

Denis IGERT

Ingénieur Arts & Métiers - pÉNA

Né le 1^{er} mai 1968 - 38 ans
À Dannemarie (Alsace)

Allemand langue maternelle
Anglais professionnel

📍 64, Boulevard de Strasbourg
75010 PARIS
☎ +33 (0)1 46 82 29 33
📞 +33 (0)6 14 56 83 77
✉ denis.igert@gadz.org



Depuis 2003

Conseil Saint-Martin

Conseil en organisation et management opérationnel

- **Expert pour le développement du marché des véhicules GNV**
Mission de conseil stratégique pour Gaz de France (client principal actuel)
- **Membre d'un groupe de travail du MEN** pour la rédaction de la "Charte d'accueil dans les établissements d'enseignement supérieur et contre le bizutage"
- **Directeur général de la SÉRAEL (1/2004 à 2/2006)**
Société foncière de la Caisse des Dépôts et Consignations, DG par délégation
- **Coaching et conseil en réorganisation de réseaux automobiles**
(rachats, fusions, méthode Belbin)
- **Animation du projet "Gadzarts du nouveau millénaire" (2003-2004)**
Médiations pour la période d'intégration à l'Ensam, au niveau national, "24h/24"
Rédaction de la "Charte tripartite des Arts & Métiers"

1992 - 2003

Groupe PSA Peugeot Citroën

Fonctions support

- **Conception de formations industrielles spécialisées**
À l'occasion de la fusion industrielle Peugeot - Citroën (1992-1993)
- **Unification des comptabilité, gestion et finance**
Animation de l'équipe biculturelle Peugeot - Citroën "Info-Com-For-Doc" (1993-1996)
- **Conduite du changement des modes de gestion du personnel**
Médiation pour l'intégration des nombreuses procédures existantes (1996-1998)

Opérationnel auprès de la marque Peugeot

- **Chef de vente voitures neuves et d'occasion (5 concessions)**
Animation des équipes de vente et de marketing (1998-1999)
Préparation de la restructuration du commerce France de la marque Peugeot, fin 1999
- **Responsable de zone commerciale (7 concessions et 75 agences)**
Interlocuteur unique du constructeur avec le réseau de vente (début 1999 - fin 2001)
Toutes ventes véhicules, pièces et services, suivi budgétaire, règlement des litiges
CA : 150 M€, + 25 % en 4 ans

Fonctions centrales PSA

- **Chargé de mission RH**
Conception et rédaction du rapport de climat social des ingénieurs et cadres de PSA
Coresponsable de la sensibilisation à la politique de gestion des ingénieurs et cadres (2002)

2001 - 2004
1992

- **Cycle de formation intégrée à l'ÉNA, sur concours**
- **Officier de Marine**

Spécialité Chef de quart, permis hauteur, actuellement officier de réserve

1991

- **Ingénieur Ensam**

Projet de fin d'étude en incubateur d'entreprise pour la Fédération Française de Bridge

1986

- **Baccalauréat série E**, mention bien
Lycée Louis Armand, Mulhouse

Sports d'endurance, Artisanats du cuir et du bois (ateliers familiaux),
Facture des pianos et orgues

CANDIDATURE À LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSAM

Curriculum vitæ détaillé de Denis IGERT

Tout au long de mon cursus est apparue la volonté soutenue de concilier la démarche professionnelle ou d'apprentissage avec l'engagement au service de la Cité. Il a trouvé son expression dans plusieurs engagements associatifs. Sa nature sociale ou citoyenne ainsi que l'investissement personnel qu'il représente m'ont conduit à en présenter la teneur en dernière page (IV). Les trois autres parties (I à III) retracent mon parcours professionnel et de formation.

La chronologie complète

- 2002 - 2005 : • **Formation intégrée ÉNA et Cabinet Conseil Saint-Martin**
• **Chargé de mission auprès du DRH Cadres** de PSA Peugeot Citroën
- 1999 à 2002 : • **Responsable de zone commerciale de la marque Peugeot**
pour 7 concessions et 75 agents (ventes, pièces, services, stratégies commerciales)
- 1998 - juin 99 : • **Responsable de secteur de vente** pour les voitures neuves et d'occasion
• *Prise en charge de jeunes en banlieue de Strasbourg dans un cadre associatif*
- 1995 - 97 : • **Direction centrale du personnel d'Automobiles Peugeot**
Département formation / organisation, gestion et innovation pédagogique
• *Président des Jeunes promotions d'ingénieurs Arts & Métiers (8.000 membres les plus jeunes de la communauté)*
- 1992 - 95 : • **Direction centrale du personnel d'Automobiles Peugeot**
Département formation / accompagnement humain des projets industriels
• *Membre fondateur d'«École solidaire», association trait d'union avec la banlieue de Paris (Colombes)*
• *Animateur du groupe de réflexion «Éthique et traditions» à la société des ingénieurs Arts & Métiers*
• *Trésorier "d'Oceam", premier incubateur d'entreprises d'Ile de France*
- 1991 - 92 : • **Officier de Marine (chef de quart)**
Enseigne de Vaisseau basé à Brest
- 1988 - 91 : • **Ensam**
PFE au laboratoire de création d'entreprise
• *Président des élèves à Châlons-en-Champagne (320 étudiants), puis président national des élèves à Paris (3.000 étudiants)*
- 1986 - 88 : • **Mathématiques supérieures et spéciales**
Lycée Louis Couffignal à Strasbourg
- 1983 - 86 : • **Lycée technique Louis Armand à Mulhouse**
Baccalauréat E (Sciences et techniques), mention bien
• *Délégué principal des élèves au Conseil d'Établissement (2.000 élèves)*
- Jusque 1983 : • **École primaire et collège à Dannemarie en Alsace**
Milieu familial d'artisans du cuir et du bois.
• *Délégué de classe de la sixième à la troisième*

Service de développement de la dimension humaine des projets

Après des études basées sur la dualité de l'enseignement technique et de l'engagement associatif, j'ai souhaité démarrer dans un rattachement central pour découvrir les différents établissements, les équipes professionnelles et les modes de fonctionnement au sein d'un grand groupe industriel et me préparer ainsi, dans une deuxième étape, à prendre des responsabilités d'animation de terrain.

Conception de la formation des utilisateurs de "Quota", outil de prévision des flux de production (12 mois)

Ce système prend en compte les commandes des clients et prévoit l'activité industrielle résultante. Cet outil est utilisé par plusieurs centaines d'utilisateurs en gestion des flux de production français et espagnols. Il innove dans le domaine de l'interface commerce – production.

Ma mission consistait, en liaison avec l'équipe de développement de l'outil, à définir l'ensemble des contenus techniques nécessaires aux futurs utilisateurs, à concevoir les plans de formation, à mettre au point les animations, à créer les supports pédagogiques et enfin à former les formateurs relais.

L'objectif fut en outre de formaliser les méthodologies et principes pédagogiques mis en œuvre par cette équipe spécialisée jusque-là dans la production industrielle, pour créer un pôle de compétences capable d'adapter ces méthodes à d'autres domaines de l'entreprise comme ceux développés dans les deux projets qui suivront.

Dans ce contexte, la qualité des relations établies avec les différentes équipes conditionne la réussite du transfert de compétences. Cette difficulté constituait, à mes yeux, un des intérêts principaux de la mission. Les relations personnelles qui perdurent aujourd'hui témoignent de l'esprit d'équipe que nous avons développé pendant la durée de notre collaboration.

Animation de l'équipe "Info-Com-For-Doc" pour la Base d'Information Comptable (BIC) et son environnement dans le groupe PSA Peugeot Citroën (30 mois)

Notre équipe, formée de cinq personnes, a mené à bien les quatre parties du projet, à savoir l'information, la communication, la formation et la documentation pour les utilisateurs. Le système BIC est alimenté par tous les outils de comptabilité (fournisseurs, clients, trésorerie, ...) et renseigne les tableaux de gestion. Il bâtit les journaux de gestion, dresse les bilans ainsi que leur présentation aux normes internationales pour la holding. Un millier de comptables et plusieurs centaines de gestionnaires utilisent ces outils dans le groupe.

À partir de l'analyse des relations humaines dans les équipes et des objectifs à atteindre, nous apportons un conseil et un service d'organisation pour la communication entre les nombreuses équipes techniques. En parallèle, nous avons assumé la mission de formation aux différents outils en assurant le transfert des compétences acquises lors du premier projet. Enfin, pour les lancements et l'utilisation courante, nous avons mis au point une documentation opérationnelle pour chaque outil amont de BIC.

Dans cette mission, j'eus l'occasion de connaître une équipe regroupant des personnalités de compétences très différentes. En effet, les règles de la pédagogie ne s'imposent pas spontanément aux yeux de comptables ou de gestionnaires.

Organisation et gestion du personnel groupe (24 mois)

Suite à la participation de notre équipe à BIC, une troisième mission d'accompagnement humain des projets nous fut proposée, cette fois vers les métiers de la gestion du personnel, à l'occasion de la définition de politiques communes de gestion des nombreux statuts présents dans l'entreprise (Peugeot, PSA, Citroën, Talbot, ...). De la même manière que pour le projet BIC, nous avons conduit quatre parties distinctes.

L'originalité de ce dernier projet réside d'une part dans la dispersion géographique des populations concernées : tous les établissements français et étrangers à terme. D'autre part, le domaine des statuts et des modes de gestion du personnel est très marqué par l'histoire de l'entreprise, et particulièrement sensible. Leur examen donne de nombreuses occasions de faire resurgir les "esprits de clocher".

Les expériences de négociation acquises m'ont été fort utiles pour conduire là des débats ne portant plus uniquement sur les méthodes de formation mais sur le fond des modes de gestion du personnel et des différentes cultures d'entreprise.

Ma formation m'aurait ensuite naturellement conduit à poursuivre dans la production.

Direction du commerce France de la marque Peugeot

La marque Peugeot cherchait à cette époque un intervenant capable de s'insérer facilement dans le tissu local alsacien : pratique de la langue et connaissance de la culture régionale. Cette occasion de tenter une expérience dans le commerce, peu courante dans le groupe pour un ingénieur au vécu plutôt industriel, m'apparut comme un challenge passionnant à relever. Cette période commerciale s'est déroulée en deux temps.

Responsable des ventes voitures neuves et d'occasion en direction régionale nord-est (13 mois)

Cette première responsabilité s'étendait sur six concessions avec un chiffre d'affaire qui dépasse les 90 millions d'euros. L'animation commerciale s'est construite en équipe avec les responsables collatéraux pour les autres métiers de l'automobile (pièces de rechange, service après-vente, gestion des parcs d'entreprise, financements,...).

Ma mission consistait, en rapport avec les directeurs d'établissement et chefs de vente, à assurer l'information et prévoir la formation des équipes commerciales et à s'assurer du respect des méthodes préconisées par le constructeur automobile dans le cadre de la certification ISO du réseau de concessions et d'agences.

La mesure de la satisfaction du client entrainait dans la décision d'attribuer diverses primes et aides commerciales. Enfin, la négociation des objectifs commerciaux était l'occasion d'échanges mensuels et annuels, souvent animés, avec les concessionnaires, leurs chefs de service et leurs agents.

Cette étape fut pour moi l'occasion d'observer le monde particulier et complexe des relations commerciales et des mécanismes qui conduisent au progrès. La sensibilité des interlocuteurs et l'importance que prend la manière de faire sur le fond m'est apparue surprenante mais formatrice.

Après une année et demie passée à ce poste, une restructuration complète des services commerciaux de la marque m'a permis d'accéder à la responsabilité d'une zone commerciale.

Responsable de la zone commerciale Alsace

Le responsable de zone commerciale est le représentant unique du constructeur vis-à-vis des concessionnaires et agents de la marque. En conséquence, cette mission couvre l'ensemble des métiers cités plus haut ainsi que les aspects de gestion finance. Ma zone de responsabilité comportait sept concessions et soixante-quinze agences de la marque, représentant un chiffre d'affaires d'environ 150 M€.

En appui, une équipe d'experts mandatés dans chaque métier pour détecter les origines des sous performances et dysfonctionnements constatés m'apportait les moyens d'animer le changement dans la compréhension mutuelle, en préservant l'obligation de résultat. Par ailleurs, de nombreuses études et sondages de notre clientèle permettaient d'interpréter les avancées ressenties par le client et de corréliser ces évolutions avec les résultats financiers de chaque entreprise.

L'objectif global : maintenir en permanence un "œil extérieur" dans les affaires et en particulier de garantir pour nos clients la compétence et le professionnalisme de nos représentants de marque. Cet aspect était d'autant plus sensible et "urgent" que le règlement d'exemption du commerce automobile perdait, en 2002, le caractère exclusif et sélectif de ses réseaux.

À la différence du milieu industriel, dans le commerce, la limite entre vie professionnelle et vie privée n'est pas nette. "On est commerçant 24h sur 24." De plus, la relative désorganisation, le fourmillement permanent qui y règne, s'ils m'ont laissé moins de temps pour les autres, sont terriblement attachant. J'ai été rapidement absorbé dans ce tourbillon et il résulte de cette culture que les engagements extérieurs, associatifs, sont plus difficiles à concilier avec la vie professionnelle et privée.

Ainsi ce constat m'a conduit à la volonté d'enrichir mes compétences sur le Service public afin de pouvoir prétendre à terme à des missions plus en rapport avec la Société civile.

Ce besoin s'avère fondamental pour mon équilibre personnel et il m'a conduit à passer le concours d'entrée du cycle intégré de l'ÉNA.

Ces trois années furent marquées comme jadis par la dualité entre des missions professionnelles et la participation à un cycle de formation particulièrement lourd mais enrichissant. Cette alternance est propice à la formation et plus généralement aux remises en cause et bilans nécessaires tout au long d'une vie professionnelle.

Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie

Formation "pÉNA" à l'Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique (IGPDE, établissement du MINEFI, délégation de l'ÉNA)

J'ai suivi deux années la formation de prépa intégrée ÉNA, en 2001-2002 et 2003-2004. Il s'agit d'une formation qui comprend un tronc commun et des options. Les matières en sont : le droit public et administratif, le droit constitutionnel et l'histoire des institutions ; l'économie politique et les finances publiques ; la culture générale et l'histoire des idées politiques ; les questions sociales (droit du travail et protection sociale) ; les questions européennes ; l'histoire des relations internationales et les questions d'actualité ; l'option de gestion des entreprises et la pratique d'une langue étrangère dans les domaines politique et économique.

Formellement, cette formation prépare au concours d'entrée de l'ÉNA mais de nombreux préparateurs l'envisagent comme une formation propre, en particulier ceux issus de l'administration. Parmi les ingénieurs issus de la sphère privée, aucun ne prolongea sa formation à l'ÉNA. Pour ma part, le concours d'entrée à l'ÉNA me plaçait dans les tout premiers recalés (3/10^e de point manquant). Cette formation reste un temps fort en passion et en compétences acquises.

Conseil Saint-Martin

Conseil en organisation et management opérationnel

La création de cette entreprise de conseil visait à son origine à trouver un équilibre professionnel permettant de suivre la formation pÉNA aux horaires consacrés et assurer l'équilibre financier de cette période.

L'organisation des réseaux de commercialisation automobiles et le coaching pour la constitution d'équipes commerciales (méthode Belbin) étaient au cœur des compétences du cabinet. Ces activités se sont essentiellement développées sur le terrain de mes anciennes zones de responsabilité où des besoins se sont manifestés. Au départ, cette activité libérale s'est limitée aux possibilités du calendrier, hors des cours, c'est-à-dire une à deux journées par semaine et souvent le week-end et les soirées.

Pendant la seconde année de cours (début 2004), j'ai pris en charge la direction générale effective d'une filiale immobilière de la Caisse des Dépôts & Consignations (résultat net 2,6 M€ en 2005, soit le tiers du résultat de la maison mère : ICADE EMGP). Cette activité devint centrale pour le cabinet et s'est poursuivie jusqu'à fin janvier 2006, à la demande de mes clients, afin de mener à son terme une opération spéciale en cours.

Projet "Gadzarts du nouveau millénaire"

Ce projet fut lancé à l'Ensam par l'Union des Élèves ingénieurs avec le soutien de la Société des Ingénieurs Arts & Métiers. Il me conduisit à animer la rédaction de la Charte tripartite des Arts & Métiers avec l'appui du cabinet Cegos Conseil. Cette expérience me donna l'occasion, en 2003 – 2004, de reprendre contact très concrètement avec tous les Centres de l'Ensam et leurs acteurs, et de vivre à leur côtés pendant près d'une année. C'est probablement de cette période que m'est venu le sentiment de pouvoir apporter une alternative dans la gestion des relations humaines au sein de l'institution que demeurent les Arts & Métiers mais aussi de redonner des perspectives d'ouverture et de réalisation d'un formidable potentiel, et ce en de nombreux domaines. Tous ces aspects sont présentés dans le second document de ce dossier.

Dans la continuité de cette mission, je participe actuellement au groupe de travail du ministère de l'Éducation Nationale pour la rédaction de la "Charte d'accueil dans les établissements d'enseignement supérieur et contre le bizutage" (Présidente : Mme Bachy, DES). Le dialogue au sein d'un tel groupe est délicat mais classique à mon sens et je viens de proposer une rédaction complète d'une charte qui, je l'espère, contribuera pour ce groupe à ce qu'il atteigne rapidement son objectif avec succès.

Cette présentation ne reprend que les trois éléments les plus marquants de cette période, il serait difficile d'en rapporter toute la richesse en quelques lignes.

Les missions associatives répondent pour moi à un besoin viscéral d'échange social et à la conviction que l'engagement au service de la Société civile est partie intégrante des devoirs citoyens, sentiment de retour renforcé du fait de la formation de qualité que j'ai pu suivre à l'Ensam et à l'ÉNA. Enfin, la position de cadre dans l'entreprise implique des comportements spontanés qui dépassent la stricte mission professionnelle.

Le rôle de délégué au conseil d'établissement du lycée Louis Armand de Mulhouse fut mon premier contact avec l'administration, prise de conscience aussi d'un attrait naturel pour les missions de médiation.

Les trois années passées à l'École nationale supérieure d'Arts & Métiers m'ont donné l'occasion de m'investir dans une structure associative particulièrement développée : l'**Union des élèves** qui regroupait 3.000 membres et gérait près de 4 M€. Outre le rôle de représentation des étudiants vis à vis de l'administration et du tissu économique, notre équipe se constituait des 300 étudiants qui animaient la vie estudiantine. Nous réalisions le Gala annuel à l'Opéra Garnier (690 k€), le Forum d'entreprises (1 M€) ainsi que de nombreuses animations internes et externes. Mais un volet fondamental de l'association résidait dans l'entraide, en particulier scolaire, des élèves pour valoriser auprès de tous, la compétence professionnelle nécessaire aux fonctions d'ingénieur.

Le groupe de réflexion **Éthique et Traditions** travaillait sur l'histoire des traditions d'intégration aux Arts & Métiers, leurs évolutions passées et présentes et leur adéquation à la société en mutation. Nous nous sommes efforcés, avec des animateurs de province, d'apporter aux élèves ingénieurs la mise en perspective de l'histoire pour leur permettre d'appréhender par eux-mêmes, avec le recul nécessaire, les évolutions des traditions qu'ils ont décidées et mises en œuvre ensuite. Il s'est agi de conserver les acquis collectifs des traditions tout en adaptant profondément leurs modes d'acquisition, en levant les blocages. Cette évolution reste et restera nécessaire à toutes les époques, simplement doit elle être conçue comme inhérente à la vie même d'une tradition et non comme des successions interminables de crises, de victoires, de défaites et de revanches.

L'association **École solidaire**, initiée avec quelques instituteurs de banlieue, à Colombes, visait, dès 1991, à créer un dialogue entre familles défavorisées et milieu des ingénieurs. De nombreux échanges culturels furent ainsi organisés comme les visites des monuments parisiens, la récupération de matériels informatiques d'entreprise pour ces quartiers, le choix de thèmes repris dans les classes (p. ex. Les apports de la culture arabo-andalouse dans les sciences occidentales), les "journées des trois religions du Livre" ainsi que des sorties suivant les thèmes abordés (p. ex. à Montbard en Bourgogne lors du thème consacré au naturaliste Buffon).

L'incubateur d'entreprise **Oceam** est né à l'issue mon projet de fin d'étude mené au laboratoire de création d'entreprise de l'Ensam et du constat d'un manque : cette structure permettait dans son principe d'accompagner un créateur d'entreprise jusqu'à la constitution d'un dossier "bancable", avant le dépôt des statuts. Ensuite, l'entreprise trouve sa place dans une pépinière. Ce projet nous a conduit à créer des locaux dans Paris pour accueillir six à huit futurs chefs d'entreprise et s'est réalisé avec le soutien financier du conseil régional d'Ile de France. J'ai quitté cette structure à l'occasion de mon engagement à servir dans la Marine nationale, en 1992.

En 1994, j'ai accédé à la **présidence du groupe des Jeunes Promotions (JP)** qui se compose des huit mille "plus jeunes" au sein de la Société des ingénieurs Arts & Métiers. Cette mission se compose d'une activité parisienne de représentation dans les structures officielles et, souvent le week-end, d'une animation locale dans les groupes régionaux. Le groupe des JP constitue l'aiguillon de la communauté Arts & Métiers (28.000 membres) et le trait d'union avec les étudiants de l'École. Nous animions avec le bureau des JP plusieurs activités qui avaient pour buts essentiels de développer des relations entre les membres et de donner des ouvertures sur le monde extérieur : professionnel, social et des arts. Ainsi, à titre d'exemple, on y trouve la création des "Soirées d'Iéna" qui sont l'occasion de recevoir une personnalité pour qu'elle s'exprime sur son œuvre et sur sa vision du rôle dévolu à l'ingénieur. À ce titre, j'eus le plaisir d'accueillir : Paul-Émile Victor, Haroun Tazieff, Michel Déon, Pierre Gilles de Gennes, Jean d'Ormesson, François Nourissier, Christian Cabrol, Maurice Herzog, ...

La présidence du groupe des JP me permit à l'époque de développer le sens du consensus avec les générations aînées mais aussi l'écoute et parfois la gestion des tensions avec les élèves ingénieurs encore à l'Ensam...

Depuis 1998 et les périodes de missions à Strasbourg, puis de formation, les possibilités d'engagement associatif furent réduites. Néanmoins, j'avais souhaité prolonger mes contacts avec les jeunes de banlieues difficiles (où nous avons d'ailleurs une importante concession automobile, sujette à de multiples problèmes) dans un cadre associatif, sans engagement lourd. J'ai ainsi pris en charge depuis cette époque, quatre jeunes sous forme de parrainage, ils sont tous aujourd'hui sortis de leur condition difficile et des incidents à répétition, et vivent chacun dans une situation stabilisée socialement et financièrement, totalement inimaginable pour eux au départ. Ils illustrent pour moi le vrai sens d'un engagement.

Paris, le 08 juin 2005

Roland VARDANEGA
Membre du Comité Exécutif
PSA Peugeot-Citroën

Recommandation

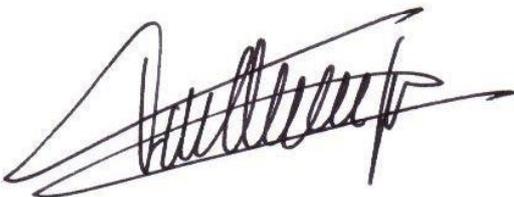
Monsieur Denis IGERT a été cadre du groupe PSA Peugeot-Citroën de 1992 à 2003.

Ses participations dans les services des ressources humaines et du commerce furent marquées par ses capacités relationnelles et de travail hors du commun qui contribuèrent au succès des missions qui lui furent confiées. Il a conservé de très nombreuses relations personnelles au sein du Groupe et de nos réseaux de concessionnaires et d'agents.

En particulier, ses compétences de négociation et de médiation ont été remarquées dans le cadre des fonctions support en central tout autant que sur le terrain local, au contact des PME que sont nos partenaires distributeurs, dans les domaines de la formation, des politiques de gestion des cadres ou de la négociation commerciale, et ce dans un contexte – automobile – dont on connaît les difficultés et l'extrême concurrence qui s'y développe.

Il a souhaité quitter le Groupe en 2003 afin de suivre sa formation en pÉNA et s'installa en profession libérale dans cette optique.

Nous recommandons donc très chaleureusement M. IGERT à ses potentiels employeurs ou partenaires professionnels.



Roland VARDANEGA