



INFOS NEWS

N° 31 octobre 2004

CLUB DES ANCIENS DE CONTROL DATA®

38, Av du Maréchal Joffre

94170 LE PERREUX SUR MARNE

Tél.: 01 48 72 13 76

cacd@controldatafrance.com

http://www.controldatafrance.com

Editorial

Notre prochaine Assemblée Générale, se déroulera le mercredi 2 février 2005 au Musée du Louvre dans le cadre d'une soirée nocturne. Nous visiterons les prestigieuses collections égyptiennes du Louvre, un parcours chronologique illustré par une succession de chefs-d'œuvre célèbres de quatre mille ans d'art égyptien.

L'assemblée générale aura lieu dans le Grand Salon, pour la présentation du rapport moral et financier, et le renouvellement des bénévoles !

La réunion sera suivie d'un apéritif pour tous les présents, et d'un dîner servi dans le restaurant du Grand Louvre.

Il nous a semblé important de vous proposer aussi, deux autres manifestations :

- Visite d'une collection de véhicules
- Visite de l'usine de Peugeot

Nous espérons vous y retrouver nombreux.

En Normandie et dans de nombreuses régions, le 60^e anniversaire de la Libération donnait lieu à de nombreuses commémorations retraçant cette grande page de l'Histoire.

Nous avons la chance d'avoir un témoin de cette période en la personne de notre ami Bertrand Imbert, qui a vécu le jour J du Débarquement du 6 juin et bien sûr, était présent au 60^e anniversaire.

Un grand merci pour son témoignage exceptionnel.

Il est important de saisir de tels moments que l'on ne veut pas oublier, avant qu'ils ne disparaissent à jamais.

Pour ce qui est du site Web, nous venons de porter l'espace disque disponible de 100 à 200 Mo. Ceci afin d'y mettre, outre les photos des manifestations récentes, les photos des salons auxquels Control Data a participé. Nicolas et Didier étudient la possibilité de relooker le site avec la mise en œuvre d'un forum et en créant des liens sur les différentes pages de mises à jour.

Nous comptons sur votre présence à la prochaine AG.

A bientôt,

Jean-Claude LIGNAC

Sommaire

Editorial : Jean-Claude Lignac.....	1
Les prochaines manifestations.....	2-3
Back to London : Serge Colussi.....	4-6
Commission Emploi : Jacques Cornelis.6	
Poèmes : Gérard Beaugonin.....	7
Souvenirs : Bertrand Imbert.....	8-9
Interview : Jean-Claude Aymard.....	10-11
Le Capital Humain : D.Tournesac...12-14	
Mouvements des Anciens.....	15
Rappel de Cotisation 2004.....	16

Bureau & Commissions

Président :	Jean-Claude LIGNAC
Vice-président :	Bertrand IMBERT
Secrétaire :	Bernard CAZAGOU
Trésorier :	Thomas BOURGEOIS
Journal :	Jean-Claude LIGNAC Serge COLUSSI
Internet :	Didier BASTIDE Nicolas BRILL
Annuaire :	Michel HAYE Philippe VIDEAU
Accueil :	Gérard LIARD
Emploi :	Jacques CORNELIS
Administrateur :	Roger KAHANE

Prochaines Manifestations :

Visite de véhicules anciens 23 octobre 2004

Visite de Peugeot Poissy 6 décembre 2004

Assemblée Générale du 2 février 2005

Agenda de la soirée :

18 H 15 : Accueil des participants au restaurant du Grand Louvre,
 18 H 45 : Visite guidée des Antiquités Egyptiennes avec conférencier pour 25 personnes,
 20 H 00 : Assemblée Générale dans la salle du Grand Louvre, qui sera suivie de l'apéritif,
 21 H 15 : Dîner au restaurant du Grand Louvre,
 23 H 30 : Fin de la soirée.

Musée du Louvre : 2 entrées par la Pyramide ou le Carrousel.
 Métro : Louvre/ Palais Royal ou Louvre.
 Parking du Carrousel avec accès direct par la galerie.

Vous avez aussi la possibilité de commencer une visite personnalisée du Louvre dans l'après-midi, le ticket d'entrée de 8.5 € étant valable en nocturne.

Ordre du jour :

- Rapport moral et financier,
- Approbation des comptes,
- Quitus aux administrateurs.

Votes :

- Election de 4 membres pour le renouvellement du conseil d'administration,
- Résolution : Fixation de la cotisation 2005 à 25,00 €
- Questions diverses.

Pouvoirs :

Quelle que soit votre décision pour participer ou non à cette soirée, merci de bien vouloir nous retourner rapidement votre pouvoir avec éventuellement votre déclaration de candidature.

Les Antiquités Egyptiennes

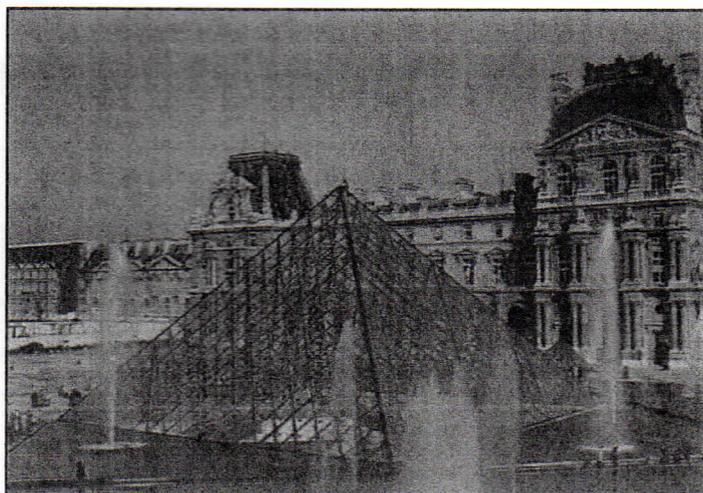
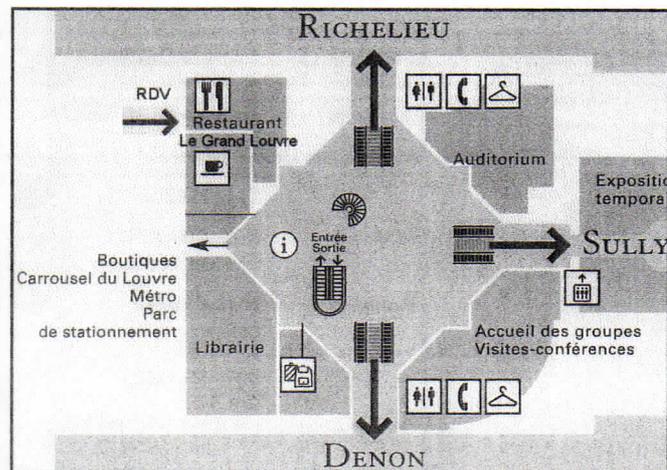
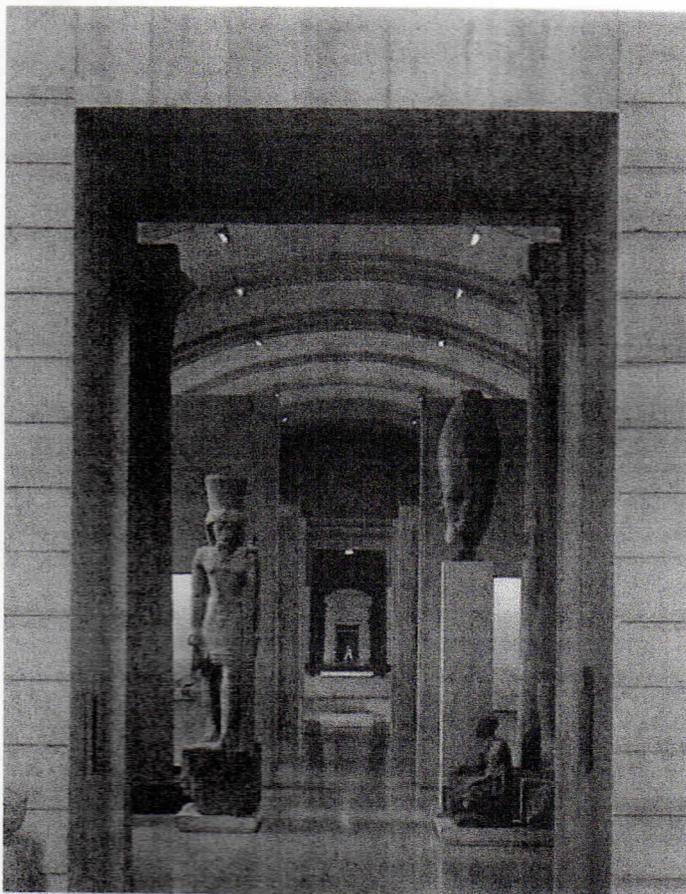
Le redéploiement complet des prestigieuses collections égyptiennes du Musée du Louvre a constitué une étape essentielle dans l'achèvement du Projet Grand Louvre.

Trente salles totalement remodelées (certaines petites et confidentielles comme la "Chambre des Ancêtres", d'autres immenses et particulièrement scéniques comme la reconstitution idéale du "Temple Egyptien") plongent le visiteur au cœur de la civilisation des Pharaons.

Au rez-de-chaussée sont présentés la vie quotidienne et les rites funéraires des égyptiens anciens, tandis qu'au premier étage, dans les espaces restaurés du Musée de Champollion, un parcours chronologique illustré par une succession de chefs-d'œuvre de quatre mille ans d'art égyptien.

Nous espérons vous voir nombreux à cette soirée.
 A bientôt,

Le Bureau



Manifestations

Visite de véhicules anciens.

Vous avez peut-être suivi la commémoration du 60^e anniversaire de la libération de Paris le 25 août 1944.



Une grande partie des festivités consistait à montrer dans tout Paris les véhicules militaires et même civils ayant participé à cette libération. Tous ces véhicules étaient au moins fonctionnels sur le plan de la motricité.

Ils appartiennent à des particuliers ou à des associations, comme le **Military Vehicle Conservation Group** de l'Île de France (**M.V.C.G.**).

C'est le but de notre sortie que de vous montrer ces modèles, dans une ancienne usine dans laquelle ils sont stockés et réparés. A noter que l'usine est appelée à être détruite début 2005, pour être transférée à Satory dans un atelier prêté par les militaires. Pour différentes raisons, découvrir ce lieu avant son transfert nous semble opportun.



Rendez-vous :
samedi 23 Octobre à 10 h,
visite en 1h30
224, quai de Stalingrad
Issy les Moulineaux

le long d'un bras de la Seine, rive gauche, de l'autre côté du quai du bateau "Bel Ami" loué pour la dernière A.G.

Nous serons accompagnés d'un des membres de cette association, puis déjeunerons ensemble dans un restaurant des alentours. Il sera de notre bon vouloir de contribuer au devenir de cette association et d'inviter notre hôte.

Il est possible de parquer les voitures devant cette usine. 10 à 20 personnes semblent être un chiffre très convenable. Merci de bien vouloir me contacter.

Gérard Liard
06 08 30 59 17
gerard-liard@wanadoo.fr

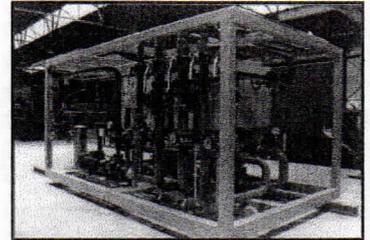
Visite de Peugeot Poissy.

Peugeot Citroën est devenu le second constructeur Européen avec 3.286.000 véhicules vendus en 2003.

Rendez vous :
le 6 décembre 2004 à 16 h 15
45 rue Jean Pierre Timbaud
(porte de Poissy)
78300 Poissy.

La visite dure deux heures, et montre l'évolution des méthodes de fabrications. Nous visiterons le site de fabrication de Poissy dédié à la production de 329.000 modèles 206 par an.

Vous verrez la production depuis la fabrication des pièces de carrosseries à l'aide de marteaux-pilons jusqu'à la sortie de chaîne de la 206 avec 5 litres d'essence.



Les principales activités de l'usine sont : presse et tôlerie, peinture, habillage moteur et assemblages mécaniques, sellerie-garniture et câblerie, assemblage final. Seul l'atelier de peinture n'est pas visitable.

Réservation effectuée pour 12 personnes, 7 € par personne à régler sur place. Confirmation et renseignements auprès de :

Bernard Cazagou
01 30 43 05 91
bernard.cazagou@wanadoo.fr



Back to London



Les anglais sont un peuple à part. On connaît leur goût pour le thé, la bière, on les sait monarchistes de coeur, et on a tous dans la tête l'image du businessman travaillant à la city, avec chapeau melon et parapluie. Qu'en est-il vraiment ? Qui sont-ils ? Où vont-ils ? Ont-ils raison, ou tort ?

Serge Colussi



Back to London.

Pétri de bonnes intentions, je rejoignais Control Data en août 68 et fus immédiatement expédié à Londres pour perfectionner mon anglais !

Je me revoie dans le train essayant d'apprendre les phrases usuelles que l'on trouve dans tous les petits manuels pour touristes. Le premier contact fut décevant. La ligne de chemin de fer était bordée de bâtiments en briques sombres et très vétustes.

A l'approche de la capitale les légendaires maisons-rues se firent de plus en plus nombreuses. Mais si elles peuvent avoir un charme certain côté rue qu'elles sont laides vues de l'arrière ! Vraiment ce pays ne respirait pas la santé.

Enfin arrivé à Victoria Station je me dirigeai vers ce bizarre Underground où sur le même quai passent des trains allant à des endroits différents !

Réception amicale par la maîtresse de maison de ma famille d'accueil. Dès ses premiers mots je découvris l'ampleur de la tâche qui me restait à accomplir pour être en mesure de suivre les cours à Francfort !

Le lendemain, accueil à la London School of English (près d'Oxford Street) par le Directeur de l'école, qui, dans un speech lyrique, expliqua qu'une Reine revenait bien moins cher à entretenir qu'un Président de la République !

Je conserve un excellent souvenir de deux professeurs.

Le premier, pour nous avoir expliqué que c'était une excellente idée que de venir apprendre une langue dans le pays mais que nous ne ferions

de réels progrès que si nous avions aussi, une petite amie locale (il avait mis sa théorie en pratique, sa compagne était française), le second, Irlandais nous a fait découvrir les pubs londoniens, il a fait honneur à sa nationalité et si nous disons saoul comme un polonais (toutes mes excuses aux Polonais) les Anglais disent saoul comme un Irlandais. La décence m'interdit de relater les conditions de mon retour à mon domicile.

Je pris, une grande décision : les vendredi suivants j'optais pour la "half pint".

Mais si nous étions là pour des motifs professionnels pourquoi y avait-il autant de touristes à Londres ?

Le dépaysement de la langue, le folklore entourant Buckingham Palace, la réglementation des pubs, les Rollig Stones, les Beattles, Hair, les magasins de Hi Fi ou encore les boutiques de vêtements ? À moins que ce ne fut la libéralisation de la drogue !



En tout cas un air de liberté, de créativité, flottait. De plus, tout était bon marché et eux ils avaient le téléphone partout ! Nous étions objet de moquerie avec nos délais d'un an !

Cette situation perdure-t-elle ?

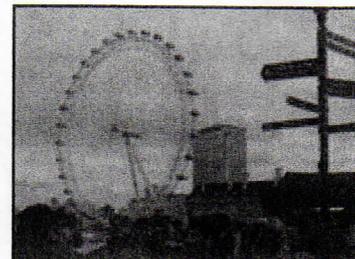
Pour vous y rendre, terminée la corvée de l'embarquement sur le Ferry et plus de mal de mer par gros temps. Maintenant (après un embarquement type avion le délai d'attente en moins) à la gare du Nord à bord de wagon TGV vous serez une heure après à l'entrée du Tunnel. Rien de spectaculaire sinon que tout est noir pendant une vingtaine de minutes. Puis de nouveau la lumière, vous venez de quitter la campagne et vous débouchez dans une ambiance semi industrielle qui ne vous quittera plus jusqu'à la toute neuve extension de la Gare de Waterloo (qu'elle est triste notre Gare du Nord mais c'est un monument classé !). Le tout en 2h40. Oublié l'avion et ses surbooking !

Le tourisme.

Nous sommes toujours les plus nombreux à nous rendre à Londres (9% des touristes) après les Américains (21%) Quarante mille Français sont enregistrés auprès de l'ambassade. Ils ne représentent que la partie de nos compatriotes installés là-bas pour une longue période. Les autres, ce sont les petits boulots (restauration et commerce de luxe notamment) Les VIE ou VIA (Volontariat International en Entreprise ou Administration, statut qui remplace notre coopération d'antan) puis quelques étudiants venant terminer leur cursus dans une université anglaise.

Pour les touristes rien n'est changé sur le plan folklorique (la relève de la Garde de Buckingham a toujours lieu le dimanche à 11h), sur le plan culturel le patrimoine s'est enrichi du musée Tate Modern

installé dans une ancienne centrale électrique !



Et d'une immense roue permettant une vue exceptionnelle sur Londres.

Le shopping.

Pour le shopping, Harrods est toujours là avec ses étals magnifiques, la diversité de ses produits, les salles par thème (chocolat par exemple) et un personnel pléthorique. Je n'ai pas pensé poser la même question que Reagan :

« Je voudrais commander un éléphant s'il vous plaît. ; d'Asie ou d'Afrique lui demanda le vendeur ».

Tout le plaisir est pour les yeux car les prix sont à l'image du luxe des lieux.

Quant à Carnaby Street et ses cravates bavaires il ne reste plus qu'une rue sans âme et de toute manière les prix sont plus élevés qu'en France, tant pis, aussi, pour les Mark and Spencers et autres Burton.

Oxford Street et Piccadilly Circus grouillent toujours de monde, sauf que l'on y croise moins de ressortissants des anciennes colonies comme l'Inde ou le Pakistan.

Se sont-ils éloignés du centre de Londres ? Leurs restaurants sont par contre toujours là.

(Suite page 5)

Back to London

Les célèbres taxis noirs ainsi que les bus rouges à impériale circulent toujours mais les légendaires cabines téléphoniques, tout aussi rouges, ont totalement disparu.

Le métro s'est beaucoup modernisé notamment avec la Jubilee Line (ce sont des voitures Alstom) mais pourquoi faut-il toujours baisser la tête pour en descendre ? Et pour que nous puissions faire un peu d'ironie ils ont gardé les désuets panneaux blancs, écrits à la main, indiquant les différents incidents de trafic.

Le trafic automobile a été réglé dans le centre de Londres (par l'instauration du "congestion area" zone dans laquelle il faut payer pour entrer). Le contrôle en est assuré par des caméras qui enregistrent toutes les plaques des véhicules entrants.

Londres est truffé de caméras y compris dans les bus, ce que nous avons pu voir en regardant les images de notre infortunée compatriote agressée à Twickenham.

40 000 Français.

Mais tentons de comprendre ce que font nos quarante mille Français. Pour cela quelques mots sur l'agglomération de Londres.

Si l'on veut tenter une comparaison avec Paris il faut plutôt penser Région Parisienne, voire Ile de France. La Grande Bretagne compte 59 Millions d'habitants, 25 résident dans l'agglomération de Londres et 7 dans le Grand Londres. Par comparaison, l'Ile de France en compte 11 Millions.

Sur le plan des activités Londres est :

- La première ville européenne pour les investissements étrangers, devant Paris.

- La troisième place financière (250 000 emplois) après New York et Tokio, 40% des sociétés implantées opèrent dans les secteurs de la banque de l'assurance et de la finance (287 filiales de banques étrangères).

-Les aéroports londoniens enregistrent 115 Millions de passagers par an contre 74 à Charles de Gaulle et Orly réunis.

Au total 13 500 entreprises étrangères sont implantées à Londres au rang desquelles on trouvera TotalFina, Saint Gobain, Lafarge, Sema, Dalkia (filiale de l'EDF et Veolia Environnement) et puis bien d'autres.

Pour expliquer la présence française, les entreprises sont un élément encore faut-il que les salariés y trouvent un intérêt ! car si l'attrait d'une carrière internationale est apprécié, en terme de développement de carrière, il faut également y trouver une compensation financière.

On constate que nos compatriotes ont majoritairement élu domicile dans les beaux quartiers (Ouest et Sud Ouest), on peut donc raisonnablement penser qu'ils occupent des postes importants.

Pour eux plusieurs facteurs doivent être considérés

- Fiscalité
- Logement
- Transport
- Coût de la vie quotidienne

La fiscalité.

La fiscalité sur les revenus est plus légère qu'en France (mais il n'y a pas d'abattement pour les enfants). Il faut savoir qu'en Grande Bretagne une fiche de paie peut se réduire à quelques lignes. : Salaire brut, Sécurité Sociale, Impôts, Salaire net.

L'estimation faite ci-dessus ne tient donc pas compte des aspects Prévoyance, Caisses de retraites complémentaires, complémentaires santé qui sont propres à chaque entreprise. La caisse complémentaire sera souvent remplacée par un fonds de pension fonctionnant suivant le mode de l'abondement. Vous versez et la société verse un complément.

La protection sur les licenciements est plus faible qu'en France à tel point qu'elle est un facteur de développement des LMBO (ou RES Rachat d'entreprise par ses salariés).



Les cadres préférant racheter l'entreprise pour se prémunir d'un licenciement éventuel. Des avantages fiscaux, qui n'existent pas en France, sont aussi fortement moteurs dans ces décisions.

Ce seul éclairage est insuffisant car rien ne dit qu'à somme égale perçue le pouvoir d'achat soit identique.

Le logement.

Le logement est certainement un point crucial, les prix des locations sont exprimés à la semaine et s'il n'est pas difficile de trouver un appartement il faut se décider vite (dans la journée) et ne pas compter trouver un appartement comportant un salon et trois chambres (4 pièces) à moins de 2500 € par mois (ce ne sera pas dans les beaux quartiers mais pas trop loin du Centre).

Pour une chambre, ne pas compter moins de 150 € par semaine.

Cette pénurie qui ne date pas d'aujourd'hui pousse les jeunes à faire de la co-location afin de minimiser les frais. La situation est plus facile qu'en France car on ne se trouve pas en indivision et on ne réclame pas la caution d'un tiers. Cette tendance se développe également à Paris.

Pour pallier à cette pénurie, la ville se développe vers l'Est sur les anciennes friches industrielles notamment dans le quartier des Docks comme le nouveau Centre d'Affaires de Canary Wharf

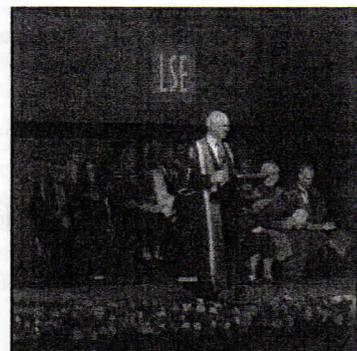
La situation du logement est importante car le coût du transport est élevé. S'il y a des "Seasons tickets", comme nos cartes Orange, elles ne sont pas remboursées, même partiellement, par les entreprises.

A titre d'exemple, une carte mensuelle pour une zone couvrant un cercle de 20Km à partir du centre coûtera 165€ à Londres et 99€ à Paris.

La plus petite zone à Londres coûte aussi 99€.

La vie quotidienne.

Pour ce qui est de la vie quotidienne une estimation d'un coût supplémentaire de 30% semble pouvoir être retenue.



On s'accordera à dire que pour un niveau de vie égal il faut prendre un salaire parisien et le multiplier par 1.5. Aussi faut-il revoir le calcul de l'impôt et la situation décrite plus haut risque bien de s'inverser.

Tout ceci n'est qu'indicatif et je me souviens du seul cas que nous ayons eu à traiter à CDF pour lequel nous avions dû faire appel au Cabinet Lefebvre.

Une surprise pour moi fut l'utilisation d'internet. On peut y rechercher un logement bien sûr, un job (avec succès) faire

(Suite page 6)

Commission Emploi

Cette rubrique consacrée à la Commission Emploi a pour objectif de répondre à vos attentes.

N'hésitez pas à nous faire part de vos demandes et suggestions la commission est là pour vous aider et vous accompagner dans vos réflexions.

Trouver ou Retrouver un Emploi est un Vrai Travail.

L'économie française va mieux. La croissance au 2^{ème} trimestre 2004 s'est élevée à 0,8%. Le nombre de chômeurs a baissé en juillet pour la première fois depuis février. Le taux de chômage est désormais à 9,8%. Le recrutement redémarre en douceur.

Autant de bonnes nouvelles qui doivent permettre à chacun de trouver sa place dans le monde du travail.

Désormais la meilleure ressource pour trouver un job est le web

Hormis les sites de l'APEC www.apec.fr/cadres et de l'ANPE www.anpe.fr voici une liste de sites, non exhaustive, que nous vous invitons à consulter :

www.monster.fr
www.cadremploi.fr
www.keljob.com
www.cadresonline.com
www.webcible.com

www.regionsjob.com

www.blogjob.net

www.lesjeudis.com

La mise au point de son CV est la première étape pour la recherche d'emploi.

Là aussi vous trouverez une aide à sa rédaction sur les sites suivants :

www.carrieremploi.com

www.cvconseils.com

www.cvppremium.com

www.easy-cv.com

www.clic-go.com propose « CV et lettres de motivation »

www.opencv.com propose « CV Studio »

Il faut aussi s'informer et faire de la veille grâce à la presse économique et régionale, aux expositions et manifestations, et pourquoi pas lister les cabinets de recrutement. Les Chambres de Commerce et de l'Industrie sont aussi riches en informations.

Par exemple quelques sites www.societe.com, www.kompass.com, www.afci.cci.fr, www.bottin.fr, www.usinenouvelle.com qui édite un Annuaire des Recruteurs, www.michaelpage.fr

Ces moyens web ne doivent pas vous faire oublier d'utiliser et de développer votre réseau. Il faut savoir que 60 à 70% des offres d'emplois ne font l'objet d'aucune annonce.

Toutes les piste sont bonnes pour rencontrer votre futur employeur, comme contacter vos anciens collègues par exemple, et ceux de Control Data en particulier grâce à notre annuaire qui ne demande qu'à s'enrichir avec les anciens retrouvés.

Plus particulièrement dédié aux quinquas, à lire « Quinquas votre carrière après 50 ans » aux éditions Dunod (www.dunod.com)

Pour ceux et celles qui sont dans une réflexion de création d'entreprises du 14/09 au 28/09 pour la 2^{ème} année « le Train de la Création d'Entreprise » parcourt la France <http://www.traincreationentreprises.com>

Un site incontournable pour tout savoir sur les expositions et forums www.actuexpo.com

Voici mon agenda des prochains salons parisiens d'ici la fin de l'année 2004 :

ERP 2004 du 12 au 14 octobre au CNIT la Défense

Salon de la MicroEntreprise du 28 au 30 septembre au Palais des Congrès

Externaliser 2004 du 5 au 7 octobre à Villepinte

SISQUAL du 18 au 20 octobre au CNIT la Défense

Forum Electronique du 19 au 21 octobre Porte de Versailles
Progilog du 24 au 25 novembre au CNIT la Défense
Midest du 7 au 10 décembre à Villepinte

De nos jours la recherche d'un emploi nécessite de se fixer des objectifs, de consacrer et d'organiser son temps et surtout de ne pas être en situation de demandeur mais d'offreur de ses services.

Jacques Cornélis

Commission Emploi

sa sélection tranquillement de chez soi, mais rapidement.

On peut également remplir directement sur le site de certaines sociétés son CV, sa lettre de motivation, voire y faire le premier test de présélection. La convocation pour entretien sera envoyée par mail.

Les petits boulots sont nombreux, la distribution/restauration/hôtellerie étant le second secteur en terme de nombre d'entreprises.

Les jeunes qui exercent ce type d'activités ne restent en général que quelques mois.

Quant à moi, ma soudaine attirance pour Londres a été essentiellement motivée par une curiosité locale.

La cérémonie de la remise des prix dans une Université londonienne.

Comme pour mon arrivée à la London School of English la cérémonie fut ouverte par un discours du Directeur dont les anglais ont le secret mélangeant sérieux et humour lequel m'a en partie échappé ! mais ce fut grandiose.

Pour approfondir :

<http://www.expatries.org>

<http://www.bienvenuealondres.com>

<http://www.sciences-sociales.ens.fr>

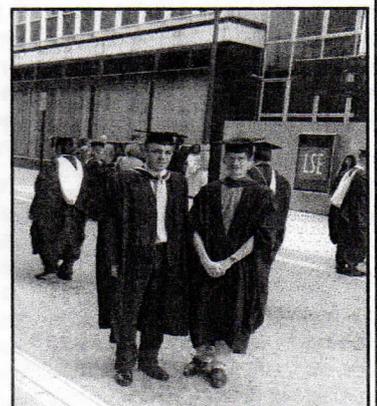
<http://www.adfe.org.uk/dossiers>

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

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

<http://www.easyexpat.com>

<http://www.inlandrevenue.gov.uk/>

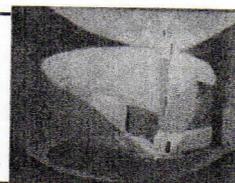


Serge Colussi



Gérard Beaugonin (1), président-fondateur de Control Data France, se consacre depuis sept ans à la peinture, la musique, l'ébénisterie...
Ces deux poèmes nous font découvrir l'étendue sans limite du clavier de ses activités.
Nous avons tous apprécié sa présence à la dernière assemblée générale.

JCL



À quoi bon?

Je voulais connaître l'atome,
les neutrons et les électrons,
les particules, photons, quarks et protons,
la gravité, le magnétisme et les quanta,
le soleil et les étoiles,
la matière et le cosmos,
l'univers enfin.
Savoir ce qu'ils sont, d'où viennent-ils?
Comprendre comment
Découvrir pourquoi.
Mais à quoi bon?

Je voulais connaître la cellule,
les protéines et les enzymes,
les chromosomes et les gènes,
la double hélice,
les virus et les bactéries,
les êtres, le mouvement et l'évolution,
les plantes, l'animal et l'homme,
la naissance et la mort,
la vie enfin.
Savoir ce qu'ils sont, d'où viennent-ils?
Comprendre comment,
Découvrir pourquoi.
Mais à quoi bon?

Je voulais connaître les impulsions,
le cerveau et ses nerfs,
ce corps qui calcule et qui pense,
la perception et les gestes,
la mémoire, les projets et les émotions,
la raison et l'intuition,
l'intelligence, l'esprit enfin.
Savoir ce qu'ils sont, d'où viennent-ils?
Comprendre comment,
Découvrir pourquoi.
Mais à quoi bon?

Je voudrais savoir si la matière
peut se changer en vie,
et la vie en pensée,
et la pensée en ... quoi donc?
Comprendre pourquoi,
Savoir comment.
Mais à quoi bon?

Je voudrais savoir si la pensée un jour
pourra créer la matière et la vie,
et une autre pensée,
plus tard peut-être.
Décider pourquoi,
Imaginer comment.
Mais à quoi bon?

Qu'est ce que l'amour?

Préférences

J'aimais la jeunesse pour la beauté qui
passe
Et la beauté pour la vérité qui se cache.
J'aimais le soleil pour les ombres qu'il
projette,
Et la mer pour les rivages où elle s'achève.
J'aimais le plaisir pour le désir qui
succombe,
Et la faim assise aux bords d'une nappe
blanche.
J'aimais la nuit pour l'aube blanche à
l'horizon,
Et la pluie qui purifie l'air à son passage,
Et sur la vitre sale égoutte un pur cristal.
J'aimais la foule qui répand la solitude,
Ile tranquille dans une mer agitée.
J'aimais les généralisations excessives,
Qui, mieux que les démonstrations, se
contredisent.
J'aimais l'expression qui va à la découverte,
Poursuivant des contenus qu'elle manipule.
J'aimais la loyauté pour les idées qui
tiennent
Et la curiosité pour les idées qui changent.

Je hais le devoir qui pardonne tant de
crimes
Et l'égalité qui justifie l'injustice.
Je hais la foi pour son masque de certitude
Et les prêtres qui sourient derrière ce
masque.
Je méprise la chance qui sourit aux faibles,
Et en faussant le jeu, écrase le mérite.
Je hais le pluriel qui de chacun fait un tous,
Vérités empilées d'où s'échappe un
mensonge.

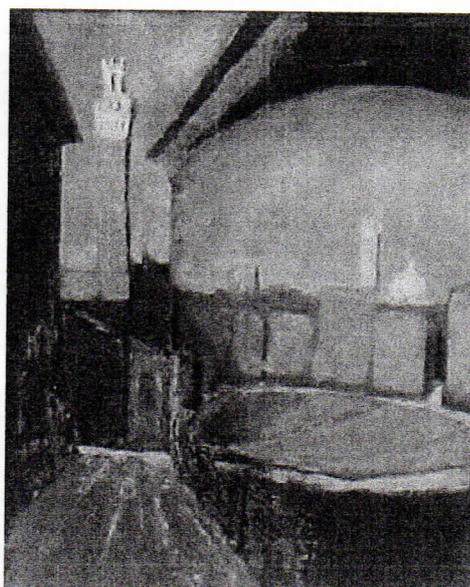
J'aime le savoir, ignorance qui s'efface,
J'aime le pouvoir, impuissance qui s'éveille,
J'aime sentir pour secouer l'indifférence
Et critiquer pour vaincre la médiocrité.
J'aime l'ordre pour l'improvisation possible,
Et la familiarité, domaine paisible
Où la diversité se fait plus éclatante.
J'aime le doute pour le progrès qu'il enfante
Et pour la sérénité où il se repose.
J'aime l'art pour ses réponses à nulle
demande
Et la science pour ses questions sans vraie
réponse.
J'aime le goût à la limite du mauvais
Pour la tache d'humanité qui le distingue.
J'aime l'égoïste qui souvent pense à l'autre,

Mais qui pourtant jamais ne pense comme
lui,
Et ne peut s'oublier que dans l'admiration.
J'aime la tendresse qui calme le désir,
Et l'admiration que l'amour enfin déplace.
J'aime l'œuvre d'art qui repose inachevée
Cherchant l'éternité, infini intouchable.
J'aime enrichir et peut-être embellir la vie,
Tant il est futile de vouloir la changer.
J'aime les fleuves pour les ponts qui les
traversent,
Le silence pour les sons qui viennent de
loin,
Et le rêve éveillé pour sa nuit de plein jour.
J'aime la jeunesse pour sa charge d'espoir,
Et juge la vieillesse au poids de sa
mémoire.

J'aimerais que la mort perfectionne la vie
Et que l'amour l'emporte sur l'admiration.

Entre Janvier 97 et Juillet 99 – et Juillet
2002

Gérard Beaugonin



Le jour J du Débarquement



Souvenirs.

Evadé de l'Europe par l'Espagne pendant l'hiver 1943, je me retrouve à Alger après deux mois de prison à Burgos. J'y fais la connaissance d'officiers espagnols républicains qui attendent leur heure car c'est encore le régime de Franco. Nous sommes 3 ou 4 français pas très loin du Camp de Miranda lieu habituel de séquestration des évadés français. Nous sommes libérés grâce à la complicité d'une grande dame d'Espagne la Duquessa de Lecera, amie du maréchal Pétain !

J'ai 18 ans et je suis carré de flotte à l'Ecole Sainte Geneviève à Versailles.

Evidemment, je ne préviens pas les "bons pères" de mon engagement et de mon évasion de France.

Arrivé en mai à Alger, je retrouve une ambiance Pétainiste dans l'entourage marine, ce qui me décide à faire une autre évasion : Alger-Londres pour respirer un air de Liberté avec les alliés et les Français Libres.

Je rencontre de nombreuses difficultés pour Alger-Londres : le trajet direct est très surveillé donc nouvelle clandestinité, celle-là d'Afrique du Nord vers l'Angleterre sur un trimoteur italien pris à l'ennemi, via Le Caire, Khartoum, Fort Lamy, Lagos...

et enfin, la côte Sud d'Angleterre où un inspecteur de police britannique me cueille sur l'hydravion de Plymouth.

Je me retrouve dans les camps des internés, surnommé "Patriotic School" avec des évadés de toutes origines, de toute l'Europe.

Heureusement, il existe une école d'officiers de marine de la France Libre que je rejoins en Ecosse. En mars 1944, je suis embarqué comme aspirant sur la frégate "La Surprise" qui participe trois mois après au Débarquement en Normandie le 6 juin 1944.

Le Jour J.

C'est encore la nuit noire. Le ciel s'est couvert, la mer est grise, d'un gris d'opale qui se fond dans le brouillard. Le vent soulève des embruns qui fouettent les visages avec force. Il fait presque froid. Quelques heures plus tôt, près des côtes anglaises, des milliers de navires ont gagné la haute mer, suivant une route zigzagante, pour trouver leur place dans le convoi d'ensemble.

La nuit est comme de l'encre. Je distingue cependant les formes noires des navires les plus proches. Le vent est âpre, déchirant les nuages et soulevant la houle.

L'aube s'est levée. Sur une mer de plomb fondu, la houle hérissée des crêtes blanches d'écume. Les navires sont légion, de toutes tailles, de toutes formes avec leurs coques bariolées, les camouflages peints de neuf. Les barges, les transporteurs, les vedettes, les frégates, les torpilleurs, les croiseurs et les "gros" cuirassés : la plus fantastique armada jamais constituée.

Une pensée me traverse, réconfortante : les Allemands qui occupent les ouvrages côtiers ne soupçonnent pas que nous sommes à quelques encablures. Ils nous attendent peut-être ailleurs, dans les Balkans, en Norvège, à Dunkerque ou à Royan.

Et puis, comment soupçonneraient-ils un débarquement par un temps pareil ? La veille, une tempête sur la Manche avait repoussé l'opération.

6 heures. Les avions ne cessent de vrombir sur nos têtes, allant et revenant.

Cette fois, il fait plein jour.

Et soudain, d'un coup, le rivage apparaît. Une ligne continue, un dessin de paysage, à une distance que j'évalue à quinze kilomètres. C'est la France, que je revois après 20 mois d'exil !

Et maintenant, les milliers de bateaux formés en lignes bien parallèles semblent courir plus vite, droit sur elle.

Soudain, une détonation déchire l'air et se prolonge, comme répercutée interminablement par les vagues en cercles grandissants. Toutes les bouches à feu de tous les navires ont tiré. Elles tirent à nouveau à pleine cadence, couvrant complètement le grondement de la mer.

La bataille de Normandie ne faisait que commencer.

Notre rôle était d'assurer la protection des convois contre les sous-marins allemands, de participer aux opérations de logistique, de débarquement et de transport des troupes...

Début août, nous convoyons notamment la 2^e DB, la Division Blindée commandée par le général Leclerc.

Une autre frégate de la France Libre "La Combattante" ramenait en France le général de Gaulle après un "exil de quatre années !". Le 14 juin, il prononçait son fameux discours de Bayeux. Ce ne fut que beaucoup plus tard que j'ai eu la chance d'échanger quelques mots avec le général.

Quinze mois plus tard, je pars en Indochine occupée par les Japonais afin de récupérer ce territoire illusion, elle deviendra autonome comme la France libérée de l'occupation.

Bertrand Imbert



Pèlerinage du souvenir



Comme chaque année en cette saison estivale, je retournais dans ma Normandie profonde. Dans toute la région, le 60^e anniversaire de la Libération donnait lieu à de nombreuses commémorations retraçant cette grande page de l'Histoire. Après le Débarquement du 6 juin 1944, la bataille de Normandie ne faisait que commencer.

Pèlerinage du souvenir au "Couloir de la Mort".

C'est dans cette région de Normandie que se conclurent victorieusement les opérations commencées dans la nuit du 5 et à l'aube du 6 juin.

L'âpreté des combats du 18 au 21 août 1944 au pied de la côte d'Auge, a été telle que le site de Montormel est entré dans l'histoire sous le nom de "Couloir de la Mort".

C'est ici, qu'a été réalisée la jonction des troupes des différentes unités alliées engagées : Américains, Anglais, Canadiens, Polonais, sans oublier la 2^e DB française qui remontait en direction de Falaise après avoir libéré Argentan plus au sud.

Les troupes d'occupation se trouvèrent ainsi piégées dans la cuvette de la vallée de Dives, la perte a été de 40 000 prisonniers et 10 000 tués.

C'était terrible, horrible. Pendant plusieurs jours, les alliés ont combattu les Allemands qui arrivaient de tous les côtés.

Chaque m² de terrain était couvert de véhicules détruits ou abandonnés, de carcasses de chevaux et de cadavres baignés dans le sang. La chaleur amplifiait cette odeur insoutenable. Une situation dantesque qui marquera le site durant plusieurs mois.

Pour la VII^e Armée allemande, ce désastre leur apparaît comme le "Stalingrad de Normandie".

Soixante ans plus tard, les jeunes générations foulent de leurs pas ces vertes prairies aux marches du pays d'Auge à quelques kilomètres de Camembert. La végétation a repris ses droits, les stigmates des affrontements ont été balayés.

Un superbe musée au Montormel rappelle les différentes phases de ces opérations : l'Echappée, l'Encerclement et le Dénouement.

Cette journée fut un grand rendez-vous avec la mémoire de plusieurs centaines de vétérans qui ont fait le déplacement parfois de très loin.

En particulier les polonais y étaient présents avec 90 vétérans de la 1^{er} division blindée polonaise, accompagnés de leurs familles, leurs enfants ou de leurs petits-enfants.

Les vétérans ne sont pas revenus pour la gloire, mais pour célébrer leurs frères d'armes morts au combat. Une déclaration émouvante d'un témoin :

Durant la bataille nous n'avions pas le temps de faire de sentiments. Nous nous contentions seulement de faire notre job. Les seuls moments où l'on avait du chagrin, c'était lorsque l'on voyait un de nos camarades mourir sous nos yeux sans que l'on puisse rien faire. Il n'y avait aucun bandage pour soigner les blessures.

Le programme de cette journée de commémoration a été dense avec notamment :

- Défilés sur la "côte 262" (où se déroulèrent les combats) de convois composés de jeeps, d'automitrailleuses blindées Dingo, de camions GMC et amphibie Dukw, de chars Ward...

Le spectacle se déroulait aussi dans les airs Lookheed 12, DC3 B17 et sauts de parachutistes.

- Reconstitution d'un camp militaire américain illustrant les conditions de vie des soldats.

- Représentation d'une pièce de théâtre créée à partir de témoignages.

La journée se terminait par un concert avec le *Te Deum* de Marc-Antoine Charpentier, suivi de la 9^e symphonie de Ludwig Beethoven chantée par le Chœur polonais de Dumka.



Jean-Claude Lignac

Interview : Jean-Claude Aymard

J'ai eu beaucoup de plaisir à travailler avec Jean-Claude Aymard dans le cadre de différents projets d'avant-vente : Caisses du Crédit Agricole, SNCF, ... Le voyage en Concorde avec la Direction de la Caisse d'Arles, ce fut génial ! Par la suite, j'ai retrouvé Jean-Claude lors de son deuxième passage à Control Data, comme responsable commercial de la promotion du Supercalculateur ETA-10. Dommage que le produit ne fut pas à la hauteur de nos efforts.

Quel a été ton parcours professionnel ?

En plus de trente ans de vie professionnelle, j'ai souvent changé de positions, avec la grande majorité des sociétés que j'ai connues, j'ai dû faire face à des évènements, de type fusions/acquisitions qui me passaient totalement au-dessus de la tête.

Bien évidemment je ne suis pas le seul à avoir subi de telles évolutions, incessantes et plus ou moins brutales, mais ce fut une constante pendant toutes ces années.

J'en conclus maintenant que, stratégiquement, j'ai vécu l'illusion d'une "carrière", qui aurait pu être différente et plus riche, le mot étant pris dans tous les sens possibles.

En effet j'ai commencé par une société de Services qui se fait racheter un an plus tard.

Je rejoins ensuite, la CII au siège de Louveciennes dans le domaine applicatifs, ou du Soft-Where ? (où est-il : car il n'y en avait pas, c'était l'exception Française du mot Software !).

Je rachetais ou négociais des soft pour les porter sur les ordinateurs de la CII.

Arrive l'aventure Unidata avec Philips, Siemens. Quelques mois plus tard, le projet était abandonné.

Je bascule alors à la Direction de la Coopération. Ce fut une époque très agréable, je m'occupais de transferts de technologies, avec licences et de ventes de contrats pour la construction d'usines de fabrication de disques ou d'assemblage d'ordinateurs, avec différents pays : la Roumanie, l'Algérie, et même Cuba pour vendre une usine de circuits imprimés, contre les Japonais.

La Compagnie des Machines BULL rachète la CII ce qui fut une bonne raison de démissionner pour rejoindre Control Data en 1976.

L'objectif était de développer le domaine de la gestion dans le secteur bancaire chez un constructeur qui ne voyait que le marché scientifique !! J'y suis resté deux fois trois ans en deux périodes.

Un souvenir de cette époque ?

Nous avons signé un samedi un contrat de CYBER 172 avec la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Bouches du Rhône en Arles, avec des marges incroyables qui n'existent plus de nos jours.

Le lundi matin suivant nous partions à huit en Concorde aux USA avec leur Président, DG, DSI etc., et notre ami Jean-Claude LIGNAC.

Voyage merveilleux après la signature d'un tel contrat, et si le Concorde volait à 18 000 mètres, personnellement, j'étais au moins au double après la conclusion d'un tel deal !

Nous avons visité le centre Cybernet de Washington, une concentration d'ordinateurs 6600 qui tournaient apparemment sans personnel, lequel se cachait.... derrière les armoires ; cela impressionnait toujours le client !des gamineries informatiques !

La création d'entreprises ?

Je rejoins comme Directeur Général, l'Agence Nationale pour la Création d'entreprise sous le gouvernement de Raymond Barre. Nous avons réalisé beaucoup de choses en peu de temps, et surtout réveillé le goût des Français pour entreprendre, pour développer le tissu PME/PMI..

Ce fut une période passionnante pendant laquelle j'ai vraiment eu l'impression d'être utile: raccourcissement des délais administratifs, modification des structures de financement de la Création d'entreprises, actions de promotions, mise au point de méthodologies aujourd'hui bien diffusées, etc..

C'était la première fois qu'une telle organisation existait et tout était à faire.

Comme toujours c'est au début où l'on peut donner les impulsions déterminantes.

J'ai quitté cette fonction avec les changements politiques, et l'arrivée des socialistes et des communistes au gouvernement ; Je rejoins de nouveau Control Data en 1983 pour m'occuper au début de supercalculateurs.

Toutefois, je n'ai pas abandonné complètement La Création ou La reprise d'entreprises, car j'ai rejoint HEC en 1982 comme Maître de Conférences, pour une pédagogie exceptionnelle pour former des Entrepreneurs, en 3ème année.

Cela a créé une nouvelle aventure lorsque lors de la première "cohabitation", Alain MADELIN a voulu transposer cette pédagogie, en lançant neuf instituts de formation d'entrepreneurs.

Je me suis retrouvé comme Président (bénévole) de ces instituts, et nous avons formé plus de 600 étudiants qui ont obtenu un DESS ou Master.

Après quelques péripéties encore politiques nous avons intégré ces instituts au sein des écoles de commerce contrôlées par les Chambres de Commerce et d'Industrie, en année de spécialisation.

Quelle image as-tu gardée de Control Data ?

C'est peu être la Société dans laquelle j'ai rencontré le plus de gens brillants et attachants ; Tous ont d'ailleurs déroulé une très belle vie professionnelle (beaucoup mieux que Control Data, vu ce qu'il en reste aujourd'hui....!)

Malheureusement, le management US, certainement trop brillant, n'avait que des convictions, et Control Data a manqué les principaux virages, et au moins celui du business de gestion qui a fait la fortune d'IBM ;

Lorsque je pense à tous ces VP prétentieux à Minneapolis et lorsqu'on voit ce qu'est devenue la société : quel gâchis, et quelle suffisance.

Le départ de Seymour Cray leur a été fatal. Il fallait rechercher un accord entre les deux sociétés : unir leurs forces, concentrer leurs efforts. C'était essentiel pour un programme d'innovation aussi pointu, car les besoins financiers sont trop importants.

Avec le recul, je n'ai jamais vu un tel regroupement de gens de talent dans une société au même moment.

Chacun avait la possibilité de réaliser des choses avec une idée de dépassement, la société leur faisait à peu près confiance, et il y régnait encore un esprit un peu pionnier que je n'ai jamais retrouvé ailleurs.

La plupart des anciens ont bien rebondi, se sont bien positionnés, certains ont fait de superbes carrières.

Beaucoup sont encore là, regroupés en association d'anciens alors que Control Data n'existe plus !!!

L'image que j'en ai gardée : un grand gâchis !

(Suite page 11)

Après Control Data ?

Lorsque Control Data a commencé à céder des activités, j'ai rejoint Sperry/Univac. J'ai eu la chance de participer à de très nombreux projets, ce fut très enrichissant. Nous avons de très grands comptes comme la SNCF, Air France, ELF, la SITA, etc. J'ai beaucoup travaillé à cette époque, c'était fastidieux ; Chaque mois, meeting au siège à Philadelphie : départ de Paris le dimanche matin, arrivée pour dormir et mise en ordre des transparents, présentation le lundi des résultats (rarement félicités, car c'était toujours plus !!), à 16 h un hélicoptère nous attendait pour nous ramener à l'aéroport, prendre l'avion d'AF et le mardi matin à 11h, on était au bureau.

Six mois plus tard la société fusionne avec Burroughs pour former Unisys, une fois encore les événements m'échappent. Mais devenant un de deux DG de la société j'y suis resté presque 9 ans : un record. J'ai eu pendant cette période une grande satisfaction, ayant la chance de signer et de réaliser un des plus grands contrats d'intégration de systèmes avec le projet " Fare Quote " d'Amadeus pour la réservation de places en ligne.

Mais c'était trop beau et un nouveau Président Europe arriva (il sera resté 9 mois en fonction !!!!), il nous a demandé de licencier la moitié de nos commerciaux pour transformer la société en SSII, mais sans définir de stratégie, et bien sûr tout en conservant les mêmes objectifs de P&L. J'ai considéré une telle requête inadmissible. Je rejoins alors SG2 comme Directeur Général, SSII, filiale de la Société Générale. Au bout de trois ans, SG2 est vendue à EXPERIAN. Encore un événement qui me passe au-dessus ! Je quitte la société, pour rejoindre une semaine plus tard EDS également comme DG des opérations (ils avaient voulu acheter SG2) Ils souhaitaient que je " refasse " sur EDS ce qui

avait été fait sur SG2: industrialiser les offres, mutualiser les moyens.

Là encore crise, le Chairman mondial s'en va, le Président Europe aussi, Le Président France voulant faire la même chose, j'ai cédé aux sirènes des Télécoms, avec l'aventure MATRA NORTEL : j'y ai connu deux années de bonheur, puis deux années d'enfer, un retournement à 180 degrés. Nous sommes passés en moins de 20 mois de 94 000 à 29 000 employés, un véritable bain de sang.

Les opérateurs fournisseurs de fibres optiques, n'arrivaient pas à réaliser le dernier km pour accéder à l'utilisateur, France Telecom ou British Telecom avec leur monopole ne lâchaient pas ce dernier tronçon.

Ce fut dramatique. Aujourd'hui sur 70 opérateurs alternatifs, il ne reste plus que Cegetel, Bouygues, COLT et 9Telecom, et bien sûr FT.

Une fois de plus, ce que je manageais a été vendu par appartements.

Tu viens de créer ta société ?

L'année dernière, j'ai créé ma propre société de Conseils CAPITAL TRANSITION SERVICES.

Sa mission : acquisition, cessions ou fusion de sociétés : c'est-à-dire les organiser, les faire au lieu de les subir.

Cible type : sociétés au CA d'au moins 5 millions d'Euros dans les secteurs d'informatiques ou de télécommunication.

On assiste actuellement à une concentration du marché avec une vraie consolidation qui se fait lentement.

Les grands comptes ne veulent plus gérer des multitudes de SSII ou d'intégrateurs, c'est un moyen pour eux de faire de la productivité.

En 2000, les SSII s'étaient développées sur deux grands axes : la modification de date avec le passage au nouveau millénaire et le changement de monnaie avec l'Euro.

Mais en deux ans, les marges ont été réduites avec moins de besoins. Les grands donneurs

d'ordre du marché ont diminué leurs budgets.

Les directeurs informatiques ont aussi perdu une partie de leurs pouvoirs au détriment des directeurs des achats qui exercent une grande pression sur les prix. Les comptes d'exploitation des SSII ont souffert considérablement, d'où cette nécessité de regroupement qui se fait très lentement.

Tes projets actuels ?

Je travaille en ce moment sur plusieurs mandats après en avoir réussi deux pendant le premier semestre dont une opération entre deux sociétés cotées importantes.

La tentation serait en ce moment de choisir des bureaux au cœur du "bon" quartier de Paris, embaucher secrétaire et collaborateur, et prendre plus de dossiers ; en d'autres termes plus de travail, de contraintes, de circulation, et de frais fixes : donc je résiste, et je suis libre.

Je n'ai plus à subir les fantaisies des Présidents américains " lumineux ", qui débarquant le matin d'outre-atlantique avec l'avion de la Compagnie, vous détruisent en deux heures un business plan (sur lequel vous avez fait travailler une équipe pendant plusieurs jours) et qui sont contents d'eux croyant vous avoir apporté la petite " touche " qui va vous aider !

Quel enseignement peut-on tirer de tout cela ?

Tout d'abord, un salarié ne peut vraiment rien contrôler dans son parcours professionnel : c'est un surf insensé dans lequel, au mieux, on rebondit au hasard des fusions/acquisitions.

De plus on a l'impression de très bien gagner sa vie, ce qui est fiscalement faux.

En comparaison avec de nombreux ex-salariés qui ont fondé leur propre affaire, non seulement ils se payent à la fin du mois, mais en plus ils développent une société qui, un jour, se revendra avec un gain en capital, chose inaccessible pour le salarié.

Au moins en gérant sa propre affaire on subit ses propres bêtises et pas celles des autres. Regardons les salariés de Control Data, leurs devenir, à cause de quelques executives Vice Présidents, qui sont passés complètement à côté des vrais marchés, englués dans leurs suffisances et leurs vérités.

Ton conseil à un Jeune ?

Dans votre vie professionnelle vous allez changer une douzaine de fois de métiers. Alors deux solutions : soit vous pilotez vous-même votre carrière et vos changements, soit vous êtes ballottés au hasard des événements, des entreprises qui gèrent et qui à un moment donné n'ont plus besoin de vous.

Et alors vous " ramez " comme vous pouvez, c'est difficile à supporter.

C'est préférable de se mettre à son compte, gérer un peu moins de monde, au lieu de manager du personnel, parfois des centaines, ou des milliers de personnes et être " jetable " à la première fusion.

Vous travaillez non seulement avec un salaire, comme un salarié mais aussi en capital.

Je crois que cela vaut le coup, c'est la satisfaction d'une réalisation personnelle grâce à sa seule contribution.

Mais aussi, mon conseil à un ancien expérimenté : se prendre en charge, car il a de l'or dans les mains, arrêter de se faire balloter comme salarié, bien définir ce que l'on sait faire et ce que l'on a envie de faire chaque matin, le définir avec une rigueur méthodique pour en faire un véritable business plan exécutable (ce ne sont pas les modèles théoriques qui manquent...), et préparer un tableau de bord réaliste.

Cela lui permettra de développer son business avec une vraie chance de réussite.

Et quel bonheur !

Jean-Claude Aymard

La Gestion du Capital Humain



La gestion des Ressources Humaines est un domaine qui a connu ces dernières années une évolution fondamentale au sein des entreprises. D'aucuns, tel Dave Ulrich de l'Université du Michigan, parlent non plus de Gestion des Ressources Humaines, mais de Gestion du Capital Humain. En réalité, de quoi s'agit-il, de quoi parlons-nous, et quelle place pour l'informatique et les services de conseil associés ?

Force est de constater que nous sommes aujourd'hui massivement entrés dans un nouveau modèle d'entreprise où la principale composante d'actif n'est autre que celle de ses employés. Après des décennies de valorisation du capital matériel associé à l'appareil de production, les entreprises privilégient désormais le Capital Humain, actif tangible, qui représente aujourd'hui de 60% à 70% du coût des ventes. C'est le modèle des entreprises de Service. Le capital de connaissance maîtrisé par l'ensemble des collaborateurs concentre le capital d'expérience de l'Entreprise, et représente dans bien des cas, l'essence même de sa plus-value concurrentielle.

Les Ressources Humaines.

De fait, la gestion des Ressources Humaines a pris un tout autre visage. Il y a encore peu, cette discipline était associée aux seules opérations de la gestion administrative du Personnel et de gestion de la Paye.

Aujourd'hui, le périmètre de ses activités est vaste et complexe : à ces opérations de gestion basiques, sont venues s'ajouter un ensemble de processus à forte valeur ajoutée, parmi lesquels on pourra par exemple citer : le recrutement, la formation, la gestion des carrières et des compétences, la gestion de la rémunération et des avantages sociaux, la gestion des cadres et des hauts potentiels, la planification et l'optimisation des ressources, etc...

Le champ d'intervention est donc vaste, et intimement lié aux différents processus de gestion de l'entreprise.

C'est aussi la raison pour laquelle les grands PGI (Progiciels de Gestion Informatisés) également communément appelés progiciels ERP (ex : SAP, Peoplesoft, Oracle) se sont positionnés avec une offre de module dédié à la Gestion des Ressources Humaines, et apportent aujourd'hui une réponse globale et intégrée au SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) mis en œuvre et déployés dans les grandes entreprises.

Globale parce que couvrant tout le registre des processus RH précédemment cités, intégrée parce que totalement intégrée dans la gestion globale de l'entreprise à travers la solution d'ensemble qu'apporte un PGI, et dont toutes les données seront gérées et utilisées de façon cohérente au sein d'une base "unique" de personnel.

Mais au-delà de l'étendue croissante de son champ d'intervention et de la réponse apportée par les solutions du marché, c'est une véritable nouvelle génération de DRH qui est née, génération appelée à réaliser l'alignement des Ressources Humaines avec la stratégie de l'Entreprise.

Une nouvelle génération.

De fait, la demande aujourd'hui exprimée par les Entreprises s'est-elle organisée autour de trois problématiques majeures, à savoir :

- la rénovation et l'optimisation des processus de gestion
- la transformation "système"
- la transformation "organisationnelle".

Au point de départ, une motivation récurrente : faire plus avec moins !

En d'autres termes, réduire les coûts de la gestion "back-office" en augmentant le service RH rendu tant aux salariés qu'au Manager responsable et décideur.

Toutes les études et benchmarks qui ont été menés depuis quelques années démontrent que dans la plupart des entreprises, 60% des ressources et coûts de la DRH sont encore consacrés à l'administration du personnel, à la GTA (gestion des temps et des activités) et à la Paye ; autant de processus à faible valeur ajoutée.

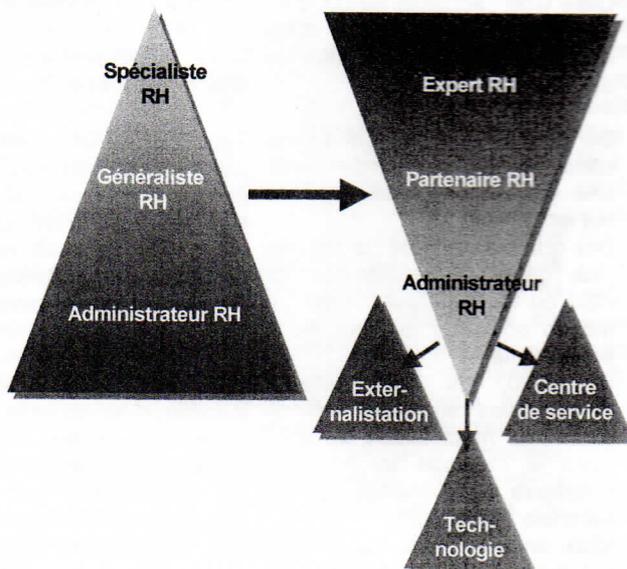
La transformation RH consiste donc à faire évoluer l'entreprise vers un modèle cible qui s'appuiera sur des moyens de substitution permettant de délivrer les services de base attendus et de redéployer ses compétences au service d'une réelle gestion du Capital Humain.

L'analyse de l'existant, à travers l'analyse des processus et des ressources associées, constitue par conséquent une première étape fondamentale. Celle-ci permet généralement d'identifier des gisements de productivité et d'amélioration du service.

Stratégique

Opérationnel

Administratif



Conceptualisation de la stratégie RH

Conversion des stratégies RH en processus RH spécifiques pour supporter les besoins spécifiques métiers

Exécution au plus bas prix sur la base d'un contrat de niveau de service

(Suite page 13)

Prenons l'exemple d'une entreprise nord-américaine du secteur des hautes technologies, présente en France par le biais d'une filiale de quelque 3000 collaborateurs, laquelle, il y a encore un an et demi, se trouvait dans l'incapacité de gérer avec exactitude sa provision de congés payés ainsi que sa dépense formation externe. Une analyse des processus existant conduite en 3 semaines, suivie d'un projet de transformation du SIRH en un système global et intégré de type SAP-HR, lui a permis de réaliser une économie de plus de 700 K€ / an et un R.O.I (Retour sur Investissement) de moins de 1,5 an !

Les nouveaux horizons.

Mais la transformation système a également ouvert de nouveaux horizons, depuis que l'ensemble des solutions logicielles SIRH, incluant les modules PGI/ERP, ont adopté le modèle Web. On parle désormais de Self-Service employé, ou de Self-Service Manager.

En réalité, le modèle d'interface Homme/Machine totalement intuitif qu'offre le modèle de présentation et d'interaction Web, a permis de créer une relation directe entre le salarié et l'entreprise pour la réalisation de tout un ensemble de transactions administratives pour lesquelles le personnel RH jouait autrefois un rôle d'intermédiaire de faible valeur ajoutée (ex : modification des données du dossier de personnel, saisie des absences et des demandes de congés,

demandes et enregistrements formations, demandes de voyages d'affaires, etc....). Aujourd'hui, à travers une série d'écrans et en quelques clics, collaborateurs et managers gèrent directement entre eux ces processus, pour lesquels l'ensemble des workflows de gestion associés (approbation, refus, délégation, etc...) sont automatiquement gérés par le logiciel.

Pour un certain nombre d'entreprises, ces transactions trouvent d'ailleurs leur place dans un espace plus vaste dédié aux Ressources Humaines : c'est le portail RH, lui-même souvent positionné comme sous-ensemble principal d'un portail d'Entreprise, forme plus élaboré et aboutie de l'intranet.

La transformation système, c'est aussi l'accès aux potentialités du décisionnel mis au service de la RH. On parle alors de tableau de bord RH, de " cockpit management ". La clé n'est plus la capacité de l'outil informatique à modéliser et restituer, mais bien la définition d'indicateurs pertinents qui permettront à la RH de mesurer sa performance au regard de la stratégie édictée.

Alignement des processus, transformation système, mais aussi transformation organisationnelle.

Toujours faire plus à moindre coût.

Si l'analyse de l'existant, associée au benchmarking sectoriel, révèle fréquemment de nombreux gisements d'économie, ceux-ci portent fréquemment sur les ratio

d'allocation de ressources par processus. Le simple ratio Nb. d'employés RH à temps plein / Nb. total d'employés de l'entreprise est un indicateur de base fréquemment utilisé. Le ratio de 1 pour 100 (c.a.d. 1 employé RH au service de 100 employés dans l'entreprise) est une référence globale de base, soumise néanmoins à quelques variations substantielles selon les secteurs.

Il s'agit donc, dans un premier temps, d'analyser l'intensité d'allocation des ressources par processus, et de rééquilibrer l'allocation de ces dernières au profit de processus à plus forte valeur ajoutée.

Mais au-delà de cette redistribution, se pose également la question du profilage des ressources et de son modèle d'organisation.

Trois catégories de modèles

Les anglo-saxons distinguent à présent trois grandes catégories de personnel dans les modèles RH, classification qui tend à s'imposer également en Europe, à savoir :

- les " HR Administrators " : ou personnel administratif RH
- les " Subject Matter Experts " : ou experts fonctionnels par domaine (ex : la Paye, la gestion des temps, la rémunération, etc...)
- les " Policy Experts " : ou responsables RH en charge de la définition de la politique RH d'Entreprise, de son réglementaire et de ses processus associés.

C'est autour de ces trois catégories que doivent se redéployer dans une combinaison optimale les ressources de la DRH.

Ce faisant, un tel redéploiement en passe également fréquemment pas la notion de création et de mise en place de Centre de Service Partagé (e.g. CSP ou Shared Service Center pour nos amis anglo-saxons). Le CSP n'est autre qu'un modèle d'organisation de ressources, regroupant et mutualisant en un lieu physique donné un ensemble de professionnels autrefois disséminés dans l'Entreprise et ayant pour vocation de constituer une véritable plateforme de service. Après que ce modèle ait été adopté dans des domaines tels que ceux de la Finance, des Achats et de la Logistique depuis plusieurs années, la RH a également mis en œuvre ce concept dans un certain nombre d'entreprises.

En France, France Télécom a été précurseur en la matière. Aujourd'hui, quelque 400 professionnels de la RH sont répartis entre 4 plaques de service régionales et offrent à tous les collaborateurs du Groupe un point quotidien d'accueil et de prise en charge de leurs différentes demandes d'information et de leurs requêtes.

Cette transformation organisationnelle est une opération délicate qui requiert une action de conduite du changement intensive, sans parler des nombreux impacts et

(Suite page 14)

La Gestion du Capital Humain

écueils sociaux que peut constituer et auquel peut s'affronter un tel projet.

Faire ou faire-faire.

C'est aussi bien souvent une première étape pour les Entreprises qui se posent l'équation en termes de : faire ou faire-faire ?

Ce mouvement d'externalisation de fonctions associées aux Ressources Humaines n'est pas nouveau, puisque depuis de nombreuses années, l'externalisation du traitement de la paye a été décidé par nombre de PME-PMI, au profit d'acteurs de service tels que ADP-GSI par exemple. Ce qui semble plus nouveau, par contre, c'est l'évolution des grands groupes vers ce même processus d'externalisation (ex : Rhodia, Nortel, KONE, Schindler, ...), très fréquemment accompagné d'une transition de toutes leurs entités vers un seul et même moteur de paye du marché (cohérence des données de rémunération, contrôle de l'outil, économies d'échelle, interlocuteur prestataire unique, etc...).

Enfin, ultime stade de la transformation RH, déjà fortement initialisée en Amérique du Nord et dans les pays et entreprises de culture anglo-saxonne : l'externalisation de tout ou partie du service RH (ou BPO : Business Process Outsourcing).

Ce processus en passe par la mise en place d'un Centre de Service Partagé dont l'infrastructure, l'hébergement et l'approvisionnement en ressources sont assurés par le Prestataire infogérant. L'ensemble des technologies de communication (Téléphonie, voix sur IP, Fax, messagerie électronique, Portail, outils interactifs de reconnaissance vocale sont alors mis en œuvre dans le cadre du Centre d'Appel, lequel, après filtrage des transactions appelantes, peut ensuite s'appuyer sur une couche d'expertise métier RH pour traiter les demandes les plus complexes en provenance des salariés ou des managers. Cette couche d'expertise résulte fréquemment d'un transfert de personnel, issu de la DRH du Client, au prestataire infogérant.

Un tel acte de transformation impacte bien évidemment considérablement l'Entreprise qui en fait le choix, tant dans ses pratiques métier, que dans sa politique et ses relations sociales. De ce fait, et compte-tenu du contexte social européen moins libéral et flexible qu'en Amérique du Nord, le rythme d'acceptation du modèle BPO est plus lent. Mais force est de constater toutefois que le mouvement s'amorce réellement chez un certain nombre de Grands Groupes (ex : BP, GM, etc...), mouvement principalement motivé par la pression constante sur les coûts à laquelle n'échappe pas la sphère RH.

Le Groupe Arinso.

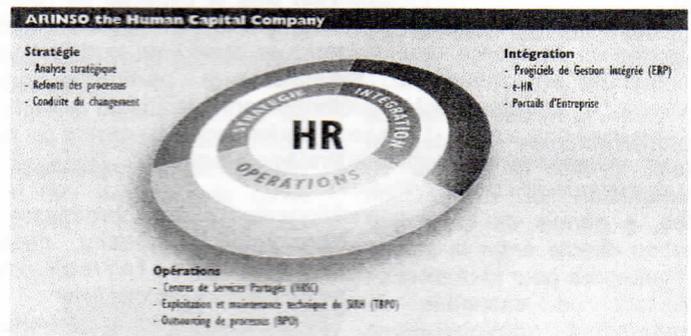
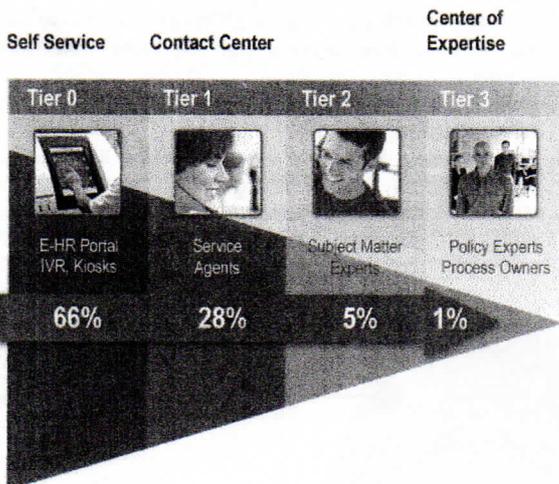
On le voit par conséquent, la gestion des Ressources Humaines a connu ces dernières années une évolution considérable. D'aucuns parlent même de " Révolution ".

Il y a dix ans, le Groupe Arinso International était créé en Belgique par son actuel CEO, Jos Sluys. Aujourd'hui, ce Groupe compte quelques 1600 collaborateurs répartis sur 5 continents à travers 23 filiales (dont 200 employés en France), et cible un chiffre d'affaires de 150 M € pour 2004. Depuis sa création, la mission d'Arinso International est entièrement focalisée sur le SIRH d'Entreprise et s'articule autour de 3 axes : le conseil stratégique, l'intégration et l'outsourcing.

En dix ans, Arinso International est devenu un acteur incontournable de ce secteur, notamment leader du marché sur la solution SAP-HR.

Denis Tournesac

Directeur
Région Europe de l'Ouest
Arinso International



La croissance de ce secteur pour les entreprises de service informatique est actuellement estimée à un taux de 15%/an pour les prestations de conseil stratégique et d'intégration et de près de 40% pour l'outsourcing.



A l'issue de l'assemblée générale de l'AFUTT a été élu à sa présidence **Jean-Pierre Boulanger** (623), 61 ans, en remplacement de Bernard Treizenem.

L'AFUTT, créée en 1969, rassemble les utilisateurs des télécommunications, les informe et défend leurs intérêts. Elle est au cœur de la dynamique de développement des technologies de la communication en France. Seule association d'utilisateurs spécialisée dans ce secteur, l'AFUTT s'est affirmée comme un interlocuteur privilégié pour un grand nombre d'acteurs clés du marché : pouvoirs publics, élus, opérateurs, fournisseurs de produits et services, intégrateurs...

Carole Hirel/Moskoff (1743), est Consultant en Recrutement et Formation chez SOGETI, société du Groupe CAP GEMINI.

Carole a travaillé à Control Data au département Professional Services, puis à l'Institut Control Data comme responsable du placement des élèves dans la période 1976 à 1989.

Frédéric Richard (1996), 52 ans, a rejoint le réseau d'Ingénieurs Consultants de M3 Conseil (www.m3conseil.com), un cabinet de conseil pluridisciplinaire auprès des entreprises et des collectivités. Précédemment, il était responsable de la Sécurité de l'Information chez EQUANT. Frédéric a travaillé au sein du département Conseil & Applications de 1978 à 1981.

Alain Roumiguier (772), 58 ans est nommé Sales & Operation Manager à l'ADEPA, société de Conseil en Performance Industrielle, qui l'avait rejoint en novembre 1999.

Précédemment, Alain était Directeur des Relations Extérieures chez Matra Datavision. Alain a travaillé à Control Data France au Département Professional Services de 1970 à 1988.

Edgard Gassino (914), 54 ans a rejoint comme Vice-Président Symantec, société spécialisée dans la sécurité informatique. Précédemment, Edgard était VP chez IBM/Lotus.

Edgard a travaillé à Control Data France au Département Cybernet de 1971 à 1985.

DISPARITIONS

Stephan Malinowski

C'est avec une grande émotion que je vous fais part du décès de Stéphan à l'âge de 71 ans des suites de problèmes cardiaques.

J'ai eu la chance de mieux connaître Stephan lorsque nous nous étions retrouvés à Rome dans les années 70 pour démarrer la filiale italienne avec l'installation du premier 6600. Notre client l'Université de Bologne appréciait sa compétence et son calme pour résoudre les problèmes.

Je me souviens de son air goguenard lorsqu'il se laissait aller à quelques confidences. Son humour et sa gentillesse me manquent.

Alain de Conninck

C'est avec une profonde tristesse que je viens d'apprendre le décès d'Alain.

J'ai souvent eu l'occasion de travailler avec Alain sur différents projets d'avant-vente. C'était toujours pour moi un grand plaisir d'aller ensemble en clientèle. Avec sa gentillesse et son charme, Alain avait le don de mettre toujours à l'aise notre interlocuteur.

Je garderai longtemps en mémoire son éternel sourire.

Au nom des Anciens de Control Data, le Bureau de l'Association présente ses sincères condoléances aux familles.



