

SOMMAIRE

- ▶ Editorial
- ▶ Les dernières nouvelles du CNAM
- ▶ Actualités UNICNAM
- ▶ Unification des sites Web de l'UNICNAM : le développement
- ▶ Assemblée Générale 2005
- ▶ ESIG 2005
- ▶ De la Loupe à la Jumelle, ou la bascule de la grosse PMI à la petite Multinationale
- ▶ Développer les talents du Manager
- ▶ La vie du CNISF
- ▶ L'Ecole d'Ingénieurs I3F
- ▶ Vient de paraître - à découvrir
- ▶ A vos Agendas

Directeur de la publication : **Stéphane ALBERT**
Rédacteur en chef : **Bernard RIVIERE**
Comité de rédaction : **Gilles CATTAN**
Louis COLLIN
Paul DENIS
Jean B. DESCHAMPS
Alexandre KORAKIS
Antigone PERAKIS
Bernard RIVIERE

Tél. : **01 42 72 64 40**

Commission Paritaire des Papiers de Presse : en cours

Dépôt légal : Juin 2005

Imprimeur : **OPTION +**

Abonnement : 4 € par an
hors numéros spéciaux

UNION DES INGÉNIEURS DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS

Rédaction administration et publicités :

292, Rue Saint Martin

75141 PARIS Cedex 03

Bureau localisé : Accès 39/2/69

Annexe Montgolfier

2, rue Conté - 75003 PARIS

Tél. 01 42 72 64 40 - 01 40 27 25 41

E-mail : unicnam@cnam.fr

<http://www.unicnam.net> ou

<http://www.cnam.fr/associations/unicnam/>

Reconnue d'Utilité Publique

CCP 10060 - 18 - PARIS

ÉDITORIAL

Le métier de l'ingénieur devient passionnant pour qui accepte de s'ouvrir à des disciplines variées et non techniques, il donne accès à des fonctions valorisantes, et à une vision globale d'une activité, voire de l'entreprise entière. Mais trop souvent encore, nous entendons certains de nos collègues considérer leur nouveau diplôme comme une continuité de leur ancienne activité de technicien ou d'agent de maîtrise, alors qu'il est en fait une rupture totale avec le précédent mode de fonctionnement - et parfois de pensée. Combien de fois ai-je rencontré des diplômés se plaindre d'être mal intégrés dans leur entreprise, et qui ne voulaient rien changer à leurs habitudes et à leur fonctionnement. La mobilité - géographique et/ou fonctionnelle - est une obligation pour tout ingénieur. Et si nous connaissons des erreurs de parcours, celles-ci sont toujours récupérables pour peu que l'on intègre l'expérience vécue.

L'ingénieur Cnam est considéré, à juste titre, comme travailleur et persévérant, mais parfois aussi un peu trop technique. Nous sommes également réputés pour savoir apprendre, mais souvent seul dans notre coin. Bref, si les horaires à rallonge ne nous font pas peur, les matières non techniques semblent à minima nous intimider. Si nous savons acquérir de nouvelles connaissances, celles-ci sont souvent focalisées sur des domaines en relation directe avec notre formation ou l'activité présente, et pas toujours en phase avec les besoins de l'entreprise ou l'évolution du métier. Nous avons la chance d'exercer une activité passionnante, qui nous offre des opportunités si nous avons suffisamment d'ouverture d'esprit pour les saisir. L'ingénieur CNAM se place alors au même niveau que les autres écoles d'ingénieurs avec la même capacité d'intégration et de prise de responsabilités.

Pour accentuer la capacité à aborder d'autres disciplines, l'Unicnam a participé, en collaboration avec la toute récente Ecole d'Ingénieurs Cnam, à une réflexion sur les disciplines transverses indispensables au métier d'ingénieur et à notre développement personnel. Parmi celles-ci figurent : Anglais, Communication et Management (communication/culture/expression, management économique et social de l'entreprise), Pilotage de projets, Innovation et propriété industrielle, etc.

Si chacun d'entre nous parvient à intégrer cet état d'esprit d'ouverture, alors la communauté des ingénieurs Cnam prendra sa vraie place, et notre diplôme sera reconnu à la place qu'il mérite.

Stéphane ALBERT
Président de l'UNICNAM

LES DERNIERES NOUVELLES DU CNAM

Expérience 2035, imaginons le futur

Dans 30 ans, de quoi sera faite notre vie quotidienne ? Définir le futur est encore la meilleure façon de ne pas le craindre... En novembre 2005, le train " Expériences 2035 " partira de Paris et fera des étapes d'un ou deux jours dans 18 villes de France, proposant aux visiteurs un voyage exceptionnel vers le futur. La conception de cette exposition a été confiée au Cnam. Le pilotage scientifique est assuré par Marc Giget, professeur titulaire de la chaire d'Economie de la technologie et de l'innovation. La démarche est à la fois scientifique, sociologique, humaniste, créative, sensible. De nombreux partenaires y participent, notamment la SNCF et le journal Les Echos. Bienvenue dans le " train du futur " : une plongée sans précédent, à la fois surprenante et rassurante, dans les objets, les contenus, les services, les lieux, les ambiances, les sons, les goûts et les sensations qui feront, dans 30 ans, notre vie quotidienne. 200 à 400 000 visiteurs sont attendus à chaque étape.

VAE 2004

Le Cnam a enregistré en 2004 une hausse de 6 % des demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE). Au total, 697 décisions de validation ont été rendues : 352 au titre de la VAE, 345 au titre de la dispense de diplôme pour l'accès à une formation ("Vap 1985"). On note une évolution des dossiers VAE : près de la moitié des demandes concerne des diplômés complets, contre 28 % en 2003. De manière générale, on constate que les demandes sont plus étendues en 2004.

Les candidats types ont entre 35 et 45 ans et plus de 15 ans d'expérience professionnelle ; 40 d'entre eux ont un diplôme de niveau III (bac+2) et 30 % n'ont aucun diplôme de l'enseignement supérieur. Cadres ou professions intermédiaires, ils sont en grande majorité en activité.

Le taux de réussite de la démarche reste élevé : 91 % des demandes sont accordées en totalité ou partiellement. Pour les demandes de diplômes complets, les décisions sont plus nuancées en 2004: 42 sont accordées partiellement, tandis que les accords complets et les refus diminuent. Pour l'accès par la procédure de Vap 1985, le taux de réussite est de 94 %.

Mastère spécialisé " Marketing et Distribution "

Aux ingénieurs techniques, scientifiques, ou aux professionnels de santé qui souhaitent se reconverter ou acquérir une double compétence, l'ICSV propose un **Mastère spécialisé de Marketing et Distribution (bac+6)**.

Cette formation est accréditée par la Conférence des Grandes Ecoles. Elle s'adresse à des titulaires d'un bac+5 ayant au moins trois ans d'expérience professionnelle, et vise à leur faire acquérir un haut niveau d'expertise et de pratique professionnelle en marketing et management.

La formation a lieu à Paris, elle se répartit sur deux ans, à raison de trois jours consécutifs par mois (jeudi, vendredi et samedi). Les admissions se font sur dossier et à l'issue d'une série de tests ou d'entretiens. Les inscriptions sont ouvertes jusqu'à mi-juillet ; le début des cours est le 28 septembre 2005. Pour en savoir plus : www.cnam.fr/icsv
Renseignements et Inscriptions : Céline DUPERRIER 01 40 27 2615 icsv@cnam.fr

ACTUALITÉS UNICNAM

Unification des sites Web de l'Unicnam Le développement

Comme annoncé dans mon précédent article, j'aborderai aujourd'hui " la mise en production " des différents sites et quelques autres fonctionnalités.

Le déploiement

Suite au séminaire des groupes régionaux qui s'est tenu à Clermont-Ferrand en septembre 2004, le déploiement des différents sites régionaux s'est amplifié.

Celui-ci a consisté essentiellement à répliquer l'architecture du site de base et à paramétrer les nouveaux sites pour les régions considérées.

Le GEQC

<http://geqc.unicnam.net>

Il y a toujours un premier. Le site du GEQC a été le premier ouvert au début 2005. Grâce à la participation d'Ange Garcia, Hugues De Paoli, Philippe Bayard et Denis Lebey, le site a fonctionné très tôt avec des contenus récupérés sur d'anciennes pages web du GEQC.

Il s'enrichit maintenant à chaque publication des membres du GEQC.

Le Bureau National

<http://www.unicnam.net>

Le site du BN a suivi courant février avec le transfert des informations du site du BN précédent, effectué grâce à la collaboration de Gilles Cattan et Dominique Masset.

Le secrétariat national en a la charge et peu à peu le site se développe. Progressivement la structuration des informations se met en place

Le déclencheur : " formation "

Le séminaire des GR se tenant avant notre assemblée générale, un samedi matin à

Paris, en mars, comme habituellement, il avait été annoncé (au séminaire précédent) qu'une mini formation aurait lieu le vendredi après-midi.

Dans une salle du CNAM équipée de PC accédant à l'Internet, s'est réuni une douzaine de personnes.

Etaient représentés le GEQC, le BN, les GR Normandie, Alsace-Franche-Comté, Aquitaine.

Le système de gestion de contenu (CMS) SPIP a été rapidement présenté, ainsi que sa mise en oeuvre dans le cas des sites **Unicnam**. Puis toute l'assistance a mis en pratique directement sur les sites Web de chacun, les différents concepts présentés.

Cette approche est le véritable déclencheur pour les rédacteurs de contenus. Tout devient plus palpable, le reste n'est plus que réglage et mise au point de procédures simples.

Place publique ou Agora

C'est au cours du séminaire de mars qu'il a été décidé d'adjoindre des forums aux sites Unicnam. SPIP permet de créer un système de forums, mais c'est un produit complémentaire que nous avons choisi : Agora.

Produit libre et français entièrement dédié aux forums et totalement configurable. Les forums sont accessibles (toujours en phase de test au moment où vous lirez ces lignes) à <http://forums.unicnam.net>

L'accessibilité des forums dépend du thème du forum et de votre statut Unicnam, car les forums sur enregistrements demandent une validation à discrétion de l'administration de l'**Unicnam**.

Ce système devrait permettre des échanges restant dans le périmètre de notre association tout en facilitant le débat (vaste problème que d'ouvrir le débat sur la place publique sans qu'il n'échappe à son instigateur).

Des sites régionaux en devenir

La formation a été bénéfique pour certains GR (elle sera reprise au prochain séminaire [pensez à vous inscrire](#)).

Le site de Normandie conjoint avec l'AE2 s'est mis très rapidement en place sous la houlette de Richard Chaumont et Richard Martin.

Suivi de près par le Limousin où le nouveau Président Laurent Cessac a mis la main à la pâte.

Enfin, je tiens à signaler le site de Lorraine conduit par son Président François Peignier car c'est le premier qui s'est mis en place sans aucune aide extérieure. Bravo !

Des démarrages en cours

Midi-Pyrénées, Alsace-Franche-Comté et dernièrement Pays de Loire-Bretagne sont en cours de démarrage ; d'autres GR sont tout balbutiants, mais on approche de l'objectif ; convaincre, présenter, expliquer, reformuler, former et informer pour arriver à fédérer et unifier notre fenêtre sur le Web.

Rendez-vous Internet

<http://www.unicnam.net>

pour suivre les développements de notre projet.

Enfin, si certains d'entre vous se sentent des talents de rédacteurs ils sont les bienvenus, et sont invités à prendre contact avec le webmaster@unicnam.net

Tous les contenus seront étudiés, travaillés et retravaillés en équipe de rédaction.

Pour devenir rédacteur il te suffit d'avoir un accès au net et un compte de rédacteur.

Pierre CARPIO
Webmaster unicnam.net
Président GR Aquitaine

ASSEMBLEE GENERALE 12 MARS 2005

RAPPORT MORAL

I) BILAN

L'Unicnam est toujours organisée en un Bureau National et 14 Groupes Régionaux. La répartition des adhérents est de 1/3 sur l'Ile-de-France, et 2/3 en Régions. Le Bureau National dispose de deux secrétariats permanents. Les relations entre le Bureau National et les Groupes Régionaux sont en général très bonnes. Les Groupes Régionaux ont la charge de développer des actions au niveau local (représentativité de l'Unicnam, lettre d'information, visites d'usines), et le Bureau National est chargé de développer les actions de niveau national (revue, lettre de l'Unicnam, participation au CNISF).

I-1) Bilan Communication

Site Web : suite au séminaire des GR de Bordeaux, le site web est en cours de constitution. Quelques GR sont déjà référencés sur la nouvelle adresse.

Lettre : 3 numéros ont été publiés en 2004. La lettre connaît toujours une publication régulière, mais elle nécessite plus que jamais la collaboration de tous.

Revue : elle est toujours partagée avec les autres associations du CNAM. Suite à diverses difficultés, nous avons changé d'éditeur. Elle a été publiée en février 2005, sans publicité et financée intégralement par l'**Unicnam** et la Fédération des Associations ; mais l'objectif reste la recherche d'un financement par la publicité.

I-2) Bilan actions internes

Emploi : le marché de l'emploi est toujours assez peu dynamique. L'action emploi est essentiellement orientée dans deux directions : la publication, sur le site Web, des offres d'emploi et des CV qui parviennent à l'association, et l'accompagnement des adhérents pour la recherche d'emploi. Les adhérents de l'**Unicnam** pourront désormais se faire accompagner par un coach partenaire de l'**Unicnam**. Un projet de contrat a été élaboré pour l'intervention d'un coach.

GEQC : le groupe continue ses travaux, a organisé un colloque et le GEQC "day".

Les Groupes Régionaux ont organisé diverses actions telles des réceptions de promotion, des visites.

Autres groupes (innovation, GEERA) : ils ont connu une activité relativement faible en 2004.

Séminaire des Groupes Régionaux : il a eu lieu les 25 et 26 septembre 2004 à Clermont Ferrand. Plus de 70 personnes ont assisté à cet évènement majeur de la vie de notre association.

Un cycle de conférences sur le thème du coaching a été organisé cette année et a rassemblé à chaque séance plusieurs dizaines de personnes.

I-3) Bilan actions communes avec le CNAM

Ecole d'ingénieurs : elle est désormais sur les rails, et un bureau des élèves est constitué pour servir d'interface avec les élèves ingénieurs. L'**Unicnam**, après avoir contribué à la mise en place de cette école, est en relation permanente avec le bureau des élèves ainsi qu'avec les autorités responsables de l'école.

Réception des nouveaux promus : elle a eu lieu le 4 novembre 2004, en présence de 400 personnes. 180 nouveaux diplômés de l'Ile

de France étaient invités, et environ 100 ont répondu à notre invitation. Le parrain de promotion était Gervais Péliissier, Président du Directoire de Bull. 57 nouveaux diplômés ont cotisé à cette occasion à l'**Unicnam** (cotisation préférentielle), et seront intégrés dans notre annuaire 2005.

Participation aux instances du CNAM : l'Unicnam est présent aux Conseil d'Administration et de perfectionnement du CNAM, ainsi qu'à la commission des études. En Région, certains de nos collègues sont présents dans les ARCNAM (Association de gestion des centres régionaux du CNAM)

I-4) Bilan actions de représentativité des ingénieurs

Participation à la Fédération des associations : l'Unicnam est une des associations les plus représentatives à la Fédération. 4 administrateurs du Conseil d'Administration de l'Unicnam siègent au Conseil de la Fédération.

Participation au CNISF

Enfin, après plusieurs années de consolidation, les finances de l'Unicnam se sont encore consolidées, et permettent d'envisager l'avenir avec une certaine sérénité, même s'il est indispensable d'être prudent sur les dépenses.

II) PERSPECTIVES 2005

L'**Unicnam** doit continuer à fonctionner avec sa structure actuelle, qui permet de traiter l'ensemble des dossiers, d'organiser les activités indispensables à notre fonctionnement, et de gérer efficacement le quotidien.

II-1) Communication

Site Web : l'objectif est d'étendre à l'ensemble des GR et du BN l'adresse "unique". Nous disposerons d'une image homogène pour l'ensemble de l'**Unicnam**.

Lettre : le rythme des années précédentes est toujours de 3 publications par an, selon les activités développées par le BN et les GR.

Revue : un nouveau numéro est prévu dans les prochains mois, dont le thème est "Le recyclage".

Annuaire : il doit être publié en 2005. Les derniers contacts avec l'éditeur semblent montrer que les recettes publicitaires permettraient l'autofinancement de cette publication.

II-2) Actions internes

Emploi : développer les actions d'accompagnement d'adhérents en difficulté d'emploi

GEQC : continuité des actions du groupe.

Autres groupes : les groupes sur l'innovation et le groupe GEERA (Louis Collin), seront réactivés pour fédérer les réflexions au niveau national.

Conférences : nous devons poursuivre le rythme dans ce type d'action d'information de nos adhérents.

II-3) Actions communes avec le CNAM

Ecole d'ingénieurs : le développement du Bureau d'Elèves et de ses actions de communication en direction des élèves de l'école d'ingénieurs seront privilégiés en 2005.

Réception des nouveaux promus : une nouvelle réception est prévue le 17 novembre 2005.

Action en direction des entreprises : quelques entreprises reconnaissant mal le diplôme d'ingénieur CNAM, des actions d'information et de communication seront lancées par le Conseil d'Administration.

II-4) Actions de représentativité des ingénieurs

Participation à la Fédération des associations : renouvellement des administrateurs du CA

Participation au CNISF, et poursuite de notre engagement.

II-5) Divers

Nous lançons un appel en direction des jeunes ingénieurs pour intégrer le conseil d'administration, et des commissions, afin de participer à nos actions et à leur développement.

RAPPORT FINANCIER

I - BILAN 2004

Les éléments présentés regroupent les comptes de résultats du Bureau National, des Groupes Régionaux, et le Consolidé "BN + GR".

I - 1 Bureau National

Charges :

Une forte baisse est enregistrée sur les achats, suite à des anticipations d'approvisionnements en 2003, consommés en 2004 (1696€ contre 391).

Forte baisse des autres charges externes, liées notamment à la baisse des frais postaux (pas de revue ni d'annuaire en 2004, soit -1097€), malgré l'intégration d'autres charges (avocat, déplacement, ...).

La baisse des charges sociales malgré la stabilité des postes salariaux s'explique par les changements de contrats au secrétariat en début d'année 2004.

Forte baisse du poste documentation générale, colloque, séminaire, notamment du fait de l'absence de l'annuaire et de la revue (-5355€), les autres frais restant stables.

Légère augmentation des quotes-parts versées (17382€ contre 15665€).

Stabilité des postes salariaux, cotisations, et charges financières.

Globalement, baisse des charges (91640€ en 2003, 80623€ en 2004).

Produits

On observe une relative stabilité des cotisations.

La baisse assez faible des subventions (30437 en 2004 contre 32133€ en 2003) masque la forte baisse des aides aux emplois du secrétariat du BN (de 32133 à 23117, soit -28%), compensée en partie par l'attribution de la subvention du CNAM via la Fédération.

Les autres produits sont en évolution grâce, notamment, à la vente de quelques annuaires.

L'évolution des quotes-parts reçues (1556€ contre 1398€) ne suffit pas à réévaluer le compte des produits.

Les produits financiers 2004 s'élèvent à 1052€ contre 824€ en 2003.

Le résultat du BN est excédentaire de 23457€.

I - 2 Groupes Régionaux

La très forte baisse des achats en 2004 (de 11561€ à 1668€) est liée à des modifications d'affectations de dépenses dans les bilans de certains GR

Une baisse est également enregistrée sur les cotisations, ainsi qu'une légère augmentation des quotes-parts versées. Les frais liés à la documentation ont par contre fortement augmenté.

Sur les produits tous les postes sont en augmentation plus ou moins sensible.

Le résultat GR est en légère hausse par rapport à 2003 (42239€ contre 34357€), et est excédentaire de 3228€.

I - 3 Consolidé

Les comptes consolidés permettent de visualiser les effets d'amplification ou d'atténuation entre le BN et les GR.

La forte baisse des achats se retrouve dans les comptes consolidés (13258€ en 2003, 2060€ en 2004). L'évolution des postes "documentations générales" et "colloques et séminaires" est liée à la forte augmentation des GR, malgré la légère baisse du BN. Les baisses significatives se retrouvent dans les comptes consolidés : cotisations versées, et charges sociales (celles-ci exclusivement liées au BN). Les autres charges restent globalement stables. Le total des charges s'établit donc à 100365€ en 2004 contre 105751€ en 2003, soit une baisse de 5% environ.

Les cotisations et produits divers restent stables. On constate l'impact de la baisse des subventions au niveau du BN (-1700€) et des GR (-3800€), qui provoque une baisse totale significative (-5500€). Le total des produits s'élève à 128502€ en 2004 contre 121975€ en 2003.

Le solde consolidé est créditeur et s'élève à 28437€.

II - PERSPECTIVES 2005

Charges :

Nous prévoyons une augmentation des frais de documentation, du fait de la publication de deux revues. Les frais postaux vont probablement augmenter sensiblement, pour le routage des deux revues et de l'annuaire. Le CA a également voté une évolution sensible des salaires des secrétaires du Bureau National.

Produits

Nous espérons une légère hausse des cotisations (entre autres grâce au transfert de tarifs "jeunes diplômés" vers tarifs "expérimenté") et une quasi stabilité des autres postes. Nous prévoyons un retour des ventes à un niveau plus habituel, après une année 2004 un peu exceptionnelle. L'ensemble des produits s'élèverait donc à 120150€, soit une baisse de 2522€.

Remarque

- Afin d'améliorer notre gestion financière, nous incitons chaque GR à communiquer dans les délais sa comptabilité, afin que le Trésorier travaille de façon sereine. Une situation intermédiaire à fin juin sera demandée afin d'anticiper les éventuelles dérives, favoriser la prise en main des comptes sur un volume moins élevé, et faciliter le travail du trésorier en fin d'année.

- Nous incitons chaque GR à communiquer largement auprès de ses adhérents sur le coût réel de la cotisation, 60% du don étant déductible des impôts.

Election pour le renouvellement partiel des membres du Conseil d'Administration

Neuf administrateurs ont été élus ou réélus :

Alexandre KORAKIS, Eric-Marc POIMBOEUF, Gilles CATTAN, René BEAUSSIER, Valerie PEROT, Hugues DE PAOLI, Alain GUIGNABEL, Jean-Bernard DESCHAMPS, Bruno SIMAILLAUD.

Le nouveau Conseil s'est réuni à la suite de l'AG pour élire les membres du bureau. Les résultats de cette élection sont les suivants :

- **Président : Stéphane ALBERT**
- **Vice-président Bureau National : Valérie PEROT**
- **Secrétaire Général : Patrice SELOSSE**

- Secrétaire Général Adjoint : Alexandre KORAKIS
- Trésorier : Jean-Bernard DESCHAMPS
- Trésorier adjoint : Hugues de PAOLI
Stéphane ALBERT

ESIG 2005

ARTRU Services décroche le prix de l'excellence et vous donne rendez vous au salon SISQUAL 2005

M. J-C GENTY a animé une conférence à Fès (au Maroc) où les futurs ingénieurs de l'ESIG (Ecole Supérieure Internationale de Gestion) étaient présents lors de cet échange de collaboration entre la France et le Maroc. L'idée étant de faire acquérir aux futurs lauréats des attitudes plus positives vis-à-vis de l'apprentissage au-delà de l'école. La coopération école entreprise est pour l'ESIG, le fondement de l'apprentissage tout au long de la vie.

M. Omar HJIEJ, directeur de l'ESIG Fès (Maroc) a remis le 23/04/2005 à M. Jean-Claude GENTY de la société ARTRU services, le prix de l'excellence. Cette distinction a fait suite au meilleur conférencier dont la pertinence de la présentation, qui, même si elle sort de l'ordinaire de ce que l'on a l'habitude de voir dans les congrès internationaux, nous met en face de la réalité du terrain et donc au cœur des compétences.

Le Pr. Jamal EL KAFI, pour le groupe RESO (ESIG - Eurelec, Efet, Lacolline) indique que la mission d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle pousse les écoles d'ingénieurs au Maroc à accroître considérablement leurs actions de partenariat avec le monde économique. Ainsi les élèves travaillent sur des cas réels d'entreprise et les entreprises ont la possibilité d'identifier de futurs collaborateurs motivés et de participer à l'évolution des programmes d'enseignement. La motivation des jeunes et l'acquisition des compétences sont les apports immédiats et visibles. Au delà, c'est l'ensemble du système éducatif qui s'enrichit. Ces actions de coopération permettent de "vivre l'entreprise au quotidien" et d'y puiser de nombreuses ressources pédagogiques permettant de simuler des cas réels et permettre une meilleure évaluation des compétences à atteindre, trouver des lieux de stages, découvrir de nouveaux outils, mobiliser des professionnels et bénéficier de ressources financières, valoriser et actualiser les compétences des équipes pédagogiques, promouvoir les formations technologiques.

Avec ses quatre écoles (Casablanca, Rabat, Fès et Marrakech), le groupe ESIG est ainsi au rang de leader de l'Enseignement Supérieur Privé au Maroc. Cette position a été confortée par la certification de toutes les composantes du groupe et de tous leurs services à la norme ISO 9001 Version 2000. Cette distinction place le groupe au rang de pionnier parmi les organismes supérieurs publics et privés dans la reconnaissance internationale de la qualité de son management.

En 2005, le centre ESIG Casablanca s'est vu aussi décerner le 1er prix MAHDI EL MANJRA de la qualité pédagogique des systèmes de formation au Maroc. Ce prix constitue un cadre de travail complet et pratique pour l'amélioration de l'efficacité des organisations d'éducation et de formation dans le but d'une satisfaction accrue et continue des exigences de toutes les parties intéressées. L'audit de sélection pour ce prix a été effectué par l'organisme International AFAQ.

Félicitations aussi au P.D.G. d'ARTRU Services, M. Patrice HOUEL, société de 10

établissements dont le siège est situé à Villefranche-sur-Saône en France. Cette société est spécialisée dans la vente, installation, maintenance (prédictive, préventive, curative), service global de systèmes électriques, électroniques, électromécaniques appliqués aux domaines de l'entraînement, du pompage, du levage et de l'air comprimé. ARTRU Services certifie ISO 9002 depuis décembre 1999 par l'organisme certificateur DEKRA ITS. En décembre 2000, ARTRU obtient le Premier Prix Qualité Rhône Alpes, catégorie services et en Auvergne le deuxième prix qualité Auvergne, catégorie PME/PMI. En 2001, il participera au prix français de la qualité de l'agence de Roanne (Classement 6ème au PFG en 2001). En février 2002, en Bourgogne ARTRU obtient le Trophée Qualité AQ71 pour l'exemplarité de sa démarche qualité.

ARTRU Services se voit renforcer sa notoriété, lorsqu'il décroche un contrat de levage national au GIAT Industrie (Groupement de l'Industrie de l'armement de terre) et obtient en 2004, la certification Saqr-ATEX, "Système d'Assurance Qualité des Réparateurs de matériel utilisable dans les ATmosphères EXplosibles" par l'INERIS, laboratoire notifié par l'Union Européenne.

Remarques : ARTRU Services

Pour revoir cette conférence, ARTRU Services sera présent au salon SISQUAL 2005, lors de la session de M. Michel Nekourouh :

" Comment Organiser pour anticiper les marchés et les évolutions ? Des démarches globales intégrant méthodologies et outils d'anticipation, de réactivité, de qualité, de marketing et de stratégie : les enseignements à tirer à travers des études de cas et des expériences. Quels résultats ? Quels coûts ? "
en novembre 2005.

Pour en savoir plus :

<http://www.birp.com/sisqual2005/>

3-9 novembre 2005 - CNIT - Paris La Défense - 12^e éd

(SisQual 2005)

Pour avoir plus d'infos concernant l'ESIG, consulter le site web :

<http://www.esigmaroc.com/>



Ecole Supérieure Internationale de Gestion
Km 3, Route Immouzer, Fès, MAROC
Tél. : 212 (53) 60 11 39 / 60 10 37
Fax : 212 (53) 60 34 91

E-mail : esigfes@esigmaroc.com

Jean-Claude GENTY
Président Unicnam Bourgogne

De la Loupe à la Jumelle, ou la bascule de la grosse PMI à la petite Multinationale

L'Entreprise est une Organisation qui doit être vue comme un système vivant placé

dans un environnement dont il dépend pour satisfaire ses divers besoins, ou encore un Organisme, une entité.

Préoccupation essentielle de cette Entité : survivre et se développer.

Quatre piliers principaux supportent la modélisation de cette organisation :

- L'approche sociotechnique : les employés sont des êtres humains dotés de besoins complexes devant être satisfaits pour qu'ils mènent une vie saine et soient efficaces. Ils sont une ressource.

- La théorie des systèmes : l'entité est située dans un environnement, elle doit s'efforcer de percevoir les changements de cet environnement et les interdépendances pour concevoir, élaborer et mettre en place des réponses stratégiques.

- La théorie de la contingence : comment adapter l'organisation à l'environnement.

L'existence d'une variété d'espèces, les cinq configurations de H. Mintzberg : la structure simple, la bureaucratie mécaniste, la bureaucratie professionnelle, la forme divisionnelle, l'adhocratie.

Sans vouloir faire d'anthropomorphisme systématique, il nous apparaît néanmoins que la vie de l'entreprise peut s'apparenter à celle d'un être vivant, dans la mesure où celle-ci naît, se développe, avec des crises de croissance plus ou moins violentes, mais peut également finir par mourir, soit en disparaissant totalement, soit en s'intégrant dans une autre organisation, perdant ainsi sa spécificité propre, mais apportant une valeur ajoutée à cet ensemble nouvellement constitué, une nouvelle culture d'entreprise, et par là déclenchant un nouveau processus d'adaptation et de développement.

La maîtrise et le contrôle des crises de croissances échappent souvent aux dirigeants des entreprises en pleine évolution ou mutation ; trop impliqués dans la gestion du quotidien leur capacité à anticiper et à prévoir l'avenir se trouve amoindrie. L'entreprise pourra donc subir le contrecoup de décisions prises dans l'urgence, dont les conséquences, toujours imprévisibles, seront à même de provoquer des traumatismes irréversibles sur le comportement du personnel influant sur les résultats de son activité.

Notre volonté de tenter d'identifier et d'analyser les éléments générateurs des ces processus, est fondée essentiellement sur l'observation attentive sur le terrain de l'évolution des entreprises dans leur milieu économique et social. Cette observation sur le terrain a été réalisée, en vue du respect le plus complet de l'objectivité à une bonne analyse, en portant un triple regard.

Le regard de l'observateur de la vie des entreprises dans leur contexte de travail quotidien au fil du temps et le constat que des entreprises semblant saines et dynamiques disparaissent rapidement, alors que d'autres continuent leur progression, souvent il est vrai sans la même équipe dirigeante.

Jacques Borel International a disparu alors que l'entreprise avait créé un marché et que celui-ci était en pleine expansion.

Il a été reproché au Directeur Fondateur son autoritarisme et la mauvaise qualité des prestations proposées.

Il ne nous semble pas que les prestations proposées par les successeurs aient été fondamentalement différentes. Par ailleurs, la direction collective actuelle des groupes qui ont repris ces activités, ne doit sans doute pas les diriger avec moins d'autorité.

Il est possible de faire le même constat avec

Le Club Méditerranée.

A contrario, " Novotel " est devenu le " Groupe Accor ", au succès et au développement que l'on peut constater, les deux membres fondateurs font toujours partie de la Direction Générale.

Plus récemment, Microsoft, Nokia, Porsche et BMW restent des exemples de réussites, alors que Volvo ou SAAB, avec pourtant des atouts comparables sont passés sous la tutelle de Ford et GM.

Le regard de l'organisateur externe porté sur les entreprises, comme prestataire de services par exemple, peut ainsi nouer des liens à tous les niveaux de l'entreprise, en restant à l'écart des influences et des décisions prises pour s'imprégner ainsi de la culture de l'entreprise au fil des contacts.

Le regard de l'organisateur interne, ou intégré à l'entreprise pour une durée de mission plus ou moins longue fixée par contrat. Il lui est demandé par la direction générale de proposer des solutions, après l'observation et l'analyse exhaustive du contexte global comme de la situation propre de l'organisation, en en assurant le suivi de leur mise en place, dans une démarche d'accompagnement au changement.

A partir de la lecture de Mintzberg, nous pouvons dire que l'entrepreneur se trouve au point de passage " inconscient " entre la structure entrepreneuriale et les différentes possibilités identifiées et ouvertes comme un avenir possible faisant suite à cette forme d'organisation, en prenant en compte le respects des facteurs de contingences : mécaniste, professionnelle ou innovatrice.

Les changements de structure sont indispensables, mais réalisés dans la plupart des cas sous l'effet d'une nécessité impérative imposée par des éléments extérieurs à l'entreprise, comme l'intégration ou la fusion avec une autre entité, le développement rapide de l'outil de production pour répondre à une demande soutenue du marché, ou une nouvelle implantation à l'étranger.

Le personnel de l'entreprise est ainsi souvent mis devant le fait accompli, insuffisamment informé par la direction des implications que cette mutation provoquera inéluctablement dans son travail quotidien, les aspects positifs de cette évolution sont en outre rarement mis en avant.

Si nous pensons que " Gérer c'est Prévoir ", nous pouvons constater au quotidien que les prévisions ne sont pas toujours établies avec une avance suffisante, elles sont souvent faites également à l'appui de données dont la fiabilité n'est pas toujours vérifiée avec la précision et le recul suffisants.

Nous constatons ainsi que, " Quoi ? " " Comment ? " " Combien ? " trouvent une réponse précise et relativement satisfaisante, mais il reste encore une question qui n'a jamais été abordée avec précision : " Quand ? ".

Afin de bien déterminer " Quand " réformer, il faut que la Direction Générale puisse se déterminer sur la base d'éléments précis, d'indicateurs propres à l'entreprise clairement identifiables, dont la pertinence ne pourra pas être mise en doute. A côté des indicateurs de gestion classiques, que nous nommons " indicateurs d'activité ", il est possible de proposer l'identification des " indicateurs de structure " qui vont permettre d'affecter avec précisions les dysfonctionnements constatés à l'une ou l'autre de ces catégories.

LA LOUPE ou la Gestion Tirée : L'Entrepreneur, unique moteur de l'activité de l'entreprise.

Dans les premiers temps de la vie de

l'entreprise, en faisant totale abstraction de la durée temporelle effective et de la taille de celle-ci, nous constatons que c'est bien l'entrepreneur qui est le réel moteur de l'activité.

Partant d'une idée, d'un marché ou d'un produit, l'entrepreneur rassemble et articule autour de lui l'ensemble des structures qui vont lui permettre de réaliser son objectif.

Il est à l'origine de l'activité commerciale, des relations avec les clients, ainsi que de la recherche et du développement dans le cas d'un produit nouveau ou d'une nouvelle application ou service.

Le contrôle à l'appui d'indicateurs

Dans ce genre de structure, la caractéristique des indicateurs utilisés par le gestionnaire, est de permettre la visualisation du " réalisé " : CA, volume des transactions, marge...

Il apparaît clairement que le management de type d'organisation se préoccupe d'avoir une visibilité aussi précise que possible des ressources disponibles pour couvrir les frais de gestion et le lancement d'une nouvelle production en vue de satisfaire les commandes engrangées.

En observant attentivement l'évolution des entreprises dans leur quotidien et en mettant toutes les réserves quant à leur taille et à leur organisation interne, nous pouvons néanmoins constater que cette aspect de gestion que nous appelons " **Gestion Tirée** ", ou gestion à la " **Loupe** ", peut convenir très longtemps à certaines entreprises.

Quand nous observons des entreprises du secteur industriel, dans la plupart des cas nous pouvons constater la présence d'un laboratoire de recherches ou d'un bureau d'études.

Les chercheurs et les techniciens employés dans ces centres, ont pour fonction fondamentale la recherche de pistes d'améliorations dans les méthodes de production, les caractéristiques propres à chaque produit et l'optimisation des services rendus aux clients par la recherche de nouveaux procédés.

La suite de cet article paraîtra dans la Lettre d'octobre 2005.

Eric-Marc POIMBOEUF / Charles-Eric BONNIEL

Développer les talents du manager

" Entre la Connaissance de soi et la Réalisation professionnelle "

Les compétences managériales font l'objet de nombreux ouvrages. Les grandes organisations ont souvent un service spécialisé dans le domaine de la veille managériale pour mieux observer la concurrence et affiner ses formations continues. Les enjeux sont en effet primordiaux et, sa performance et sa survie en dépendent.

Voici comment une approche de l'intelligence émotionnelle répond à ces questions cruciales en prenant en compte la dimension comportementale.

Le leadership est souvent défini comme la capacité à influencer le comportement d'autrui. Le regroupement d'observations permet de faire ressortir plusieurs qualités reconnues comme déterminantes pour un leader. Parmi celles-là, nous trouvons :

une grande capacité de résistance au stress, une confiance en soi, l'aptitude à l'action, l'autodiscipline, une forte volonté de prendre les décisions et de vivre les conséquences,

l'altruisme, l'intégrité, le désir d'assumer ses responsabilités, le sens de l'initiative, de l'audace et l'originalité.

Toutes ces qualités ont fait l'objet d'un travail de synthèse et de validation et se retrouveront dans les compétences qui seront abordées dans ce cadre.

La première affirmation, que nous connaissons depuis bien longtemps, est " Un véritable leader se connaît parfaitement ". Il connaît et utilise ses forces et ses faiblesses pour grandir, pour atteindre ses objectifs, réaliser ses désirs, répondre à ses besoins. Il montre un niveau de connaissance personnelle élevé et utilise toutes les expériences pour devenir plus conscient des enjeux, des risques et des opportunités qui s'ouvrent à lui.

Cette qualité a une dimension statique, se connaître, et dynamique, réapprendre à observer sans porter de jugement, en utilisant ses sens " extéroceptifs " : voir, entendre ce qui se passe autour de lui et " intéroceptifs " : observer attentivement les images, les dialogues intérieurs, les sensations et émotions qu'il éprouve.

Je vous propose maintenant d'observer attentivement autour de vous pendant une minute, en observant combien de temps vous restez centré sur vos récepteurs sensoriels, sans penser ni porter de jugement. Puis, faites le même exercice en observant ce qui se passe en vous pendant une autre minute. Enfin, noter ce que vous avez remarqué sur une feuille de papier.

" Un véritable leader se connaît parfaitement "

Ensuite, " Ce leader sait reconnaître ses réussites et celles de ses collaborateurs ". Il exprime de la gratitude à ses collaborateurs et à lui-même pour renforcer la motivation et la confiance de chacun.

Je discutais avec un manager qui affirmait que s'il faisait trop de compliments à ses collaborateurs, ceux-ci deviendraient plus exigeants et lui demanderaient une augmentation. J'ai répondu que si cette demande était légitime, il fallait l'honorer et sinon leurs expliquer clairement les raisons de son refus. Une bonne confrontation est parfois meilleure que d'éviter d'aborder des sujets importants aux yeux de ses collaborateurs.

Entraînement : je vous invite à vous donner chaque soir trois signes de reconnaissance positifs en vous brossant les dents. Faites-le pendant un mois et observez ce qui va se passer dans vos relations professionnelles.

" Un leader sait reconnaître ses réussites et celles de ses collaborateurs "

" Un grand manager ose partager ses points de vue, les valider, les confronter et les mettre à l'épreuve de la critique ". Il s'affirme sans écraser. Il montre sa confiance en lui et à son équipe.

Etant centré sur lui, il s'exprime par des " message JE " plutôt que par des " message Tu " car la véritable affirmation laisse une place aux points de vue différents, permet la confrontation, accueille la différence. C'est à ce prix que l'intelligence collective peut s'exprimer et s'affirmer. Il utilise, s'enrichit, accueille, exploite les contradictions, les incertitudes pour bâtir ses projets. Comme le dit magistralement Eric Fromm, il ne s'approprie pas ses idées, il les pose et les valide.

Exercice : Notez une situation professionnelle récente où vous avez éprouvé une émotion, colère, joie, peur, ... et répondez aux questions suivantes : - étiez-vous conscient au moment de l'expérience ? Comment l'avez-vous gérée ? L'avez-vous occulté, observé, exprimé, utilisé, partagé ? Étiez-vous plutôt dans une attitude encourageante ou de jugement ?

" Un leader ose partager ses points de vue, les valider, les confronter et les mettre à l'épreuve des critiques ".

Enfin, ce leader est centré sur la vision de l'entreprise et organise tout en fonction de ses buts, ses valeurs et ses talents. Il a défini clairement et **sait à chaque instant, où il veut aller**. Il visualise parfaitement la cible à atteindre et sait paradoxalement ne pas en devenir dépendant.

Entraînement : Maintenant, pour dérouiller un peu ce talent, je vous propose de prendre rendez-vous avec vous-même pendant une heure, de vous isoler dans votre bureau pour continuer cette phrase : le but de ma vie c'est ...

" Un leader est centré sur la vision de l'entreprise et organise tout en fonction de ses buts, ses valeurs et ses ressources ".

Nous avons posé les quatre premiers talents du leader : bien se connaître et continuer de le faire au quotidien, reconnaître les efforts, les progrès, les " réussites " pour entretenir un niveau constant de motivation et de confiance, se positionner clairement et rester centré sur la vision partagée de l'organisation. Il nous reste à aborder les dimensions interpersonnelle et transverse. Celles-ci seront abordées dans les prochaines communications.

Je voudrais enfin exprimer ma reconnaissance pour les travaux de recherche appliquées et les nombreuses expériences réalisées par nos confrères Outre-atlantique sur l'intelligence émotionnelle au travail. Il nous reste aujourd'hui à les mettre en œuvre dans nos entreprises et institutions et à les faire évoluer en y imprimant notre culture locale.

Enfin, à la question, comment devient-on un grand manager, nous retenons trois réponses : s'entraîner, s'entraîner et s'entraîner puis comprendre.

Gilles CORCOS
gilcorcos@wanadoo.fr

VIE DU CNISF

16e enquête du CNISF sur la situation socio-économique des ingénieurs

Plus de 26000 questionnaires remplis et exploitables ont été obtenus grâce à la bonne participation des associations. Les premiers résultats seront diffusés en septembre et les résultats officiels seront communiqués en octobre. Le calcul en ligne coûtera 3 euros mais sera gratuit pour les ingénieurs qui ont répondu à l'enquête.

Salon National des Ingénieurs 2005

- les 13 et 14 décembre 2005 au CNIT - Paris la Défense : la période d'inscription pour les candidats débutera au mois de novembre prochain sur le site <http://www.apec.fr>

L'ECOLE D'INGENIEURS I3F

créée en 1990 dans le cadre du rapport Decomps, fête cette année ses 15 ans. Elle s'adresse aux techniciens et agents de maîtrise possédant une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. I3F forme des ingénieurs en production, maintenance, conduite de procédés, conduite de projet et en recherche et développement dans diverses industries, centrées sur les matériels.

LA FORMATION D'INGENIEURS I3F

est dispensée par le Cnam Languedoc-Roussillon à Montpellier, en alternance 1 semaine sur 3, pendant 2 ans 1/2, soit 34 semaines et 1 300 heures d'enseignement. Le diplôme délivré par I3F est celui d'" **Ingénieur diplômé du Conservatoire national des arts et métiers**, spécialité Matériaux, en partenariat avec I3F ".

La particularité de cette école de recrutement national est le fort partenariat des deux grands groupes internationaux, Lafarge et Saint-Gobain. Leur présence active permet aux élèves-ingénieurs de profiter, en complément de l'enseignement académique, d'un enseignement opérationnel dans les entreprises elles-mêmes. 40 demi-journées d'enseignement sur les sites couvrent tous les sujets techniques et de management auxquels un ingénieur est confronté sur le terrain.

Ainsi, I3F est un outil qui permet aux entreprises de proposer à leur maîtrise une évolution professionnelle importante et de promouvoir leurs salariés vers des postes de management.

Contact : emmanuel.lizee@saint-gobain.com
Directeur du développement I3F

Les ingénieurs I3F pourront désormais adhérer à l'UNICNAM.. Pour en savoir plus : Christine SIRI unicnam@cnam.fr

VIENT DE PARAÎTRE - A DECOUVRIR

Evaluation iso/spice de processus logiciel

Edition Techniques de l'Ingénieur
Pour en savoir plus : contact Claude PINET
<http://cpi.conseil.free.fr>

Boursicnam... ça vous tente ?

Venez nous rejoindre au Club d'investissement BOURSICNAM qui se réunit une fois par mois.

Contact : Gérard ARNOUX 01 43 50 73 09,
Michel PEYRAT 01 39 89 05 33 **Dates des prochaines réunions : 8 septembre, 13 octobre 10 novembre, 8 décembre 2005 - 18h30 - 20h30**

A VOS AGENDAS

Pour en savoir plus :
www.cnam.fr/actualités/agenda/

Mardi 6 septembre 18h30-20h30

Coaching et team building : groupe d'échange de pratique avec Gilles Corcos.

Mardi 13 septembre 18h-20h

" **Le manager en interaction** " avec Gilles Corcos.

**Samedi 24 septembre
et dimanche 25 septembre 2005**

Le séminaire de l'UNICNAM est organisé cette année par le Bureau National à Bourges. Inscriptions avant le 15/07/05

Pour en savoir plus : Unicnam 01 42 72 64 40
peraki@cnam.fr <http://www.unicnam.net>

Mardi 4 octobre 18h30-20h30

Intelligence émotionnelle : groupe de partage d'expérience avec Gilles Corcos.

Mardi 11 octobre 18h00-20h00

Atelier d'Intelligence Emotionnelle avec Gilles Corcos.

Judi 20 octobre 18h30-20h

Désaffection des jeunes pour la science et les techniques avec Paul Denis.

LES LUNDIS DE L'ECONOMIE

Nouveau : d'octobre 2005 à juin 2006, le Cnam accueille une série de 9 conférences.

Ingénieurs Cnam Promotion 2005

**Réception Ile-de-France
le 17 novembre 2005
à 19h00 au Cnam Paris**

mensuelles, organisée par l'Association des journalistes économique et financiers (AJEF).

☐ **Rendez-vous : tous les 2èmes lundis du mois, de 18h30 à 20h30.**

10 octobre : Qu'est-ce que l'économie ? (Roger Guesnerie, professeur au Collège de France).

14 novembre : Marchés parfaits, marchés imparfaits (Claude Crampes, professeur d'économie, Université de Toulouse I).

Cnam, amphî Paul Painlevé, 292 rue Saint-Martin, Paris IIIe.

LES MARDIS DU CNAM

LES MARDIS DE L'INNOVATION

Cette série de 25 conférences présente le meilleur état de l'art dans le domaine de la gestion des processus d'innovation : les concepts et enjeux clefs de l'innovation, les différentes approches, la nature et la résolution des problèmes types...

☐ **Rendez-vous tous les mardis, hors vacances scolaires, de 18h15 à 20h15.** Lieu : Cnam, amphî Paul Painlevé, 292 rue Saint-Martin, Paris IIIe.

LES JEUDIS DU CNAM

Parce que les innovations et les découvertes suscitent chaque jour de nouvelles interrogations... Tous les jeudis, de 18h30 à 20h, le CNAM et son musée invitent le public pour un rendez-vous hebdomadaire de culture scientifique et technique. 4 jeudis, 4 cycles pour découvrir et comprendre l'évolution des sciences et des techniques et leurs impacts sur notre société.

SANTE PUBLIQUE ET DEVELOPPEMENT

Programme sur www.cnam.fr/pole-ecogestion les métiers de l'humanitaire et les grandes questions de santé publique.

☐ **Rendez-vous tous les mardis, de 18h à 20h, hors périodes de congés, jusqu'en mai 2006.** Cnam, amphî Fabry-Perot (A), 292 rue Saint-Martin, Paris IIIe.

RENDEZ-VOUS DE GEOPOLITIQUE

Rendez-vous chaque semaine avec l'actualité internationale. Ce cycle de conférences d'analyse du système international est proposé par Thierry de Montbrial.

☐ **Rendez-vous les mardis 11 et 25 octobre, 15 et 29 novembre, 13 décembre 2005, de 18h30 à 20h30.** Thèmes à préciser.

Cnam, amphî Jean Fourastié (T), 292 rue Saint-Martin, Paris IIIe.