



INFOS NEWS

N° 13 avril 1998

CLUB DES ANCIENS DE CONTROL DATA®

SOMMAIRE

Page 1	Sommaire, Conseil, bureau et commissions, Le mot du président.	Pages 6 et 7	Présentation des interviews, Guy BERTHOLON.
Page 2	Commission emploi,	Pages 8 et 9	Interviews (suite) : Philippe BRUN.
Page 3	Prochaine soirée, Appel de la cotisation 1998, Livre: Création d'entreprise.	Pages 10 et 11	Interviews (suite) : Guy DECAUDAIN.
Page 4	Loisirs, Voyages.	Page 12 et 13	Forum : Jacques SCHMITT.
Page 5	Que deviennent ils ? Nouvelles des Régions.	Page 14	Forum (suite) : Georges POZZA.

CLUB DES ANCIENS DE CONTROL DATA
26, Tour d'Échelle, 78750 Mareil-Marly
Tél. + Fax : 01 39 58 15 38

Conseil, bureau et commissions :

Président:	Pierre CHAVY
Vice-président:	Jean-Claude LIGNAC
Secrétaire:	Bernard CAZAGOU
Trésorier:	Benoît de SAINT SAUVEUR
Journal:	Éditeur: Jean-Claude LIGNAC Assisté de: Michel GARY Nicole THÉBAUD Pierre CHAVY
Annuaire:	Pierre CHAVY Gérard LIARD
Emploi:	Nicole THÉBAUD Michael FOUILLEROUX
Loisirs:	Jean-Claude LIGNAC Gérard WAGNER
Accueil:	Gérard LIARD
Administrateur:	Jean-Pierre PUYDEBOIS

LES RENCONTRES DU LUNDI

Chercheurs d'emploi et anciens expérimentés, nous vous proposons à nouveau de nous rencontrer périodiquement, le premier lundi de chaque mois à 17h30, pour discuter et progresser ensemble vers des solutions :

- 4 mai 1998
- 8 juin 1998
- 8 juillet 1998

Salle Clématite, Control Data France, Le Capitole à Nanterre.

Le mot du président

Notre association continue à progresser : En regardant du côté du conseil, bureau et commissions, l'équipe de rédaction d'INFOS NEWS a été capable de sortir ce numéro, 3 mois seulement après le précédent ; la commission loisirs réunit régulièrement les adeptes des diverses activités sportives. Du côté des autres anciens, ceux qui ne font pas partie du conseil d'administration, ils nous encouragent par leur participation au journal à travers les interviews et les articles du Forum, par leurs lettres et aussi par le paiement des cotisations, 400 pour 1997, un record, et l'envoi spontané de 36 chèques pour la cotisation 1998, avant même son appel !

Seule ombre au tableau et elle est importante : nous n'avons pas été capables de nous mobiliser suffisamment en faveur de ceux d'entre nous qui ont besoin de notre présence, de nos relations et de notre amitié. Aussi nous faisons appel à tous les anciens pour, d'une part, participer aux réunions du premier lundi de chaque mois que nous réactivons et, d'autre part, compléter la commission emploi comme Michael Fouilleroux vous le propose en page 2.

Devant l'enthousiasme suscité par les soirées à thèmes et par la croisière sur le paquebot fluvial "Normandie", nous vous proposons de nouvelles réunions pour 1998 :

la première aura pour thème "la musique" et se tiendra le 3 juin à la prestigieuse "Maison de la Vigne et du Vin de France" que certains d'entre vous connaissent. Ainsi nous pourrions allier les satisfactions, un peu abstraites, de la musique aux plaisirs plus concrets de la bouche et à la joie de nous retrouver. Des musiciens, amateurs certes mais réputés, issus du milieu de la recherche et de l'informatique (CEA), interpréteront le Trio de Beethoven Opus 87 pour Hautbois, Flûte et Clarinette.

Regardez l'article page 3 donnant des informations précises, reprenez votre soirée et inscrivez-vous en nous retournant le

(Suite page 3)

Commission Emploi**Appel aux candidats pour la Commission Emploi**

La Commission Emploi a besoin de candidats.

Elle a besoin de volontaires pour poursuivre son action, car le manque actuel de disponibilité de ses deux animateurs ne permet pas de répondre à la demande dans des délais que nous nous sommes fixés. Même si cette situation est temporaire, nous faisons appel aux bonnes volontés qui auraient un peu de temps à consacrer à cette tâche essentielle pour le Club. Merci de vous faire connaître auprès de Michael Fouilleroux ou de tout autre membre du bureau.

Aide au recrutement d'un cadre de l'industrie (ARCI)

Objectif : aide au développement industriel des entreprises, plutôt qu'une aide à l'emploi proprement dite.

Entreprises visées : PMI de moins de 500 salariés, non contrôlées à plus de 25% par un groupe plus important.

Nature et forme : CDI (avec ou sans période d'essai).

Public concerné : cadres minimum bac+2 à bac+4 selon les régions, ou expérience.

Conditions et formalités : création d'une nouvelle fonction s'intégrant dans un projet de développement, retenu au plan régional (production, qualité, export...).

- Bonne santé financière de la PMI (fonds propres positifs, ...).
- Validation du projet par la commission régionale.

Interlocuteur : la DRIRE de chaque région (*prenez contact avec cet organisme pour obtenir des informations*).

Rémunération : niveau d'un poste d'encadrement.

Avantages pour la PMI : Subvention pouvant atteindre 50% du montant des salaires et charges de l'année d'embauche définitive, plafonnée à 200 kF. 2 versements sur présentation des copies des bulletins de salaire (le 1^{er} après 6 mois).

Cumul : aide exclusive de tout autre soutien public. Les règles de cumul sont fixées par la Commission Européenne (*si plusieurs postes sont créés par exemple*).

Si vous avez l'expérience nécessaire et que vous pouvez entrer dans ce dispositif encore peu utilisé, bien qu'existant depuis 1989, préparez soigneusement votre projet professionnel avant de démarcher les entreprises.

Minima pour les AFR

L'allocation de formation reclassement (AFR) est versée pendant la durée d'un stage en remplacement de l'allocation chômage (AUD). Elle n'est pas soumise à la dégressivité, mais celle-ci est répercutée sur l'AUD en fin de stage.

La circulaire UNEDIC du 13/2/98 fixe le montant minimum journalier à 104,16 F quelle que soit la situation antérieure (travail à temps partiel notamment). Deux cas se présentent :

- activité antérieure à temps plein (selon horaire de l'entreprise) ; le montant minimal de l'AFR est égal à celui de l'AUD majoré de 2% soit 148,28 F par jour.
- activité à temps partiel : un coefficient réducteur est appliqué en fonction du temps de travail par rapport à l'horaire de l'entreprise. Cependant le minimum ne peut être inférieur à 104,16 F par jour.

Ayez le réflexe "club" !

Vous faites partie des anciens en activité et votre entreprise a besoin de compétences pour réaliser des projets ou des missions de courte ou longue durée.

Pensez à proposer vos missions au Club, commission Emploi.



La compétence que vous cherchez est peut-être disponible auprès des anciens, quels que soient :

- la fonction à pourvoir (pas seulement en informatique),
- la durée envisagée,
- le mode de rémunération (prestation salariée ou facturée).

Pour toute proposition, contactez : **Michael Fouilleroux**

au : **01 42 42 55 27** (+ répondeur)
télécopie : **01 47 80 63 95**.

L'Allocation chômage jusqu'à la retraite

Si vous êtes inscrit aux ASSEDIC, que vous ayez 59 ans et 6 mois, mais que vous ne totalisez pas le nombre de trimestres d'assurance vieillesse nécessaires, vous pouvez continuer à bénéficier de l'allocation chômage non dégressive dans la mesure où vous bénéficiez de versements depuis plus de 365 jours.

Cette allocation n'est pas versée automatiquement. Vous devez en faire la demande auprès de votre antenne ASSEDIC et constituer un dossier avec un certificat de travail pour les 12 dernières années accompagné d'un relevé informatique justifiant que le nombre de trimestres de cotisation est insuffisant.

Rappelons que cette attestation de carrière prend aussi en compte les différents stages effectués et éventuellement la durée de la période militaire.

Ce document peut être obtenu auprès de la CNAV pour l'île de France, de la CRAV pour l'Alsace ou de la CRAM pour toutes les autres régions.

Michael Fouilleroux

Dîner à Thème**Soirée musicale**

Le conseil a recherché comment organiser une soirée permettant aux anciens de se retrouver dans une atmosphère agréable tout en n'excluant personne pour des raisons financières.

D'une part, la contribution normale demandée, 250 francs est raisonnable pour les prestations prévues car l'association comblera l'écart éventuel avec le coût total. D'autre part, la contribution sera réduite à 125 francs pour les anciens qui seraient gênés financièrement et qui demanderaient à bénéficier de ce taux réduit.

Cette soirée se tiendra dans un lieu agréable et prestigieux, la Maison de la Vigne et du Vin de France, qui présente différents attraits œnologiques.

Mercredi 3 juin 1998

Maison de la Vigne et du Vin de France
Salon Montaigne
21, rue François 1er
75008 Paris

Horaire prévu :

- 18h 30 - **Accueil.**
- 19h 00 - **Musique de chambre.**
- 19h45 - **Apéritif.**
- 20h 30 - **Dîner.**
- 23h00 - **Fin.**

Participation aux frais : 250 francs, susceptible d'être réduite à 125 francs.

Cette soirée est ouverte, sur invitation d'un ancien, à une personne de son choix.

Décidez-vous de vous joindre à nous pour cette soirée !

Veuillez vous inscrire en retournant avec votre chèque, le coupon prévu sur la lettre d'envoi du présent numéro d'INFOS NEWS.

Le mot du président (suite)

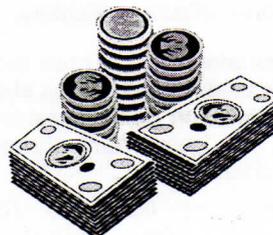
(Suite de la page 1)

coupon que vous trouverez au bas de la lettre d'envoi du présent Infos News. Comme pour la soirée du 29 novembre dernier, et pour n'exclure personne, nous proposons à ceux qui ne peuvent s'offrir une soirée à 250 francs, de ne payer que 125 francs, l'association couvrant la différence. Ainsi nous pourrions rencontrer, peut-être aider, les anciens qui sont à la recherche de nouvelles idées et de contacts.

Nous vous demandons de nous faire part de vos idées pour améliorer le fonctionnement de l'association, notamment pour l'organisation de la réunion d'automne. Et pour conclure, n'oubliez pas de régler dès à présent votre cotisation 1998, c'est vital pour que l'association puisse vivre.

A bientôt !

Pierre Chavy

Appel de la Cotisation 1998

La cotisation a été fixée à **125 Francs pour l'année calendaire 1998**. Elle donne droit au journal **INFOS NEWS** et aux mises à jour de l'annuaire des anciens. Les couples habitant à la même adresse n'ont à payer que 125 F au total.

L'association n'ayant aucun revenu extérieur, les frais d'impression, d'affranchissement et de fournitures ne peuvent être couverts que grâce à votre cotisation !

Aussi, veuillez adresser un chèque de 125 francs, rédigé à l'ordre du "**Club des Anciens de Control Data**", à :

Pierre Chavy, 26 Tour d'Echelle, 78750 Mareil-Marly.

LA PRATIQUE DE LA CRÉATION D'ENTREPRISE.

"La difficulté n'est pas de comprendre les idées nouvelles, mais d'échapper aux idées anciennes"

J.M. Keynes

Qui n'est pas tenté, aujourd'hui, de créer sa propre structure professionnelle. De nombreux Anciens se sont lancés dans cette aventure et ont connu les affres de la création d'entreprise.

Un célèbre cabinet d'avocats a rédigé un important volume traitant les différents aspects de ce processus

- juridique,
- fiscal,
- social,
- comptable.

Ce livre de 648 pages offre un éclairage particulier sur les formalités pour bénéficier des aides à la création. Il est disponible aux Éditions Lefebvre pour 370 francs.

A noter aussi la parution d'un Guide pratique pour la création d'entreprise pour le prix de 35 francs. Il constitue en 110 pages, une excellente synthèse pour celui qui envisage de développer sa propre société.

Jean-Claude Lignac

Loisirs

"Le sport est un Art.

Une recette morale dont l'exercice est physique"

Jean Giraudoux

Nous souhaitons créer des sections dans différents domaines :

- sports : golf, vélo, bowling...
- loisirs : photographie, bridge, scrabble...
- culture : musique, peinture,...
- voyages : randonnées, croisières...

Faites nous connaître le sport ou le loisir, que vous voulez pratiquer en renouant avec d'autres Anciens. Nous recherchons aussi des animateurs pour organiser ces manifestations.

Concernant les voyages, G Wagner, organisateur de circuits avec le C.E. de Control Data France, vous fait une nouvelle proposition d'évasion.

SECTION GOLF

La section golf réunit une vingtaine de participants.

Nous organisons périodiquement des rencontres entre Anciens. Dernièrement, nous nous sommes retrouvés par une journée très ensoleillée sur le parcours d'Ozoir La Ferrière.

Ce 18 trous est un golf d'architecture anglaise, dont nous avons apprécié la qualité des fairways et des greens. Il constitue un beau parcours dans les bois comportant plusieurs obstacles d'eau.



Nous appliquons les règles JGG, définies lors d'un anniversaire particulièrement arrosé ! En voici un nouveau extrait :

Obstacle d'eau Nouvelle Règle

Pour toute balle reposant dans un obstacle d'eau suite à un impact sur un arbre, il est possible de lui substituer la branche détachée.

La balle est alors droppée à côté de l'arbre le plus proche de l'obstacle sans se rapprocher du départ et sans pénalité.

Balle perdue sur la route Règle Locale

Tout joueur perdant une balle sur une route avoisinante du parcours est tenu de se conformer au code de la route en vigueur.

Le joueur devra indiquer sa présence par la mise en place de deux clubs croisés et laisser passer les automobilistes.

Jeu lent Règle Locale

Tout compétiteur ne doit pas distraire ses adversaires par d'éventuelles remarques sur l'environnement du parcours (canards sauvages, daguets bondissants, chênes centenaires...) sous peine de perte du trou en match play.

La rencontre suivante aura lieu à Forges les Eaux, le 9 juin 1998.

SECTION BOWLING

Le bowling avec ses 12 000 licenciés constitue un sport à part entière. Sous l'impulsion de Georges Pozza, fournisseur officiel de ce sport, nous avons créé une section Bowling.



Nous souhaitons développer des rencontres amicales, et participer à différentes compétitions officielles, comme le Championnat Corporatif. Les parties exigent quatre joueurs par équipe, l'identification de dix joueurs potentiels est souhaitable.

Pour les joueurs intéressés nous vous proposons de nous rencontrer prochainement au Bowling du Bois de Boulogne- Jardin d'Acclimatation, le lundi 20 avril à 19 heures.

Faites vous connaître ! N'hésiter pas à nous contacter.

SECTION SCRABBLE

Le scrabble - jeu d'esprit par excellence - attire une large population, mélangeant les différentes générations. De nombreux clubs ont été créés à travers toute la France. Notre ami Stéphane Malinowski animateur du club de Montpellier, vous invite à le rejoindre et peut aussi vous aider au lancement d'un nouveau club.

Une rencontre nationale aura lieu à Paris du 12 au 14 juin. Participez ou venez nous encourager !

VOYAGES

Le C.E. de Control Data France vous propose après Sri Lanka, deux séjours pour passer vos vacances d'été :

- Les Calanques à 7 km d'Ajaccio au bord d'une plage de sable sur la route des Sanguinaires, dans un hôtel comprenant 13 bungalows. Prix à la semaine selon la période choisie.

- Au cœur de la Crête à 18 km de Rethymnon au bord d'une plage de sable, en demi-pension hôtel 2 étoiles sur la base 3945 F à 4620 F la semaine selon la période choisie.

Prière de contacter directement le C.E. de Control Data France.

J.C. Lignac

QUE DEVIENNENT-ILS ?

Gérard BAUDELLOT (113), 58 ans, a rejoint la société QOGIME spécialisée en informatique et Bureautique. Gérard occupait le poste d'Ingénieur analyste au département P.S. Il a été aussi responsable technique de l'Institut Control Data.

Philippe BRUN (615), 59 ans, est expert bibliophile en livres anciens (voir interview dans ce numéro). Philippe était Ingénieur Technico-Commercial au département BPO de CDF dans la période 1970 à 1986.

Jean-Pierre CLOUIN (978), 51 ans, a fondé la société SIBI NOUVELLE, blanchisserie industrielle. Jean-Pierre était précédemment Responsable Commercial à DASSAULT. Il a travaillé au département ESDD de 1971 à 1975.

Gilbert DEMENAT (665), 58 ans, prend une préretraite après plus de trente ans dans l'informatique. Il était précédemment responsable de la logistique à THOMAINFOR. Gilbert a commencé sa carrière en 1970 à Control Data France comme ingénieur de maintenance.

Marie-Claude HOUALET (1797), 55 ans, s'est reconvertie dans l'Immobilier à Lacaneau, après avoir passé de nombreuses années dans la micro-informatique comme ingénieur commercial à Rouen. Marie-Claude a travaillé au département BPO de Control Data de 1977 à 1985.

Roger KAHANE (200), 60 ans, a fait valoir ses droits à la retraite après plus de trente ans dans l'informatique. Il était précédemment Chef de Département dans la Compagnie BULL. Roger a rejoint Control Data au CERN en 1964, comme ingénieur de maintenance. Il a occupé plusieurs postes de responsabilité à CDF et à l'International jusqu'à 1975.

Nicole MERCERON (1968), 46 ans, a fondé un service de restauration rapide près de Fontainebleau. Elle était précédemment responsable commerciale de services de maintenance à THOMAINFOR. Nicole a travaillé aux départements CDI, EAO et Maintenance de Control Data de 1978 à 1989.

Alain MICHAL, 47 ans, est nommé responsable grands clients pour les Caisses d'Épargne. Précédemment, il était responsable commercial chez BULL. Alain a débuté sa carrière à Control Data en 1982.

Claude PIOVANT (1642), 59 ans, prend une préretraite après plus de trente ans dans l'informatique. Il était précédemment responsable des ventes indirectes à NETWORK SYSTEMS. Claude a rejoint en 1968 Control Data France établissement de Ferney-Voltaire, puis a pris la responsabilité de l'administration des ventes jusqu'en 1986.

Jacques REBOUL (1812), 52 ans, est nommé Directeur du Marketing Européen de BULL, dans le cadre de la réorganisation de la compagnie. Précédemment, il était Président de BULL France. Jacques a occupé différents postes de responsabilité à CDF de 1977 à 1986.

Xavier de SAINT SAUVEUR (240), 56 ans, a fondé son propre bureau d'étude dans la région de l'Ain. Xavier a travaillé à Control Data établissement de Ferney-Voltaire de 1967 à 1990.

Patrick VICTOR (739), 51 ans, a développé la structure d'intégration informatique de VMS société spécialisée dans le domaine nautique, qu'il avait créée en 1991. Patrick a travaillé à la maintenance de l'agence de Toulouse de Control Data de 1970 à 1990.



*Cette rubrique est votre rubrique !
Écrivez-nous, contactez-nous, faites-nous part de vos changements d'activités, communiquez-nous vos projets.*

JC Lignac

NOUVELLES RÉGIONALES

Nous sommes nombreux à vivre en province

Nous sommes nombreux à avoir quitté la capitale pour rechercher du travail ou pour profiter d'une meilleure qualité de la vie.

Certaines régions représentent une forte densité d'Anciens.

En particulier les régions où se trouvaient les premières agences commerciales de Control Data France.

Nous souhaitons avoir périodiquement des nouvelles des régions. Plusieurs courriers d'Anciens en ont fait la demande. Nous recherchons pour chaque région, un ou plusieurs correspondants.

Son rôle est de conserver le contact avec les Anciens de la région, d'organiser des réunions, de rencontrer les Anciens de passage et de rédiger un compte-rendu pour publication dans Infos-News.

Nous vous remercions de vous faire connaître et de nous aider dans notre tâche de développement de l'Association.

LES INTERVIEWS

Les interviews constituent une approche interactive, vivante pour conserver le contact et mieux connaître les Anciens. Ils permettent de renouer avec le passé, de partager leurs idées et de bénéficier de leurs expériences. Ces entretiens constituent aussi un espoir pour ceux qui recherchent un nouveau travail.

Les rubriques "Que deviennent-ils ?" et "Forum" répondent également à ce besoin de garder le contact. Informez-nous de vos nouvelles activités et faites-nous partager vos réalisations et vos projets.

Dans ce numéro d'InfosNews, nous avons sélectionné trois entretiens liés à des orientations et des profils différents : une évolution de carrière dans l'informatique, une reconversion dans un nouveau métier et un passage progressif à la retraite.

Tous gardent un excellent souvenir de Control Data France.

Nous remercions les personnes qui se sont prêtées bien volontiers à ce jeu. Nous y avons pris beaucoup de plaisir, nous avons apprécié leur gentillesse et le temps qu'ils nous ont consacré.

Jean-Claude Lignac

INTERVIEW : GUY BERTHOLON :

Le développement humain.

"Le XXI^{ème} siècle sera spirituel ou ne sera pas"

André Malraux

JCL : Comment as-tu préparé ton passage à la retraite ?

Guy Bertholon : Je ne l'ai pas vraiment préparé, c'est mon parcours de vie qui m'y a emmené tout naturellement. Avant de commencer les relations humaines, j'étais élève d'une école de tissage où j'ai découvert le dessin qui m'a conduit à la peinture puis à l'enseignement et je n'ai jamais cessé de peindre. Tout le long de ma vie la peinture m'a accompagné et m'a permis de me situer, de me recentrer, de maîtriser une évolution, d'approfondir une réflexion.

Vivant en appartement dans la région parisienne et manquant d'espace pour peindre et entreposer mes toiles, nous avons décidé avec mon épouse de chercher une maison à la campagne. Nous l'avons trouvée dans l'Yonne en 1974. Depuis nous y sommes allés régulièrement tant en week-end qu'en vacances.

Il y a deux ans j'ai fait valoir mes droits à la retraite et j'étais prêt à poursuivre dans l'Yonne ma route de peintre sur laquelle je cheminais depuis longtemps.

Q.: Comment se déroule ta journée ?

Lorsque l'on vit à la campagne les journées se déroulent au rythme des saisons. En hiver je peins généralement l'après-midi, alors qu'en été, je profite davantage du matin : question de lumière et de température.

Le reste de mon temps est consacré aux visiteurs, aux contacts extérieurs et bien sûr à la préparation d'expositions, aux expositions elles-mêmes.

Par ailleurs j'oeuvre pour implanter dans l'Yonne une délégation de l'Association "4 Saisons" prolongement naturel du Service Information Conseil.

Je vis au présent. Le passé n'existe plus. Le futur n'existe pas encore.



Q.: Que penses-tu de la peinture moderne ?

Pour moi la peinture dite moderne couvre essentiellement les cinq premières décennies du XX^{ème} siècle, jalonnées par des noms illustres tels que ceux de Picasso, Chagall, Matisse, Miro, Braque, Gris et bien d'autres.

A la suite de quoi, divers courants picturaux venus des États-Unis ont donné naissance à ce qu'il est convenu de nommer "Art Contemporain", un art à l'image du monde actuel fait de tout et de n'importe quoi.

Difficile de s'y retrouver. On nomme à tort Art ce qui n'est "qu'une façon de respirer dans un monde devenu irrespirable" comme l'écrivait déjà Jean Bazaine dans les années cinquante.

Il y a beaucoup de "crachats d'âmes" et peu d'Art.

Q.: Et Buffet ?

A la fin des années cinquante j'ai vu la première grande exposition Buffet au musée Jacquemard André. C'était superbe, Buffet était jeune et révélait un immense talent. Par la suite je n'ai jamais retrouvé dans ses œuvres les qualités qui m'avaient impressionné lors de cette exposition.

Q.: Quels peintres aimes-tu ?

Deux peintres m'ont particulièrement marqué :

- Picasso dans mes années de jeunesse,
- Dubuffet les années suivantes.

Ces deux peintres m'ont mis sur le chemin d'une peinture libérée des conventions et m'ont aidé à trouver ma propre écriture.

Par ma peinture je tente d'exprimer ma vision de l'homme, du sens de la vie, à l'aide d'une écriture symbolique dépouillée.

INTERVIEW : G. BERTHOLON (fin)*(Suite de la page 6)***Q.: Ton parcours à Control Data ?**

Je suis venu à Control Data par hasard. A l'époque j'étais responsable depuis près de quinze ans du Service d'Action Sociale d'une Institution de Retraite Complémentaire.

La lourdeur administrative grandissante enlevait progressivement l'intérêt que j'avais eu pour ce job. D'où mon envie de changer, Un jour un ami m'a téléphoné: "Une entreprise américaine recherche quelqu'un, je ne sais pas pour quel poste, mais j'ai pensé que cela pouvait t'intéresser".

C'est ainsi que j'ai été contacté par Jacques Schmitt, alors Directeur des Ressources Humaines. J'ai été choisi alors qu'il restait en lice un jeune psychologue, question de feeling je suppose.

En mai 1981, je rentrai à CDF pour mettre en place "Information-Conseil" espace d'Écoute, d'Information et d'Orientation à la disposition des salariés de l'Entreprise et de leurs familles. Ce nouveau concept connaissait un grand succès aux États-Unis.

Q.: Quelle a été ta contribution ?

J'ai adapté à la mentalité française un service typiquement américain qui ne pouvait fonctionner tel quel en France.

Mon incapacité à parler anglais a découragé mes patrons américains de m'imposer leurs directives !!

Ce service n'aurait pas connu le succès, s'il en avait été autrement. J'ai fait d'Information Conseil un service original et efficace à une époque où ce type de service n'était pas entré dans les moeurs françaises.

Q.: Quel souvenir as-tu gardé de Control Data ?

Celui d'une entreprise qui m'a donné à cinquante ans l'opportunité de me reconvertir en exerçant une activité nouvelle, passionnante, faite de rencontres jamais superficielles et de vivre une expérience ô combien enrichissante.

Q.: L'expérience acquise à CDF, t'a-t-elle permis d'appréhender différemment la suite de ta carrière ?

Sans aucun doute, cette expérience a changé mon regard sur l'homme, sur la vie. La suite de ma carrière en a été marquée, mais c'est sur ma peinture que son influence a été déterminante. En 1981, lorsque je suis arrivé à CDF, l'homme était déjà au centre de ma peinture. Mais un homme en devenir, mal défini, à peine ébauché.

Après quelques mois passés à l'écoute des femmes et des hommes de l'entreprise, ma vision du monde s'est transformée. Mon regard s'est humanisé et depuis ma peinture témoigne de ce changement.

Q.: Que penses-tu de l'Association des Anciens de CDF ?

Les Infos News sont un lien vivant avec les Anciens dans leurs régions, j'en ai retrouvé quelques-uns avec grand plaisir.

Le rôle de l'Association est de développer et élargir les actions existantes et favoriser la création de réseaux divers en fonction des aspirations, des attentes des besoins des préoccupations de chacun.

Le Club doit devenir pour un plus grand nombre d'Anciens un espace de rencontres, de mises en relation, d'échange d'information et d'expérience.

FICHE D'IDENTITÉ

• Nom :	BERTHOLON
• Prénom :	Guy
• Âge :	65 ans
• Domicilié à :	89110 Les Ormes
• Profession :	Peintre
• Situation de famille :	Marié, deux enfants

TOP SECRET

- Cite-moi deux de tes auteurs favoris:
Réné GUENON, Mary HIGGINS CLARK
- Des films que tu as aimés :
Hiroshima mon amour, Céline
- Ta musique préférée :
Toute musique ... audible
- Quels sont tes passe-temps ?
Lecture, écriture
- Quelle est ta citation préférée ?
Le XXI e siècle sera spirituel ou ne sera pas
- Pour quel défaut as-tu le plus d'indulgence ?
La bêtise
- Celui qui te déplaît le plus ?
La bêtise, l'arrogance
- Ton grand défaut :
La tolérance
- Ta qualité dominante:
La tolérance Le respect de l'autre
- Tes plats préférés :
Les morilles à la crème
- Deux restaurants que tu apprécies ?
Les auberges de campagnes que j'aime découvrir

Un exemple, je ne suis pas le seul peintre. Ceux qui souhaitent se faire connaître peuvent m'écrire et pourquoi pas réunir nos talents et envisager entre autres d'organiser ensemble des expositions dans nos régions respectives.

Parmi les Anciens, les talents cachés sont nombreux. Parlons-en et partageons avec d'autres nos passions.

Les échanges pourraient être fructueux et créer une dynamique entre ceux qui partagent les mêmes centres d'intérêt.

INTERVIEW : Philippe BRUN :**De la Tour Gamma à ... l'Hôtel Drouot.***"Un livre n'est jamais un chef-d'oeuvre, il le devient"**Les Goncourt***JC Lignac : Quel a été ton parcours ?**

Ph. Brun : Début 1968, je suis rentré dans une petite société PDC qui fabriquait des cartes mécanographiques et des supports magnétiques. Cette boîte anglo-canadienne a été rachetée par Control Data Corporation, c'est ainsi que je me suis retrouvé rattaché à Control Data France, début 1970.

Initialement, nous avons conservé notre autonomie, nous étions une vingtaine de personnes et nous nous sommes installés dans la zone industrielle de Rungis. L'intégration s'est effectivement faite à la tour Gamma puis à MLV dans le Département des Périphériques Compatibles sous la direction de Jacques Reboul. Je continuais à vendre les mêmes produits, mais sous le label CDC, en particulier les fameuses bandes magnétiques alpha et oméga, produites par l'usine anglaise de Brynmwar.

Je m'occupais du marché des administrations, j'ai notamment rapporté de grosses affaires, comme le ministère des Finances. L'administration avait déjà de gros besoins de traitement informatique et stockait plus de 100 000 bandes magnétiques. Par la suite leurs besoins ont évolué vers les bandothèques du type 3480, mais Control Data n'a pas suivi avec un produit compatible IBM.

En 1986, Control Data s'est recentrée sur ses activités de disques durs et la division Supports Magnétiques a été vendue à XIDEX, société spécialisée en microfilm. Malheureusement, la marque et aussi l'image CDC ont disparu, ce qui a été néfaste au succès de l'entreprise.

Par la suite, cette société a été rachetée une nouvelle fois. Ballotté de société en société, me retrouvant sans travail, j'ai alors décidé à 52 ans de prendre en main ma destinée !!

Q.: Quelle expérience as-tu gardée de ton passage à Control Data ?

Control Data, était une organisation très libérale dans un marché très porteur, j'ai eu la chance de connaître toute cette période de la grande informatique. Grâce à la synergie entre les personnes et entre les Divisions, il existait une bonne ambiance entre collègues. J'ai d'ailleurs gardé d'excellents rapports avec des anciens, ce qui me semble propre à CDC.

J'ai acquis une méthode de travail pour mon nouveau métier totalement sans horaire, avec une liberté totale, jouissant d'une grande autonomie et nécessitant d'améliorer en permanence ses connaissances. Comme à Control Data, j'en apprend plus par mes clients.

L'expérience commerciale a été aussi essentielle, dans mon nouveau rôle d'expert, il faut savoir se vendre. La communication, le relationnel, c'est fondamental pour obtenir et conserver la confiance des clients.

Ce qui est amusant, c'est que le type de client que je fréquente, pourrait très bien être des directeurs informatiques. C'est le même profil : ouvert, cultivé, curieux et passionné.

Bien sûr, on utilise les techniques de vente pour créer le besoin et pour faire acheter.

Q.: Peux-tu évoquer un souvenir de ton passage à CDF ?

Pour ceux qui ont pu y participer, il y avait les 100% Clubs et le Shark Club où j'ai été qualifié. Quelle institution !! Nous étions traités comme des rois dans des lieux privilégiés, ce sont les plus beaux voyages que j'ai jamais faits. Il fallait être présent et faire partie des Doubles Digits (j'avais cet honneur) et pour un commercial c'était une motivation formidable. Les derniers quinze jours, c'était une véritable course à la commande, c'était passionnant, on se surpassait pour atteindre les cents pour cent de quota.

*(Suite page 9)***FICHE D'IDENTITÉ**

- Nom : **BRUN**
- Prénom : **Philippe**
- Age : **59 ans**
- Domicilié à : **Paris**
- Profession : **Expert**
- Situation de famille : **Marié, cinq enfants**

TOP SECRET

- Cite-moi deux de tes auteurs favoris
Jules Verne et Colette
- Des films que tu as aimés :
Les films de Ken Loach
- Ta musique préférée ?
Le jazz et la chanson française
- Quels sont tes passe-temps ?
La marche à pied et le théâtre
- Quelle est ta citation préférée ?
Rien ne sert de courir, il faut partir à point.
- Pour quel défaut as-tu le plus d'indulgence ?
L'ignorance
- Celui qui te déplaît le plus ?
L'impolitesse
- Ton grand défaut :
L'entêtement
- Ta qualité dominante
La fidélité et l'amitié
- Tes plats préférés :
La cuisine méditerranéenne
- Deux restaurants que tu apprécies ?
Charlot place Clichy et la Marée aux Ternes

INTERVIEW : Philippe BRUN (fin)*(Suite de la page 8)***Q.: Quelle a été ton approche pour retrouver un travail après 50 ans dans les années 90 ?**

La première chose à laquelle j'ai pensé, c'était de vivre ma passion. Depuis ma tendre enfance, je collectionne des livres de bandes dessinées. Quand j'avais douze treize ans, une de mes distractions préférées était d'aller aux puces pour chiner, pour découvrir des livres. Cette passion m'est venue du milieu familial, j'étais entouré de livres; mon père venait de l'école des Chartes où l'on apprenait à connaître les livres anciens, et travaillait à la Bibliothèque Nationale.

Je connaissais un certain nombre de libraires, l'un m'a fait confiance et j'ai commencé en tenant sa boutique spécialisée en livres anciens. C'est ainsi que j'ai appris le métier, j'ai acquis une culture que j'ai augmentée ces dernières années.

Je fréquentais les salles des ventes et j'étais en relation avec plusieurs commissaires-priseurs et un expert en livres que je connaissais bien. Cet expert est mort subitement et j'ai ainsi assuré ma première vente publique à l'Hôtel Drouot en assistant le commissaire-priseur. C'était d'ailleurs une vente de livres anciens d'enfants, domaine dans lequel j'étais particulièrement à l'aise. Cette vente ayant particulièrement bien marché, les clients sont venus me proposer des livres.

Je me suis spécialisé dans les livres d'enfant. Mon développement s'est effectué sur la base de mes connaissances - j'ai écrit un livre sur Albert Robida, ses oeuvres, l'évolution de son style - et maintenant, sur la fidélité des clients qui sont à la fois acheteurs et vendeurs.

Q.: Quelle est ton activité aujourd'hui ?

Mon activité, c'est d'assurer la transaction entre les vendeurs qui souhaitent le meilleur prix et les futurs acquéreurs qui veulent acheter au moindre coût.

Le rôle de l'expert c'est bien avant la vente, en général le cycle de préparation est de 6 mois. Je travaille sur trois ou quatre ventes simultanément. Après avoir rassemblé les livres sur un thème précis ou une période donnée, je les collationne, ce qui consiste à vérifier si le livre est complet : texte et gravures, l'originalité de l'édition et à trouver sa valeur correspondante. L'expert s'engage à travers le catalogue dont il assure la préparation et la distribution. L'importance du catalogue, c'est aussi la garantie pour l'acheteur avec la valeur trentenaire des objets.

J'interviens aussi pour l'expertise au niveau des successions. Le commissaire-priseur évalue le mobilier et moi, les livres anciens.

Q.: Quelle est le profil de ta clientèle ?

Je m'adresse à des collectionneurs. Un collectionneur de livres anciens est souvent quelqu'un d'établi de 40 à 80 ans qui a un peu d'argent, très curieux et qui s'intéresse aux livres plus pour la décoration que pour le contenu. L'aspect visuel et sensuel est essentiel, il s'établit une jouissance à manipuler le livre par le toucher de la texture, du papier, son odeur, la qualité du cartonnage...

Un collectionneur peut posséder la même oeuvre sous des dizaines voire des centaines de cartonnages (reliures) différentes. Il s'intéresse à un objet qui sort de l'ordinaire et qui soit en bon état. Il se spécialise par thème : la gastronomie, Jules Verne ..., plus c'est ciblé, plus c'est intéressant. L'originalité du thème, la provenance, l'unicité, un autographe avec un envoi font toute la valeur du livre. Il doit être aussi complet : texte et illustrations.



Certains collectionneurs ont aussi la bonne idée de faire des bibliographies pour répertorier les oeuvres et la cote est établie régulièrement par des ouvrages spécialisés.

Q. Quelle est l'ambiance d'une vente ?

Dans une vente publique, on a affaire à trois types d'acquéreurs : les collectionneurs bien sûr, les marchands ou les professionnels et quelques spéculateurs.

Contrairement aux objets d'art comme les tableaux, les livres anciens conservent leur cote. Certaines personnes ont remplacé leur collection privée de tableaux par des collections de livres anciens. Ils investissent dans de belles bibliothèques qui couvrent des pans entiers de mur.

Les ventes sont en général à thèmes et il s'établit comme une osmose avec le public, particulièrement connaisseur. Les collectionneurs vont découvrir dans une salle des ventes des livres que l'on ne trouve pas chez le libraire. Pour la plupart les salles de vente répondent à un véritable besoin pour assouvir leur passion.

Q. Es-tu heureux ?

Oui, parfaitement, j'ai allié le commerce et la culture dans une même activité.

Q. Que conseillerais-tu à un Ancien recherchant du travail ?

Chacun de nous a une passion, je ne peux que l'encourager à la développer et à bâtir sur ses points forts personnels.

Philippe BRUN
Expert

20, Rue Tholozé
75018 PARIS
Tél.: 01 42 55 51 75

INTERVIEW : Guy DECAUDAIN :**L'ouverture sur l'Europe***"L'homme est ce qu'il fait"*

André Malraux

Q: Guy Decaudain, qui es-tu ?

J'ai une formation d'ingénieur, à la fois généraliste (Arts et Métiers) et informatique (Ensimag) complétée par un cycle de gestion d'entreprise (IAE de Paris). Ceci explique en grande partie mon parcours varié et éclectique au sein de Control Data France et aussi ma capacité à prendre en charge successivement des responsabilités variées dans ma nouvelle société. Control Data France dont je garde un excellent souvenir, a été mon premier job, comme pour beaucoup d'entre nous à cette époque.

Suite à un stage chez Control Data France en 1968 comme spécialiste ALGOL, et après mon service national comme EOR dans la Marine, j'ai rejoint la Tour Nobel en 1970. Mon premier travail a consisté à développer des outils systèmes sur CDC 6600 pour le CEA, ce qui a constitué mes premiers contacts avec un grand compte...

J'ai travaillé plus de vingt ans pour Control Data France et j'ai connu beaucoup de présidents depuis Gérard Beaugonin et Jean Carnesseca jusqu'à David Familiant et Charles Picasso sans oublier Bertrand Imbert et Jacques Petersen.

Q: Comment as-tu évolué d'analyste vers un poste commercial ?

Pendant 3 années j'ai exercé différentes responsabilités techniques de support logiciel en tant qu'analyste en charge de sites clients et j'ai effectué un bon nombre d'actions techniques d'avant vente qui m'ont initié au commercial. Au début de 1973, j'ai pris une nouvelle orientation en devenant Ingénieur d'Affaires, responsable du développement commercial de grands comptes comme la DGT. En 1979, je suis retourné au département PS (Conseil et Application) en tant que chef des ventes services et responsable du groupe de consultants.

Outre la promotion de produits beaucoup plus volatils, ce qui m'a particulièrement séduit c'était de me retrouver dans une structure technique avec un groupe d'ingénieurs et de consultants de très haut niveau.

L'objectif était de développer la vente de prestations de conseil et de services autour de nouveaux produits et méthodes PS (NIAM, DEXIA, APSYS, ...) ce qui représentait une nouvelle orientation pour le département. Cette expérience très enrichissante m'a permis d'être en prise directe avec les consultants dont la crédibilité était un ingrédient essentiel dans la vente de nouveaux projets.

Après une période dense de 4 années, j'ai été nommé, en 1983, Directeur des ventes Systèmes et Services pour le secteur public. Ma responsabilité commerciale et celle de mon équipe s'étendaient à l'ensemble des produits et prestations liés aux grands systèmes et aux supercalculateurs de Control Data et ETA.

Q: Quelle expérience as-tu acquise ?

D'abord une expérience de management avec responsabilité complète d'une entité : réalisation des objectifs, respect des budgets, motivation de personnes, recrutement, ... Au travers de nos clients et prospects, j'ai été en contact avec la communauté scientifique et technique française, ce fût vraiment passionnant pour l'ingénieur qui sommeille en moi ...

J'ai développé par moi-même, puis en équipe, de très grands marchés comme la DGT, TELESYSTEMES (6 centres), la MÉTÉO, le CEA, ... Nous avons ensuite gagné de très grands marchés comme les Centres Universitaires Inter-Régionaux du MEN (6 centres), l'IFREMER à BREST, la Météorologie algérienne, tous ont été équipés de gros mainframes CYBER.

J'ai par la suite acquis une expérience à l'échelle européenne avec la responsabilité du management de Control Data en Belgique. Expérience tout d'abord commerciale avec MUMM pour la migration du supercalculateur ETA-10 puis avec la vente de 5 systèmes CD4000 (MIPS) à l'Université Libre de Bruxelles (ULB), et expérience sur le plan des relations humaines avec la restructuration de la filiale.

*(Suite page 11)***FICHE D'IDENTITE**

- Nom : DECAUDAIN
- Prénom : Guy
- Age : 52 ans
- Domicilié : Sceaux
- Profession : Directeur Commercial
- Situation de famille : Marié, deux enfants

TOP SECRET

- Cite-moi deux de tes auteurs favoris
Emile Zola, Philippe SOLLERS
- Des films que tu as aimés :
Les lumières de la ville
Easy Rider, Hair
- Ta musique préférée ?
Jazz (Cotton Club)
Prokofief et les concertos pour violon
- Quels sont tes passe-temps ?
Bricolage. Micro
Ski et voiles
- Quelle est ta citation préférée ?
"Quand tu ne sais pas où tu vas, arrête-toi
et regarde d'où tu viens"
- Pour quel défaut as-tu le plus d'indulgence ?
La gourmandise
- Celui qui te déplaît le plus ?
Le courtisanisme!?
- Ton grand défaut :
Le perfectionnisme
- Ta qualité dominante
La tenacité
- Tes plats préférés :
St Jacques à la nage avec un Chablis
- Deux restaurants que tu apprécies ?
L'Atelier de Maître Albert,
Le Boudin Sauvage à Orsay

INTERVIEW : Guy DECAUDAIN (fin)*(Suite de la page 10)***Q: Au début de 1991, tu prends la décision de rejoindre Thinking Machines. Pourquoi?**

A cette époque, Thinking Machines est le pionnier et le quasi-leader des supercalculateurs parallèles. Cette société montre une croissance très rapide et possède une réelle avance technologique dans ce type d'architectures avec les Connection Machines (CM).

Thinking Machines, société américaine et multinationale comme Control Data, cherchait à développer ses activités en Europe et particulièrement en France. Mon expérience des grands comptes a été déterminante dans ce choix et bien sûr, mon attrait pour la technologie y a trouvé son compte !!!

Tout était à créer, tout était à faire. J'ai commencé par aménager mon sous-sol en bureau. Les premières réunions avec mes prospects eurent lieu dans notre salon autour d'un café et de croissants. Transformer son domicile en lieu de travail exige une épouse et des enfants très compréhensifs !!!

Q: Quelle a été ta contribution à Thinking Machines ?

Ma contribution a été tout d'abord de finaliser la création de l'entité juridique française et bien sûr de développer les ventes de systèmes. J'ai également mis en place une structure de support adéquate notamment pour service après-vente des clients européens.

Sur le plan commercial, nos principaux marchés étaient des cibles bien connues de Control Data : le secteur de la défense, la recherche pétrolière avec le traitement sismique, les universités et les grands organismes de recherche.

Avec l'avènement de la CM2 puis de la CM5, l'objectif était définitivement placé sur les centres de recherche nécessitant des puissances de calcul sans précédent. Le parallélisme est incontournable pour traiter des problèmes complexes ou globaux de très grande taille.

Q: En 1994, responsabilité européenne. Quelle est ta vision du management ?

En 1994, j'ai été nommé Directeur des Opérations européennes pour Thinking Machines. La société vivait à cette époque une période difficile qui nécessitait une attention toute particulière tant au niveau des clients qu'au niveau du personnel. Dans ce cadre, j'animais une équipe d'origine très multinationale : US, Canada, Allemagne, UK et France bien sûr. Petite équipe certes (9 personnes) mais composée de personnes de haute compétence avec un savoir-faire double et complémentaire : scientifique-informatique, qui est essentiel dans un domaine à haute technologie en évolution permanente.

L'expérience pluridisciplinaire acquise à Control data m'a beaucoup servi dans la vente de ces produits et services : produits de haute technologie, gestion de grands comptes, travail en équipe, contacts à haut niveau, développement d'un capital de contacts humains, ...

Mes choix de management sont : une communication directe, claire et permanente avec les collaborateurs ; une utilisation intensive du courrier électronique et de la téléconférence qui rapprochent des individus géographiquement répartis dans leur territoire de prospection et chez les clients. Le poste de dépenses correspondant traduit vraiment la nécessité impérative de ces outils de communication, sans remplacer bien sûr le contact direct. C'est complémentaire !

Dans une structure très éclatée géographiquement, il est indispensable de déléguer et de faire confiance aux collaborateurs. Le contrôle se fait régulièrement et de manière interactive sur la base d'objectifs et de résultats.

Dans des structures légères de ce type, il est normal de rechercher un consensus collectif pour, si possible, arriver à des décisions prises en commun.

Q: 1998, Une nouvelle start-up : Scalp Computer Systems !

Les années 1995 et 1996 ont vu une série de secousses sismiques traverser le monde des Supercalculateurs et plus particulièrement le segment des architectures parallèles. La fin de la "guerre froide" a entraîné la redistribution des priorités de recherche donc des budgets. La généralisation des architectures parallèles par les nouveaux "grands" constructeurs et la montée en puissance des stations de travail individuelles ont profondément remodelé le paysage informatique. Des pionniers et même des "grands" ont disparu, des nouveaux "majors" se sont confirmés et le monde du calcul intensif s'est donc considérablement transformé lui aussi.

En octobre 1997, après une période de réalisation de missions d'étude et de conseil au sein de la Senior Entreprise Initiative Sarl, j'ai rejoint Scali Computer Systems en tant que Country Manager en charge de la façade Atlantique et Sud de l'Europe (France, Belgique, Suisse, Italie, Espagne et Portugal).

Scali est une start-up norvégienne dans le domaine de l'intégration de plates-formes parallèles pour le secteur scientifique et technique. C'est une filiale du groupe industriel Norvégien KONGSBERG (4000 personnes, 3 Milliards FF de CA). Ce groupe initialement centré sur la fourniture de solutions et de systèmes pour le secteur de l'Armement, réalise aujourd'hui les 2 tiers de son CA dans le secteur maritime civil.

A partir de l'expérience d'intégration de solutions, acquise au sein du groupe KONGSBERG, début 1997 est née Scali Computer Systems, intégrateur de plates-formes de calcul parallèles à base de noeuds de traitement standards. Ces noeuds sont constitués par des stations de travail, RISC (UltraSparc) ou Pentium II (PC), interconnectées par la technologie IEEE Scalable Coherent Interface (SCI).

Là aussi, tout était à créer, tout était à faire, cette fois ci, je n'investis pas le sous-sol, je recherche la "lumière" en m'installant à l'étage dans la mezzanine de notre verrière d'entrée ...

Q: Que penses-tu de l'association des anciens ?

Bien qu'ayant manqué la dernière réunion/assemblée (celle sur le bateau), j'apprécie beaucoup ces soirées de retrouvailles. En plus du noyau des fidèles, on fait toujours des rencontres imprévues. Notre dénominateur commun principal est cette tranche de notre vie que nous avons partagée à Control Data France et nous y sommes fidèles... Je suis toujours très agréablement surpris de voir combien les liens tissés entre nous permettent à notre Club de vivre.

Le bulletin et l'annuaire sont ce fil d'Ariane qui nous relie et tisse une toile entre nous. Sa périodicité trimestrielle est bonne. Je mesure l'effort que cela demande pour respecter ces échéances.

FORUM

Nous ouvrons également les colonnes du forum à ceux dont les fonctions et la personnalité ont marqué, un temps, l'épopée Control Data. L'occasion vous est offerte de présenter, voire même développer, les observations de telle expérience personnelle dans un domaine qui vous tient à cœur. Les Anciens de CDF sont friands d'analyses, synthèses, bilans et témoignages.

Contactez-nous, pour savoir qui solliciter.

Ainsi, les sollicitations ont été faites auprès d'anciens de Control Data, Jacques SCHMITT et de George POZZA.

Jacques SCHMITT, qui fut directeur des ressources humaines, a créé IMAGINATEC. Consultant en ressources humaines,



Jacques intervient dans de nombreuses entreprises et nous fait part de son état de l'art, compte tenu de l'évolution, nécessaire en raison de la crise, de la culture d'entreprise.

George POZZA, qui fut directeur de la maintenance et commercial grands systèmes, a succombé aux sirènes de l'économie US et a créé sur place deux entreprises, REAL ESTATE CORP. et GENERAL RESEARCH OF PRODUCT. George nous donne son sentiment sur cette fuite des cerveaux et des entrepreneurs vers les vallées siliconées - et si vertes (\$) - de la Californie. Mais c'est l'Arizona qui l'a choisi, car pour renaître, ou en tout cas rebondir, George s'est installé à PHOENIX, tout naturellement.

Michel Gary

Jacques SCHMITT :

L'ÉVOLUTION DES RESSOURCES HUMAINES

M. Gary : Il fut un moment de la vie économique où la gestion du personnel est devenue développement des ressources humaines. Apparaissait alors, une culture d'entreprise qui s'efforçait d'habiller la productivité des vertus de la motivation et de l'implication personnelle. Dès lors qu'elle était portée par la croissance, l'entreprise avait vocation à créer cette nécessaire culture qui induisait une individualisation de la production. Travail et compétence de chacun apparaissaient comme l'indispensable moteur... alors que la performance de l'entreprise résidait, au contraire, dans le rassemblement efficace des intelligences et des savoir-faire. Et c'est cette efficacité, basée sur un solide malentendu, que l'on a appelé la culture d'entreprise ; les DRHs ont eu à développer et appliquer ces nouvelles relations au travail, plutôt pour le meilleur devenir, semblait-t-il, des individus.

Mais, depuis une dizaine d'années, en cette période de crise continue, que sont, ces ex- nouvelles relations, devenues ? Pour le pire, semble-t-il, des personnels ?

J. Schmitt : Tu me demandes, en somme, si les entreprises sont passées d'une gestion individualisée de leur personnel, respectueuse de la personne, à une gestion plus collective ou anonyme, dominée par les seuls impératifs de la rentabilité.

Je ne pense pas qu'on puisse poser le problème de manière aussi simple. Nous sommes dans un monde complexe, plein de tendances contradictoires. En outre, je ne pense pas avoir compétence pour traiter la question sur un plan général. Je ne connais, dans mes fonctions de consultant, qu'un nombre limité d'entreprises et d'organismes publics et ce que je constate est déjà très divers.

Les filiales de grands groupes financiers internationaux sont, en général, les plus mal traitées. Souvent le groupe actionnaire exige une rentabilité annuelle de l'ordre de 15% et tout est subordonné à cet impératif, proprement exorbitant lorsque le taux d'inflation est inférieur à 2% !

Dans ce cas, les ressources humaines méritent pleinement leur nom de ressources et sont traitées comme telles. On peut alors parler de management par la peur.

C'est pour de telles sociétés que les législations protectrices trouvent pleinement leur justification.

Par contre, d'autres entreprises, dont le capital est plus dispersé ou d'origine familiale, gardent l'autonomie de leurs décisions. Ainsi, des entreprises qui occupent une niche technologique en pleine croissance et qui manquent parfois de main d'oeuvre qualifiée pratiquent un management des ressources humaines très proche de celui que nous avons connu à Control Data dans les années 70. Je suis même surpris de voir que certaines de ces entreprises découvrent les mérites de pratiques comme l'entretien annuel que nous avons mis en place dès 1972 !

D'autres entreprises occupent une situation moins enviable. Elles sont prises en ciseau entre un prix de main d'oeuvre très élevé, avec des coûts sociaux et fiscaux de plus en plus importants, et une ouverture de plein fouet à la concurrence de pays en voie de développement dont les pratiques sociales sont nettement moins coûteuses. Dans ce cas, la gestion de personnel est forcément plus dure et les licenciements ne sont pas rares.

Du côté des salariés, en tout cas, les licenciements et le chômage ont fait tomber beaucoup d'illusions et porté un coup à la fierté d'appartenance à une entreprise. Le licenciement, surtout pratiqué avec désinvolture, comme c'est souvent le cas, laisse des séquelles profondes, y compris chez ceux qui restent. Il n'est plus possible, ensuite, de faire appel à l'adhésion et à l'implication dans l'entreprise de la même manière qu'autrefois.

Loin d'avoir favorisé la solidarité (la régression du syndicalisme en est la preuve), le chômage semble développer l'individualisme : à chacun de se responsabiliser et de mener sa vie professionnelle qui comportera, presque inévitablement,

FORUM : J. SCHMITT

(Suite de la page 12)

des périodes d'emploi et de chômage. Pour l'y aider, se développent des pratiques comme le bilan de compétences ou des lieux, comme "Information et Conseils" que j'avais implanté à Control Data et que nous essayons de poursuivre dans le cadre de l'association "4 saisons". Les salariés sont donc tous prêts à une gestion individualisée (mais hélas moins respectueuse de la personne qui devient souvent une simple variable d'ajustement économique).

L'administration publique, qui bénéficie jusqu'à présent de la garantie de l'emploi (même si ses effectifs se réduisent par non-remplacement des départs), est en train de connaître le type de ressources humaines que nous pratiquions, il y a 20 ans à Control Data. Les entretiens annuels se développent, on parle de décloisonnement, de management participatif, etc. ...

Tout cela se heurte, bien sur, aux mêmes obstacles culturels que nous avons connus, en particulier aux rapports hiérarchiques très individualisés et à l'ignorance du vrai travail en équipe, sans parler des rivalités entre services, favorisées par la budgétisation. On comprend, dès lors, que les administrations aient tant de mal à mettre au service des usagers ce qui supposerait un décloisonnement bien difficile à pratiquer !

De ce point de vue, les entreprises privées ne sont pas mieux loties et l'organisation par projets au service du client est plus souvent proclamée que réalisée ! Ceux qui ont connu l'épisode "Crosby" à Control Data ne seront pas étonnés !

En brochant à grands traits, ces situations pourtant différenciées et même opposées, j'ai l'impression d'être encore très caricatural. Pour approcher vraiment la réalité il faudrait descendre à un niveau de précision beaucoup plus fin ce qui introduirait encore plus de variables et de distinctions.

M. Gary : En ces temps de non-crise, on s'ingéniait, à travers différents processus, à répandre dans toute l'entreprise ce que l'on appelait les fruits de celle-ci. La culture d'entreprise s'en trouvait consolidée et recevait une adhésion d'autant plus forte. En définitive, on glissait avec assurance (dans les deux sens du terme : conviction et pérennité) du travail-exploitation vers une activité professionnelle plutôt épanouissante ou, pour le moins, une manière raisonnable de travailler dignement.

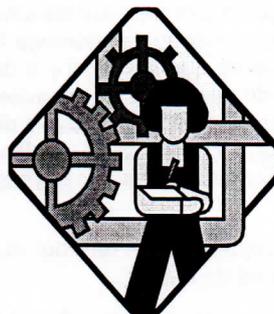
Qu'en est-il maintenant, de cette culture si élaborée, quand le pouvoir économique est majoritairement et ouvertement entre les mains des financiers qui, en dehors des chiffres, n'éprouvent pas un goût immodéré pour des réalisations bâties sur ce qui pourrait donner un sens aux relations humaines dans le travail ?

J. Schmitt : Pour tenter de répondre à ta demande, je crois percevoir que tous ces mouvements sont sous-tendus par une évolution plus profonde : Dans un monde complexe et changeant, pour ne pas dire instable, le besoin de flexibilité et

de diversification est croissant alors que l'organisation, les réglementations et les techniques, de plus en plus sophistiquées, introduisent dans nos sociétés occidentales des rigidités et des facteurs de vulnérabilité considérables.

Le système économique et social devra nécessairement générer des relations d'adaptation qui permettront de s'en affranchir. Cette adaptation est en cours et, à mon avis, ce qui est vraiment en train de changer c'est l'identification du travail avec le statut de salarié.

Déjà 40% des actifs français ne sont pas des salariés permanents. C'était le cas de 51% des britanniques en 1995 (13% étaient des travailleurs indépendants, 24% travaillaient à temps partiel, 6% vivaient de contrats temporaires et 8% étaient chômeurs). Bientôt c'est le salariat, tel que nous l'avons connu qui ne représentera plus qu'une minorité ultra-protégée, pendant qu'une majorité travaillera pour des clients ou des employeurs occasionnels, ou encore, en temps partagé.



Cette majorité échappera ainsi aux 35 heures et autres rigidités que multiplient nos gouvernants français et européens. C'est grâce à ces travailleurs "flexibles" que les pays développés pourront rester compétitifs avec le reste du monde et continuer à fournir des emplois à leurs habitants.

M. Gary : A la lecture de telles statistiques et des perspectives que l'on est en mesure de laisser poindre, on constate une sorte de brouillage entre le travail-exploitation à discipline élevée et le travail-épanouissement à temps choisi; les deux pouvant cohabiter en un même lieu d'activités ou s'inverser symétriquement pour une période, au gré des variations saisonnières du marché. Cette bonne vieille culture d'entreprise à besoin d'être modifiée sur son volet flexibilité et adaptabilité. Les fameuses mutations de la société marchande font apparaître de nouvelles orientations de l'activité professionnelle qui a tendance à devenir plurielle (vocabulaire à la mode !).

Mais alors, si cette pluralité, certes poussée sans ménagement par les nécessités impérieuses de l'économie, s'impose sur le marché du travail, pourquoi ne pas "positiver" une telle mutation et imaginer que ce mouvement traduirait une recherche encore diffuse vers un mode d'activité ayant le souci d'une meilleure réalisation personnelle, plus large dans ses compétences, plus complète dans ses responsabilités et plus achevée peut-être dans son appréhension de la solidarité.

FORUM : G. POZZA**Georges POZZA :****A LA RECHERCHE DES ÉNERGIES PERDUES**

M. Gary : Ayant sous la main pour quelques brefs instants un expatrié volontaire aux US, il convenait de connaître de toute urgence le comparatif des méthodes et modèles nord-américains versus français, pour la résolution des problèmes économiques ! Le dossier de ce côté-ci de l'Atlantique était constitué d'un argumentaire conséquent. Il était question des charges sociales excessives pour les emplois dits d'opérateurs, du développement, inconsideré par rapport à la démographie, de la productivité dans certains secteurs, de l'interventionnisme de l'État, etc. Le pensum ne lésinait pas également sur les idées générales et les clichés : nous avons beaucoup de chômage ici, mais beaucoup de sécurité sociale, alors que là-bas, il y a des millions d'emplois et presque autant de misère sociale comme il sied à la loi de la jungle. Pour être fair-play on opposait à la dite loi, le concept de la précarité, état de fait bien analysé, fortement encadré, en voie d'intégration dans le paysage social...

Tout cela était donc sérieusement préparé, j'étais tout ouï et je m'attendais à voir poindre des solutions de là-bas ...

Voilà, dans ce qui suit, ce qu'il est advenu de mes présomptions. C'est un témoignage un peu sérieux, très concret et surtout très chaleureux.

G. Pozza : Je suis très heureux que Michel m'ait proposé d'intervenir dans sa rubrique et je profite pour saluer les anciens qui reçoivent "Info news" et qui ont vécu l'aventure "Control Data". Mes proches, mes parents, mes amis, me posent souvent la question "pourquoi les États Unis ?"

La question est simple, les réponses plus compliquées. Michel m'a mis sur la voie de critères plutôt d'ordre économique, ce qui ne porte pas atteinte aux autres critères : touristiques, esprit d'aventure, qualité de la vie...

Pour ne pas sombrer dans un exposé politique dont souvent l'économie est indissociable, je vais le réduire à des concepts "énergétiques" où l'économie y est sous jacente et la politique suggérée. Un pays, une nation est un "groupe de personnes" au même titre qu'un club, une entreprise... avec des objectifs et des motivations pour les atteindre. Ce groupe dépense de l'énergie pour atteindre ses objectifs et en dépense autant pour rester un groupe, cette dernière, dite de cohésion vient se soustraire de l'énergie globale du groupe.

Cela pourrait se résumer par cette formule (pour faire scientifique-sérieux) :

$$\text{SOMME (EG)} = \text{SOMME (EO)} * K * \text{SOMME (EC)}$$

Eg (énergie globale du Groupe), Eo (énergie individuelle pour les objectifs), Ec (énergie de cohésion pour rester un groupe),

K étant un coefficient multiplicateur >1 du fait de la synergie du Groupe.

Les objectifs d'une nation sont bien connus : la réussite de sa population, voire de son peuple, le développement économique, social, culturel, avoir du travail. pourquoi pas le bonheur, la solidarité (application des droits de l'homme)...L'énergie de cohésion au niveau d'un pays , c'est sa police, son armée, son appareil judiciaire, autant de fonctionnaires indispensables au groupe pour sa cohésion, sa sécurité, son indépendance et qui constituent les bases essentielles de la gestion publique. L'état, le gouvernement gère ces paramètres au mieux, de telle manière à augmenter Eo et diminuer Ec, s'efforçant ainsi à maximaliser Eg.

Le problème étant posé, parmi les 5 premiers pays du G7 (dont le classement est le suivant : 1° USA, 2° Japon, 3° Allemagne, 4° France, 5° Angleterre...), la France a la plus forte dépense d'énergie de cohésion (Ec) et celle-ci ne cesse d'augmenter. Les raisons de cette augmentation sont structurelles. La répartition des populations électorales est telle qu'une majorité ne se dégagera qu'autour d'une "politique" où Ec augmente et Eo diminue ainsi que Eg (d'où les alternances successives...). La France a donc la politique qu'elle mérite et qu'elle choisit... sans se rendre compte qu'elle va vers un "nauffrage". Alors, j'ai mis une chaloupe à la mer et le cap sur les États-Unis. Je me suis souvenu que j'avais passé la moitié de ma carrière professionnelle dans des sociétés américaines et que j'y avais été plus heureux et mieux récompensé quand un travail est bien fait.

Quelques exemples vont nous permettre d'y voir plus clair.

En France et en Europe, j'ai créé et/ou participé à créer une vingtaine de sociétés. (Dans le "Comité consultatif" du ministre de l'industrie, Alain Madelin, j'avais la casquette de "M PME"). Année après année, cela devenait de plus en plus difficile alors que mon expérience en la matière s'améliorait. Ici, aux États Unis, j'ai créé deux sociétés et je peux vous affirmer, sans hésitation, que "c'est plus facile ici qu'en France et moins cher". Les raisons sont nombreuses, je vous les laisse deviner.

Quand je vais en voiture de Phoenix à Los Angeles (distance équivalente de Paris à Marseille), le coût est de 120F environ, Paris Marseille " 900F ! (Je vous laisse imaginer l'impact sur l'économie).



Le pouvoir d'achat, en vivant "à la française" est 2 fois supérieur qu'en Europe. En vivant "à l'américaine", il serait 3 fois supérieur, mais là, c'est plus difficile...

Je vais arrêter là les comparaisons désagréables ; les raisons de tout cela, il faut les chercher dans une dépense d'énergie de cohésion par trop importante, et une intervention de l'état trop grande dans les affaires civiles.

La goutte d'eau qui m'a fait prendre la décision de quitter l'Europe en faisant déborder le verre : c'est quand la décision a été prise d'augmenter la TVA de 2 points ! ... (encore l'Énergie Gaspillée.) Il n'y a pas de choix politique dans ces propos mais un jugement économique et social.

J'ai beaucoup aimé Control Data et je vais vous raconter une petite anecdote.

Francis Simon, il y a quelques années, avant qu'il ne nous quitte (je pense souvent à lui) ? M'avais remis le "Log book" de la première 6600 à l'EDF en me disant " : Tiens, il te revient !". On peut lire à la première page : "12 déc. 1966, 6h00 du matin, je fais "Power ON" sur la première 6600 en France...". Je ne vous raconterai pas ma peur et mon émotion ! A ce geste, les problèmes ont commencé, mais, ...quelle aventure ...

Pour conclure, j'aime la France, c'est le pays où je suis né et où je finirai mes jours. C'est aussi la terre de mes pères, je l'aime telle qu'elle est, pour le meilleur et pour le pire. Je l'aime comme j'ai aimé Control Data ... Il faut beaucoup de courage pour la quitter. Je vous adresse mes amitiés, à tous ...