d'ingénieur. C'est la pédagogie transverse (suivi transdisciplinaire des promotions) mise en œuvre au Cesi qui permet le pilotage de la construction de la compétence d'ingénieur.

Parles-nous un peu de notre école : quelles sont les valeurs fondamentales ? Et y a t-il une « image de marque ei.cesi » que tu souhaites voir portée par ses « produits » : les Ingénieurs, Mastériens et Badgés ei.cesi ?

L'image de marque de l'école d'Ingénieurs du Cesi passe par la reconnaissance de l'homme, l'ingénieur cesi en particulier, comme richesse de l'entreprise, et c'est pourquoi les élèves de l'école des ingénieurs du Cesi sont sous perfusion des entreprises, soit :

Avant la formation, pour la formation continue,

Durant la formation, pour les apprentis

Concepteur, anticipateur, mais, aussi et surtout, réalisateur, leader : tel est le profil d'un ingénieur Cesi qui est formé pour : CONCEVOIR DES SOLUTIONS, les mettre en œuvre en entraînant les ressources humaines de l'entreprise, en ayant la vision anticipatrice intégrant l'évolution de la société.

Le projet Cesi repose sur le développement de la culture de l'excellence, du dépassement de soi, du travail dans un univers toujours complexe, avec le sens des responsabilités et la maîtrise de spécialisation et de conceptualisation.

L'innovation, en particulier dans les méthodes pédagogiques, a toujours été un point fort de l'ei.cesi et a porté son développement et, même pourrions-nous dire, sa vie. As-tu une révélation à nous faire sur une nouvelle « innovation ei.cesi » qui serait susceptible de révolutionner le monde de la formation ?

Innovante dès sa première heure en matière de pédagogie, l'école d'Ingénieurs du Cesi travaille sans cesse pour garder cette singularité pédagogique qui a contribué à la renommée de l'école. Actuellement, le corps des enseignants formateurs a sur « sa table de travail » des recherches et projets pour :

Aller jusqu'au bout de l'approche compétences : être exemplaire en s'appuyant sur le savoir faire, possibilité d'accompagner les collègues de l'enseignement supérieur sur des publications et en accompagnement, avec le soutien des travaux réalisés par le LIEA. Nous avons, d'ailleurs dans cette voie, réuni, au début de cette année 2011, nos 120 formateurs, pendant 2 jours pour une session de travail sur la pédagogie

Aller encore plus loin dans le domaine des pédagogies actives pour donner à nos formés la capacité d'apprendre à apprendre de manière moderne

Développer l'intégration des technologies pédagogiques telles que le numérique et le virtuel (environnement technologique dans la pédagogie active). Nous avons déjà mis en place, dans ce sens, notre plateforme Moodle grâce à laquelle tous nos élèves ont accès, par Internet, à tous les modules de formation et des conférences.

Comme tu le sais, nous, Alcesi, avons lancé, cette année, le trophée « Les Cesiens de l'année » qui se propose de récompenser des parcours signifiants de nos diplômés et que nous voulons être un vecteur de contribution à un esprit de corps dans les Diplômés de l'ei.cesi par la diffusion la plus large de ces « success stories ». Que penses-tu de cette initiative ?

C'est une excellente initiative, surtout à l'occasion de ces 50 ans.

Les diplômés de l'Alcesi représentent un capital important non valorisé (comme on le dit parfois en Normandie : « ce sont des « faiseurs » pas des « diseux »).

Il est donc aujourd'hui fondamental de communiquer sur les réussites originales et exemplaires afin de contribuer à développer la fierté d'appartenance dont notre institution a besoin. Cela constitue une évolution culturelle importante dont nous avons tous besoin (diplômés et Cesi) pour obtenir la reconnaissance de notre école à son niveau mérité.

Les manifestations « Cesiens de l'année » et « Cesiens d'or » constituent une des valorisations qui doivent permettre cette évolution du corps des ingénieurs et mastériens du cesi.

Toi, Jean-Louis, tu es Directeur de l'ei.cesi et de l'Exia-cesi (école supérieure de l'Informatique du cesi) dont fus le concepteur - créateur - dirigeant. Tu as donc, sous ton autorité, les deux pôles de formation supérieure du cesi. Y a t il des synergies exploitables entre ces deux pôles et quelles perspectives pourraient-elles offrir à notre école et à ses diplômés ?

Il y a de nombreuses synergies :

Mise en commun du réseau international

Association des activités de recherche au sein du LIEA et de l'IRISE, dans les sciences de l'entreprise, dont les TIC. L'objectif est que, demain, 6% de nos diplômés issus de l'école des ingénieurs du cesi et de l'école supérieure d'informatique du cesi poursuivent vers des doctorats et/ou des MBA.

Développement de la vie associative et sportive avec des rencontres entre les deux écoles sur les campus

Accroissement des synergies entre les deux pour les modalités de mise en œuvre des pédagogies

Pour conclure, aurais-tu une dernière recommandation ou suggestion ?

Je dirai simplement que l'école des ingénieurs du Cesi a besoin de son association de diplômés autant que l'association des diplômés du Cesi a besoin de l'école des ingénieurs du cesi. Alors œuvrons ensemble pour la réussite de nos diplômés et le rayonnement de notre école !

Chapitre 3



L'Association des Ingénieurs cesi (Alcesi) : Lier (fédérer...) les diplômés du cesi

L'Alcesi en 2010 :

- plus de 16 000 ingénieurs et mastériens Cesi dans tous les corps de métier, formés par l'apprentissage ou par la formation continue, sur un cursus généraliste ou un cursus spécialisé (au nombre de 10) ;
- 1 000 diplômés, ingénieurs et mastériens spécialisés, chaque année;
- 3 500 élèves présents au sein de l'École d'Ingénieurs du CESI, chaque année.

L'Alcesi, association nationale représentant les diplômés de l'École, se situe au quatrième rang des associations d'ingénieurs et scientifiques de France, toutes écoles confondues, si l'on considère l'effectif des diplômés. Elle est dans le trio de tête des associations si l'on prend en compte le flux annuel des diplômés qui sortent de l'École.

Fort de cette position, l'Alcesi consent un effort important pour que toutes ses actions convergent vers un seul objectif : être un des premiers réseaux d'ingénieurs et mastériens actif en France.

La structure de l'Alcesi.

L'Association de type loi 1901 a été créée en 1960 par la 1^{ère} promotion d'ingénieurs Cesi. Ils étaient 30. Aujourd'hui, nous sommes plus de 16 000 !

A ce jour, l'Alcesi se compose de 6 groupes de délégations qui recouvrent nos 12 délégations, situées sur le territoire français, auprès des centres de l'ei.cesi :

- Alpes Méditerranée : délégations d'Aix en Provence & Lyon,
- Atlantique : délégations d'Angoulême & Saint-Nazaire,
- Est : délégation de Nancy et son antenne de Strasbourg,
- Ile de France : délégation de Paris,
- Nord-ouest : délégations d'Arras & Rouen,
- Sud-Ouest : délégations de Bordeaux, Montpellier, Pau & Toulouse.

Elles fonctionnent toutes sur le même projet, ont des règles communes de fonctionnement et des ressources collectives qui leur permettent d'assurer leur développement.

L'efficacité de ce réseau s'appuie sur deux composantes essentielles :

- Un maillage de compétences et d'expertises s'appuyant sur :
 - les profils et les expériences des quelques 11 000 à 12 000 ingénieurs et mastériens cesi en poste (environ 70% de nos diplômés),
 - les projets d'études des élèves,
 - le tissu économique local et les réseaux tels que ceux des entreprises et des recruteurs,
- Un maillage géographique étendu correspondant aux implantations géographiques des centres de l'École d'Ingénieurs, auprès desquels sont constituées nos délégations qui travaillent en symbiose avec l'ei.cesi.

Le maillage des lieux de représentation de l'association, délégations et antennes, permet à chaque site de devenir un espace de rencontres, de soutiens, d'actions, de réflexions et d'échanges entre les membres de l'Alcesi, ainsi qu'un relais vers les entreprises et autres acteurs de la vie économique et sociale.

Chaque délégation représente l'association localement. Les instances de chaque délégation sont calquées sur celles de l'association, avec un bureau qui rend compte au Conseil d'Administration de l'Alcesi.

Les buts et missions de l'Alcesi.

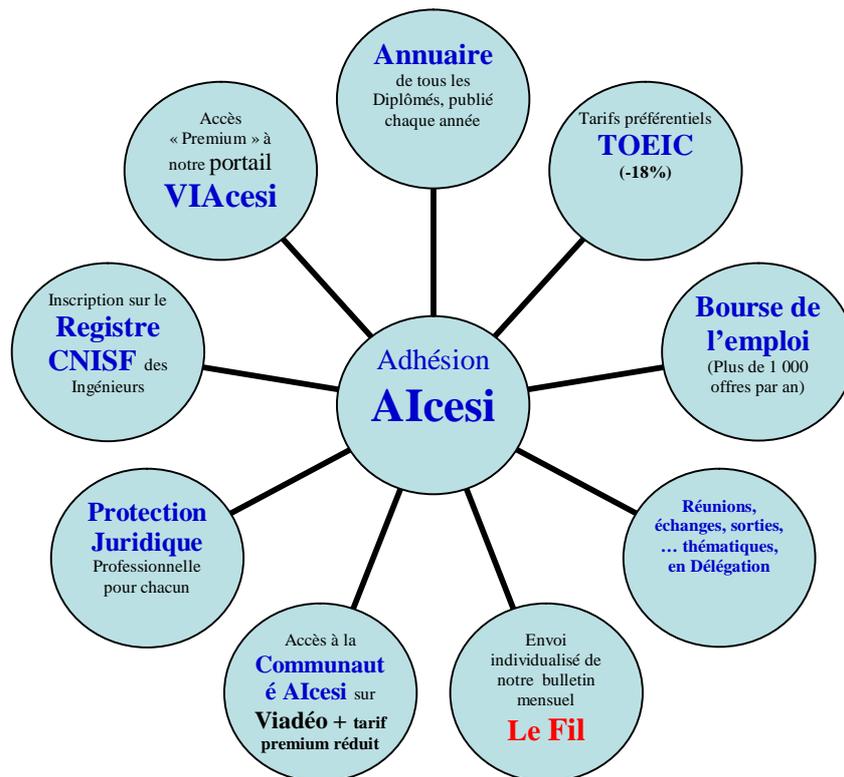
Les buts de l'Alcesi formalisés dans les statuts sont de :

- Créer et maintenir entre tous ses membres des liens étroits,
- Faire connaître et promouvoir la formation dispensée par le cesi et veiller au maintien de sa qualité, Veiller à la défense du titre d'ingénieur décerné par le cesi,
- Représenter les ingénieurs & mastériens cesi en toutes occasions.

Ils sont déclinés en actions concrètes, définies, ci-après, dans ses missions. qui sont scindées en 2 groupes :

- les missions relevant du fonctionnement opérationnel et administratif de l'association,
- les missions de développement et de soutien aux membres.

Ce dont bénéficie l'adhérent Aicesi :



Les Actions les plus marquantes de l'Alcesi.

L'ASSOCIATION, l'Alcesi s'emploie à mettre son dynamisme au service de vous tous, ses adhérents, en vous permettant :

1. de vous protéger des risques inhérents à votre profession grâce à une "assistance protection juridique" gratuite que vous offre l'Alcesi par son partenariat avec le CNISF et la GMF
2. de recevoir, chaque mois, directement dans votre boîte courriel, notre bulletin Le Fil
3. de disposer, annuellement, de votre nouvel annuaire des Diplômés du cesi, mis à jour grâce à chacun d'entre nous et à la coopération active entre l'Alcesi & l'ei.cesi
4. de figurer sur le "registre national des ingénieurs" dont la mise à jour est assurée par vos collègues, administrateurs de l'Alcesi
5. de surfer sur le portail commun cesi – Alcesi : Viacesi, www.viacesi.fr et échanger avec TOUS vos collègues Diplômés de l'ei.cesi, de l'exia.cesi et de cesi.entreprises
6. de retrouver vos collègues de promo, perdus de vue, grâce au système de recherche de notre site : www.aicesi.net
7. de pouvoir échanger avec tous les inscrits à la communauté Alcesi sur Viadéo, communauté privative dédiée exclusivement aux Diplômés de l'ei.cesi, www.viadeo.com (plus de 6 000 membres inscrits) et bénéficier d'un tarif préférentiel (-25%) sur les abonnements Premium Viadéo
8. d'enrichir vos connaissances et compétences par les échanges qui s'y développent
9. d'accéder à la « Bourse de l'emploi Alcesi » (plus de 1 000 emplois par an dont 300 inédits)

Dans le cadre de sa représentation nationale (et européenne), l'Alcesi est partenaire actif d'« Ingénieurs et Scientifiques de France » (association fédérative, regroupant les associations des Écoles supérieures d'ingénieurs et scientifiques françaises, chargée de nous fédérer et nous représenter auprès des instances européennes et internationales et d'y défendre nos titres et intérêts).

Chaque année « Ingénieurs et Scientifiques de France » réalise une grande enquête nationale sur l'évolution des ingénieurs dans notre société ; en 2010 : ce sont 1 100 Diplômés de l'ei.cesi qui ont participé à cette enquête et ce fut donc un très grand succès pour notre association puisque nous avons représenté plus de 2% des réponses (sur 187 associations adhérentes au CNISF).

Il est à noter que ceci reflète également la position de notre école dans le paysage des écoles d'ingénieurs françaises puisque notre école : l'ei.cesi est positionnée au 4^{ème} rang par les flux de Diplômés.

Les missions détaillées de l'Alcesi

1. Les missions relevant du fonctionnement opérationnel et administratif

▪ **la mission « coordination » :**

Le Conseil d'Administration de l'Alcesi organise des travaux de réflexion sur les orientations futures de l'Association.

Ces travaux sont formalisés et soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale, dans le rapport moral, préparé par le Président du Conseil d'Administration et *approuvé par le Conseil d'Administration*.

Ce rapport moral rend compte également des travaux réalisés au cours de l'exercice précédent.

Il est soumis au vote de l'assemblée générale, en même temps que le budget exécuté et le prévisionnel.

Le Conseil d'Administration assure la mise en œuvre des actions approuvées par l'AG et le suivi des tâches d'administration récurrentes de l'Association.

La responsabilité d'animation, de coordination et de suivi incombe au Président et/ou à son suppléant, le Premier Vice Président.

▪ **la mission « gestion » :**

Cette mission comprend :

- l'élaboration du budget de l'Alcesi, sous la directive du Conseil d'Administration,
- le suivi de son exécution et l'information au Conseil d'Administration.

Elle inclut le suivi des règlements des cotisations des adhérents.

Elle a en charge également la rédaction du rapport financier de l'association et de sa trésorerie.

Cette mission a un droit de regard sur les comptes des délégations et un rôle de conseil auprès de celles-ci. Elle assure le règlement des factures décidées au niveau national, de la cotisation au CNISF et des remboursements de frais.

La responsabilité de cette mission est confiée au Trésorier Général, aidé par le Trésorier Adjoint

▪ **la mission « administration & déclarations légales » :**

Cette mission a en charge le secrétariat incluant les obligations administratives statutaires comme :

- la mise en forme des rapports moraux de l'association, des procès verbaux des conseils ainsi que des compte rendus de réunions tenus au sein de l'association,
- la tenue de tous les registres légaux (ex. : le suivi des mandats de chaque membre du Conseil d'Administration),
- la rédaction de l'information interne/externe sur le fonctionnement de l'Association
- l'exécution des déclarations administratives obligatoires ou tout autre acte officiel de l'Association en temps utile.

La responsabilité de cette mission est confiée au Secrétaire Général aidé par le Secrétaire Général Adjoint.

2. Les missions de développement et de soutien aux membres

▪ **la mission « représentation » :**

L'Alcesi a le devoir de défendre les diplômés et de veiller à la qualité des formations qui y conduisent. Pour ce faire, elle participe à diverses instances en tant que seule représentante des ingénieurs et mastériens cesi et en particulier aux instances supérieures de l'Association du cesi, des « Ingénieurs et Scientifiques de France » et de la CGE (Conférence des Grandes Écoles).

La responsabilité de cette mission est confiée au Président ou à son suppléant, le Premier Vice Président.

▪ **la mission « communication externe – événementiel, Chargée de l'animation du Réseau » :**

L'Alcesi publie et diffuse un bulletin mensuel d'informations, intitulé « Le Fil ».

Ce bulletin est le lieu d'expression de chacun et le reflet de l'activité de l'Association. C'est un vecteur de cohésion entre les adhérents qui s'ajoute aux publications réalisées à l'initiative des délégations.

En outre l'Association est amenée à faire paraître d'autres publications, définies au coup par coup, la mission communication externe – événementiel en pilote la conception et l'édition.

Cette mission conduit également des actions de développement de la notoriété de l'Association. Elle organise et participe à des salons, clubs et rencontres.

Enfin, elle coordonne la communication développée sur le site internet de l'association : www.acesi.net.

La responsabilité de cette mission est confiée à 2 administrateurs, membres du Bureau.

▪ **la mission « Emploi-Orientation, Chargé de la liaison élèves - diplômés » :**

L'Alcesi met à la disposition :

- des élèves ingénieurs et mastériens : une bourse de stage,
- des adhérents diplômés et des élèves : une bourse d'offres d'emploi, mise à jour régulièrement et en temps réel. Cette bourse d'emplois est accessible directement sur le site de l'association.

Elle organise des partenariats avec des recruteurs (cabinets, DRH...) lui permettant d'avoir accès à des offres d'emplois ciblées, inédites et périodiques qui lui parviennent également par 3 autres canaux :

- l'école,
- les diplômés,
- les entreprises partenaires du cesi.

Elle informe sur les possibilités de formation complémentaire au cesi et hors cesi, et sur les opportunités d'évolution de carrière.

Elle diffuse les CV des Diplômés du cesi qui souhaitent bénéficier de ses canaux de diffusion.

Elle organise également une assistance relative aux aspects juridiques, liés à toute forme de contrats, en tenant, à la disposition des adhérents, des références d'experts de ces domaines.

La responsabilité de cette mission est confiée à 2 administrateurs, membres du Bureau.

▪ **La mission « Relations avec les Délégations & Antennes, Chargée du Développement » :**

La réalisation, avec succès, de toutes les missions de l'association requiert une importante coordination entre le Conseil d'Administration, le Bureau et les Délégations.

Cette mission recouvre dans un premier temps une tâche de conseil et d'assistance dans l'organisation et la mise en œuvre des missions de l'Association, au sein de chaque délégation existante et/ou en création.

Le conseil d'administration de l'association assure en permanence les liens, les échanges et la mise à la disposition des moyens incombant à l'Association.

L'association développe et pérennise les relations entre les centres de l'Ecole d'Ingénieurs du cesi et les délégations de l'Alcesi.

La responsabilité de cette mission est confiée à 1 administrateur, membre du Bureau.

▪ **Les missions récurrentes :**

Le Bureau structure des missions récurrentes pour réaliser des actions non continues ou périodiques comme :

- l'édition de l'annuaire. En effet, l'Alcesi publie, tous les ans, un annuaire sous forme papier regroupant toutes les coordonnées connues de tous les diplômés de l'Ecole d'Ingénieurs du cesi. Cette opération périodique requiert des travaux de mise en forme de l'annuaire, de recherche de sponsors et d'éditeurs. Cet annuaire est également disponible, en lecture simple, sur le site Internet de l'Association et, lorsque possible et nécessaire, sur d'autres supports technologiquement adaptés comme CD, disquettes, ... dans le respect des règles de confidentialité, telles qu'elles sont édictées par la Commission Informatique et Libertés,
- le management du Système d'informations. Cette mission regroupe tous les aspects de développement, maintenance et évolution du site Internet (hard et soft) dans l'objectif de le rendre toujours plus performant et adapté aux besoins de nos délégations, adhérents et membres.

Elle recouvre également toutes les tâches liées :

- o au recensement des adhésions,
- o à la collecte et à la fiabilisation des coordonnées des diplômés et des élèves dans le système d'information,
- o à la coordination des chargés du système d'information dans les délégations et des travaux qu'ils assurent dans ce domaine afin de garantir la cohérence d'ensemble,
- o à la sécurité du système d'information et à son intégrité ainsi que celle des données qu'il contient et gère.

Pour la réalisation de ces missions, la construction de relation de collaboration avec l'École d'Ingénieurs et avec ses centres est indispensable, c'est pourquoi la responsabilité de cette mission est confiée à un Vice Président.

▪ **Les missions spécifiques :**

Les missions spécifiques recouvrent des réflexions sur des thèmes divers comme :

- « aujourd'hui quel est le profil de l'ingénieur cesi »,
- « demain, quel ingénieur pour les entreprises »,

et/ou des enquêtes comme :

- « le devenir des ingénieurs et des mastériens »
- « l'évolution des fonctions de nos ingénieurs et mastériens » ...

Ces missions spécifiques peuvent s'étendre, également, à des sujets de structuration interne, comme : « la définition et la mise en œuvre des processus de l'Association » pouvant éventuellement faire, ensuite, l'objet d'une certification

Tous ces travaux alimentent notre communication externe et celle assurée auprès du cesi.

La liste des missions n'est pas exhaustive et peut à tout moment être modifiée par simple décision du Conseil d'Administration ou sur demande du Président.

Le Conseil d'Administration et le Bureau de l'Alcesi

Le Conseil d'Administration est composé de :

- membres de droit : les dirigeants des groupes de délégations régionales qu'ils représentent officiellement au sein du conseil d'administration de l'association,
- membres élus : adhérents, qui présentent leur candidature individuellement, sans avoir de missions de dirigeant en délégation et qui sont, alors, élus lors des Assemblées Générales de l'Association,
- membres bienfaiteurs,
- membres représentant les élèves.

La répartition des postes d'administrateurs est la suivante :

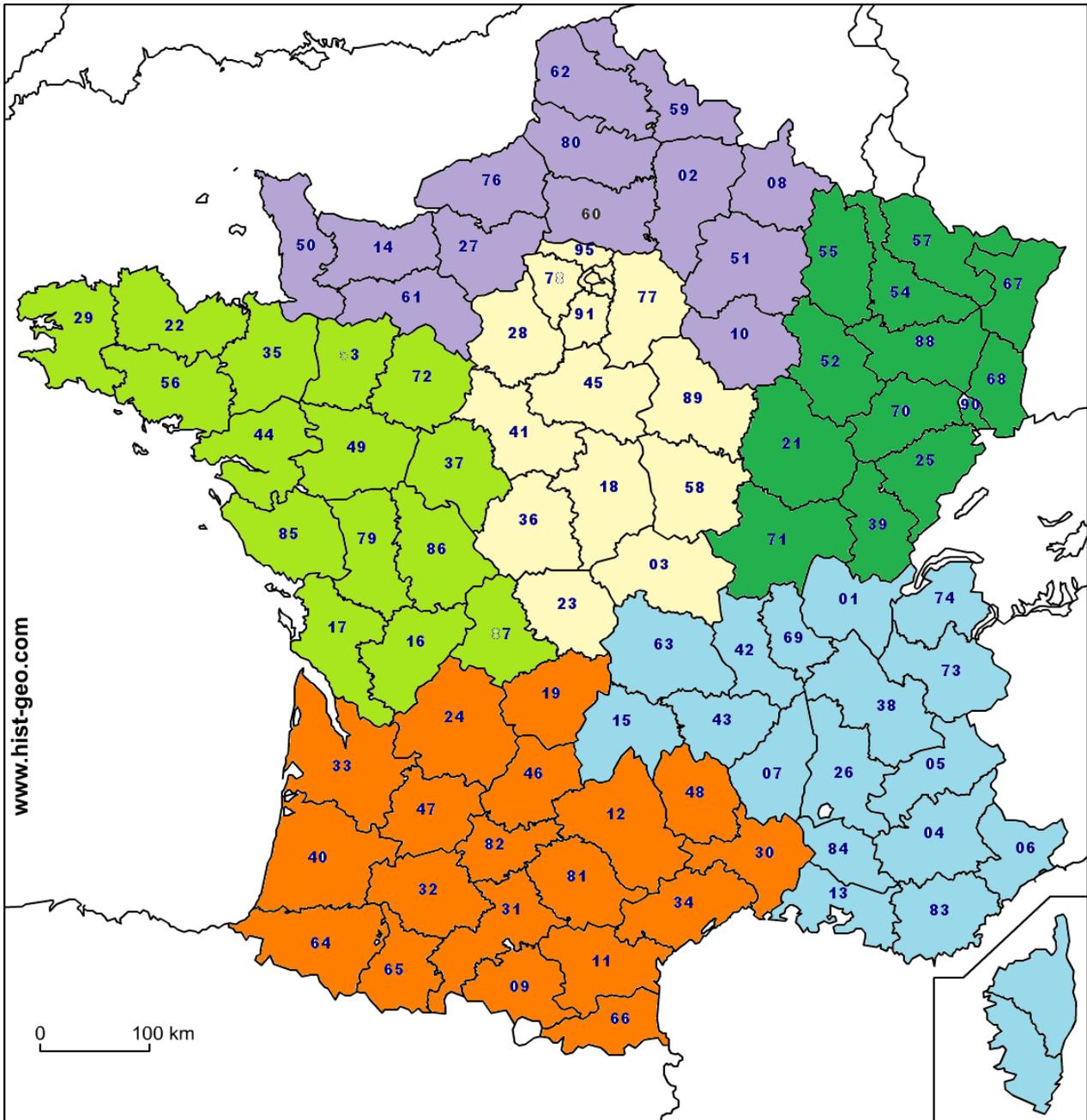
Membres de droit		Représentations			
Titulaires	Suppléants	Groupe de délégations	Délégations	Antennes	Institution
2	2	Alpes Méditerranée	Aix en Provence	Nice	Délégations régionales, près les Centres ei.cesi
			Lyon	Clermont-Ferrand	
				Grenoble	
2	2	Atlantique	Angoulême		
			Saint-Nazaire	Brest	
				Le Mans	
2	2	Est	Nancy	Dijon	
				Reims	
				Strasbourg	
2	2	Île de France	Nanterre	Évry	
				Marne la Vallée	
			Paris	Bourges	
2	2	Nord-ouest		Orléans	
				Arras	Lille
				Rouen	Caen
2	2	Sud-ouest	Bordeaux		
			Montpellier		
			Pau		
			Toulouse		
12	12				
1					ei.cesi
17					Administrateurs élus
1					Élèves (voix consultative)

Le Bureau de l'Alcesi est composé de 14 administrateurs choisis au sein du Conseil d'Administration et par lui.

Pour expédier les affaires urgentes, un bureau restreint de 5 administrateurs peut être réuni. Il est composé de :

- Président
- Secrétaire Général
- Trésorier Général
- responsable des systèmes d'information
- responsable de la mission emploi et liaison élèves - diplômés

L'organisation géographique de l'Alcesi



La synthèse des échanges entre les présidents de l'Alcesi

Cette partie de l'ouvrage est un hommage à tous les présidents qui ont œuvré pendant plus de 50 ans pour le développement de l'Alcesi, notre association.

Elle est aussi l'occasion de remercier toutes les équipes de bénévoles qui se sont succédées et de leur témoigner notre gratitude pour le travail considérable accompli.

Tout a commencé en avril 1958 à Boulogne Billancourt, avec les premiers cours dispensés dans les murs de la Régie Renault.

Dès leur sortie en mars 1960, les 24 premiers ingénieurs diplômés du CIF – Centre Interprofessionnel de Formation – aujourd'hui l'École d'Ingénieur du CESI (ei.cesi) – créaient l'Amicale des Anciens du CIF et désignaient Charles Lambert, Président de l'association, pour un mandat de 2 ans, 1960 et 1961.

Depuis lors 11 présidents ont été élus à la tête de l'association devenue, aujourd'hui, l'Association des Ingénieurs Cesi, l'Alcesi :

René Bordes de 1962 à 1974,
 Guy Monteil de 1975 à 1978,
 Frédéric Conne de 1979 à 1982,
 Rémy Pothet de 1968 à 1989,
 Philippe Pluinage de 1990 à 1992,
 Pierre Bonnet 1993,
 Eric Moser de 1994 à 1998,
 Etienne Lissillour de 1999 à 2001,
 Maurice Grossel de 2002 à 2003,
 Maurice Iacovella de 2004 à 2006,
 Jean- Claude Chauveau depuis 2007.

Pour ce cinquantenaire, Jean-Claude Chauveau a réuni, en janvier 2011 : René Bordes, Guy Monteil, Etienne Lissillour et Maurice Iacovella, pour échanger sur les faits manquants de ces 50 ans, en présence d'Olivier Chantalou, premier vice président.

Tout d'abord, les présents ont rendu un vibrant hommage aux personnes qui, dès 1956, ont construit ce projet de « seconde chance » donnée à ceux qui n'avait pas pu poursuivre des études supérieures lors de leur formation initiale. Ce vibrant hommage a été plus particulièrement adressé à **Raymond Vatier**, premier Directeur Général du CIF.

Guy Monteil renforce ce point en rappelant l'aspect novateur de ce projet. En effet, ce projet est la création de la Promotion Supérieure du Travail (PST), [bien avant la loi sur la formation], permettant de palier le manque d'ingénieur de production. Elle s'adresse exclusivement à des personnes ayant déjà eu une vie professionnelle.

Aujourd'hui, la démonstration de la pertinence de cette formation est faite puisque 53ans après sa création elle reste au goût du jour.

Etienne Lissillour rappelle comment il a connu ce cursus inédit. C'est à la mairie de Boulogne Billancourt qu'il prend connaissance des modalités d'inscription. Il trouve un soutien auprès de son directeur de département qui est un converti de ce concept de « seconde chance ». Il entre ainsi en formation en avril 1969, après avoir réussi le concours de sélection. Curieux par nature, Etienne confirme que le passage au CESI lui a permis de structurer cette curiosité.

René Bordes affirme qu'il doit sa carrière à la formation CESI. Elle lui a donné l'ouverture d'esprit nécessaire pour l'accès à la culture générale et aux techniques innovantes.

En fait, reprend Jean-Claude Chauveau : cette formation, plutôt que d'inculquer le savoir, permet la découverte qui induit, ainsi, la formation tout au long de la vie, notion très forte au CESI. Cette formation donne ainsi aux jeunes expérimentés les clés pour développer le savoir, le savoir faire, le savoir être ainsi que le savoir faire faire.

Au départ, la principale mission de l'association fût d'être à l'écoute, de suivre la politique de formation et de saisir le sens des choix du CESI comme l'implantation géographique sur le territoire, dont les implantations, à Arras et Lyon, furent le prélude à la création des groupes régionaux de l'association.

Par ailleurs, la création de la Caisse d'entraide et de prêt pour les études via le Crédit Mutuel, caisse implantée à Gif sur Yvette, fût l'une des premières réalisations de l'association.

C'est en 1971 que l'association entreprit les premières démarches pour l'obtention du titre. Elle joue, alors, un rôle très important tout au long du processus qui va s'étaler sur plus de 5 années.

Les protagonistes de l'époque se souviennent encore du résultat du vote de l'instance qui décida, par 20 voix pour sur 21, d'attribuer le diplôme d'état, reconnaissance de la formation d'ingénieur par la formation continue, encore une novation dans le paysage de l'enseignement supérieur.

A l'époque, déjà, cette initiative démontrait que le couple école - association des diplômés parlant d'une même voix pouvait faire franchir des pas historiques.

Autre temps fort de cette rencontre, l'évocation des années 80 et 90, période au cours de laquelle l'association s'est développée au fil de l'eau, suivant l'implantation des « écoles d'ingénieur cesi », époque propice à l'émergence d'associations régionales de diplômés, créant une juxtaposition de structures difficile à coordonner, peu lisibles et peu visibles.

A l'issue de cette rétrospective, René Bordes et Guy Monteil abordent la situation actuelle de l'Alcesi sous l'angle organisationnelle. Tous deux exprimant que la forme fédérale c'est-à-dire création d'associations régionales coiffée d'une structure nationale est la plus adaptée pour permettre le développement de l'Alcesi, concept abandonné depuis 2003.

Jean-Claude Chauveau rappelle que la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) recommanda lors des renouvellements de l'accréditation des titres d'ingénieur, au début des années 2000, une école nationale d'ingénieurs Cesi et une association nationale de diplômés.

C'est en 2003, sous l'impulsion de la Direction Générale du Cesi qu'un nouveau projet d'association nationale est construit et mis en œuvre par une équipe de diplômés, présidée par Maurice Iacovella.

Ce projet, basé sur les valeurs de Cohésion, de Cohérence et de Continuité, consista à construire une organisation nationale avec des délégations présentes dans tous les centres de l'ei.cesi et représentées au sein du Conseil d'Administration de L'Alcesi. Chaque délégation jouit d'un statut d'autonomie d'actions et de financement, dans le cadre d'objectifs présentés, discutés et décidés en Conseil d'Administration, en ligne avec les orientations présentées et votées par l'Assemblée Générale de l'association.

Jean-Claude Chauveau annonce qu'il ne briguera pas un 3^{ème} mandat. Olivier Chantalou, premier vice président depuis 2009, devrait être le prochain président de l'Alcesi.

Tous les présents se félicitent de l'organisation du Congrès du 1^{er} avril 2011 à l'occasion du Cinquantenaire de l'association, au Palais du Luxembourg, et souhaitent longue vie à l'Alcesi pour encore 50 années, au moins, de développement au service des diplômés de l'ei.cesi.

Chapitre 4

Quelques «Success Stories» de diplômés en :

Atlantique
Alpes-Méditerranée
Est
Ile de France
Nord-Ouest
Sud-Ouest

Atlantique

Eric EVRARD - FI-FC 2003-2004 Saint-Nazaire

« Mon métier est la planification de projets. Après avoir côtoyé des collègues dont l'organisation du travail se faisait en mode projet, j'ai souhaité moi aussi m'engager sur cette voie. Ma formation au Cesi m'y a très bien préparé.

La planification de projets consiste dans un premier temps à établir la structure de découpage du projet (WBS), décomposition hiérarchique du travail que l'équipe de projet doit exécuter pour atteindre les objectifs.

Ensuite, et pour chacun des niveaux du WBS, il faut lister de façon plus ou moins exhaustive les tâches à accomplir par tous les corps de métier impliqués qui permettront de livrer les documents et/ou les sous-parties et parties du projet.

Une fois cette liste établie, il faut ordonnancer les différentes actions à mener en fonction de contraintes techniques (logiques métiers, utilisation de techniques innovantes...), de temps et de coûts.

Il faut pouvoir justifier des durées annoncées (nombre de plans à produire, quantité de matériaux à mettre en place, nombre d'équipements à installer, main d'œuvre disponible...).

Ces actions mènent à la construction du planning qui sera la référence pour tous les acteurs du projet et permettra de parvenir à l'objectif du projet en terme de délai, de coûts et de qualité et, ce, quelle que soit la phase du projet (phase d'appel d'offre, phase d'avant projet ou phase de réalisation).

En phase de réalisation, il faut également établir un suivi de l'avancement des tâches, repérer les éventuelles dérives et apporter des solutions afin de minimiser les impacts éventuels. Les résultats sont à synthétiser et à reporter vers le chef de projet et la direction.

Dès le début de ma carrière je me suis orienté vers des missions à l'international, dans les forages pétroliers dans un premier temps, puis dans la mise en service de machines spéciales (rotatives d'imprimerie) pendant 6 ans.

Suite à ces expériences, j'ai rejoint un grand groupe dans les services parapétroliers avant d'émettre le souhait de reprendre des études dans un but d'évolution de carrière. Mon choix s'est porté vers la formation du Cesi.

C'est cette formation qui m'a permis d'aborder le thème qui m'intéressait : la gestion de projet.

Une fois diplômé, j'ai repris le chemin de l'expatriation pendant quelques mois, avec mon ancien employeur, avant de rejoindre une société de service spécialisée dans la gestion de projet.

Quatre années en France sur différents projets, pour la plupart internationaux, m'ont permis de gagner la confiance nécessaire de ma hiérarchie pour, à nouveau, me voir confier des missions en expatriation.

J'ai tout d'abord effectué une mission de conseil en planification en Angola –pour Total – puis je me suis vu confier la mission de planification d'un projet ferroviaire à Trinidad et Tobago pour un consortium formé de trois acteurs majeurs de l'industrie française dans leur domaine respectif, pendant un an en phase commerciale.

Enfin depuis le mois de mai 2010, j'ai rejoint l'équipe en charge de la construction de l'extension du port de TANGER MED en qualité de planificateur pour la phase de construction qui devrait durer 49 mois.

Ma formation au Cesi m'a apporté beaucoup, en premier lieu : avoir le recul nécessaire pour comprendre et analyser une situation, un problème.

J'ai aussi pu acquérir suffisamment de bases théoriques pour pouvoir dialoguer avec des ingénieurs spécialisés dans des domaines autres que le mien.

Quand ce n'est pas le cas, lorsque que j'ai à interviewer des experts dans un domaine spécifique pour réaliser mon planning, je ne me sens en aucune manière en situation d'infériorité car je parviens à faire traduire un jargon parfois complexe en mots compréhensibles par tous les acteurs d'un projet.

Je conseille à mes jeunes collègues qui débutent de ne pas négliger les matières scientifiques. Au-delà de leur utilité dans certains domaines tels que la conception d'ouvrages, de procédés industriels, ou encore la rédaction de notes de calcul ; ces matières et la façon dont elles sont traitées nous permettent d'apprendre à réagir rapidement face à des situations complexes.

De plus, je leur suggère de s'orienter aussitôt que possible vers le domaine dans lequel l'élève ingénieur voudra évoluer : les différents stages et les projets à réaliser, pendant le cursus, en sont un bon moyen. »

Michel GAUTIER - FI-FC 1978-1980 Paris

« Après un apprentissage d'ajusteur au collège d'enseignement technique de Saint-Nazaire, j'ai débuté mon activité professionnelle dans une entreprise sous-traitante des chantiers de l'atlantique : l'entreprise Chouteau.

En fait l'intérim n'existait pas à l'époque et j'étais prêté aux chantiers comme charpentier-monteur, métier sensiblement différent du métier d'ajusteur.

J'ai donc exercé cette activité jusqu'à mon départ au service militaire, exécuté à Madagascar comme aide infirmier !

Au Retour, toujours pour l'entreprise Chouteau, j'ai été employé comme tuyauteur sur un bateau au chantier du Trait en Normandie. Suivra une petite période comme ajusteur aux AFO (Ateliers Français de l'Ouest).

Le 17 novembre 1969, j'ai été embauché par les Chantiers de l'Atlantique comme charpentier-monteur. De janvier 1972 à avril 1978, j'ai exercé le métier de contrôleur. Durant cette période, mon travail m'a permis d'avoir beaucoup de contacts avec des ingénieurs. J'admirais leur travail et j'ai eu envie de faire la même chose.

Sur la même période, j'ai suivi les cours du CEFI et en avril 1978, je suis entré au CESI à GIF sur YVETTE.

A la sortie du CESI, en 1980, après avoir eu plusieurs entretiens dans différentes entreprises, les Chantiers de l'Atlantique me proposent un poste d'ingénieur soudeur sous réserve que je fasse une école d'application : l'école supérieure de soudage et de ses applications (ESSA).

En 1981, j'ai démarré ma carrière d'ingénieur. Pendant, un an j'ai travaillé au laboratoire de métallurgie et rapidement je suis retourné en production : responsable de l'atelier de chaudronnerie (1982-1986), du montage des moteurs Pielstick (1986-1988) et des ateliers de tôlerie, 900 personnes (1988-1995).

En 1995, il m'est demandé d'écrire la charte de la sous-traitance et d'améliorer les conditions d'exercice de cette sous-traitance.

A cette époque le carnet de commandes comprend essentiellement des paquebots, je suis nommé coordonnateur d'ouvrage en 1997.

Ce poste consiste à préparer et à coordonner les activités de construction d'un navire avec les équipes de l'entreprise et les entreprises sous-traitantes. Après avoir piloté quelques navires, je suis nommé, en juillet 2000, responsable du département intégration des ouvrages. Ce département, qui intègre tous les coordonnateurs d'ouvrage et les équipes de coordination, est également en charge de définir la stratégie et le pilotage de la construction des navires.

En 2004, on me confie la responsabilité de l'établissement de Lorient jusqu'en août 2008, fin de mon activité professionnelle.

Le CESI est une opportunité formidable, pour quelqu'un qui n'a pas eu un cursus scolaire classique, de se «rattraper aux branches» et de pouvoir accéder au métier d'ingénieur. Ça a été ma grande chance.

Je recommande à mes jeunes collègues de ne pas se mettre de barrières. Au CESI on a parfois des complexes par rapport aux autres grandes écoles d'ingénieur. Mais on est en capacité de faire les mêmes choses qu'eux. J'ai pu le constater pendant ma formation à l'ESSA où j'ai côtoyé des ingénieurs venus tous horizons. »

Marianne GLASSON-MSSRI 2005-2006 Saint-Nazaire

« L'essentiel de mon métier GLASSON consiste, aujourd'hui, à développer puis à faire connaître et expliquer la portée du service et des prestations proposés par Cyprès PRODUCTION (Cyprès...Précis, Si Près de vos préoccupations !).

Il est possible de résumer Cyprès PRODUCTION par son principal slogan :
« Plus de PREVENTION pour plus de PERFORMANCE ! »

La réflexion, essentiellement méthodologique, engagée sur ce sujet **dès 1994**, repose en fait sur **deux constats majeurs** :

- Importance de la Maîtrise des Risques pour la santé de notre planète et notre avenir (Ex : Tempête Xynthia de 2010, sécurité routière et domestique) ainsi que pour notre Industrie (Ex : Risques psychosociaux, accidents liés aux travaux en hauteur, Catastrophe de Toulouse du 21/09/2001...),
- Fâcheuse tendance de l'être humain à sous-estimer, voire à nier dans certains cas, les dangers et les risques et à opposer deux approches pourtant parfaitement compatibles : **La PREVENTION et la PERFORMANCE** du système de production de l'Entreprise ou de la Collectivité.

Cyprès PRODUCTION est donc **le fruit d'une conviction profonde** qui se traduit ensuite par une **démarche bien canalisée**.

Objectif : optimiser la prise en compte du FACTEUR HUMAIN au service de la PREVENTION efficace du RISQUE et de l'amélioration de la PERFORMANCE de la structure concernée.

L'offre de Cyprès PRODUCTION combine trois expertises (cf. Thèse professionnelle CESI de 2006) :

1. Prévention et Maîtrise des Risques industriels et de services
2. Ressources Humaines – Facteur Humain – Psychologie du Travail
3. Ingénierie et Management de la Formation

Cyprès PRODUCTION livre des rapports et des diaporamas à perspectives opérationnelles immédiates.

Tous les secteurs sont concernés et plus particulièrement :

- L'industrie navale civile et militaire ;
- La pétrochimie ;
- Le secteur aéronautique ;
- La logistique industrielle et portuaire ;
- L'industrie agroalimentaire ;
- La distribution ;
- Les collectivités territoriales.

Après la réalisation d'un DESS en Psychologie du Travail (Sorbonne 1993) – option Ingénierie de Formation – j'ai débuté ma carrière dans une grosse collectivité territoriale d'Île de France où je suis restée plusieurs années en tant que Chef de Projet Formation. Très vite, je me suis spécialisée en matière de **prévention des risques professionnels** cherchant sans cesse à développer des méthodes relevant de **l'ingénierie pédagogique** au profit d'une meilleure prise en compte de l'être humain et des problématiques de prévention/sécurité rencontrées SUR LE TERRAIN.

En 1998, j'ai intégré le GROUPE AIF en tant que CHEF PRODUIT FORMATION (interne/externe) travaillant avec tous les centres de profit de la zone France Atlantique (soit la moitié de la France) ; Puis j'ai décidé en 2001 de créer le Cabinet Marianne Glasson afin de **promouvoir** ma propre approche méthodologique dans le domaine de la Maîtrise des Risques. C'était en fait le début de l'aventure Cyprès PRODUCTION !

2005/2006 : Je décide de préparer le MASTERE au CESI de St Nazaire afin de valider, par un diplôme spécialisé, mes diverses expériences et de rassembler, dans le cadre d'une **thèse professionnelle** avec stage pertinent à l'appui, l'ensemble des concepts et démarches que je préconise depuis des années pour prévenir tous types d'accidents du travail et surtout les plus graves.

Avril 2010 : Naissance de Cyprès PRODUCTION (code APE : 7212 B – Ingénierie/Études Techniques).

Le passage au CESI m'a apporté une compétence certaine en Maîtrise des Risques avec un regard Managérial sur cette discipline et la possibilité d'intégrer et de découvrir l'univers industriel local (bassin Nazairien et Région des Pays de la Loire).

De plus, cela m'a permis de collaborer avec de multiples partenaires et intervenants de grande qualité dans le cadre de la réalisation de mon stage (AKER YARDS – Navale civile) et la rédaction de ma thèse (Port Autonome de Nantes St Nazaire) et de tracer une perspective de carrière large après un DESS universitaire peut-être un peu trop spécialisé.

Je conseille à nos jeunes collègues de représenter fièrement leur formation et de la valoriser au mieux auprès de l'ensemble des acteurs qui les entourent et de bien repérer les points forts de celle-ci afin de les mettre en avant, face à des décideurs.

Il faut faire preuve d'audace et de conviction dans chaque projet professionnel entrepris, chercher à répondre aux « vraies problématiques de terrain » rencontrées par les Entreprises et créer de l'emploi. »

René LIGEN - FI-FC 1967-1969 Paris

« Technicien chaudronnier j'ai commencé ma carrière professionnelle, en 1958, chez Renault à l'usine de Flins. A mon retour du service militaire j'apprends que cette société réduit ses effectifs et qu'elle replace, dans d'autres entreprises, ceux qui ont le même statut que moi. C'est ainsi que je deviens salarié de la Société de Mécanique et de Précision de l'Atlantique (S.M.P.A.) implantée à Saint Nazaire, ma ville natale.

Recruté pour le bureau d'étude outillage, en qualité de dessinateur, je comprends très vite que mes connaissances en chaudronnerie ne correspondent pas au travail qui m'est demandé. Je décide alors de prendre des cours par correspondance qui vont durer plus de deux ans.

La direction de la S.M.P.A., ayant accepté de cofinancer cette action de formation, suit de près ma progression et m'informe, en 1965, qu'elle envisage de me présenter au concours d'entrée du Centre Interentreprises de Formation – Le C.I.F. – qui prendra le nom de Cesi en 1968.

Reçu au concours de 1966, j'entre au C.I.F. de Paris en avril 1967.

J'en ressors, en mars 1969, avec le diplôme « d'ingénieur de production » ; le terme production sera supprimé quelques années plus tard.

De retour à la S.M.P.A. en avril 1969, on me confie un poste de responsable de production. Pendant quatre ans je vais diriger un atelier d'environ 300 personnes.

A l'issue de cette période je démissionne pour entrer à la Direction Régionale des Pays de la Loire de l'Association Nationale de la Formation Professionnelle des Adultes (A.F.P.A.).

J'intègre le service technique qui assure plusieurs missions, dont notamment :

- les enquêtes et interventions techniques pour le Ministère du Travail dans le cadre du Fonds National de l'Emploi (F.N.E.).
- l'expertise, en collaboration avec les bureaux d'études de l'A.F.P.A., pour l'adaptabilité des formations de l'industrie (mécanique, chaudronnerie, électricité, électronique, plasturgie...) aux besoins des Entreprises régionales.

Depuis environ une décennie j'ai cessé mes activités dites professionnelles (retraite) et suis entré dans le monde « associatif » où le bénévolat est de mise. Dans ce milieu, fort intéressant, notre formation, dont celle acquise au Cesi, et notre expérience sont très utiles et permettent de prolonger agréablement la vie que j'ai, pour ma part, souhaitée active.

Lorsque j'ai suivi cette formation la loi sur la « formation continue » n'existait pas (loi du 16 juillet 1971). De ce fait la quasi-totalité des candidats allait au Cesi à la demande des entreprises. Il s'agissait, en quelque sorte, d'une première sélection portant notamment sur la « personnalité ».

Le concours d'entrée, qui comprenait aussi des tests psychotechniques, avait pour principal objectif d'évaluer le niveau des connaissances générales.

Le Cesi est un « révélateur de capacités », particulièrement pour la personne en formation. Outre l'enseignement scientifique dispensé pour remettre à niveau et/ou compléter les connaissances initiales, le programme de formation des ingénieurs Cesi, en étroite relation avec le monde des Entreprises, place le « formé » en situation réelle ce qui permet l'auto évaluation permanente et l'application immédiate des corrections qu'elle induit. C'est ainsi que j'ai perçu, dans les grandes lignes, cette formation qui m'a progressivement donné confiance pour côtoyer « les habitants de l'étage du dessus ».

Par ailleurs, elle m'a permis de mieux comprendre des aspects financiers et organisationnels rencontrés par les Entreprises.

En résumé le Cesi m'a permis de vivre plus librement en repoussant plus loin mes objectifs et en décuplant mes responsabilités.

Avant de prodiguer quelques conseils à un jeune collègue, j'essayerai de lui définir la fonction d'ingénieur telle que je crois l'avoir vécue :

L'ingénieur est un manager-gestionnaire chargé d'atteindre des objectifs en prévoyant, et mettant en place, les moyens nécessaires. Il travaille en équipe en utilisant au mieux les savoirs et compétences des membres du groupe. Il n'est pas « payé » pour tout savoir mais pour que la « production commandée » soit réalisée dans les délais demandés avec la qualité exigée et au prix convenu. Il vivra des moments exaltants mais aussi des périodes de solitude qu'il, s'il peut positiver, estimera qu'elles existent pour mettre en évidence ses capacités à rebondir. Il doit être en mesure de s'adapter à diverses, voire toutes situations.

Eu égard à ce qui précède le « postulant » à un titre d'ingénieur doit avoir les idées claires et bien se connaître.

Il faut banalement du courage et un système nerveux en bon état.

Outre sa propre personne, il faut penser à sa famille (épouse et enfants) et estimer sa capacité à suivre un nouveau rythme de vie et à affronter des événements non encore identifiés.

Il faut toutefois distinguer la période « Cesi » de celle qui verra le « diplômé » dans l'exercice de sa fonction.

La première est certes trépidante mais généralement bien acceptée car imaginée ainsi.

La seconde engage notre vie et celle de nos proches.

Dans toute la mesure du possible toujours penser qu'un verre à moitié rempli est à « moitié plein » et non à « moitié vide » ; Il faut être positif, conscient de ses possibilités, mais pas plus.

Attention de se prendre trop au sérieux (grosse tête) ; c'est néfaste au plan professionnel comme à celui de son environnement proche et plus lointain.

Il faut néanmoins essayer car on ne vit qu'une fois. »

David QUETIN - FI-FA 1996-1998 Angoulême

« Je suis Directeur d'usine en Indonésie pour L'OREAL. Je gère une entité industrielle dans son ensemble. Ma mission consiste à définir et à anticiper les ressources nécessaires, à garantir la mise à disposition des produits finis aux clients et la rentabilité du site ainsi que la conformité du site aux normes locales et à celles du groupe en termes de sécurité, qualité, contrôle interne et ressources humaines.

J'ai effectué mon apprentissage chez L'OREAL et j'y travaille depuis. C'est la seule similitude que je trouve par rapport à mon expérience antérieure.

Pour ce qui me concerne les méthodes pédagogiques de ma formation, je ne peux parler que de l'apprentissage qui m'aura appris l'indépendance, l'autonomie, l'approche systémique des problématiques, une capacité à appréhender tout type de problème (sans pour autant être un expert dans un domaine particulier), ainsi qu'un certain savoir être.

J'ai actuellement 34 ans. J'ai débuté ma carrière comme ingénieur projet durant mon apprentissage (1996-1999) au sein d'une usine parapharmaceutique du Groupe L'OREAL dans la Vienne (86) ; J'y ai ensuite travaillé 2 ans en tant que Responsable de fabrication ; Puis j'ai évolué 7 ans durant au sein d'une usine Produits de luxe dans le département du Nord (59), dans laquelle j'ai successivement occupé les postes de Responsable du plan de production logistique (pendant 2 ans), puis de Responsable de fabrication (pendant 2 ans) et enfin le poste Responsable de Production (pendant 3 ans).

Depuis fin 2008, je suis en charge de l'usine Produits Grand Public Asie du sud-est, basée à Jakarta (Indonésie). Cette mission comporte la gestion d'un site existant ainsi que la construction d'une nouvelle usine et le transfert des équipements et des équipes.

La formation ne me destinait pas spécifiquement à un tel parcours, je pense que c'est une question d'opportunité et de facteur chance : être au bon endroit, au bon moment, au contact des bonnes personnes, en ayant les compétences requises.

Une chose est certaine, les 3 ans d'expériences acquis durant mon apprentissage m'ont toujours donné une longueur d'avance sur les gens de ma génération issus de formations traditionnelles (ENSAM, ICAM)

A mes jeunes collègues qui débutent je leur dit : vous êtes acteurs de votre formation, vous êtes déjà dans « la vraie vie ». Investissez dans votre réseau.

Pour les généralistes, comme moi, l'approche systémique est un outil redoutablement efficace, les relations humaines, et la compréhension des problématiques de l'Autre sont plus importantes que la recherche opérationnelle et le calcul matriciel.

Profitez-en !!!! La suite est passionnante mais beaucoup moins fun. »

Alpes-Méditerranée

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 des 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 ou 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. »

Antoine CANADAS - FI-FC 1977-1979 Lyon

« J'ai travaillé principalement dans le domaine des transports pour la société VOLVO Truck (Ex Renault TRUCK). J'ai eu un parcours professionnel très riche à l'international. Mon métier m'a emmené dans une multitude de pays à travers le monde.

Après avoir eu un BTS mécanique, je pars en coopération pendant 2 ans à CUBA. Puis j'enchaîne sur une mission en Algérie, qui me conduit à la mise en place des investissements dans l'outil de production d'une usine de construction de poids lourds par la SONACOME, produisant des camions de conception française sous licence. A la suite de cette mission, je deviens chargé d'affaires pour Renault à l'âge 27 ans.

C'est à ce moment que je décide de me lancer dans la formation Ingénieur du CESI afin de gagner en ouverture d'esprit, pouvoir occuper des postes à responsabilité, obtenir un meilleur salaire.

La société Française de l'époque est ainsi faite qu'il faut un diplôme pour pouvoir évoluer.

La succession d'expériences internationales

Après l'obtention du diplôme en 1979, je passe « cadre » au sein de Renault truck au bout de 6 mois, puis je pars en IRAK pendant 2 ans pour superviser le montage de Camion SAVIEM. Je découvre, à cette occasion, ce qu'est la guerre, lors du conflit IRAN-IRAK.

A mon retour en France, je deviens Ingénieur d'affaires, puis chef de projet pour suivre les transferts de licence et les formations, dans le cadre d'opération commerciale internationale.

Puis, je suis détaché au Sénégal pour une mission de réorganisation des services techniques de la société de transport de DAKAR.

Ensuite ma carrière m'a emmené en Amérique latine (Uruguay) sur des projets importants de mise en place de partenariat pour que Renault truck puisse exporter dans le MERCOSUR (marché commun entre l'ARGENTINE, le BRESIL, le PARAGUAY et l'URUGUAY). Cette mission fut très importante et réussie, et elle permet, encore maintenant, à Renault truck d'être très présent dans cette région du monde.

Ce sera ensuite, l'IRAN pendant 2 ans. Je finirai ma carrière par une mission d'interface entre les différentes directions de VOLVO truck.

Pour moi, le CESI est une formation qui permet de prendre du recul, d'apprendre à travailler en équipe. C'est une formation efficace dont on sort complètement différent de ce que l'on était en entrant. On y acquiert de la confiance en soi.

L'intérêt de cette formation est de s'appuyer sur l'expérience professionnelle acquise précédemment à son entrée au CESI.

Cette formation n'a pas fondamentalement modifié mon orientation professionnelle mais elle m'a permis de franchir plus rapidement les étapes menant aux postes de responsabilités.

Le conseil que je donne au candidat à la formation est de ne pas avoir la grosse tête, être persévérant et faire attention au contexte familial. La famille doit pouvoir accompagner l'élève Ingénieur dans sa formation et non pas la subir. »

Jean-Claude GUILLOTEAU - FI-FC 1979-1981 Lyon

« Je suis P.DG de la Fromagerie Guilloteau que j'ai créée et qui repose sur l'invention d'un fromage : le Pavé d'Affinois.

Ce fromage est le fruit d'un procédé technologique innovant – l'ultrafiltration – qui consiste à séparer mécaniquement les molécules contenues dans un liquide. Ce procédé fut inventé à la fin des années 60 par l'équipe du Professeur Maubois, directeur d'un laboratoire de recherche de l'INRA.

Il s'agit de faire du fromage, différemment, en utilisant une membrane d'ultrafiltration (application de la dialyse rénale).

Le lait est filtré à travers des membranes très fines pour le concentrer et évacuer l'eau (égouttage mécanique). On obtient un pré-fromage liquide qui n'a pas besoin d'être égoutté. L'eau, le lactose et les sels passent la membrane. Les molécules de matières grasses et les protéines, dont les protéines sériques, restent dans le fromage.

« Lorsque je m'y suis intéressé, aucune réalisation concrète n'avait encore produit un bon fromage avec ce procédé. Je me suis dit : je vais faire un bon fromage, différent des fromages existants. J'ai d'abord fait une étude de marché sur Grenoble. Ce que les fromagers de région m'ont dit : si c'est un bon produit et de la région, il se vendra. Nous sommes dans une région où il y a beaucoup de spécialités et où on consomme des spécialités locales.

La fromagerie est un métier de « gagne petit » avec des marges à 2% et une capacité d'autofinancement de 4 à 5%.

L'ultrafiltration, c'est comme une cocotte minute. La composition du fromage n'est pas la même que dans un produit classique et le fromage est deux à quatre fois plus riche en calcium qu'un Brie ou qu'un Camembert.

Quand un produit marche bien tout le monde fait la même chose. Si j'avais fait quelque chose de facile, il y aurait eu un risque qu'il soit copié. J'ai donc fait un produit avec un gros contenu technologique pour écarter les petits et prendre de vitesse les gros ».

Les étapes clés du projet industriel

« Un de mes premiers stages au CESI, chez un fromager de St Félicien à Lyon, m'a permis de me rendre compte que, sans beaucoup de savoir faire, on pouvait bien gagner sa vie. La technique de pasteurisation utilisée était bonne mais il n'y avait pas de nettoyage des instruments ensuite, donc une forte probabilité de re-contamination du fromage. D'ailleurs ses fromages ne passaient le contrôle sanitaire pour être vendu en suisse.

La conclusion que j'en ai tirée est que « Si quelqu'un qui ne connaît pas le métier s'en sort bien. Moi qui connais, je pourrais faire au moins aussi bien

Je me suis installé en 1981, dans une ferme à Crémieu, avec un fromage mis au point pendant mes stages au CESI. Je l'ai appelé « Pavé dauphinois » à cause de sa forme cubique.

J'ai lancé le 15 décembre 1981 ma première vente à Lyon. La première étape a été de réaliser un test commercial. J'ai été suivi par une société de marketing avec une stagiaire pour la livraison et la vente.

Après quatre mois de mise en vente, les résultats des tests étaient bons. J'ai donc cherché des moyens pour faire une unité de production industrielle. Je n'avais pas envie d'être artisan mais d'avoir une entreprise de taille moyenne (environ 20 personnes).

Ce n'est pas par hasard si j'ai choisi le département de la Loire. Au début 1982, ce département était sinistré par la fermeture des mines et le début de la désindustrialisation. De nombreuses aides étaient accordées pour la création d'emploi. Pour la construction d'un atelier relais, le département prêtait à des taux bonifiés et la commune se portait caution. Je devais juste trouver des crédits pour l'équipement.

La localisation était aussi intéressante pour se placer sur les marchés de Lyon – Grenoble – Saint Etienne. De plus dans notre travail, nous sommes obligés d'être sur les lieux de la matière première car le lait est une denrée périssable.

Fin 1982, on clôturait la 1^{ère} année avec une perte de 415 000 €. L'inauguration de la fromagerie a eu lieu en novembre 1983.

Aujourd'hui, le développement de l'entreprise a dépassé mon espérance avec 35 millions d'euros de chiffre d'affaire et 200 employés. J'ai en plus une unité de production à Belley pour l'export et la restauration hors domicile. »

La place du CESI dans le parcours d'un entrepreneur

« Sans le CESI, je n'aurais jamais été créateur d'entreprise. C'est au cours d'un stage au château de Goutelas que j'ai pris conscience que mon caractère affirmé pourrait plus me servir à devenir mon propre patron. J'avais quitté Danone après 16 ans d'ancienneté car je m'étais fâché avec mon patron.

A la sortie du CESI, on m'a proposé un poste d'ingénieur chez Senoble. Mais il n'y avait pas un gros encadrement et le poste était lourd. Le CESI m'a permis d'envisager la création de mon entreprise.

La 1^{ère} année enseignait les matières scientifiques et la 2^{ème} année des modules au choix comme les statistiques, le marketing, la comptabilité. Tout ça m'a donné la vue pour une création d'entreprise

Je voulais créer une entreprise où les gens marchent dans le même sens.

Aujourd'hui l'entreprise propose un intéressement par trimestre et par atelier car les bénéfices ne sont pas le résultat de la personne. La prime d'intéressement est liée au travail.

Le CESI est arrivé à un tournant de ma vie que je n'aurais pas pris si je ne m'étais pas disputé avec mon directeur et aussi à un moment où je me remettait en question entre 38 et 40 ans.

Le CESI m'a donné des notions de gestion, de marketing et de management. Si on veut réussir il faut le vouloir.

J'ai préparé le concours en 3 ans et me suis fait payé la formation d'ingénieur par ce nouveau directeur.

Aujourd'hui, je dis à mes jeunes collègues qu'il ne faut pas avoir peur. Qu'est ce que l'on risque ?

La création d'une entreprise donne beaucoup de satisfaction. On crée un produit et on met en place une bonne politique sociale et de la considération pour les bons travailleurs !»

Didier HEIDERICH FI-FC 1990-1992 Lyon

« J'habite en Corrèze, par choix de vie. J'ai une activité en gestion et en communication de crise pour de grandes entreprises parfois même au niveau ministériel ou de grandes entreprises à l'étranger ... trop peu de PME ce qui est dommage ...

Nous intervenons de manière ponctuelle dans les PME car c'est plus facile de faire bouger une petite structure. Le projet crise c'est un peu comme le projet qualité, on les mène dans le temps. C'est de la formation, du conseil et de l'accompagnement.

Je suis fait pour les crises car je suis en permanence dans le doute ou dans des projections. Nietzsche disait « on devient ce que l'on est » et Bergson « on est ce que l'on devient ». Le moment des crises est la séparation entre ces deux pensées. La crise est une fabrique de l'inconnu.

Je fais beaucoup de formation, j'interviens auprès de hauts fonctionnaires d'une quarantaine de nationalités différentes. Par ailleurs, j'enseigne en master de communication, 8 écoles au total. Je suis aussi président de l'observatoire des crises qui est un peu en sommeil car on est tous très occupés. »

Les débouchés industriels insoupçonnés

« J'ai un parcours initial dans la formation continue. Tout d'abord avec un CAP/BEP, puis je suis rentré à l'AFPA sur concours en physique-chimie. A la fin de mon cursus, j'ai travaillé à l'AFPA en tant qu'assistant comme je le faisais chaque année.

Je me suis ensuite occupé d'études d'homologation de produits nouveaux dans un petit laboratoire chez Rhône-Poulenc à Lyon pendant 4 ans. Il y avait quelque chose d'extraordinaire à cette époque là qui est en train de changer actuellement. On était loin du déclassement ou du sous classement. Quand je me rends compte, à l'âge que j'avais, ce que l'on me confiait.

A un moment donné, dans cette volonté de continuer, dans cette même ligne BEP-BAC+2. J'ai voulu faire une école d'ingénieur. Au départ, le CESI n'avait pas été un choix véritable. Je me suis dit que c'était peut être là que l'on pouvait m'accepter. Et en plus ça, c'est ce qui correspondait le mieux à mes attentes. Je suis arrivé au CESI avec la vision du super technicien, en sortie.

J'étais en laboratoire recherche et développement. Le côté – je manage – ça me paraissait extrêmement lointain.

C'est la découverte que j'ai faite au CESI. En l'espace de 2 ans, ça a été une mutation considérable. Il y a un avant CESI : « technique » et un après CESI : « management ». Par la suite, j'ai fait des petits boulots qui ont été jusqu'à la direction d'une usine Seveso II.

Puis on m'a proposé un poste dans une usine britannique. J'avais été sélectionné comme le – super cadre – avec une possibilité de carrière à l'international. On envisageait de me confier la direction Etats-Unis. Vous allez trouver que je manque totalement d'ambition ... mais je venais d'avoir ma fille. J'ai été très tenté, sachant que c'était extrêmement valorisant. Mais je me suis dit : ils se sont trompés. Quand j'ai pris l'usine en main, il y avait des conflits sociaux à répétition et j'ai calmé ça très rapidement. Les anglais se sont dits : c'est le méga manager.

Là où ils se sont trompés, c'est que je suis plus un « électron libre » qu'un « méga manager ». Et je crois que je ne me trompais pas trop quand je m'en rendais compte.

A un moment donné, on m'a proposé un poste dans un domaine complètement différent, l'administration pénitentiaire. Il s'agissait de prendre la direction industrielle. Je me suis dit que finalement les anglais me voyaient au siège dans 10 ans, et là on me le proposait tout de suite, même si le salaire baissait d'un tiers ! J'ai fait ça pendant 3 ans avec des projets intéressants.

On imagine malheureusement toujours le travail pénitentiaire comme du rempaillage de chaise. On s'occupait de la formation dans les longues peines. Je disais souvent aux détenus : dans 10 minutes, vous allez totalement oublier que vous êtes dans une prison. On a mis en place des processus industriels, la GPAO, et l'ISO 9002. C'était en 1995. Il y avait des problèmes au niveau hygiène et sécurité du travail qui étaient assez considérables avec une mise en conformité des machines selon les directives de l'époque qui se traduisaient par : on ne fait pas confiance au gens, on blinde les machines.

Nous avons travaillé sur le comportement en plus. On a construit un chantier naval pour faire de la production en série de bateaux – on a fait plein de choses – Tout était à refaire car c'était une époque non pas de centralisation mais de délocalisation. L'ENA à Strasbourg et le travail censé se faire à Tulle !

Personne de Paris n'a suivi pour aller s'enfermer au fin fond de la Corrèze.

On a donc remonté une équipe ad hoc complète.

Aujourd'hui, ils sont 50. On ne se rendait pas très bien compte de ce que l'on faisait et c'est incroyable ce que l'on a fait en 2 ans ½ ... Au bout de 2 ans ½, on a sorti un projet où l'idée était de dire que les détenus devaient avoir de vrais contrats de travail pour se préparer à la sortie. L'administration pénitentiaire a commencé à dire : vous arrêtez vos bêtises. On nous a proposé la retraite à quasiment 35 ans avec uniquement la gestion du quotidien. J'ai décidé d'arrêter car ce n'était plus dans ma dynamique. »

Les nouveaux métiers autour d'Internet

« Je me suis intéressé très rapidement à la gestion de crise d'abord dans le volet communication qui était un volet que je découvrais. La particularité est de m'être intéressé à la communication sur internet et au fait que cela pouvait provoquer des crises. C'était de la communication sensible.

J'ai monté une entreprise autour de ce sujet là. Seulement les parcours sont parfois accidentés. L'entreprise fonctionnait bien tant qu'elle faisait du conseil. On a décidé de se marier avec d'autres pour faire de la réalisation. A ce moment est arrivée l'explosion de la bulle internet et de l'ensemble des communications. Il y a eu des pics vers le bas et les budgets de communication ont chutés brutalement partout.

A un moment donné quand j'ai vu la courbe entre les commandes et réalisations, j'ai dit : il faut que l'on s'arrête avant que l'on nous arrête. C'est vrai que dans un parcours de gagnant, ce n'est pas bien mais c'est la réalité.

Je suis redevenu purement conseil et indépendant et de plus en plus centré sur la communication de crise en particulier sur internet. Cette aventure a duré de 1989 à 2003.

En 2004, j'ai sorti un bouquin sur les crises et internet qui a fait un flop parce qu'à l'époque on nous regardait bizarrement. Quand j'ai commencé la communication en parlant de crise, on m'a dit : la communication c'est le bonheur ... c'est génial !

En 2000, il fallait expliquer à certains qu'internet était de la communication et pas de l'informatique ... En 2004, que des crises allaient naître d'internet ... En 2005, que ça faisait partie de la stratégie globale de la communication ...

Le travail que j'effectue aujourd'hui correspond à de la vraie gestion de crise. La gestion de crise est différente de la communication de crise. Quand je me suis lancé dans la gestion de crises, il se trouve que l'opportunité est venue infiniment plus rapidement que je ne l'imaginais.

Je voulais y aller doucement, progressivement mais ce sont des métiers où on apprend en faisant.

J'ai ensuite continué à faire de la gestion de crise, de la communication de crise et de la communication sur internet dite sensible. Voilà ma palette aujourd'hui. »

La révélation des talents

« Au CESI, j'ai appris plein de choses en matières de management/gestion qui m'ont permis de savoir ce que ça voulait dire, sans jamais, au départ, y croire dur comme fer. Seulement pour pouvoir ne pas y croire dur comme fer et se dire que les choses pouvaient évoluer, il fallait les apprendre préalablement, donc c'était utile. C'est d'ailleurs le propre des crises, tout ce qu'on croyait auparavant disparaît ...

Il y a un cours qui était bien et j'espère qu'on l'enseigne toujours – la sociologie des organisations – C'était une ouverture à la sociologie qui est un fondamental de la communication.

Un plus, le CESI, c'est aussi la possibilité d'échanger avec personnes issues d'horizons professionnels complètement différents et de réaliser des travaux en communs (mémoires ...). Je faisais, à l'époque, un métier qui était très souvent solitaire

Et il y a quelque chose qui se crée au CESI et qui est de l'ordre de soi – qui dépasse le cadre technique – on prend une dimension supplémentaire. Et quand on est dans l'esprit super technicien, on apprend à gérer son incompétence. A ce niveau là, le CESI forme bien.

Je suis très content d'avoir fait le CESI, beaucoup plus content que si j'avais fait une autre école. La dimension management en plus de la dimension technique/scientifique est quelque chose de rare chez les ingénieurs. Le CESI nous apprend à apprendre, à ne pas rester bloqué et nous oblige à dire à un moment donné : je suis arrivé. On nous apprend la modestie.

Donner des conseils à nos jeunes collègues me paraît un peu prétentieux. Néanmoins, je leur dirais de ne pas rester seul professionnellement, de travailler en réseau et surtout trouver des solidarités réelles et sincères. Et de rester modeste ... »

Est

Gérard Jaeger - FI-FC 1975-1977 Paris

« Les principales étapes de ma carrière se sont déroulées dans le privé et dans le public. A l'issue de ma formation d'ingénieur Cesi, j'ai occupé un poste d'ingénieur méthodes pendant 10 ans. Ensuite j'ai été contraint à la reconversion en raison de la fermeture programmée de l'usine et j'ai exercé dans l'enseignement comme professeur de construction en lycée technique.

Ces fonctions n'ont aucun rapport avec le poste que j'occupais avant de suivre ma formation d'ingénieur au Cesi.

De tout temps le Cesi a utilisé des pédagogies innovatrices dans le cursus de la formation d'ingénieur par la formation continue comme le plan de formation individualisé, l'apprentissage par la résolution de problèmes et le parcours de métier. Pour moi, cet apport, bien qu'innovant, est resté trop général.

Cette formation Cesi ne me destinait pas spécifiquement à une carrière dans l'Education Nationale mais elle m'a permis de m'orienter vers mon nouveau métier. Avec quelques cours complémentaires en faculté, j'ai pu passer avec succès le concours et devenir ainsi professeur certifié en construction.

Les points forts apportés par la formation d'ingénieur du Cesi ont été d'ordre méthodologique pour la résolution de problème en prenant en compte les parties prenantes et particulièrement la composante humaine.

Pour éclairer mes jeunes collègues, je leur donne deux conseils :

- Premièrement, il est primordial de bien définir son plan de formation dès le début,
- Deuxièmement, il faut diversifier sa formation en vue d'une adaptation future à des fonctions qu'on ignore exercer à ce jour.

Ile de France

Jacques Chausse - FI-FC 1961-1963 Paris

« J'ai débuté dans la vie avec un CAP, comme ouvrier, et j'ai continué à étudier à l'Institut Technique Professionnel, puis au Cesi où j'étais, comme nous tous à l'époque, candidat d'entreprise.



Toute ma vie professionnelle a été consacrée à l'aéronautique et, plus spécialement, aux moteurs des avions. J'ai donc contribué à produire des moteurs depuis les plus petits éléments jusqu'aux ensembles les plus complexes.

L'essentiel de mes métiers peut se résumer en trois notions globalisantes :

- apprendre à travailler,
- aimer ce que l'on fait,
- partager ses compétences.

Il y a eu continuité dans ma vie professionnelle : j'ai été producteur, j'ai piloté des productions, j'ai managé des unités de productions, j'ai créé des entreprises comptant des unités de production et, enfin, on m'a confié la responsabilité de redresser une société de réalisation : Messier Hispano Bugatti (trains d'atterrissage, roues et freins).

Cela est ma fierté car une nation sans production est une nation qui se prive d'un levier social important. Si l'ingénieur est un créateur, il doit donc, dans sa carrière : concevoir, produire, créer, mais toujours penser aux satisfactions de ses clients sans négliger les intérêts de son entreprise et de son pays.

La formation du Cesi au service d'un projet professionnel

« La pédagogie du Cesi a été pour moi extrêmement bénéfique :

- elle m'a appris à apprendre et à travailler en groupe
- elle m'a permis de m'ouvrir aux autres : le contact avec les autres élèves était une acquisition constante de savoirs, tous les stagiaires étaient des hommes expérimentés, des vrais puits de connaissances
- elle m'a ouvert l'esprit et fait sortir de la technique pure : sans le Cesi je n'aurais sans doute jamais atteint les postes de direction que j'ai eu à assurer,
- elle m'a également offert une accélération de carrière, ne serait-ce que par l'obligation que me faisait mon passage au Cesi : l'ordre dans l'étude des nouvelles matières, la quantité de travail à accomplir. Je devais donc être organisé pour tout faire.

J'ai débuté, en 1952, comme ouvrier chaudronnier P1, à la SNECMA, à Kellermann, et j'ai gravi, dans cette entreprise, tous les échelons jusqu'à sous-ingénieur méthodes, en 1961.

C'est en cette année 1961 que j'ai intégré le Cesi et, de retour à la SNECMA, j'ai été ingénieur de production, puis chef de service, de département, adjoint de production et, enfin, directeur du centre SNECMA Corbeil, en 1980.

En 1983, j'ai été nommé Président de CFM Inc., à Cincinnati (OHIO - USA), étant simultanément président de CFM SA France.

Cette nomination était consécutive à une mission dont j'avais été chargé : créer le IAMAT, à Saint-Nazaire (projet SNECMA/Générale Électrique d'une usine de carters mécano soudés de 500 personnes)

Toute ma vie j'ai été curieux, j'ai voulu apprendre, j'ai transmis mes connaissances pour m'obliger à me dépasser et le cesi a accentué ces méthodes de vie.

Si je suis devenu président c'est parce que j'ai appliqué des règles rigoureuses et le plus souvent efficaces dans mon travail et, en particulier, celles acquises au Cesi. Mais c'est aussi, encore une fois, parce que le programme commun CFM56 SNECMA/GE entrait dans une phase de production et que j'étais producteur.

Ces méthodes de travail m'ont permis de m'améliorer mais aussi d'être repéré dans mon entreprise comme quelqu'un capable de mener à bien des projets collectifs. »

Des conseils éclairés aux élèves et aux diplômés

« J'ai déjà dit l'essentiel sur le thème de l'apport de la formation Cesi, mais si je peux résumer ce que le Cesi m'a offert et qui fut fondamental dans mon déroulement de carrière, c'est :

- d'apprendre à travailler, et pas tout seul !
- d'aimer ce que l'on fait et de ne jamais quitter son travail sans l'avoir achever,
- de partager ses savoirs faire pour en faire profiter les autres,
- d'organiser son travail pour être efficace dans sa propre tâche et rester disponible pour ses collaborateurs,
- d'anticiper pour ne pas subir car un projet industriel est comme une course d'obstacles ou de chevaux : il se déroule d'autant mieux que les obstacles ont été déblayés de son chemin.

De plus, je veux dire à mes jeunes collègues, tout simplement qu'il leur faut :

- considérer que l'international leur est indispensable : la France n'a plus un poids significatif suffisant, l'Europe c'est déjà quelque chose mais le monde est le vrai territoire d'un ingénieur,
- apprendre à travailler et à apprendre tout au long de leur vie,
- avoir une méthode de travail et la développer,
- savoir anticiper. »

Patrick Faure - FI-FC 1995-1997 Lyon

« Je suis né à Grenoble mais originaire du Vercors, issu d'une famille d'agriculteurs et de forestiers. Le Vercors est une région rude : aride l'été, froide l'hiver. J'ai fait beaucoup de sport, notamment du rugby et du football à un bon niveau.

J'ai 3 enfants : un garçon qui a terminé son doctorat en sciences des matériaux, une fille qui a obtenu le CAPES et qui prépare l'agrégation en Sciences de la Vie et de la Terre – SVT – et une fille en dernière année école d'infirmière et qui prépare le concours d'école de puériculture.

J'ai réalisé toutes mes études hors du foyer familial, en internat. J'y ai obtenu en 1980 un BTS en Froid et Climatisation au lycée la Martinière Les Terreaux à LYON.

J'ai intégré ensuite une petite entreprise de maintenance dans le secteur du Froid - climatisation, avec le suivi des activités de bureau d'études, de démarrage et de maintenance d'installations. A la suite, j'ai fait mon service militaire dans les chasseurs alpins, dans une petite section de combat avec les postes de tir « MILAN » que nous portions à dos (35 kg) comme caporal chef.

Dès mon retour du service militaire et après quelques semaines de reprises de mes anciennes activités, j'ai répondu à une offre d'emploi lue dans le Dauphiné Libéré. Supposant qu'il s'agissait d'une multinationale, le groupe AIR LIQUIDE, j'ai profité d'une intervention dans cette société pour interroger mon contact sur place. Il me met en relation avec le RH du site. L'entretien se passe bien. Dès mon retour au bureau et après une discussion avec le management (Direction et hiérarchique N+1) de la PME, je suis libéré très rapidement, sans faire de préavis et je suis embauché en CDI à AIR LIQUIDE DTA (Division Technologie Avancée) le 08 Novembre 1982, au centre de Sassenage.

Ce site fabriquait, entre autres, des éléments du 3ième étage de la fusée ARIANE 4 et des produits directement liés aux applications des gaz dans des niches de marchés, recherches fondamentales, militaires, aéronautiques, etc.

Ayant un esprit de compétition, aimant les challenges et défis, j'ai mené durant toute cette période, jusqu'à mon entrée au CESI en avril 1995, de nombreux projets.

En voici quelques-uns :

- la mise en relation des deux chaufferies (Eau surchauffée et traditionnelle), du système de régulation de chauffage (modélisation mathématique pour démarrage au plus tard en maintenant les températures CONFORT des occupants) et optimisation des consommations énergétiques, (fioul lourd et butane liquide) pour limiter les impacts des fortes variations de son prix d'achat, en incluant le temps de retour sur investissement théorique calculé à 2 ans ½. En réalité, les travaux ont été amortis en moins de 18 mois.

- l'organisation des opérations du cycle de maintenance sur le site, permettant de les réduire, en intégrant au plus près les préoccupations des équipes de production, de 2 à 4 jours à une journée maximum (adaptation du temps de travail des opérateurs aux besoins de la production avec compensation : semaine de travail sur 4 jours).

Bénéficiant d'une opportunité en 1989, je me suis intéressé aux aspects coûts et, plus particulièrement, à la fonction achats. J'ai remplacé un acheteur sur les aspects logistiques et négociations techniques de la fonction. Cela m'a permis d'élargir mon champ de connaissance, de me diversifier en mécanique de précision et de développer des compétences pluridisciplinaires en soudage de précision, électrotechnique, injection plastique, électronique, informatique et de pratiquer des réunions en anglais.

Arrivé à un certain blocage en terme d'évolution professionnelle comme technicien, et ce, malgré des évolutions régulières de salaire sur le même site, en 1992, la Direction d'AIR LIQUIDE m'a alors fait des propositions comme, par exemple :

- Participer à la construction du nouveau pas de tir de la fusée ARIANE 5, centre de lancement ELA 5, à Kourou, en Guyane Française,
- Construire et démarrer des usines en Chine ...

J'en ai discuté avec mon responsable direct, qui, ne souhaitait pas que je parte, m'a proposé d'assurer sa succession, après son départ à la retraite (prévisible en 2002), comme chef des services généraux.

Restant très attaché à la région grenobloise et à ses montagnes, ce schéma, aussi bien confortable que valorisant, n'était pas totalement satisfaisant en terme d'évolution de carrière.

J'ai donc décidé de reprendre, en parallèle, des cours du soir au CNAM, à Grenoble, pour devenir Ingénieur. J'ai lu, toujours dans le Dauphiné Libéré, (presse locale) une annonce du CESI pour devenir Ingénieur en 2 ans, formation réservée aux salariés avec expérience professionnelle de plus de deux ans et ambitieux. J'ai passé le concours en Janvier 1995 et j'ai été reçu.

Ma vie a complètement changé. Il a fallu convaincre la DRH d'AIR LIQUIDE Sassenage, monter un dossier FONGECIF, trouver un logement sur Lyon, organiser les déplacements avec un autre candidat, (déjà le co-voiturage), discuter et valider le projet avec la famille : ma femme et mes enfants.

Grâce à un RH nouvellement arrivé, j'ai réussi à solutionner l'équilibre financier en conservant environ 70 % de mes revenus sur les 2 ans de formation.

La reprise des études, au CESI ECULLY, n'a pas été facile. C'est une vraie remise en cause. Après plus de 15 années de vie professionnelle, les modes de réflexion, de raisonnement et d'approche scientifique sont très différents. La formation m'a permis de développer des compétences techniques et scientifiques (intervenants issus des formations à Centrale et SUP DE CO LYON). Elle a renforcé mon esprit réseau et d'équipe, et m'a conduit à prendre en compte d'autres personnes et d'autres compétences que celles de mon microcosme et univers professionnel habituel.

Il a fallu travailler en groupe, prendre la parole en public, se remettre en cause, veiller et penser à préserver la vie de famille, sans quoi le projet n'aurait pas été une réussite totale. J'ai effectué mes différents stages de formation dans des entreprises de la région grenobloise et mon stage final chez AIR LIQUIDE, en région parisienne, pour créer un service Achats.

Le parcours dans une multinationale de pointe

Après le CESI, j'ai naturellement contacté AIR LIQUIDE pour étudier, ensemble, les possibilités de postes correspondant à ma nouvelle qualification. Je souhaitais un poste en province ou à l'étranger, mais surtout pas en région parisienne.

J'ai eu trois propositions, toutes les 3 en région parisienne. J'ai choisi le poste qui était dans la continuité de mon stage et projet professionnel. Nous avons donc déménagé en famille, quittant notre maison de 300 m² à Grenoble pour acheter, un an après, un pavillon en banlieue parisienne.

Le grand tournant de ma carrière s'est produit en 1999. AIR LIQUIDE m'a proposé de prendre la tête des services généraux et administratifs au Siège du groupe AIR LIQUIDE, au 75 du Quai d'ORSAY, en plein centre de Paris. Ce service comptait à l'époque 66 personnes. En liaison avec les personnels et la RH, j'ai pu penser une nouvelle organisation centrée sur ses activités de services, de prestations à des clients internes et créer une dynamique de résultat. J'ai également commencé à m'intéresser aux problèmes de sécurité et de sûreté industrielle des personnes et des biens sur un périmètre national.

Puis il y eut les attentats du 11 Septembre 2011. Nous n'étions pas organisés pour faire face à ce type d'évènement. Il nous a fallu plus d'un mois pour savoir si du personnel français avait été affecté. Comme nous n'étions pas la seule entreprise française dans ce cas, j'ai participé, au sein du CINDEK, une association des entreprises du CAC 40, à la création d'une section sur ces problématiques de protection des expatriés et salariés en déplacement à l'étranger.

En 2003, j'ai été nommé Directeur des Services généraux du Siège et de la Sûreté Industrielle du Groupe AIR LIQUIDE, pour prendre en charge l'ensemble de ces problématiques dans un périmètre international. C'est un métier de contact et de relations avec les acteurs de la sécurité intérieure, les différents ministères, en particulier des Affaires Etrangères, des services spécialisés de renseignements, de protection civile.

Dans le même temps, et suite à un incendie endommageant 3 étages de notre bâtiment, j'ai assuré la reconstruction de celui-ci, en milieu occupé.

En 2009, je souhaitais me rapprocher de ma famille, dans le Sud Est et avoir un peu plus de temps à leur consacrer. AIR LIQUIDE m'a alors proposé de devenir le gérant d'une de ses filiales, Technologie Hospitalière, pour installer et maintenir les réseaux de distribution de gaz médicaux pour les hôpitaux, à Rungis.

Depuis le 1^{er} Janvier 2011, pour une filiale d'AIR LIQUIDE, leader mondial de l'Ingénierie et de la construction des usines de distillations des gaz de l'air, je suis Responsable des services généraux, des achats indirects et de la sûreté industrielle (gestion des actes de malveillance, espionnage industrielle. Le prochain objectif est de devenir un centre mondial de compétences en ingénierie et construction sur les sujets de production de gaz industriels, avec des perspectives de croissance de 20% sur les 2 prochaines années).

D'ici 5 ans, je me vois toujours dans le groupe AIR LIQUIDE, restant fidèle à mes valeurs, pour faire partager mes expériences et apporter ma contribution aux résultats du groupe, en province ou à l'étranger.

Le lien intergénérationnel

J'apprécie la création des **cesiens de l'année**. Je pense qu'il est important que nous parlions de l'école, de ses résultats, des femmes et des hommes qui la compose, des étudiants qui suivent les différentes formations au Cesi et des valeurs qu'elle nous a transmises. Le Cesi a été un virage important dans ma carrière professionnelle et mon évolution personnelle. J'y suis très attaché et j'essaie de transmettre le flambeau et la passion du travail qu'on m'y a enseigné et tout ce que j'y ai reçu. Par exemple, j'intègre régulièrement dans mon service des stagiaires de tous horizons et différents niveaux (3^{ème}, BTS, Ingénieur, etc.).

Lors des rencontres, je pense que l'Alcesi doit s'inscrire dans un rôle de découvertes, d'être porteur de sujets plus innovants, de faire des conférences différenciantes.

Enfin j'attache beaucoup d'importance à l'aspect convivial des choses, au rassemblement des promotions, de pouvoir se retrouver entre collègues et amis pour partager nos riches expériences. »

Danièle Huet - Kouo - FI-FA 1986-1988 Paris

« Mon père était aide soignant et ma mère infirmière. Je suis l'aînée de 4 enfants. J'ai vécu mon enfance dans une HLM du neuf trois. A 7 ans j'avais déjà troqué les poupées pour les pistolets et les BD de guerre. J'ai toujours été un garçon dans ma tête, je n'ai jamais accepté d'être une fille et de ne pas avoir les mêmes droits. Dans ma façon de penser comme dans ma façon d'être, j'étais un garçon.



A 14 ans, mon Certificat d'Etude en poche, mon grand père m'a offert un transistor. C'était quelque chose de merveilleux, le premier vrai cadeau important que j'ai reçu. Après le Certificat d'Etude (ce qu'on appelle aujourd'hui le certificat des collèges), j'avais le choix entre un CAP administratif et comptable ou une 4^{ème} d'accueil sur concours, que je tentais en cachette de mon père. Reçue, je le suppliais à genoux d'accepter cette nouvelle introduction dans le cycle long en lui promettant assiduité et résultats.

Les classes de 4^{ème} et de 3^{ème} d'accueil et le brevet. Une révélation. Des professeurs au caractère trempé. De ceux qui savent se qu'ils font et pourquoi, il s'agissait de redonner une chance de scolarité longue à des adolescentes qui ont eu un parcours difficile. Très bonne élève je traversais ces 2 ans avec bonheur. Premier contact avec les lois de l'électricité. Le transistor, offert par mon grand père, et ces cours détermineront mon choix d'étude. Je voulais faire de l'électronique.

Je m'engage dans le bac F (technique électronique) que je ne passerais pas. En juin de ma terminale je tenais dans mes bras un petit garçon, le premier de mes enfants. Mes préoccupations de jeune femme et de mère avaient pris le dessus sur mes motivations scolaires.

Dès juillet mon premier job de « calqueuse », si bas niveau qu'il pouvait être au féminin, (même pas dessinateur) dans un bureau d'études. Ce travail est obtenu après bien des démarches et des refus : on n'a jamais vu une fille dans un labo ou dans un BE, un poste m'a même été refusé de crainte que je ne perturbe le travail des garçons.

En 4 ans je connais plusieurs technologies de circuits imprimés. Une nouvelle expérience dans une société où l'on réalise des asservissements d'équipement pour le tri des minerais et le pesage industriel me fait travailler sur la logique de puissance. Je prends conscience de l'importance de l'informatique pour les années à venir.

Deux ans de cours du samedi, de devoirs, un mémoire, toutes mes vies à organiser et à gérer.... et une capacité de technicien supérieur en automatisme avec mention très bien, en 76.

Professionnellement, une autre société, un poste de responsable de projet en bureau d'études chez un fabricant de matériel médical. J'ai la possibilité d'assumer des responsabilités de personnes et de choix technologiques pour le restyling du premier écho vidéographe français. Dans un autre département, c'est l'industrialisation de l'intégration du premier scanner corps entier à rayons X en tant que responsable de Bureau d'Etudes électronique, puis la responsabilité d'un service Méthodes de production d'une dizaine de personnes à réorganiser et à restructurer dans l'usine d'intégration du premier IRM.

J'ai gravi tous les échelons et à 36 ans je suis au plus haut niveau de ma catégorie. Mon employeur me propose le passage au statut cadre de l'entreprise. Je le refuse pour une formation d'ingénieur, diplomate.

Un an de préparation en maths et physique en cours du soir, le concours d'entrée au Cesi et, dans le cadre d'un Fongecif, je pars pour 2 ans en école d'ingénieur.

Mon année de spécialisation d'ingénieur je la construirai moi-même. Je propose un cursus de consulting avec les modules nécessaires dans le cadre de la cogestion FI. Ma proposition a recueilli suffisamment d'adhésion pour qu'elle soit déployée, ce sera donc ma spécialisation.

Les modules de sociologie et de psychologie d'entreprise n'ont pas été retenus dans le cursus, qu'importe, je les ferais en parallèle en cours du soir au CNAM. »

La formation continue comme vecteur sur la route de l'excellence

« A ma sortie du CESI, je quitte l'industrie pour le consulting, ma vie se partage entre les transferts de technologies, les interventions en entreprise, la naissance du 3^{ème} et l'éducation de mon bébé ... une mise en application de mes compétences en organisation. Ce fut la possibilité de mettre en adéquation mes compétences et mes choix de vie en travaillant comme consultante et formatrice.

Mes expériences précédentes m'ont appris que je ne peux pas travailler dans une PME/PMI. Mon comportement et mes aptitudes à assumer tout type de responsabilités sont des facteurs de perturbations pour le manager qui en prend ombrage à mes dépens.

Je dois partager ce type de désagréments professionnels avec bon nombre de personnes qui, comme moi, ont forgé leur parcours à l'aide de formations tout au long de leur vie. Notre caractère, notre opiniâtreté, nos poly-compétences, sont parfois mal ajustés aux fonctions que nous devons occuper, débordant très largement des missions qui nous sont fixées, nous ne sommes pas toujours vues comme des facteurs dynamisant mais comme des éléments de comparaison, de mesure par nos dirigeants.

Dans les années 90 je reviens en région parisienne pour suivre mon compagnon. Je n'ai plus aucun réseau à contacter. Un encéphalogramme économique on ne peut plus plat, des enfants en bas âge avec des complications physiologiques et psychologiques importantes entraînent un travail désordonné et intermittent.

Deux solutions s'offrent à moi, ouvrir mon cabinet (mais je suis nulle comme commerciale), ou réintégrer un grand groupe (ce qui tient de l'utopie à mon âge).

J'opte cependant pour la seconde solution et comme stratégie d'infiltration je vais utiliser les stages longs en entreprise des formations de Mastères.

Intervenante en qualité dans les entreprises depuis quelques temps, ce sera un Mastère de Management par la Qualité des Entreprises. Et ma cible : la Branche électronique d'un équipementier automobile que j'avais essayé d'aborder par 2 fois, en vain, par candidature spontanée.

Un Mastère Cesi avec mention honorable en poche et une expertise dans les processus de développement des projets électroniques, je suis embauchée dans cette entreprise depuis 97 et consultée à chaque mise en place de tout nouveau processus.

Mon activité, au départ, a été méthodologique et pédagogique. J'ai collaboré à la définition des processus liés à la R&D et aux projets et en ai conçu les adaptations électroniques pour l'automobile. Je suis aussi « Senior trainer » de l'école du Groupe. Depuis plusieurs années je forme les ingénieurs et cadres aux « bonnes pratiques » projet et R&D ainsi qu'aux référentiels internes.

Aujourd'hui responsable qualité, je manage et coordonne les différents systèmes de notre entité. Je suis auditrice interne sur plusieurs référentiels. J'interviens, en dehors de ma société, dans différents masters qualité depuis plusieurs années.

Cette année je vais concrétiser différents projets personnels et professionnels aux travers d'une association en Afrique et la création de mon entreprise. Je devrais être certifiée auditrice internationale en mars et ainsi me spécialiser dans l'audit et le consulting avec mon réseau de partenaire.

Je crois que nous avons tous besoin de modèle pour concrétiser nos rêves puis nos objectifs. Notre société s'est durcie, il est de plus en plus difficile de faire changer sa vie.

Que ce récit de vie puisse aider et donner espoir et envie à toutes celles et tous ceux qui pensent qu'il est trop tard, que ce n'est pas possible, que ce n'est pas pour eux.

Tout est possible à tout âge ! »

Bruno MALECAMP - FI-FC 1990-1992 Paris

« J'occupe le poste de Directeur Général de la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne. L'essentiel de mon métier est de manager l'administration générale de la CCI pour la mettre en adéquation avec les attentes des élus et des entreprises, en fonction des orientations et de la stratégie de la CCI, les besoins immédiats du terrain, le conseil aux élus sur leurs rôles (en particulier pour les nouveaux élus) et la responsabilité de toutes les opérations dont je suis, aussi, le garant vis à vis des réglementations et des codes en vigueur.

Être DG de la CCI, c'est également gérer 280 collaborateurs comprenant des opérationnels et des administratifs qui sont mis à disposition dans des structures associées.

Les méthodes innovantes de la formation CESI

Après ma formation au CESI et au cours de mon parcours, je n'ai pas fait de virage à 180°, je suis toujours dans la recherche de cohérence, dans la mise en œuvre de solutions de décloisonnement, dans la capitalisation des acquis et approfondissements.

Le cesi m'a fourni la capacité à faire. Il m'a amené à élever mon niveau d'analyse, mon niveau d'abstraction et m'a permis d'élargir mon champ de vision, mon champ de compétences.

Le cesi a, de tous temps, utilisé des pédagogies innovatrices, comme la formation d'ingénieurs, par la formation continue, le plan de formation individualisé (PFI) l'apprentissage par la résolution des problèmes et les parcours métiers. Toutes ces méthodes ont été importantes dans le développement de ma carrière. En effet, elles ont été motrices dans mon développement personnel, la maîtrise de la relation à autrui et aux groupes, la modification de mes grilles de lecture, l'affirmation de mes compétences et mon rôle personnel pour mon évolution (prise en main individuelle). »

La capacité d'adaptation

« Avant le CESI, j'étais à la SNECMA, technicien qualité fournitures extérieures (produits entrants) avec, dès 1985, l'incitation à la mise en place, au sein de leurs structures, de systèmes de management de la qualité.

Dès la sortie du cesi, j'ai eu l'opportunité de rentrer dans le réseau des CCI/CRCI avec un poste de chef de service de la promotion industrielle. Ensuite, j'ai gravi rapidement les échelons pour arriver à la fonction de Directeur Général de la CCI de l'Essonne.

Cette responsabilité, je la dois à un concours de circonstances, une part de chance : être là, au bon endroit, au bon moment.

Mais, je veux préciser que le cesi m'a révélé ma capacité d'adaptation qui fut fondamentale dans cette évolution de carrière. »

L'apprentissage de la gestion des ressources personnelles

« Le cesi est un révélateur de contextes, avec des pressions multiples durant le parcours de formation. Il nous apprend à travailler aussi bien seul qu'avec les autres, à supporter les pressions, à développer notre ambition personnelle en nous obligeant à démontrer nos capacités propres.

Un conseil pour mes collègues qui débutent leur cursus de formation : Donnez-vous les moyens d'être bons pendant le cesi, vous en tirerez, vous-même la quintessence : le cesi est ce que vous en ferez vous-mêmes !

Apprenez à utiliser le regard des autres ! ».

Pierrick NEVEU - FI-FA 1997-2000 Paris

« Je suis ingénieur CESI, de la promotion 1997 – 2000 du Centre de Formation des Ingénieurs par Apprentissage – CEFIPA- de l'établissement de PARIS, anciennement basé à Bagneux, actuellement à Nanterre.

J'ai intégré ce centre de formation après un parcours en classe préparatoire – Math SUP, Math SPE – durant laquelle j'ai réalisé que j'avais besoin de faire des choses concrètes, de mise en pratique pour apprendre et garder ma motivation pour les études. Je me suis donc orienté vers un IUT à Cachan – Génie Électronique et Informatique Industrielle.

Après mon DUT, ce sont mes professeurs qui m'ont guidé et conseillé d'entreprendre cette formation d'ingénieur au CESI.

Mes parents m'ont toujours poussé à poursuivre des études, le plus loin possible, tout en me laissant libre de mes choix scolaires et de vie. J'ai donc un frère Ingénieur et un autre Chercheur en médecine.

La formation par apprentissage m'a beaucoup apporté. J'ai choisi la filière généraliste, ce qui m'a donné des compétences et des connaissances dans beaucoup de domaines techniques et scientifiques. Je peux donc discuter avec des spécialistes de différents sujets, comprendre leurs préoccupations et les traiter avec eux.

La formation, avec ses phases d'alternance, en entreprise et à l'école, a bien répondu à mon goût pour les réalisations pratique, complétées par un retour sur la théorie permettant un approfondissement des sujets. J'ai également beaucoup apprécié le fait qu'une partie de mes études soit financée par l'entreprise, avec un salaire durant la formation.

La formation nous imposait de partir travailler 3 mois à l'étranger. J'ai donc trouvé, par mon entreprise d'accueil, un stage de 3 mois à Minneapolis – État du Minnesota – États-unis. Cette expérience en entreprise m'a permis de parfaire mon anglais (j'ai beaucoup plus appris en discutant avec mes collègues américains autour d'un bar que durant les séances d'apprentissage en classe), de connaître d'autres cultures d'entreprises et d'autres méthodes de travail.

J'ai, enfin, beaucoup apprécié la vie étudiante et les manifestations organisées par le Bureau des Ingénieurs Apprentis – BIA – comme l'organisation de soirées ou de manifestations inter étudiantes. Mon orientation professionnelle s'est affirmée durant ces séquences, comme nous le verrons par la suite.

J'ai effectué mon apprentissage du métier d'Ingénieur chez SANOFI AVENTIS. J'ai donc été embauché, en 2000, dans de très bonnes conditions, après l'obtention de mon diplôme.

J'avais une double casquette :

- D'abord ingénieur R&D sur les aspects de fabrication et fiabilisation des composants électroniques pour les stimulateurs cardiaques implantables,
- Ensuite, je traitais les aspects Qualité et Réglementaires pour le marché US.

Mais je me suis rapidement aperçu que je n'étais pas fait pour ce type de fonction, dans de grandes structures. Je voulais plus de liberté, plus de réalisations concrètes, plus de projets, plus de contacts avec des personnes variées... plus d'adrénaline.

J'ai donc commencé à m'intéresser de plus en plus aux activités liées à l'évènementiel, à la production d'évènements, aux spectacles. Je voulais changer de direction. Je m'en suis entretenu, en 2002, avec mon management de l'époque qui m'a proposé de partir dans de bonnes conditions. En 30 secondes j'ai accepté.

Le parcours, pour aboutir à ma société actuelle, a été assez intense. Après une formation d'ingénieur, il me fallait repartir de zéro, dans un domaine où je ne connaissais personne et pas grand-chose, d'un point de vue opérationnel !!!

Mais j'étais très motivé ! Pendant 3 mois j'ai accepté pas mal de petits boulots dans l'évènementiel comme : animation de stand à Barbe à papa pour des arbres de Noël ou animateur chasse au trésor lors de séminaire. Puis j'ai frappé à la porte d'une agence spécialisée dans le domaine. Face à mon envie et à mon désir de m'investir dans cette activité, j'ai été embauché. C'était en 2002.

Ce fut d'abord en CCD, qui a été renouvelé puis en CDI.

J'ai démarré par un projet gigantesque : l'organisation d'une soirée de 1000 personnes à la Cité des Sciences pour le PDG de Gaz de France.

Puis les grands projets se sont enchaînés : Lancement du Intel Centrino au Georges V, Convention Interne Orange... Mais le désir de créer ma propre structure me démangeait toujours. J'ai donc quitté mon poste de salarié pour me lancer en 2005.

J'ai donc créé SILENCE INDIGO en mars de cette année-là et j'en suis le directeur et le principal animateur.

Je travaille en direct avec un portefeuille de clients : Fujitsu, Symantec, TEGAZ (Total Energie Gaz),... Je conçois et organise pour eux tous types d'évènement : séminaires d'entreprise, congrès, lancement de produit, soirée de gala, conception de stand, Concours de design etc.

Je travaille également en Freelance sur des grands événements : Nature Capitale sur les Champs Elysées, Défilé Chanel au Grand Palais, Compétition Red Bull à la Rochelle ou tournée en train à travers la France pour St Gobain... Tous les jours je m'entoure d'un réseau de sous-traitants et de prestataires très variés comme des ingénieurs du son, éclairagistes, animateurs, présentateurs, artistes, sociétés de sécurité ou de nettoyage, etc. Je négocie avec eux, les contrats, les délais, leurs prestations et j'en fais de même avec les clients. En somme je suis un « directeur de projet » intervenant sur des domaines variés avec des équipes et des lieux différents à chaque projet.

Concernant les projets pour l'avenir, je n'ai pas encore décidé. Et c'est un sujet sur lequel je travaille. Vais-je développer ma société, c'est-à-dire embaucher des salariés, dois-je, au contraire, continuer à étendre mon réseau de contacts et de clients ? Je suis en pleine réflexion sur ces sujets. De mon point de vue, mon parcours est juste le résultat d'un objectif que je m'étais fixé : avoir un travail qui me corresponde et dans lequel je me sente bien en agissant librement. Avec du recul je reconnais que le point de départ n'était pas forcément le plus logique. Et pourtant cette formation m'a apporté les outils nécessaires pour me construire et m'aider à réaliser mon projet professionnel.

Aujourd'hui mon parcours est devenu un atout dans mes relations professionnelles, la preuve de ma volonté, de ma détermination et de ma capacité d'adaptation. Donc, oui je suis heureux d'être dans cette catégorie, car elle me correspond bien.

L'organisation de ce type de manifestation (le congrès) est toujours importante pour la vie d'un réseau comme celui de l'Alcesi. C'est l'occasion de valoriser la formation en partageant les cursus marquants de diplômés du Cesi. Mais c'est aussi, pour tous, l'occasion de rencontrer des parcours différents, d'échanger des expériences et d'agrandir son réseau. »

Nord-Ouest

Nicolas Oden - FI-FA 1995-1998 Rouen

« J'occupe actuellement le poste d'Ingénieur Projet Engineering au sein de Kimberly-Clark Europe, secteur intitulé « Family Care » (produits de type mouchoirs, essuie-tout, papier toilette, lingettes pour la grande distribution), département Recherche et Développement (Research & Engineering).

Je suis basé à Rouen, mais je me déplace en fonction des projets dans toute l'Europe.

Mon quotidien, c'est la gestion de projets industriels, stratégiques pour l'entreprise, au sein des différentes usines européennes du groupe mais pas seulement ; je joue aussi plusieurs rôles ou fonctions dites transversales du type « audit » ou « conseil », car j'ai acquis un certain niveau d'expertise sur des domaines techniques précis.

Ce poste est un régal pour mes méninges ; il faut être : ouvert aux autres, à l'écoute, inventif, méthodique, flexible et réactif ... le tout en Anglais, bien sur !

Actuellement, je gère un projet d'environ 24M\$ de construction d'une station de traitement des eaux et des effluents ; process dans une usine de la périphérie de Londres. Précédemment, j'ai remis en conformité une machine à papier vis-à-vis de la nouvelle directive européenne sécurité des machines. Des projets divers et variés !

Le poste que j'occupe a un rapport avec celui que j'occupais avant le Cesi dans le sens où je n'ai pas changé de secteur industriel, à savoir l'industrie du papier, carton, ouate de cellulose et j'ai toujours évolué dans des fonctions à responsabilité liées au domaine technique. Cela dit, j'ai successivement occupé des fonctions différentes mais complémentaires. »

La formation par l'apprentissage accélérateur promotionnel

« L'apprentissage a, avant tout, été pour moi un choix. Je ne m'imaginai pas au sein d'une école d'ingénieur « classique ». Pourtant à l'époque, l'image de l'apprentissage, se limitait aux formations de type bac pro, etc. et non aux formations d'ingénieur.

Il s'avère que dans mon cas, cela a été l'élément majeur de mon début de carrière, car le fait d'avoir un pied dans une entreprise lors de votre apprentissage fait de vous un candidat prioritaire pour une future embauche, accélérant ainsi le début de carrière : PRIMORDIAL !

Vous commencez à travailler et vous avez déjà pratiquement 3 ans d'ancienneté ! Croyez-moi, ça change radicalement votre position au sein d'une entreprise. Vous n'êtes pas le jeune employé en période d'essai. Vous êtes déjà en train de travailler en tant qu'ingénieur sur des projets que vous avez initiés avant d'être embauché ! Vous avez virtuellement déjà 3 ans d'expérience ! Pas de fracture entre la sortie de l'école et l'arrivée en entreprise ... MAGIQUE !

La suite de votre carrière dépendra de beaucoup de facteurs, mais au moins, avec l'apprentissage, vous avez le meilleur moyen de la débiter. De plus le cursus de formation au cesi est orienté individu (PFI, etc.) ; ce qui permet à l'apprenti de mieux orienter la formation vers ses souhaits. »

Le management de projets « ouvrier de portes »

« J'ai commencé en tant qu'**ingénieur chargé d'affaires** au sein d'une entreprise de service auprès des industriels du secteur papetier (Société ENDEL, Groupe SUEZ).

J'assurais la relation avec le client, les chiffrages et le suivi d'intervention de maintenance mécanique sur des machines à papiers. Comme je l'ai expliqué précédemment, il s'agissait de mon entreprise d'apprentissage. Au total, j'y suis resté 6 ans.

Ensuite, j'ai souhaité m'orienter vers l'engineering et ai intégré une petite entreprise réalisant des projets, de l'engineering, en tant que **Responsable Projet**, toujours dans le domaine papetier. L'éthique de cette entreprise ne me convenait pas, les conditions d'épanouissement personnel n'étaient pas réunies...et j'ai rapidement pris la décision de changer d'entreprise – mais en mettant cette-fois ci plus d'attention dans la sélection de mon entreprise - ce qui a abouti un an plus tard.

J'ai commencé ma carrière chez Kimberly-Clark en 2003, en tant que **Responsable Maintenance** au sein de l'usine de Sotteville-Les-Rouen. Un poste de manager qui a permis de développer mes qualités de leadership et mes compétences techniques, le tout dans un environnement de production.

Six années plus tard, en 2009, je profite d'une opportunité et intègre l'entité « Research and Engineering » du groupe Kimberly-Clark Europe, en tant qu'**Ingénieur Projet Engineering**, mon poste actuel.

Le fait d'avoir acquis des méthodes d'organisation, de gestion de projets et de management, vous ouvre toutes les portes. ... Ensuite, à vous de faire vos preuves ! »

L'importance du projet professionnel

« La formation Cesi est une formation d'ingénieur généraliste, donc le champ d'application à la sortie de la formation, et tout au long de la carrière, est très large. Le cesi, c'est une ouverture d'esprit sur la fonction ingénieur.

Être salarié aujourd'hui, c'est être flexible, accepter des nouvelles fonctions, de nouveaux challenges,..., mieux vaut être armé et disposer d'un minimum de connaissances. Aussi, il faut profiter de la formation pour intégrer au minimum les bases de chacun des domaines de l'entreprise. Il est en effet conseillé de se focaliser sur un métier durant la formation (PFI,...), mais il ne faut surtout pas négliger le reste car vous occuperez, à coup sûr, différentes fonctions lors de votre carrière...

Un bon niveau en anglais est indispensable à une évolution de carrière, même au sein d'une entreprise nationale, car vos fournisseurs/clients seront peut-être étrangers.

Mettez l'accent sur le management et la gestion de projets. Des bons ingénieurs, des bons scientifiques, etc., ..., il en faut mais il y en a beaucoup.

De bons managers, sachant manager des équipes et gérer des projets complexes, il en faut aussi mais c'est beaucoup plus rare ! »

Sud-Ouest

Jean Marcel Dugas - FI-FC 1980-1982 Lyon

« Après des études en chimie et biologie, j'intègre en 1973 l'Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse à Lyon, cet organisme à caractère public dépend actuellement du Ministère de l'Environnement. J'y ai passé 7 années durant lesquelles je me suis intéressé au fonctionnement des stations de traitement des eaux usées ainsi qu'à la formation du personnel d'exploitation, j'apprends ainsi un métier nouveau à l'époque : le traitement des eaux usées.

La trentaine passée je me pose quelques questions sur mon avenir et regarde vers le privé, je réalise que les postes proposés sont du niveau ingénieur et décide de compléter ma formation technique et présente ma **candidature au Cesi de Lyon**.

Une fois admis, je démissionne de mon poste et intègre la FI en 1980 pour deux années de formation, dont je garde un très bon souvenir tant sur le plan de la dynamique et du contenu de la formation que de la qualité des intervenants. En fin de cursus, j'effectue un stage de recherche appliquée au sein du groupe Générale des Eaux dans le domaine de l'eau potable ; ce stage me permet de compléter ma formation initiale en traitement des eaux usées et de devenir ainsi un spécialiste du traitement des eaux usées et potables.

Le diplôme acquis en 1982, j'intègre naturellement les équipes du constructeur d'usine de traitement des eaux du même groupe CGE en tant qu'ingénieur projet au siège de Paris chargé de développer de nouvelles techniques de traitement des eaux potables. J'ai travaillé sur des unités pilotes installées en France et à l'étranger ce qui m'a permis, entre autre, d'apprendre à me débrouiller avec peu de moyens.

Mon objectif reste à l'époque de prendre des fonctions opérationnelles comme responsable de centre d'exploitation dans la distribution de l'eau et si possible proche de mon domicile dans la région lyonnaise.

La Compagnie Générale des Eaux me recrute comme adjoint au Directeur de centre à Saint Chamond. Nous gérons à l'époque une cinquantaine de services de distribution d'eau potable et d'assainissement sur 3 départements avec 130 salariés. J'ai donc appris le métier d'exploitant et de gestionnaire dans la Loire au contact d'un homme merveilleux, Ingénieur des Mines dont le comportement m'inspire encore dans certaines situations.

Après un passage en Franche Comté où je suis chargé de la réorganisation des services, ma hiérarchie considère que mon apprentissage est terminé et que je suis à même de prendre plus de responsabilités ; je suis donc nommé en 1987, à l'âge de 38 ans, Directeur du centre d'exploitation des Pyrénées à Tarbes d'où je gère pendant 11 ans les activités de distribution d'eau des 3 départements 64, 65 et 32.

En 1998, ayant fait part de mon désir d'évolution vers d'autres fonctions, je suis appelé à prendre la direction du développement des activités du groupe de la région Sud Ouest qui couvre Midi Pyrénées, Aquitaine, et Limousin Cantal.

J'ai rapidement compris que cette nouvelle fonction ne me permettrait pas de m'épanouir entièrement, l'aspect management des hommes, en particulier, étant une des composantes indispensables à mon bon équilibre.

En 1999, je suis donc nommé Directeur et administrateur de deux petites entreprises de prestation de services dans l'assainissement avec pour objectif de fusionner ces deux entités en une seule et même société.

A 50 ans, ce challenge me passionne car il y a tout à faire et je pense être en mesure de mener à bien cette mission. En avril 2000 la Société Méridionale d'Environnement est créée, spécialisée dans les prestations de services en eau potable et assainissement.

Cette entreprise de 65 salariés dont le siège social est à Toulouse propose des services très spécifiques à un large panel de clientèle : collectivités locales, industriels, commerces, particuliers.

Je suis sur le point de terminer ma carrière à la Direction de cette société que j'ai eu le plaisir de construire et de développer avec l'équipe que j'ai choisie et qui me le rend bien. Le challenge n'était à l'origine pas évident, mais certainement que la petite part d'inconscience nécessaire pour réaliser ce projet nous a permis de franchir les obstacles qui se sont présentés.

J'ai quelque part joué le rôle du chef d'orchestre, certes un peu compositeur, mais surtout en charge de faire jouer les musiciens que j'ai recrutés, c'est un métier très passionnant.

Pour faire simple, je dirais que mon expérience s'est avant tout construite autour de la technique. J'ai fait différents métiers dans la même filière : le traitement des eaux. Cette « fidélité » m'a permis d'acquérir crédibilité et compétences techniques que je cultive encore notamment en ma qualité d'expert judiciaire à la Cour d'Appel de Toulouse.

En conclusion, permettez-moi de formuler quelques avis sur le rôle que peut jouer l'ingénieur Cesi dans l'entreprise.

L'ingénieur doit avant tout maîtriser la technique, cette image certes parfois galvaudée, reste à mes yeux une des clefs indispensables au bon déroulement d'une carrière ; ceci étant, on ne peut réussir sans être capable de trouver le subtil compromis entre le rationnel, l'intuitif et l'intelligence du comportement. L'ingénieur Cesi dispose des outils nécessaires, il est capable d'évoluer en prenant des responsabilités.

Sa formation d'ingénieur l'aidera, mais elle doit être considérée comme le complément du « vécu antérieur » qui doit rester une richesse que ne possède pas les autres ingénieurs ne jamais oublier d'où l'on vient.

La réussite d'une entreprise reste conditionnée par le savant dosage entre l'approche rationnelle de son organisation et la dose de subjectivité indispensable à la créativité, à l'anticipation et à la compréhension du fonctionnement des hommes.

De nombreux exemples montrent que l'Ingénieur Cesi dispose des compétences et des qualités pour être l'animateur d'un tel système. »

Michel Lavergne - FI-FC 1974-1976 Toulouse

« Après des études techniques à l'ENP de Tarbes ou, déjà, le concours d'entrée en 4^e était très sélectif : 55 places pour 770 candidats en 1956 et un BTS métallurgie traitement thermique, j'entrais dans la vie active en 1963 dans le groupe métallurgique qui allait devenir Creusot Loire.

Après le service militaire comme officier du génie, Creusot Loire m'a écrit pour m'engager au service métallurgique d'une usine de 1300 employés qui travaillait dans les domaines aéronautique, spatial, énergie, nucléaire, ferroviaire et armement. L'évolution qui me fut proposée me conduisit rapidement au niveau le plus élevé de technicien.

C'est à ce moment que j'ai cherché une formation complémentaire de niveau ingénieur. Plusieurs écoles traditionnelles me proposaient une formation par la voie continue et c'est tout à fait par hasard que je suis tombé, dans le journal local, sur un article du Cesi présentant la nouvelle formation ingénieur à Toulouse. Vérification faite, ma société connaissait bien le Cesi Paris et envoyait des candidats – entreprise – depuis ses différentes usines.

Entré en 1974 au Cesi de Toulouse (3^e promotion), les événements pendant 2 années allaient se succéder à une cadence soutenue comme le veut la pédagogie du Cesi : la remise à niveau « à marche forcée » a vite laissé place à du travail en groupes avec la gestion quasi quotidienne des situations quelquefois rendues volontairement difficiles par l'institution (les fameuses séances de réflexion). Avec l'aide de professionnels du terrain nous apprenions à gérer les équipes en prenant conscience que les diversités et les complémentarités étaient un atout important s'il était bien géré. Les modules qui s'empilaient à un rythme soutenus étaient la pour nous faire comprendre la réalité de terrain d'une entreprise avec la gestion du court terme indispensable qui vient impacter le long terme si on n'y prend pas garde. »

Le parcours : d'ingénieur production à administrateur de l'entreprise

« En 1976, la société CREUSOT LOIRE me nomme ingénieur position 2 et me confie un secteur de production au traitement thermique. Ensuite en tant que chef de projet, je participe à la mise en place d'un programme de gestion de la production.

Ensuite, c'est un premier grand tournant : la direction générale me propose de prendre la responsabilité des services commerciaux de cette usine de 1 100 personnes à Pamiers (Ariège Pyrénées). Arguments avancés : il faut bien connaître la technique pour savoir la vendre auprès de nos clients. Pour apprendre ce nouveau métier, EMPAIN SCHNEIDER m'a incorporé dans ses formations sur le campus de HEC.

Après 3 ans passés dans les services commerciaux, le poste de chef du contrôle était vacant. Nous étions 3 nominés dont 2 ingénieurs des Mines de Paris. Le poste m'a été attribué avec les 2 autres pour adjoints. Les compétences acquises ont prévalu.

Le poste de chef du contrôle a évolué par des fonctions plus larges et plus globales en regroupant le responsable assurance qualité qui, avec le nucléaire, prenait une dimension de plus en plus grande. Le responsable armement était aussi rattaché à ce que nous appelons aujourd'hui la fonction qualité. C'est à cette époque que l'investissement personnel au niveau société s'est accru en devenant administrateur.

L'évolution des fonctions et des organisations ont fait que je me suis retrouvé rattaché à la direction générale avec en responsabilité qualité des usines de PAMIERS en Ariège Pyrénées et d'ISSOIRE dans le Puy de Dôme qui appartiennent aujourd'hui à la société Aubert et Duval.

Le milieu aéronautique : moteurs d'avions et énergie : turbines à gaz terrestres, est un marché national, européen et international. Les sociétés nord américaines ont constitué des équipes multinationales à qui elles ont inculqué des méthodologies nouvelles qui ont permis de faire les progrès encore visibles à ce jour concernant les coûts et les performances. J'ai eu le plaisir depuis 1983 de faire partie de ces équipes nationales ou internationales (Aérospatiale, SNECMA, BOEING, General Electric, Pratt and Whitney, Rolls Royce...) pour qui le progrès continu était devenu une obligation incontournable

Le système américain est ainsi fait que les reconnaissances passent aussi par l'admission après cooptation ou examen dans des institutions comme l'AIAA : American Institute of Aeronautics and Astronautics ou le WHO'S WHO international (spécialiste qualité)

La direction générale m'a proposé de reprendre les services commerciaux. J'étais plutôt à l'aise dans les fonctions qualité qui me satisfaisaient. La capacité au changement subsistait encore et j'ai accepté cette nouvelle proposition. Une grande tendance des entreprises faisait qu'au niveau international ceux qui avaient été reconnus et appréciés techniquement étaient appelés à apporter cette crédibilité dans le domaine commercial devenu de plus en plus concurrentiel. »

Des responsabilités dans le tissu économique et social régional

« Les implications déjà amorcées dans la vie active se sont développées après mon départ à la retraite :

- Conseil Economique Social et environnemental de l'Ariège : vice président.
- CAEN - Conseil Académique régional de l'Education Nationale.
- CCI : Conseil d'administration du centre de formation des BTS de la Chambre de Commerce et membre créateur du Club Exportation.
- ANPE : (aujourd'hui Pole Emploi) membre du conseil d'administration régional
- CFE-CGC : Trésorier régional. »

Chapitre 5

Entreprises clientes du cesi
Entreprises utilisatrices de Diplômés du cesi

Entreprises clientes du cesi

Unedic, France Telecom, RATP, EDF, Colas, Schneider Electric, la Poste, Cegelec, Alstom, Bristol Myers Squibb, Spie, Renault, Nestlé, Airbus France, Valeo, Sanofi, Dalkia, Norske Skog Golbey, Adecco, Snecma, Metro, SNCF, Sogea, Air France, CNRS, Arno Wiggins, Euriware, Volvo, Hutchinson, Bureau Veritas, Osiatis, Faurecia, Accralia, Armando Alvaro, PSA Espagne, Hermanas Hospitalarias, Feique, AECAF, ANAIP, CEOT, CEOE, Swiftair, Viajes Iberia, Evobus Iberica, Iberofon Plasticos, GDX Automotive Iberica, Logoplaste, Robert Bosch, Tetra Pack, Ferrer Pharma, Ugine, Boyaca, Ministerio del Trabajo, Aldaph, Ministère des Finances Algérien, ERCC, Sonatrach, Sonelgaz, Orascom Télécom, NCA, Algérie-Djezzy, Danone Djurjura, Mobilis, Air Algérie, Cetival, Wataniya, Total Algérie, Schneider Algérie, Hyundai, Saidal, Naftal, Banque d'Algérie....

Entreprises utilisatrices de Diplômés du cesi

Entreprise VALEO

Entretien avec Michel Boulain, Senior Vice Président Ressources Humaines du Groupe VALEO

Nous avons célébré le 1^{er} avril 2011 les 50 ans de la sortie de la première promotion d'ingénieurs cesi. Par ailleurs l'ei.cesi a fêté, en 2010, les 20 ans de la formation d'ingénieurs par l'apprentissage, dont elle est leader,

Vous êtes un manager d'entreprise qui entretient des relations étroites avec notre école. Quel regard portez-vous sur les formations du CESI et les élèves que vous accueillez ?

Les formations dispensées par le CESI intègrent au mieux la réalité de l'entreprise et des enjeux rencontrés au quotidien par nos équipes, sur le terrain. Les élèves du CESI que nous accueillons dans nos équipes sont donc pragmatiques, soucieux de l'efficacité de leur travail et engagés pour apprendre au contact des professionnels qui les encadrent.

Pour vous, qu'est ce qui fait l'originalité du CESI et de ses diplômés ?

L'originalité du CESI, c'est avant tout de donner une chance à ceux et à celles qui n'ont pas suivi un parcours « classique » en leur permettant d'enrichir leurs compétences et de s'accomplir dans un métier qui les passionne. Cette motivation, nous la retrouvons dans le parcours des diplômés qui intègrent le Groupe Valeo, car ils et elles conservent cette envie d'apprendre et progresser que nous apprécions tout particulièrement.

Que souhaitez-vous voir maintenu ou développé dans la pédagogie du CESI et dans les compétences acquises par ses élèves ?

L'approche « terrain » et les échanges nombreux avec les entreprises partenaires sont essentiels à nos yeux pour garantir la qualité des enseignements et pérenniser les relations établies de longue date avec les industriels. Il faut donner la possibilité aux élèves de s'ouvrir sur le monde car nos marchés sont globaux et ces échanges internationaux sont au cœur de la stratégie de développement d'un Groupe comme Valeo. Le travail en équipe et en mode projet est aussi essentiel car la compétence n'existe que si elle est partagée !

Entreprise Icône

Entretien avec Franck Joandel, PDG de l'entreprise Icône.

Nous avons célébré en 2010 les 50 ans de la sortie de la première promotion d'ingénieurs cesi. Par ailleurs l'ei.cesi a fêté les 20 ans de la formation d'ingénieurs par l'apprentissage, dont elle est leader,

Vous êtes, Monsieur Franck Joandel, un dirigeant d'entreprise qui entretenez des relations étroites avec notre école.

Pouvez-vous, tout d'abord, présenter votre entreprise?

Icône est une PME créée il y a 26 ans. Elle s'est spécialisée dans l'étude et le développement d'équipements automatisés pour les processus industriels dans les domaines de l'électricité industrielle, de l'informatique industrielle et de la supervision. Nous trouvons nos principaux clients dans le domaine de la Recherche & Développement, l'Aérospatial, l'Aéronautique, la Pharmacie et le biomédical, le Pétrole et le Gaz. Nos grandes références sont, par exemple, Thalès, Rio Tinto, Total. Nous comptons une trentaine de salariés.

Quel regard portez-vous sur les formations du CESI et les élèves que vous accueillez?

Nous prenons des élèves du CESI depuis 6 ans, essentiellement des apprentis. Nous sommes globalement très satisfaits. En effet, le CESI et les élèves qui en sont issus nous apportent un environnement pédagogique très complémentaire avec notre propre environnement professionnel et industriel. La variété des modules pédagogiques et des profils des élèves (ingénieur d'affaires, ingénieur d'études ...) nous permettent de faire des vrais choix de stagiaires correspondant à nos besoins en entreprises.

Pour vous, qu'est ce qui fait l'originalité du CESI et de ses diplômés ?

C'est une des rares écoles qui nous propose des cursus en alternance avec la mise à disposition d'un élève ingénieur pendant 3 ans avec une possibilité d'embauche à la sortie. Ce dispositif nous permet d'évaluer l'apprenti ingénieur dans de bonnes conditions et sur la durée et de nous déterminer sereinement.

De plus nous avons une relation très intégrée avec le CESI. En effet, le CESI participe à une association -EDELEC- qui regroupe un ensemble d'entreprises de la filière électrique. Le CESI se met donc réellement à l'écoute du monde industriel et des professionnels et sait adapter, de manière très réactive, ses formations. Plus spécifiquement sur la recherche, nous avons certainement besoin de compléter la formation de nos spécialistes sur certains métiers. Un exemple que je peux vous citer : l'interconnexion des réseaux informatiques classiques avec les réseaux industriels.

Que souhaitez-vous voir maintenu ou développé dans la pédagogie du CESI et dans les compétences acquises par ses élèves ?

Les élèves du CESI sont de très bons techniciens mais ont souvent des difficultés à devenir des décisionnaires et des managers. Or c'est ce que nous demandons à nos ingénieurs. Ils sont amenés, quelques années après leur sortie d'école, à piloter des équipes de monteurs ou de câbleurs et donc à décider des actions à entreprendre. Ils ne sont pas assez préparés à le faire, avec plus de recul et de maturité. Mais c'est peut-être un biais de l'alternance et de l'apprentissage qui nécessite un accompagnement de l'élève sur ces aspects. En tout cas, le dispositif du CESI pourrait être amélioré sur les aspects Gestion, de projets, relations humaines et financières.

Annexes

**Actes
des rencontres des diplômés
et
du congrès
Palais du Luxembourg 1^{er} avril 2011**

- Les Discours du Congrès

Discours d'ouverture de la journée et des ateliers « réseaux » par le Président de l'Alcesi, Jean-Claude CHAUVEAU, FI-FC 1973-1975 Paris

Monsieur le Directeur Fondateur, Messieurs les Présidents, Chers Diplômés, Chers Élèves, Mesdames et Messieurs, Chers Amis,

Il ya un peu plus de cinquante ans nos 24 illustres premiers « diplômés » (terme abusif, pour l'époque car le titre ne sera obtenu qu'en 1978, mais déjà valide puisque c'est grâce à tous ceux qui ont démontré dans leurs fonctions en entreprise que les « formés du cesi étaient des ingénieurs à part entière et qu'ils méritaient ce titre, attribué ensuite sur présentation des dossiers montés par l'Alcesi et le cesi, et jamais contesté depuis), donc, disais-je, il ya un peu plus de cinquante ans nos 24 illustres premiers « diplômés » quittaient les bancs de l'école cesi pour rejoindre leurs entreprises tout auréolés de leur nouveau titre (figurant sur leur attestation de formation).



Aujourd'hui, nous sommes réunis, en ce lieu prestigieux de notre République : le Palais du Luxembourg, pour les célébrer mais, également pour réfléchir sur le futur :

- des métiers de l'ingénieur dans des entreprises mouvantes, soumises aux aléas de l'économie, de ses crises, des vicissitudes financières et des catastrophes qu'elles engendrent, des évolutions extrêmement rapides des technologies (qu'elles soient de production ou de communication), des marchés (qu'ils soient locaux ou internationaux, mais tous soumis à la mondialisation) et des infidélités des clients (n'ayant plus la notion vraie de la qualité, tant les publicités, y compris les mensongères, viennent inciter à changer de produits et/ou de fournisseurs)
- des formations, dont celles dont nous sommes issus qui étaient révolutionnaires en 1958 et restent toujours très innovantes en 2011, ce qui nous incite à aider aux impulsions du cesi sur ces continuelles innovations pédagogiques que je ne vous ferai pas l'offense de rappeler ici, à vous qui les connaissez bien pour les avoir pratiquées en tant qu'élèves et, même pour beaucoup, pour les mettre en œuvre en tant qu'intervenants ou professeurs
- de nos systèmes d'échanges et de communication à l'heure où il est possible de converser et de transmettre tous types de documents en quelques secondes de Paris à New York et partout dans le monde : nous sommes bien loin du « 22 à Asnières » de Fernand REYNAUD

Notre journée se déroule sur deux parties distinctes :

- ce matin : nous profiterons de cette rencontre pour :
 - o nous retrouver entre Amis, Collègues, Connaissances, mais aussi entre Élèves et Diplômés (et, vous élèves profitez bien de cette opportunité pour « pomper » tout ce que vous pouvez à vos aînés)
 - o analyser les meilleures voies pour « booster » sa carrière ou la réorienter si le besoin s'en fait sentir
 - o travailler sur les possibilités nouvelles qui nous sont offertes grâce aux TIC (technologies de l'Information et de la Communication) qui sont des outils extraordinaires qui peuvent faciliter la vie mais aussi introduire, dans notre quotidien, de nouvelles contraintes que nous ne savons pas toujours maîtriser et surtout anticiper.

C'est pourquoi nous vous avons proposé de réfléchir sur 3 voies majeures qui sont à noter disposition et que nous ne valorisons pas assez, individuellement et collectivement, selon nous :

- **Les liens intra et inter promos**
- **Le Réseau VIAcesi**
- **la Construction du réseau personnel**

Pour ces 3 approches, vous bénéficierez, dans chaque atelier, du soutien d'animateurs-modérateurs qui ne traiteront pas à votre place mais sauront vous orienter en fonction de vos propres réflexions. Alors, mettez à profit ces instants de dépassement du quotidien, pour votre propre usage personnel et collectif.

- cet après-midi : après l'ouverture par Madame la Sénatrice Muguette DINI, Présidente de la Commission des Affaires Sociales du Sénat, à qui nous devons d'être dans ces superbes locaux et que je remercie en notre nom à tous, nous, profiterons de la présence de spécialistes et personnalités, impliquées sur les deux thèmes de tables rondes que nous vous proposons, pour nous plonger, réellement, dans l'avenir de l'ingénieur, du cesi et de nos métiers dans les entreprises de ... 2020. Vous pourrez entendre leurs réflexions et propositions et également les interroger sur ces aspects pour mieux vous préparer à être les plus forts face à l'adversité demain en partageant vos points de vue sur :
 - **Le métier de l'ingénieur dans l'entreprise 2020**
 - **La formation continue et la formation par apprentissage**

Ensuite, après un bref débriefing de cette journée, vous pourrez entendre quelques personnalités marquantes de notre histoire écrite et de celle qui reste à écrire et, sans déflorer les sujets abordés je crois savoir que vous serez extrêmement surpris des annonces que nous réservent certains Dirigeants du cesi et que vous serez, j'en suis sûr, encore plus fiers, ce soir, d'être un Cesien !

En fin, car il faut bien une fin (même si nous sommes si bien ensemble que nous voudrions que ces instants ne se prolongent à tout jamais), nous célébrerons nos Cesiens d'Or et je vous invite à mesurer leurs performances et leur vitalité, à TOUS, car ce sont nos Cesiens qui ont fait, qui font et feront le cesi, celui qui nous a donné l'opportunité de devenir ce que nous sommes !

La clôture se fera par un bref rappel des résultats de vos travaux dont les minutes seront diffusées à tous les congressistes et nous couronnerons la journée par la présentation de notre livre d'or dont le contenu, je vous l'assure est bien d'or et il en vaut son pesant.

À toutes et à tous bonnes retrouvailles, bons travaux et bonne journée.

Discours inaugural du Congrès par le Président de l'Alcesi, Jean-Claude CHAUVÉAU, FI-FC 1973-1975 Paris

Madame la Sénatrice, Mesdames et Messieurs les Administrateurs, Mesdames et Messieurs les Présidents et Directeurs, Mesdames & Messieurs les Diplômés et Élèves, Mesdames et Messieurs, Chers Amis,

Madame la Sénatrice, c'est un grand honneur pour nous de pouvoir célébrer, dans ce lieu si prestigieux, les cinquante ans des premiers diplômés du cesi et des formations dispensées par le cesi formations issues de la promotion supérieure du travail,

- formations atypiques puisque dédiées à des femmes et des hommes d'entreprises,
- formations performantes et reconnues dans le monde de l'entreprise où, aujourd'hui plus de 12 000 de nos diplômés oeuvrent tous les jours avec des parcours méritants et quelques fois inattendus

Madame la Sénatrice, au nom de tous mes camarades diplômés du cesi et des équipes de Direction du cesi, permettez-moi de vous remercier de la qualité de l'accueil que vous nous avez réservée et de la coopération constante et efficace de vous-même et de vos collaboratrices et collaborateurs dans la préparation de cette journée dont vous fûtes la première initiatrice mais aussi le soutien permanent.



Nous voici réunis, en ce lieu prestigieux de notre République : le Palais du Luxembourg, pour le deuxième congrès de l'Alcesi, à l'occasion du cinquantenaire de la sortie de la première promotion d'ingénieurs cesi.

Pourquoi le deuxième congrès, me direz-vous ? Eh bien, c'est qu'en effet, en 1974, l'Alcesi avait célébré son millième diplômé dans des locaux historiques du cesi : le Point F à Gif sur Yvette. C'était il y a 35 ans !

Cet événement reste gravé dans ma mémoire car j'étais, à cette époque, un élève du cesi et j'ai eu l'honneur, à cette occasion, d'être rapporteur d'un groupe de travail, siégeant à la tribune aux côtés du Directeur Général Fondateur du cesi : M. VATIER, alors Directeur délégué à l'orientation et à la formation continue au Ministère de l'Éducation Nationale, tenu par M. GUICHARD.

M. VATIER est parmi nous, aujourd'hui, et j'ai bien l'honneur de le saluer au nom de la grande famille des Cesiens, ici réunie.

Je veux également saluer M. René BORDES, présent dans cette salle, qui, en tant que Président de l'Alcesi en 1974 avait été l'artisan de ce premier congrès et y associer tous les Présidents qui m'ont précédé dans cette mission d'animation de notre association car, sans eux, je ne serai pas ici devant vous aujourd'hui.

Merci mes chers Amis d'avoir conduit l'Alcesi à son cinquantenaire !

Mesdames et Messieurs et Chers Amis, cinquante ans c'est une durée remarquable, c'est toute une vie professionnelle, c'est un demi siècle de réalisations exceptionnelles.

Nous réunir à cette occasion c'était, pour nous, Alcesi, à la fois :

- un rêve fou de parier pouvoir réunir plus de 250 personnes, 50 ans plus tard
- une aventure dont il fallait convaincre nos propres Administrateurs et nos Dirigeants du cesi et permettez-moi de remercier, ici, le conseil d'administration de l'Alcesi qui a voté pour cette réalisation, le Conseil d'Administration du cesi qui lui a réservé un accueil favorable et la Direction Générale du cesi qui a décidé d'être notre partenaire actif (et je dirai même très actif) dans ce projet,
- un pari financier également pour une association comme la nôtre et je me dois de remercier vivement nos différents partenaires financiers dont le cesi et l'entreprise FAP, réalisatrice de nos trophées : les Cesiens d'OR,

mais c'était aussi, pour nous :

- un devoir de mémoire pour nos Fondateurs et nos Pionniers (premiers diplômés de l'école) qui ont osé franchir le pas (de technicien à ingénieurs) en retrouvant les bancs de l'école quelques 10 à 20 ans après les avoir quittés,
- une célébration de la réussite de notre école, de ses « produits » (si j'ose ce terme marchand) que sont ses diplômés et de tous ses acteurs, Dirigeants, Formateurs et Assistants de toutes natures,
- une occasion unique de valoriser nos diplômés, de mettre en exergue les mérites de notre école et d'associer nos familles (conjointes et enfants) qui, implicitement, ont participé à notre formation d'élèves adultes car ces formations de la deuxième chance impliquent de l'abnégation, du courage, de la volonté et, aussi, de la disponibilité qui n'est possible que si la famille accepte ce partage entre l'école et le foyer. Merci à nos familles de nous avoir permis de vivre la plus grande aventure de notre vie.

Mais, maintenant, vient l'heure du travail et de la réflexion.

Nous vous avons proposé de produire des idées, des réflexions, des propositions mais, aussi et pourquoi pas, des voies d'actions sur deux sujets d'actualité et d'avenir :

- l'ingénieur en 2020 : quel profil, quelle place dans l'entreprise de 2020 ?
- la formation continue et par l'apprentissage : sont-ce des voies d'avenir ?

Je vais donc, maintenant, vous laisser œuvrer pour penser l'avenir et le préparer avec votre perspicacité et votre vision, mais avant cela je vais laisser la parole à Madame la Sénatrice Muguette DINI, notre hôte, Présidente de la Commission des affaires sociales, que je remercie, une nouvelle fois, en votre nom à tous, de nous avoir permis l'organisation de ce deuxième Congrès National des Diplômés du cesi dans ce Palais du Luxembourg où j'ai l'honneur de vous accueillir.

Congrès de l'École des ingénieurs du Cesi

Discours d'accueil de Madame DINI

Vendredi 1^{er} avril 2011

Monsieur le Président,
Messieurs les Directeurs généraux,
Mesdames, Messieurs,
Cher Maurice,

Je suis très heureuse de vous accueillir cet après-midi, dans la salle Clemenceau du Palais du Luxembourg, pour le congrès des diplômés de l'école des ingénieurs du Cesi.

C'est avec le plus grand intérêt que j'ai accepté l'honneur de parrainer votre rencontre, parce que la demande est venue de Maurice Iacovella, qui est un ami, mais surtout parce que l'un des principaux thèmes qui vous réunit aujourd'hui, celui de l'apprentissage et de la formation continue, ne peut me laisser indifférente.

Non seulement il rejoint mes préoccupations et mes responsabilités d'élue mais il fait aussi partie des sujets sur lesquels la commission des affaires sociales du Sénat que je préside, travaille régulièrement.

Dans le contexte actuel de redémarrage de l'activité économique de notre pays, l'apprentissage et la formation professionnelle sont au cœur de l'action menée par le Gouvernement en faveur de l'emploi, en particulier celui des jeunes. Le Parlement y souscrit entièrement.

Conformément à l'engagement du Président de la République, le Gouvernement a donc entrepris de développer les outils qui permettront d'améliorer la qualité des formations en alternance, proposées aux jeunes travailleurs et de répondre ainsi aux besoins des entreprises.

L'objectif est d'atteindre 800 000 alternants, dont 600 000 apprentis d'ici 2015. La formation par apprentissage constitue, en effet, comme vous le savez tous dans cette assemblée, l'un des leviers principaux de l'insertion dans la vie active.

Les jeunes qui bénéficient d'une formation en alternance ont en moyenne 70% de chance de trouver un emploi à l'issue de leur formation. Ce taux atteint 100% pour un ingénieur ainsi diplômé.

Le développement spectaculaire de l'apprentissage ces dernières années, n'a pas épargné les formations d'ingénieurs. Sur les quelques 250 écoles délivrant le diplôme d'ingénieur, elles sont de plus en plus nombreuses à proposer des formations en alternance.

L'école des ingénieurs du Cesi est un véritable précurseur dans cette voie et je l'en félicite.



En reculant de 18 à 26 ans, l'âge limite de signature d'un contrat d'apprentissage et en ouvrant l'apprentissage à l'ensemble des niveaux de formation, l'ordonnance du 16 juillet 1986 et la loi Seguin du 23 juillet 1987 ont largement contribué à la diversification des parcours d'apprentis.

L'apprentissage s'est alors progressivement ouvert à l'enseignement supérieur.

Depuis lors, les effectifs d'apprentis au niveau post-baccalauréat sont en constante progression : les diplômes et titres du supérieur représentent à eux seuls 25% des formations proposées. Une tendance qui tend à s'accroître d'année en année.

L'ouverture des formations par l'apprentissage aux niveaux supérieurs a sorti ainsi la filière de son ghetto et légitime son développement.

Dans la documentation présentant votre école d'ingénieurs, j'ai retenu et particulièrement apprécié cette expression : « l'école qui écoute les entreprises ».

Le parcours par l'apprentissage et aussi par la formation continue que vous proposez, permet en effet, à l'étudiant, d'acquérir les éléments scientifiques et techniques de son métier d'ingénieur et aussi de s'entraîner à sa future carrière de cadre.

Ainsi, il apprendra également à développer des compétences qui lui permettront :

- d'aborder des problématiques transversales liées par exemple à la gestion du personnel et aux finances,
- d'acquérir des compétences fonctionnelles, structurelles, relationnelles et hiérarchiques,
- de savoir gérer et animer des projets.

Ce profil « moins théoricien » et « plus pratique » est particulièrement apprécié par le monde de l'industrie.

Sur le marché de l'emploi, ces ingénieurs ne se placent pas « mieux » mais plus rapidement que leurs camarades de promotion qui n'ont pas suivi la voie de l'apprentissage. D'où, comme vous le faites valoir, le taux net d'emploi de 100 %, dans les 6 mois suivant l'obtention de leur diplôme.

Vous remerciant, de votre participation à ce nouveau développement de la formation, je souhaite donc pleine réussite à cet après-midi d'échanges, qui seront, pour la parlementaire que je suis, assurément riches d'enseignements.

Je vous remercie de votre attention.

Discours d'Hilaire DE CHERGE, Directeur Général du Groupe cesi

Re-Bonsoir à tous,

Avant de passer à une partie plus festive de notre manifestation, Jean-Claude m'a demandé de vous parler du cesi, de l'actualité du groupe et de son école d'ingénieurs, et de ses ambitions pour demain. 50 ans, c'est bien, et après ? Ce soir, je voudrais partager avec vous quelques idées simples et quelques convictions fortes.

Les idées simples, d'abord – elles concernent **notre positionnement original dans le paysage de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur** – Longtemps, ces deux mondes ont été considérés comme séparés, disjoints, voire même opposés.



Le cesi s'est créé et s'est développé entre ces deux mondes (il était dans une utopie, au sens propre, et a progressivement affirmé sa légitimité comme trait d'union entre ces mondes).

Aujourd'hui, on assiste à un rapprochement rapide de ces deux mondes, sous de multiples pressions de leurs environnements respectifs. Et l'intersection entre ces deux mondes apparaît comme un objectif désirable et recherché ... or il se trouve que le cesi, depuis 1958, est au cœur de ces deux mondes, avec 2 caractéristiques importantes :

- **Depuis 1958, le métier du cesi est plus que la formation, c'est l'accompagnement.** Accompagner les personnes et les entreprises dans le développement de nouvelles identités professionnelles, voilà ce qui nous anime, aujourd'hui encore. L'accompagnement commence bien avant la formation, c'est évident pour nos formations en alternance, lorsqu'il faut convaincre le jeune (ou moins jeune) de se lancer dans une aventure qui sera pour lui un investissement lourd (et parfois un défi auquel il n'aurait pas osé rêver : orientation tardive,...), lorsqu'il faut assurer le mariage entre candidat et entreprise, et souvent aussi rassembler la dot, c'est-à-dire boucler les financements ! L'accompagnement est au cœur de notre pédagogie, qui ne consiste pas seulement à inculquer des savoirs mais aussi à aider chacun, par cette complexe alchimie, à développer son projet professionnel par des voies (FIFC, apprentissage, etc.) adaptées aux adultes et à la vie professionnelle. L'accompagnement ne s'arrête pas à la fin du dernier cours, puisque nous ne considérons notre mission terminée que lorsque le diplômé est en poste, et que nous restons à sa disposition, « tout au long de la vie ». Nous accompagnons les personnes, mais aussi les entreprises : nous sommes à leur service, dans leur ingénierie et dans leurs programmes de formation, mais aussi dans leur politique de recrutement, dans l'élaboration de solutions sur-mesure (les fameux intra, qui représentent plus de 20% de l'activité du cesi), et plus généralement dans toutes les missions de développement des compétences, jusqu'à la certification et à la création de nouveaux référentiels, diplômes et titres.

- Si l'objet du cesi ce n'est pas seulement de remplir des salles ou des têtes bien pleines, mais vraiment d'accompagner personnes et entreprises, c'est que depuis 1958, **le cesi est formateur militant** : par son objet social, par ses valeurs, par son statut d'association loi 1901, par sa gouvernance (conseil d'administration paritaire ouvert aux entreprises), par son modèle économique (les profits sont réinvestis à hauteur de 2% après impôts, puis redistribués en intéressement au personnel – pas d'actionnaire, pas d'endettement), aujourd'hui encore, le cesi est bien « formateur militant », au service d'une ambition sociale large (service public) avec les exigences du marché privé. Par deux fois dans son histoire, en 1958 et en 1990, le cesi a osé ce que tout le monde pensait impossible, et qui s'est avéré prophétique. D'abord, dès sa création, en permettant à des techniciens méritants d'évoluer au sein de leur entreprise, avec le soutien d'une pédagogie pour adultes novatrice et adaptée, qui sera reconnue par la CTI en 1978. Ensuite, en 1990, en ouvrant l'accès au diplôme d'ingénieur par l'apprentissage. Le cesi a ainsi porté haut les couleurs de la formation d'ingénieurs et de l'alternance, et l'a fait en s'enracinant dans des valeurs fortes et profondes :
 - o **La formation ouverte à tous, tout au long de la vie**, et spécialement à ceux qui ne sont pas issus de filières classiques, ou dont les choix d'orientation ont été tardifs. La formation contribue à résorber les inégalités autres que celles fondées sur le mérite et le potentiel.
 - o **La formation est un co-investissement de l'entreprise, de la personne et de la société**, qui doit produire de la reconnaissance pour le salarié (qualification, diplôme ou titre), pour l'entreprise (efficacité, performance et compétence), et pour la société (compétitivité et image des métiers, standards de qualité, etc.). Notre cesi n'oppose pas ces acteurs, au contraire, il les associe et se met à leur service.

Ces valeurs sont d'une grande actualité, et les respecter est notre meilleure garantie d'avenir : tout le monde ne cherche-t-il pas à concilier la performance sociale et la performance économique ?

Aujourd'hui, je tiens à vous redire la très grande joie qui est la mienne à la tête du cesi, et ma très grande reconnaissance à tous ceux qui m'ont précédé depuis Raymond Vatier, et qui ont planté puis fait grandir l'arbre du cesi sur une terre improbable (utopie), à tous les administrateurs et présidents de cette association (spécialement Jean-François Combe, mais aussi le regretté M. de Jouffray, Mme Paulet, François Fayol,...) avec un merci particulier à Jacques Bahry pour le riche héritage qu'il me laisse, et pour la confiance et l'amitié qui nous a si rapidement unis au service du cesi.

En effet, **le cesi, en 2011, a une solide position au cœur de ce nouveau monde FP+ES** : c'est plus de 20 000 stagiaires et 3 300 diplômés par an sur 40 diplômes et titres (ingénieur, mais aussi management, RH, QSE, GOPI, Informatique, BTP, Gestion de projets) accessibles tout au long de la vie et selon toutes les modalités (alternance ou apprentissage, formation continue, modules ou VAE), pour 6 000 entreprises pour qui nous sommes à la fois des prestataires de formation et d'ingénierie de formation, des partenaires recrutement, et des développeurs de compétences et de certification.

Notre position nous confère une forte attractivité, et de nombreux acteurs, des deux mondes et d'ailleurs, souhaitent monter des partenariats avec nous : Et ce qui a longtemps nui à la perception publique du cesi (difficile d'être à l'intersection de deux ensembles disjoints !) fait maintenant son attractivité (expérience à écouter et transcrire les besoins d'entreprise, à les exprimer à travers des référentiels, à faire reconnaître par des diplômés et à les mettre en œuvre sur l'ensemble du territoire sur nos 25 sites, mais aussi à l'étranger comme à Alger où en plus de 3 masters et d'une belle activité de formation continue nous ouvrons cette année l'exia, notre école d'informatique). Nous avons devant nous un vaste potentiel d'innovations !

Alors, ce soir, permettez-moi de vous le dire simplement : En 1958, comme aujourd'hui, les « anciens », **les diplômés du cesi peuvent être fiers de leur école** et nous, salariés et contributeurs au cesi, devons rester modestes.

- Diplômés, vous pouvez être fiers : fiers de la valeur de votre diplôme. Qui, aujourd'hui, oserait encore dire que la formation d'ingénieurs par alternance (apprentissage ou FC) conduit à un diplôme au rabais, de deuxième zone ? Étude APEC, enquête 20 ans d'apprentissage, données publiques, tout démontre la valeur profonde de ce mode d'apprentissage, et son efficacité reconnue par les entreprises. Fiers de ce qu'est devenue votre école : un réseau de véritables Campus, pleinement enseignement supérieur et pleinement formation professionnelle, des sites comme Nanterre ou Rouen qui accueillent chacun plus de 1000 étudiants et stagiaires chaque jour, de toutes origines et préparant tous types de diplômes et formations.
- **Et puis, je l'ai dit, si les diplômés peuvent être fiers, nous, salariés du cesi, restons modestes, car seuls nous ne pourrions rien faire**, et tout cela n'est rendu possible chaque année que grâce à de multiples partenariats et soutiens de toute nature ... cela dès 1958 (le premier cesi hébergé par Renault) et encore plus aujourd'hui. Ces soutiens sont enracinés dans des relations construites dans la durée, tissées dans l'écoute, la compétence et la confiance, et ce sont des histoires d'hommes et de femmes passionné(e)s autant que d'institutions. Je veux donc ici, ce soir, exprimer toute ma reconnaissance à ces partenaires qui rendent possible notre action, qui l'initient, la co-construisent, la façonnent ou l'enrichissent :
 - o Merci aux 6 000 entreprises clientes, et toutes les personnes, patrons, DRH, tuteurs et collaborateurs qui sont impliqués au quotidien dans notre « complexe alchimie ».
 - o Merci aux branches professionnelles et leurs appareils de formation (OPCA, CFA, etc.), au premier rang desquels l'UIMM, partenaire historique, au service desquelles nous oeuvrons, et tous les organismes qui commanditent et financent nos actions (Agefos, Opcalia, Fafiec, Opca TP, Fongecif bien sûr).
 - o Merci aux institutions publiques partenaires, Ministères et Conseils Régionaux, sans lesquels nous n'existerions pas.
 - o Merci aux instances de régulation : la Commission des Titres d'Ingénieur, la Conférence des Grandes Écoles et la Commission nationale des Certifications Professionnelles, qui nous incitent à toujours aller plus loin dans l'excellence de nos référentiels et soutiennent notre politique d'innovation

Sur ces bases, la stratégie de l'école d'ingénieurs du cesi est claire, et complètement cohérente tant avec les exigences de la CTI qu'avec nos valeurs profondes. En voici un résumé :

- Être pleinement acteur de l'enseignement supérieur en cultivant sur chacun de nos campus une dynamique partenariale avec les entreprises et tous les acteurs locaux (2 inaugurations Nanterre 9 mai et Rouen 26 mai)
- Développer une activité liée à l'innovation et la recherche et l'intégrer dans le fonctionnement et les enseignements de l'école (**Développement de l'IRISE** [Institut de Recherche sur l'Innovation et les Sciences de l'Entreprise], et du LIEA [sur la pédagogie])
- Conforter notre position de leader historique de la formation d'ingénieurs par l'apprentissage et de référent des pédagogies de l'alternance, dans le respect de nos valeurs fondatrices notamment en matière d'ouverture sociale et de lutte contre les discriminations (exemple : *Partenariat Rectorat de Poitiers*)
- Développer l'attractivité de l'école à l'international en renforçant l'accueil d'étudiants et d'enseignants étrangers (*Pour faire cela, nous ne partons pas de rien, loin s'en faut. Ainsi, sur cette carte, vous voyez où sont allés nos étudiants de l'ei.cesi en 2010 lors de leur période à l'étranger, obligatoire dans le cursus !*)

Et ce soir, après avoir entendu tous nos échanges et pris connaissance des résultats des enquêtes et travaux que nous avons découvert, je vous confirme que nous allons nous mettre au service du gouvernement (j'ai écrit à Xavier BERTRAND en ce sens) pour faire des propositions concrètes de développement de l'alternance au service de l'emploi des jeunes et de la compétitivité de nos entreprises, et travailler à faire évoluer notre offre de FIFC pour la développer en l'adaptant à la demande des entreprises et aux évolutions de la société.

De plus, je suis heureux de vous annoncer 3 engagements forts que le cesi prend dès aujourd'hui pour accélérer et conforter son développement de formateur militant et innovant :

- Nous allons ouvrir avant la fin du mois un **Campus Numérique**, qui sera accessible à tous nos étudiants et stagiaires :
 - o Depuis Internet, accessible de partout à tout moment par une interface conviviale
 - o Permettant un accès sécurisé et facile à tous les outils pédagogiques, et ils sont nombreux (dès avril : environnement numérique de travail, messageries, laboratoires constructeurs Microsoft et Cisco, laboratoires de langues, etc.)
 - o Offrant des Services et des contenus en ligne qui s'enrichiront au fur et à mesure de nos investissements dans les NTIC
- Ensuite, Nous allons lancer une **Fondation cesi**, destinée à soutenir des actions ou des personnes méritantes dans leur accès à la formation. Cette fondation sera portée par la Fondation de France, reconnue d'utilité publique, et présidée par une personnalité extérieure au cesi. Elle permettra d'offrir des bourses d'accès à la formation tout au long de la vie (aides financières ou prêts d'honneur), de financer des thèses doctorales, de participer à des projets visant à améliorer l'accès à la formation dans des zones difficiles (en France où à l'étranger), et de soutenir des initiatives pédagogiques innovantes.

- Enfin, nous allons renforcer les relations avec nos diplômés, et, au premier chef, avec l'Alcesi, afin de construire ensemble la Communauté de nos 35.000 Alumni :
 - o Nouveau portail Internet
 - o Annuaire et présence sur les réseaux sociaux (Bureau des Diplômés rue Cambronne, Embauche de Camille Dalle)
 - o Généralisation de l'accès gratuit de tous, étudiants et diplômés, à l'outil d'accompagnement du projet personnel et professionnel : VIAcesi.

Vous le voyez, finalement, 50 ans, c'est jeune, n'est-ce pas M. Vatier ?

insérer une photo d'Hilaire avec M. Vatier

Discours de clôture du Président de l'Alcesi, Jean-Claude CHAUVEAU, FI-FC 1973-1975 Paris

Madame la Sénatrice, Mesdames et Messieurs les Administrateurs, Mesdames et Messieurs les Présidents et Directeurs, Mesdames & Messieurs les Diplômés et Élèves, Mesdames et Messieurs, Chers Amis,

Nous voici arrivés au terme de notre congrès national, célébrant les 50 ans de la sortie de la première promotion d'ingénieurs cesi et de l'Alcesi qui est née la même année.

Ce fut une journée de travail, de réflexion, de convivialité, de retrouvailles et de propositions pour un futur aussi prometteur que les 50 ans que nous venons de vivre.

Nos ateliers du matin ont permis de nous ouvrir de nouveaux horizons sur l'utilité des réseaux et du nôtre : l'Alcesi, en particulier, ainsi que sur l'usage que chacun d'entre nous peut en faire.

Les technologies modernes de l'information et de la communication sont à notre disposition mais, insidieusement, elles modifient notre vie et nous nous devons d'apprendre à les maîtriser pour notre service. Des échanges de nos ateliers, il ressort que les outils modernes sont certes importants mais que les liens humains restent ce qui est le plus fort dans la réalisation de nos collectivités d'humains et ce qui peut créer une chaîne de compréhension mutuelle et de cohésion sociale.

Nous avons donc pu tirer les conclusions suivantes :

- notre réseau Alcesi existe et il nous faut le valoriser, le développer et le rendre toujours plus vivant
- ce réseau doit s'interconnecter avec d'autres réseaux :
 - o de même nature : autres écoles d'ingénieurs
 - o de même famille : autres réseaux du cesi, dont VIAcesi
 - o d'usages collectifs, comme les réseaux sociaux : Viadéo, LinkedIn, ...

Notre table ronde sur le devenir des ingénieurs, à l'horizon de 2020, nous a projeté dans le futur, presque immédiat certes, mais oh combien provoquant et prometteur en nous incitant à être encore et toujours plus créatifs, inventifs et innovants tout en appliquant, encore et toujours, à nos réalisations : rigueur, précision, maîtrise et réalisme.

C'est donc une nécessité d'évolution et de remise en cause, associées à la continuité des compétences fondant nos savoir, savoir faire et savoir être qui caractérisent le métier d'ingénieur de demain.

Notre métier continuera d'être celui que nous connaissons actuellement mais il devra évoluer pour associer les techniques modernes avec une nouvelle dimension incontournable : le respect de notre environnement ainsi que l'économie des richesses naturelles et de l'énergie.

Les ingénieurs devront toujours savoir maîtriser les concepts, les matières, les technologies et les associer pour créer les produits et services du futur mais dans une volonté de développement durable de notre planète.

C'est le défi qui nous est adressé et que, nous, ingénieurs devront relever.

Nous serons jugés sur notre capacité à procurer du bien être dans tous les sens du terme, pourvu que nous soyons des ingénieurs « protecteurs de notre terre ».

Notre table ronde sur la pédagogie des formations que ce soit par la formation continue ou par l'apprentissage nous a confirmé un certains nombres de perceptions et constatations que, d'ailleurs les enquêtes menées, tant par le cesi que par l'APEC ont très largement mises en valeur également, comme les aptitudes spécifiques que possèdent les ingénieurs formés par la formation continue et/ou l'apprentissage :

- la plus grande compréhension des problématiques d'entreprises
- la capacité développée pour le management des ressources
- la vision pragmatique
- l'adaptabilité réelle et quasi immédiate à toutes situations nouvelles

L'interrogation que ces constats ont soulevé trouve sa réponse dans la qualité de l'alternance entre l'acquisition des connaissances théoriques et les mises en application pratiques qui entraîne l'individu à :

- savoir utiliser ce qu'il apprend
- savoir rechercher et apprendre ce qui lui manque
- savoir mettre en œuvre les qualités de ses collaborateurs, collègues et mêmes supérieurs grâce à sa maîtrise du management des ressources.

S'il nous fallait donner une image générale, ce serait que nos ingénieurs formés par la formation continue et/ou l'apprentissage donnent aux individus qui en bénéficient des « Têtes bien faites » et pas seulement des « Têtes bien pleines ».

Si nous ajoutons à cela que ces formations ont été les précurseurs des « formations tout au long de la vie » offrant une deuxième chance à ceux qui n'avaient pas suivi les parcours traditionnels, ayant, par là même, des rôles fondamentaux d'ascenseurs sociaux, nous pouvons dire, aussi que les fondateurs du cesi, dont M. VATIER en est ici l'un des représentants furent des visionnaires avec la « formation d'ingénieurs par la formation continue » mais aussi que les dirigeants du cesi qui l'ont suivi, dont M. BAHRY, ici présent, ont eu beaucoup d'esprit d'observation et d'audace en lançant et développant la « formation d'ingénieurs par l'apprentissage ».

Le cesi a, de tous temps, été pionnier dans l'innovation pédagogique au service de l'individu mais, également, à l'écoute des entreprises et de leurs besoins. C'est donc cette alchimie du cesi qui en a fait ce qu'il est et de ses ingénieurs des vecteurs de réussites que nous avons d'ailleurs célébrées tout à l'heure et qui, d'ailleurs, s'applique de façon très performante, également, aux formations de Mastériens qui sont labellisés par la Conférence des Grandes Écoles, prouvant, s'il en était besoin, que apprendre et appliquer dans un même espace temps est une combinaison qui garantit la performance associée à la lucidité pratique.

Il nous reste, maintenant, à mettre en œuvre les recommandations qui ont été produites et les principes qui les gouverne pour consolider, développer et, pourquoi pas, faire des formations des Ingénieurs et Mastériens par la formation continue et par l'apprentissage les références en la matière.

Je vais, maintenant, clôturer ce congrès national des diplômés de l'école des ingénieurs du cesi en vous remerciant, toutes et tous, de votre coopération active et de votre production innovante et de votre générosité puisque vous avez, durant toute cette journée, accepté de vous livrer sans compter et nous livrer vos savoirs et visions pour que nous puissions aborder les 50 ans qui viennent avec sérénité, volonté et clairvoyance pour produire, encore et toujours des créations adaptées aux exigences de notre vie.



Je remercie également la direction générale du cesi pour son aide extrêmement efficace dans la réalisation de ce congrès et Madame la Sénatrice Muguette DINI, Présidente de la Commission Formation de nous avoir permis l'organisation de ce deuxième Congrès National des Diplômés du cesi dans ce Palais du Luxembourg où j'ai l'honneur de vous convier, maintenant, à un cocktail dînatoire au cours duquel nous pourrons continuer à échanger sur tous sujets qui rapprochent.

- Les minutes des travaux

Ateliers du matin :

Les réseaux, un lien inestimable (à partir des extraits publiés par le cesi sur son site)

Diplômés et Élèves Ingénieurs et Mastériens du cesi se sont retrouvés pour travailler sur les moyens et l'intérêt de développer son réseau Cesien, sur les meilleures voies pour « booster » sa carrière grâce aux réseaux, dont un majeur qu'est l'Alcesi ainsi que sur les possibilités nouvelles qu'offrent les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication), outils extraordinaires qui facilitent notre vie mais introduisent aussi, au quotidien, de nouvelles contraintes.

François Ecomard et Francis Pottier – FI-FC 2010/2012 Paris, participants de l'atelier 1 sur les liens intra et inter promotions, ont témoigné : « Lorsque l'on se lance dans la formation d'ingénieur par la formation continue, l'école met l'accent sur deux projets qu'on doit mener de front : notre projet professionnel et notre projet personnel. Il est en effet nécessaire de préparer ses proches aux contraintes qu'engendre la reprise d'études de ce niveau. Le parcours d'ingénieur cesi par la formation continue est très différent du parcours d'ingénieur « classique », par la formation initiale ; Il valorise l'expérience et la connaissance du monde de l'entreprise en donnant les clés pour réussir dans une nouvelle carrière en tant qu'ingénieur.

Le fait même que le public effectuant cette formation soit déjà impliqué dans une vie de famille peut être un frein au développement d'un réseau. Chacun vient avec un parcours et un projet différent, puis retourne dans sa vie de famille, et peut finalement se retrouver sans réseau intra promotion.

Pourquoi est-ce si important, un réseau ?

Le réseau est un gage de solidarité et de soutien pour ceux qui veulent le faire vivre.

La majorité des écoles d'ingénieurs utilisent et maîtrisent leur réseau. Leur taux d'adhésion à leur association d'anciens élèves est de plus de 90 %. Un réseau fort et actif permet de se soutenir entre Cesiens, à l'entrée dans la vie active et en cas de changement de situation. Avant d'intégrer le réseau des anciens, il est important de garder contact avec sa propre promotion, c'est le réseau intra promotion. Les parcours sont différents mais qui peut dire si nos routes ne vont pas se recroiser un jour ?

Naturellement, nous avons par la suite le réseau inter promotions qui s'appuie sur l'expérience et la réussite des Diplômés pour que les jeunes trouvent leur place, et que l'école ait la renommée qu'elle mérite.

Afin de faire vivre et de construire le réseau, il faut avoir le « Réflexe annuaire », que ce soit pour s'appuyer sur un Diplômé ou pour vérifier si un interlocuteur n'est pas lui aussi un Cesien. Le réseau permet de faire briller la flamme d'une solidarité nécessaire. C'est également un atout pour réussir à convaincre et pour être pris au sérieux par les autres réseaux.

Le cesi nous donne les armes pour nous battre avec nos propres capacités, sachons les utiliser pour placer l'école dans les toutes meilleures ! Au cours de notre formation, le cesi nous a appris à cultiver notre savoir être, notre savoir-faire, notre savoir tout court et à nous développer de manière continue.

Nous avons les mêmes chances de succès que les autres dans notre vie professionnelle, notre vie sociale, d'ailleurs bon nombre d'entre nous ont déjà réussi.

Nous sommes des ingénieurs à part entière. Nous devons être fiers d'être Cesiens ! A défaut, d'une tête bien pleine, il est important d'avoir une tête bien faite. Nous ne sommes pas des ingénieurs au rabais.

Bon nombre ont démontrés que nous avons les capacités à tenir les plus hauts postes, les plus hautes fonctions, dans les entreprises les plus grandes et les plus petites. Les statistiques très récentes montrent que nous sommes dans une des écoles qui a le plus fort pourcentage de créateurs d'entreprises et d'inventeur.

Cet atelier a été un moment enrichissant pour nous et nous souhaitons remercier chaleureusement, les anciens diplômés qui y ont participé :

- Raymond Vatiez (directeur fondateur du Cesi)
- Jacques Gautier (FI-FC 60)
- René Bordes (FI-FC 61)
- Guy Monteil (FI-FC 64)
- Alain Bourdeau (FI-FC 72)
- Jean-Claude Chauveau (FI-FC 73)
- Robert Lohezic (FI-FC 73)
- Philippe Pluvinage (FI-FC 87)
- Noël Mone (FI-FC 05)

Pour conclure, nous pouvons affirmer que Notre Réussite tient à chacun d'entre nous ! »



Les trois ateliers furent très riches d'enseignement et Jean-Claude Chauveau, Président de l'Alcesi, en a fait la synthèse suivante : « Ces ateliers ont permis d'ouvrir de nouveaux horizons sur l'utilité des réseaux et du nôtre : l'Alcesi, en particulier, ainsi que sur l'usage que chacun d'entre nous peut en faire. Il en ressort que les outils modernes sont importants mais que les liens humains restent ce qui est le plus fort dans la réalisation de nos collectivités d'humains (...). Notre réseau Alcesi existe et il nous faut le valoriser, le développer et le rendre toujours plus vivant. Il doit s'interconnecter avec d'autres réseaux de même nature : autres écoles d'ingénieurs, de même famille : autres réseaux du cesi, dont Viacesi et d'usages collectifs, comme les réseaux sociaux : Viadeo, LinkedIn, Facebook, ... »

1^{ère} table ronde :

L'ingénieur en 2020 – Quel profil et quelle place dans l'entreprise ?

Par Olivier CHANTALOU FIFCI 1986-1988 Paris, Premier Vice Président de l'Alcesi, animateur de la table ronde n°1

Le monde change et cette mutation s'accélère. Nous passons d'un monde de connaissance (un contenu) à un monde de compétence (un contenu mis en application). Selon Jean-Claude Chauveau, l'ingénieur de demain doit être « encore et toujours plus créatif, inventif et innovant, tout en appliquant à ses réalisations : rigueur, précision, maîtrise et réalisme. C'est donc une nécessité d'évolution vers des compétences fondant savoirs, savoir-faire et savoir être. »

Difficile, de prévoir la trajectoire des phénomènes géopolitiques et économiques d'ici 2020. Cependant, nos intervenants à cette table ronde ont pu débattre et identifier certains besoins en ingénieurs et leurs compétences nécessaires.

Selon Julien Roitman, président des Ingénieurs et Scientifiques de France : « Parmi les qualités qui sont de plus en plus attendues des ingénieurs, il y a l'esprit d'entreprise, qui se manifeste aussi bien à l'intérieur d'une société dans la création de toute une série d'activité, que par la création de sa propre entreprise ».

En effet, d'ici quelques années, il y aura vraisemblablement un besoin croissant de chefs d'entreprise, pour des raisons diverses (départ en retraite des baby-boomers dirigeants d'entreprises, renouvellement du tissu industriel et commercial des PME ...).

Les ingénieurs vont donc devoir s'adapter à cette nouvelle donne et acquérir des compétences en entrepreneuriat pour reprendre ou créer ces PME et les développer.

Il leur faut donc posséder et acquérir, à côté de leurs compétences classiques en sciences et techniques, des compétences accrues dans les domaines économiques et en management de projet. »



« Même l'ingénieur d'étude est contraint par un budget » souligne Eric Arcamone, « Il faut donc qu'il intègre la dimension économique d'un projet et qu'il soit capable de manager des programmes c'est-à-dire qu'il sache intégrer de manière transverse ! Les équipes ne se managent plus de manière verticale mais horizontale et c'est un exercice fortement difficile de faire travailler entre eux des personnes qui ne sont pas directement sous vos ordres. Les allemands

et les anglo-saxons ayant une culture plus forte que la nôtre dans ce domaine. » Eric Arcamone ajoute que : « le passage à l'international est devenu un point clé dans la dynamique de carrière d'un ingénieur, le corollaire étant l'acquisition indispensable d'un bon niveau en anglais. »

Par ailleurs, David Faily mentionne que : « nous pourrions voir apparaître un phénomène de relocalisation des industries, lié essentiellement au renchérissement progressif des prix des énergies fossiles et des matières premières. Il cite notamment le cas d'industriels chinois qui s'installent en France pour être plus près de leurs marchés et de leurs clientèles et baisser ainsi leurs coûts relatifs. Face au marché mondial, les entreprises ont une nécessité croissante d'innover, sur les aspects organisationnels, scientifiques, techniques, ... Les ingénieurs seront donc amenés à être plus inventifs. »



Danièle Huet Kou insiste : « face à cette demande de pluri compétences, la formation tout au long de la vie a un rôle très important à jouer pour un ingénieur. Il doit renouveler ses connaissances, affermir ses compétences et développer sa carrière. » Et d'ajouter « Malgré des quotas de femmes qu'on a voulu au sein des entreprises du CAC 40, on se rend compte que dans les hauts des pyramides de toutes nos entreprises nous n'avons pas de femmes, il reste une ouverture énorme et un besoin important de positionnement de femmes ingénieures sur le marché. Le CNRS a pu démontrer que des entreprises qui avaient 35% de femmes dans leurs managers avaient une croissance économique plus importante que celles qui en avaient moins. »
Nous vous laissons en tirer vos conclusions.

Julien Roitman indique que : « ces dispositifs de [montée en compétences] demanderont, de plus en plus, de souplesse et de proximité. Il cite ainsi sa propre expérience : « J'ai plus appris dans les deux ans passés au sein d'une PME que dans les dizaines d'années passées dans des grands groupes, pour une raison simple : quand vous êtes dans une grande société, et c'est la tentation des élèves, on vous affecte à une activité sur laquelle vous vous spécialisez et vous devenez vite imbattable. Mais la vraie vie c'est la capacité à gérer des problèmes divers sans forcément avoir quelqu'un derrière sur qui se retourner. Comme le montre vos vidéos, l'ingénieur doit être expert, bâtisseur de solution, leader. Si j'ai un seul message à vous faire passer c'est que vous apprendrez votre métier d'ingénieur et de manager, en intégrant une PME, quitte à n'y rester que quelques années, plutôt qu'en intégrant un grand groupe. »

2e table ronde :

La formation continue et par l'apprentissage – Des voies d'avenir ?

Par Jean-Louis ALLARD – Directeur de l'ei.cesi, animateur de la table ronde n°2

Comme le rappelle en ouverture, Jean-Louis Allard, Directeur de l'ei.cesi et animateur de cette table ronde : « le challenge du cesi, dans le modèle qu'elle a mis en place, est d'amener, par des dispositifs différents, des personnes tout aussi différentes à des compétences semblables et donc à un profil unique d'ingénieur. »



En effet, un ingénieur en formation continue qui a en moyenne 35 ans, 5 ans d'expérience professionnelle et une vie de famille n'a pas le même profil de départ que des jeunes sortant de DUT ou BTS qui s'engagent dans trois années d'alternance. Et pourtant le cesi les amène bien à des compétences communes puisque l'enquête menée par le cesi pour la CTI et interrogeant les diplômés du cesi par la Formation d'ingénieurs par l'Apprentissage et par la Formation Continue ressort les mêmes :

- compétences : management des hommes, expérience, pragmatisme, management de projet, vision globale, adaptabilité,
- qualités : ouverture d'esprit, maturité, aptitude relationnelle.

Ainsi notre table ronde sur la pédagogie des formations nous a confirmé un certain nombre de perceptions et constatations que les enquêtes menées tant par le cesi que par l'Apec ont très largement mises en valeur, comme :

- une capacité développée pour le management
- une plus grande compréhension des problématiques d'entreprises
- une vision pragmatique
- une adaptabilité réelle et quasi immédiate à toutes situations nouvelles
- une pluridisciplinarité

En conclusion, il est admis par tous les participants que le cesi continue de démontrer aujourd'hui que la performance économique peut se conjuguer harmonieusement avec la performance sociale. Ces valeurs sont d'une grande actualité, et les respecter est la meilleure garantie d'avenir du cesi et de ses Diplômés : les Cesiens.

En avant-première : Présentation de DEUX études sur les ingénieurs cesi

(à partir des extraits publiés par le cesi sur son site)

Durant ce congrès, le cesi nous a donné la primeur des résultats de deux études menées par le cesi et par l'APEC.

La première, conduite de façon systématique dans le cadre du suivi du « devenir des diplômés de l'ei.cesi », a été présentée par Vincent COHAS, directeur général adjoint du groupe cesi.



La seconde nous a été exposée par Monsieur Pierre LAMBLIN, Directeur Études et Recherches de l'APEC.

Le constat a été fait que les entreprises recherchent principalement des ingénieurs en exploitation, en ingénierie conseil et en management de projet et que leur principale difficulté rencontrée lors d'un recrutement est l'inadéquation des profils.

De plus, sur l'expertise technique métier, sur le management de projet, sur le management d'équipe et sur la gestion économique et financière, les ingénieurs issus de la formation continue ont été jugés plus compétents que ceux issus de la formation initiale et que ceux promus à ce statut en interne.

Ces études démontrent donc que l'ingénieur cesi a un bel avenir devant lui puisqu'il est au cœur des besoins exprimés par les entreprises ! En effet aujourd'hui, les entreprises françaises sont confrontées à un certain nombre de difficultés pour recruter des managers de proximité et des ingénieurs de terrain, ce qui est un frein majeur à leur développement.

Ces types de filières par la formation continue et par l'apprentissage, plus que jamais d'actualité, mériteraient donc d'être valorisés et déployés largement dans le cadre d'une véritable politique de formation et d'emploi. Mais paradoxalement, l'État se désengage et supprime toute subvention permettant d'en assurer le financement.

Enfin, tout comme nos Cesiens d'or, ces études « tordent le cou » à certaines idées reçues :

Idée reçue n°1 : « la formation initiale est la voie royale »

Les ingénieurs issus de la formation continue sont jugés plus compétents que ceux issus de la formation initiale : sur l'expertise technique métier, le management de projet, le management d'équipe et la gestion économique et financière.

Idée reçue n°2 : « L'ingénieur ne poursuit pas d'études après sa formation. »

Pourtant, ils sont 12,2 % de Diplômés du cesi à l'avoir fait.

Idée reçue n°3 : « A la fin de sa formation, l'ingénieur ne crée pas son entreprise. »

Pourtant, ils sont 10,7 % de Diplômés du cesi à l'avoir fait.

Idée reçue n°4 : « Au cours de sa carrière, l'ingénieur ne travaille pas à l'étranger. »

Pourtant, ils sont 33,6 % de Diplômés du cesi à l'avoir fait !

Étude cesi – APEC sur les Ingénieurs par alternance du cesi :

« 90 % des anciens élèves recommandent cette formation à des jeunes »

Repris de l'article de [Benjamin d'Alquerre](#), paru dans le Quotidien de la Formation le 7/04/11

Le 1er avril 2011, à l'occasion du Congrès de l'Alcesi (Association des Ingénieurs du cesi), le groupe cesi rendait publique une enquête portant sur la formation des ingénieurs par l'apprentissage en 2010, menée en partenariat avec l'[Apec](#).

À observer les résultats de l'étude, l'ingénieur formé par cette voie est perçu par les entreprises comme un organisateur, véritable « homme-orchestre » sachant à la fois conduire des projets et des missions d'ordre relationnel.

Considéré comme un bon dispositif pour sécuriser les futurs recrutements, l'apprentissage assure tout autant une formation de qualité en y associant une expérience de terrain. Ainsi, il apparaît que 90 % des anciens apprentis recommandent ce mode de formation à un jeune.

En ce qui concerne les faits marquants :

- 42% des personnes passées par la formation d'ingénieur par alternance exercent aujourd'hui dans le domaine de la production, là où 38% travaillent dans la recherche, les études et la conception,
- 20,2% des ingénieurs issus de l'alternance du cesi disposent d'une forte expérience internationale.



Avant d'intégrer la formation d'ingénieur :

- 43% des futurs élèves du cesi étaient titulaires d'un BTS, contre 32% qui venaient d'un cursus de DUT,
- 8% venaient d'une licence, 2% d'un Deug, 2% d'un niveau maîtrise ou master 1 et 4 % d'un niveau master 2,
- 39% d'entre eux disposaient d'une expérience professionnelle comprise entre 8 et 12 ans, 33% entre 3 et 7 ans, 17% entre 13 et 17 ans et 10% possédaient une expérience de plus de 17 ans, avant d'entamer leur formation. Au total, la durée moyenne d'expérience avant d'intégrer le cesi s'élève à 10,5 ans,
- 66% disposaient d'un statut de technicien avant leur formation, 30% exerçaient un poste de responsable industriel, 2% étaient ingénieurs et 1% étaient issus du corps enseignant.

Parmi les compétences spécifiques à l'ingénieur cesi qui différencient cette formation de celles délivrées par d'autres écoles : le management des hommes, la connaissance du terrain, le pragmatisme, la polyvalence, le management de projets, la vision globale et l'adaptabilité sont les plus citées par le panel de sondés.

D'ailleurs, les Diplômés répondent à 85% que leur première fonction post-cesi était en adéquation avec la formation reçue ; 91% estiment que l'enseignement reçu leur a apporté les compétences nécessaires à la première prise de poste et 82% des ingénieurs passés par cette école ont trouvé un emploi en CDI dans les six mois.

Enfin, concernant les promotions 2005-2010, la moyenne salariale annuelle s'élève à 39 300 €.

Cette enquête a été menée par Internet et les résultats déterminés après examen de 778 questionnaires rendus par d'anciens étudiants dont 27,5% avaient été diplômés avant 2000 ; 23,3% entre 2000 et 2005 et 49,2% entre 2005 et 2010.

Conclusions

Les Cesiens d'or

Présentation par Jean-Claude CHAUVEAU, FI-FC 1973-1975 Paris – Président de l'Alcesi

Les Cesiens visent 3 objectifs :

1. Valoriser l'image d'une formation spécifique et les parcours de nos Diplômés,
2. Donner une visibilité sur les possibilités de réussite et de promotion offerte par l'école,
3. Mettre en avant la dimension innovante de l'école, du point de vue :
 - a. pédagogique (apprendre à apprendre, apprentissage par projet),
 - b. des dispositifs proposés (adaptés aux évolutions du secteur, de la demande des entreprises, des besoins de la société, ...)

Pour valoriser des parcours et mettre à l'honneur des Diplômés de l'école d'ingénieurs du cesi (quelque soit leur filière d'origine : Formation continue, Formation par apprentissage, Formation en partenariat, Mastères spécialisés) nous avons choisi de célébrer ceux de nos pairs qui mènent ou ont mené une carrière exemplaire dans un des catégories suivantes :

- **La carrière la plus inattendue,**
- **La promotion professionnelle la plus importante,**
- **La carrière la plus inventive,**
- **Le meilleur entrepreneur,**
- **La carrière la plus internationale.**



Cette reconnaissance se matérialise par l'attribution d'une récompense :

- d'abord au niveau de nos délégations, avec : « Les Cesiens de l'année »
- ensuite au niveau national, avec : « Les Cesiens d'or »

Ces derniers sont sélectionnés parmi les lauréats récompensés dans nos délégations et qui sont considérés comme étant les plus représentatifs, au niveau national, de leur catégorie.

Nous avons donc l'honneur, ce soir, de vous présenter nos premiers lauréats nationaux des Cesiens d'or que nous invitons à venir rejoindre **Monsieur Jean-François COMBE**, Président du cesi et Maître de la Cérémonie de remise des **Cesiens d'or** :



- **Mme Danielle HUET-KOUO**, pour **la promotion professionnelle la plus importante**,
- **M. Antoine CANADAS**, pour **la carrière la plus internationale**
- **M. Jacques CHAUSSE**, en tant que **meilleur entrepreneur**,
- **M. Bruno MALECAMP**, pour **la carrière la plus inventive**,
- **M. Pierrick NEVEU**, pour **la carrière la plus inattendue**,

Enfin, nous remettons un Césien d'or spécial à **la promotion ayant eu la plus forte représentation à ce congrès** et nous sommes heureux d'appeler la **promotion FI-FC 2010-2011 Paris**, promotion d'élèves qui, non seulement, étaient les plus nombreux mais qui ont, également, participé très activement à cette manifestation.

Qu'ils en soient, ici, vivement remerciés, au nom de tous les acteurs de l'Alcesi et du cesi qui ont fait la réussite de cette grande journée.

Et **Jean-Claude CHAUVEAU**, président sortant de l'Alcesi, a reçu, des mains du président du cesi, Jean-François COMBE, une mention spéciale pour l'ensemble de sa carrière.

Présentation de nos brillants lauréats et leur réaction :

La promotion professionnelle la plus importante – Danièle Huet-Kouo

Présentation : **Danièle Huet-Kouo (FIFC 1986-1988)** : après le transistor offert par son grand-père pour la réussite de son certificat d'étude, elle s'intéresse à l'électronique, puis plus tard à l'informatique.

Après deux ans de cours du samedi, elle obtient une "capacité de technicien supérieur en automatisme", en 1976. Elle intègre alors le bureau d'études d'un fabricant de matériel médical et participe au premier écho vidéographe français, puis au premier scanner corps entier à rayons X et au premier IRM.



Ayant atteint le plus haut niveau de sa catégorie, elle refuse le passage au statut cadre et après un an de préparation en maths et physique en cours du soir, elle entre au cesi pour 2 ans en école d'ingénieur. A sa sortie, elle quitte l'industrie pour le consulting, en travaillant comme consultante et formatrice.

Dans les années 90 elle se lance dans un Mastère de Management des Entreprises par la Qualité et intègre, ainsi, un équipementier automobile. Elle devient formatrice en R&D puis aujourd'hui, responsable qualité, elle manage et coordonne les différents systèmes de son entité et est également auditrice interne. Cette année elle devrait être certifiée auditrice internationale et ainsi se spécialiser dans l'audit et le consulting.

Réaction : " Je suis honorée d'avoir été choisie.

Malgré mes orientations tardives, j'ai pu trouver, à chaque fois que je l'ai voulu, les structures et accompagnements de ma promotion professionnelle.

Ma formation cesi a été fondamentale dans mon orientation et mes choix de vie. C'est l'ensemble des organisations pour la "Formation tout au long de la vie" qui m'ont permis d'accéder aux compétences et expertises qui sont les miennes aujourd'hui.

Si mon histoire peut apporter la petite pierre qui aidera une autre personne à construire ou reconstruire sa vie ce sera une grande récompense.

Toutes ces années de formations reçues et données ont tissé en moi la vocation de transmettre. Elles m'ont aussi donné l'humilité. Nous avons toujours à apprendre de tous. Depuis longtemps j'ai fait mienne la phrase de Galilée : "On n'apprend rien à autrui, on l'aide à le découvrir en lui-même."

A mon sens, il est important de récompenser les parcours de vie hors des chemins traditionnels, ce sont ceux qui ont souvent demandé le plus de sacrifices. On félicite celui qui a réussi pour sa réussite, mais rarement pour son parcours. Le voyage est plus important que le but à atteindre. Je crois que nous avons tous besoin de modèles pour concrétiser nos rêves puis nos objectifs. C'est lui qui mûrit et forge celui qui le parcourt. Notre société s'est durcie, il est de plus en plus difficile de faire changer sa vie.

Que ce récit de vie puisse aider et donner espoir et envie à toutes celles et tous ceux qui pensent qu'il est trop tard, que ce n'est pas possible, que ce n'est pas pour eux. **Tout est possible à tout âge !**

M'accorder cette distinction c'est aussi reconnaître et contribuer à la réussite des femmes ingénieures dans les entreprises et s'engager dans la féminisation des fonctions managériales. Merci pour avoir institué cet événement, mon souhait est qu'il se pérennise.

Longue vie aux "Cesiens d'or".

La carrière la plus internationale – Antoine Canadas

Présentation : **Antoine Canadas (FI-FC 1977/1979)** effectua sa formation initiale à l'école technique Berliet entreprise dans laquelle il exerça le métier de dessinateur industriel au département des affaires internationales.

A sa sortie de l'ei.cesi, il réintègre son entreprise devenue Renault VI dans le même département.

Peu après, il va être un acteur clé de grands projets à l'export de Renault VI, devenu Volvo Trucks.

Il sera détaché pour l'implantation d'usine de montage à Cuba, en Algérie, en Irak, au Sénégal et en Iran où il deviendra directeur général des activités Volvo. Antoine est retraité depuis début 2010.



Réaction : "C'est une grande surprise pour moi, j'ai vu que parmi les ingénieurs cesi près de 33% avaient pratiqué à l'international donc je ne sais pas si je mérite cette distinction mais mes 40 années à l'international ont compté. Je ne sais pas si j'étais le plus brillant de ces ingénieurs à l'international mais par contre, quand on a boursingué, comme moi, on a une riche expérience, un passé, un vécu.

Et puis après toutes ces années, j'ai vu l'évolution du monde, faut-il parler d'international ... ? Le terme international c'était il y a 20 ans. Aujourd'hui la Chine c'est à côté, l'Afrique du Sud c'est à côté, il faut bannir les barrières.

Je suis très heureux d'avoir participé à cette journée avec une belle assistance et j'en garderai un bon souvenir. Merci beaucoup."

Le meilleur entrepreneur – Jacques Chausse

Présentation : **Jacques Chausse (FI-FC 1961-1963)**, aujourd'hui retraité, a eu une carrière entièrement consacrée à l'aéronautique et, plus spécialement, aux moteurs des aéronefs. Ayant débuté comme chaudronnier, il termina sa carrière en tant que patron de la société Messier Hispano Bugatti (Groupe SNECMA) qu'il avait la responsabilité de redresser.

Il y a une grande continuité dans sa vie professionnelle : la production ! En effet, Jacques a été producteur, il a, toute sa vie, piloté des productions, il a managé des unités de productions et créé des entreprises comptant des unités de production.

Mais le fait le plus marquant de sa carrière a été, sans aucun doute sa nomination en tant que Président Directeur Général de CFM Inc. (filiale commune de General Electric et SNECMA), à Cincinnati – OHIO – USA), étant simultanément président de CFM SA France International.

En effet, cette société est très connue dans le milieu aéronautique mondial car c'est le constructeur du moteur civil le plus vendu : le CFM dont les différents modèles de la gamme équipent, aujourd'hui, bon nombre d'avions de lignes Airbus et Boeing mais aussi des avions militaires, en particulier les gros porteurs.

Réaction : "Je remercie Monsieur VATIER d'avoir eu l'excellente idée de créer cette école sans laquelle je n'aurais pas fait ma carrière.

Je voudrais également remercier ma famille car sans elle, il ne se serait rien passé non plus.

Et je voudrais féliciter ceux qui ont perpétué l'effort qui a été fait par monsieur VATIER et son équipe, encourager tous ceux qui vont nous succéder année après année et bon courage à tout le corps enseignant qui fait un travail énorme."



La carrière la plus inventive – Bruno Malecamp

Présentation : **Bruno Malecamp (FI-FC 1990-1992)** est, aujourd'hui, directeur général de la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne. Bruno a d'abord été technicien qualité à la SNECMA. Puis à sa sortie du cesi, il a eu l'opportunité de rentrer dans le réseau des CCI/CRCI et d'y occuper un poste de chef de service de la promotion industrielle. C'est durant cette période qu'il a créé des systèmes d'aide et d'accompagnement des entreprises, organisations et personnes pour en favoriser la mise à niveau destinée à les conforter dans le concert international de la concurrence où la mondialisation commençait à mettre à mal les modes de fonctionnement insuffisamment performants.



Ainsi, nous lui devons, entre autres : le FRAC (Fonds Régionale d'Aide au Conseil) qui durant les deux décennies qui viennent de s'écouler ont permis aux entreprises, même les plus modestes (en taille ou en chiffre d'affaires) de se doter de systèmes de management modernes et efficaces, leur offrant ainsi la possibilité de rester compétitives face à leurs principaux concurrents français ou étrangers.

Réaction : "J'ai été particulièrement ravi de participer à cette journée d'échanges organisée à l'occasion du 1er cinquantenaire de la formation d'ingénieur cesi et, ce, au moins pour trois raisons :

- La première pour les thèmes retenus pour les tables rondes et exposés de l'après-midi, sans oublier la qualité des intervenants, qui permettent de faire un arrêt sur image et de se situer par rapport à une population de « semblables ».
- La seconde raison est la mise en présence et la perspective de ce qui fait un ingénieur cesi au regard de son histoire collective et de ses traditions (solidité, cohésion et continuum).
- Et finalement j'ai apprécié la convivialité de la manifestation et de la cérémonie des Cesiens laissant une large place à l'humain et aux échanges. J'ai bien sûr été honoré de recevoir ce Cesien d'or que je dédie à Raymonde mon épouse car il salue un parcours et une volonté de mieux faire en permanence mais il permet aussi et avant tout de montrer aux plus jeunes générations de diplômés des exemples concrets de carrières qu'ils peuvent réellement envisager.

Pour finir, l'exemplarité n'est-elle pas la meilleure vertu pédagogique... !"

La carrière la plus inattendue – Pierrick Neveu

Présentation : **Pierrick Neveu (FIA 1997-2000)**, ingénieur cesi du CEFIPA de Paris (Centre de Formation des Ingénieurs par Apprentissage), a intégré ce centre de formation après un parcours en classe préparatoire – Math SUP, Math SPE – durant laquelle il réalise son besoin de faire des choses concrètes pour avancer, comprendre et garder sa motivation pour les études.

Il s'oriente vers un DUT puis ses professeurs l'orientent vers la formation d'ingénieur au cesi.

Embauché par Sanofi Aventis, entreprise où il avait fait son apprentissage, il est ingénieur d'études sur les aspects de fabrication et de réalisation de médicaments et sur la qualité et les aspects réglementaires.

Mais manquant de liberté, de réalisations concrètes et de projets, ayant participé à l'organisation de manifestations au sein du BIA – Bureau des Ingénieurs Apprentis – il commence à s'intéresser de plus en plus aux activités liées à l'évènementiel.

Parti de zéro, il a accepté de nombreux petits boulots liés au domaine, puis en 2003 a été embauché par une agence.

Il organise de grandes manifestations dont la première fut pour TOTAL. Les projets se sont enchaînés mais le désir de créer sa propre structure le démangeait toujours.

Il quitte son poste salarié pour se lancer en 2008 dans la création de sa société : Silence Indigo.

Réaction : "Je ne sais pas si ma carrière est si inattendue puisqu'elle reste dans la lignée de ce qu'on se disait par rapport au cesi : mobilité & adaptabilité.

J'ai découvert ma vocation au sein du cesi, du BIA. L'ingénierie industrielle n'était pas forcément faite pour moi, mais la communication évènementielle me correspondait beaucoup plus.

J'espère que dans 20 ans je pourrais encore toucher ce Cesien, cela voudra dire que j'ai encore évolué dans un sens inattendu et c'est aussi mon objectif."



Jean-Claude Chauveau, président sortant de l'Alcesi, a reçu, des mains du président du cesi, Jean-François Combe, une mention spéciale pour l'ensemble de sa carrière.

Présentation : Jean-Claude Chauveau (FI-FC 1973-1975), aujourd'hui retraité, a eu deux phases distinctes dans sa carrière.

Technicien au sein de l'Aérospatiale lorsqu'il a intégré le cesi, il poursuit dans cette voie à la sortie de sa formation, à l'Aérospatiale, d'abord, puis chez Hurel Dubois où il est chargé de créer une société en Lorraine : la SLCA (Société Lorraine de Construction Aéronautique) dont il fut le directeur général durant cinq ans et qui employa jusqu'à 200 personnes, dès la deuxième année.

Mais il met également à profit ses expériences professionnelles, diversifiées et fortes en management (de structures, de ressources humaines et de technologies) en consacrant la deuxième partie de son parcours professionnel à

transmettre ses acquis en tant que consultant et formateur.



Il a créé et dirigé pas moins de cinq entreprises. Grâce à son expertise, il sera durant plus de dix ans expert international auprès de l'ONU, en charge du pilotage de programmes de développement économique dans, essentiellement, les domaines de la structuration des systèmes de management et de certification ainsi que de la formation des experts locaux, dans des pays en développement ou en voie de redéploiement.

Réaction : Je suis subjugué car je ne m'attendais pas à recevoir un Cesi en aujourd'hui : je n'ai pas poussé à sa création pour en être, moi-même, récompensé.

Mais je le reçois avec bonheur et honneur, surtout des mains de Monsieur le Président du cesi, Cher Jean-François je vous en remercie, sous le regard de notre futur Président, Mon Ami : Olivier, et après une présentation, oh combien élogieuse de Mon Ami : Maurice qui est aussi ému que moi et avec qui je partage la joie de cet instant que nous lui devons en grande partie puisqu'il fut le véritable artisan de cette journée et de notre association, Alcesi, dont il fut le Président durant 4 ans.

Je souhaite à TOUS nos Diplômés de recevoir, un jour, un Cesi, comme celui-ci, récompensant et valorisant une carrière exemplaire qui donnera envie à nos jeunes collègues encore sur les bancs de notre école : l'ei.cesi.

En conclusion, nous, Alcesi, affirmons que :

La fierté du cesi, ce sont ses hommes et ses femmes, innovants et sans cesse en apprentissage dans leur vie professionnelle.

Pour la première fois cette année, l'Alcesi a, par toutes ces cérémonies dans ses Délégation et au plan National, souligné et célébré, pour la première fois, ses Cesiens à la carrière remarquable.

En effet, en cinquante ans, les diplômés de l'ei.cesi ont su rivaliser en professionnalisme et originalité pour atteindre les plus grandes responsabilités et vivre des parcours à la hauteur de leurs ambitions et de celles de notre école, dans le paysage français et international !

Que vive les Cesiens et le cesi pour donner une deuxième chance à tous ceux qui le veulent !