

Nicolas OLIVESI

1982 – 2022 : 4 décennies chez HP

*Tome 1 – Pourtant, je venais et poussais la porte du bâtiment
1 pour quelques semaines seulement*

“The best possible company management is one that combines a sense of corporate greatness and destiny, with empathy for, and fidelity to, the average employee.”

“The greatest success goes to the person who is not afraid to fail in front of even the largest audience.”

“The best business decisions are the most humane decisions. And, all other talents being even, the greatest managers are also the most human managers.”

Bill Hewlett, David Packard

Introduction

Ce texte est le résultat d'un travail de mémoire initialisé en Septembre 2020. Je ne peux pas garantir la totale exactitude et la véracité de tous les faits, dates et noms mentionnés dans ce livre. Ce qui, en fait, importe peu. Puisque le seul but de ce travail est de formaliser, pour ne pas les oublier, les faits et événements, tels que je m'en souviens, qui ont fait ma carrière chez HP. Le seul employeur que j'ai connu en dehors de mes jobs d'été lorsque j'étais étudiant. Une seule société, HP France, et un seul lieu, le site d'Eybens, où j'aurais travaillé presque quarante ans, soit la séquence continue la plus longue de ma vie.

Ces quarante ans chez HP et HP, de par ses employés et sa culture, ont marqué mon existence. Je n'ai donc aucune envie que cette longue séquence de ma vie finisse dans l'oubli.

Je pense avoir toujours été respectueux d'HP. Et je suis sincèrement convaincu que HP l'a toujours été à mon égard. En me laissant du temps dans les moments compliqués de ma vie. En m'accordant une grande latitude pour gérer un équilibre de vie entre les séquences personnelles et les séquences professionnelles parfaitement satisfaisant pour moi. En me donnant de l'autonomie, beaucoup de reconnaissance et la liberté de gérer et piloter ma carrière selon mes souhaits. Me permettant d'apprendre, découvrir et vivre des expériences professionnelles inoubliables. Expériences que je ne pouvais pas imaginer en entrant, encore « gamin », je venais juste d'avoir 22 ans, dans les locaux du 5 avenue Raymond Chanas à Eybens.

J'ai beaucoup donné pour la Société mais elle m'a elle aussi beaucoup donné en retour. J'ai reçu un soutien incommensurable et beaucoup de compréhension de mon management quand Anne est tombée malade et que je devais jongler avec mon agenda : travail le matin, visite à l'hôpital l'après-midi et Charlène le soir. Je suis encore bluffé par l'attitude et la souplesse de certains de mes managers qui comprenaient que je puisse ne pas assister à un staff parce que j'avais une répétition de théâtre ou qui

évitait mes dates de représentation pour fixer leurs staffs. Et ils venaient aussi me voir jouer.

J’ai croisé des collègues formidables et des managers talentueux et humains. Certains sont mes amis ou amies aujourd’hui.

Le périmètre de ce document se limite à mon l’histoire chez HP. Il ne relate pas quarante ans de ma vie de façon exhaustive. Ce n’est donc pas un livre sur moi. Et il ne traite pas non plus l’histoire de HP pendant ces 40 ans. Ce n’est donc pas non plus un livre sur HP. Il se focalise sur la rencontre de deux entités, Nicolas et HP, et montre comment ces deux entités se sont côtoyées et ont fonctionné et interagi ensemble pendant cette longue période.

J’ai été acteur de ma vie professionnelle. J’ai toujours choisi. Je n’ai jamais subi. J’ai changé de métier ou d’organisation très souvent. Après avoir réalisé la mission qui m’avait été confiée lorsque j’avais été recruté pour le poste. Ou lorsque l’on venait me proposer un nouveau poste. Et aussi quand je pensais avoir atteint mes limites sur le job. J’ai ainsi quitté mon dernier rôle de manager pour redevenir contributeur individuel car je ne me sentais plus capable d’assumer ce rôle de leader, certains membres de l’équipe étant bien plus expérimentés que moi sur leurs missions. Mais aussi parce que je n’étais plus en phase avec le message et la direction prise par la Société. Je fais principalement référence au « cost cutting », politique de réduction des coûts (« coupe des coûts » en traduction littérale, mot pour mot), qui a régi la Société pendant les années Mark Hurd. Je crois en effet qu’un manager se doit de jouer la solidarité managériale et ne peut pas dire « *c’est le message de la Compagnie que je relaie mais je ne suis pas d’accord avec ce message* ». Un manager doit s’approprier la stratégie de la Compagnie ou la quitter.

Ce faisant j’ai pu évoluer pendant quarante ans sur des postes qui m’ont, hormis quelques rares exceptions, toujours plu et sans atteindre ma limite de compétences, mon bâton de maréchal. J’ai continué à apprendre et me faire plaisir de façon ininterrompue du 2 Août 1982 au 30 Juin 2022. Je n’ai pas connu la traversée du désert ou le placard. Cela n’a pas de prix.

HP a été mon seul employeur. J'ai rejoint la compagnie au tout début des années 80s. N'ayant pas d'autres expériences auxquelles la comparer, j'ai fait de la culture HP mon standard de la culture d'entreprise. M'amenant à surprendre mes interlocuteurs ne connaissant pas ou peu HP, leur expliquant les méthodes managériales et les méthodes de travail. Ce que je leur expliquais pouvait me faire passer pour un alien tant ce que je faisais et comment je le faisais pouvait être différent de leur quotidien. Ces méthodes différentes étant renforcées par la cohabitation harmonieuse et créative de nombreuses nationalités sur le site grenoblois. Cette diversité culturelle étant vécue au quotidien sur le site, mais aussi dans toutes les interactions quotidiennes dans le cadre de mes diverses missions. Si la première moitié de ma carrière m'a amené à travailler surtout avec des interlocuteurs européens et américains, ma longue étape dans le Service Après-Vente a élargi cet horizon. Puisque j'avais à travailler avec des collègues et partenaires au Moyen Orient et en Afrique. Sans oublier les Indiens, très nombreux chez mes partenaires du Moyen Orient et dans les équipes de projets chez HP. J'ai vécu une véritable expérience multiculturelle.

Ces quarante ans ont créé un fort sentiment d'appartenance à la Société. Même si, pendant près de quarante ans, la moitié des employés s'est évertuée à m'appeler Olivier. J'ai lutté très longtemps, reprenant celles et ceux qui se trompaient. Puis j'ai abandonné, me retournant quand, marchant dans les couloirs, j'entendais un « Olivier » retentissant, sachant qu'il s'adressait à moi. Certes la confusion devait venir de mon nom mais encore aujourd'hui je ne comprends toujours pas comment il était possible d'envoyer un mail à nicolas.olivesi@hp.com en commençant son message par « Bonjour Olivier ». J'ai vécu avec cette double identité sans devenir schizophrène.

J'ai changé de poste tous les deux ou trois ans, ce qui est assez commun chez HP puisque la mobilité, verticale ou horizontale, y est fortement encouragée. Ces changements, souvent horizontaux dans mon cas, m'ont permis d'avoir une vision plus large de l'organisation et une très bonne compréhension de l'entreprise. Me permettant ainsi de faire les bonnes

recommandations et / ou prendre les bonnes décisions. L'évolution de carrière est une dynamique structurelle chez HP.

J'ai appris de chaque expérience, même des moins agréables.

En résumé, je dirais que j'ai traversé ces années comme une expérience harmonieuse avec mon employeur et ses représentants directs, mes nombreux managers. J'avais, certes, un contrat de travail en bonne et due forme mais j'ai eu l'impression de vivre autre chose que la simple déclinaison d'une lettre de mission au quotidien. Tout en délivrant ce qu'on attendait de moi j'ai pu gérer ma carrière comme je l'entendais, en toute autonomie. J'ai pu tenir une multitude de métiers différents. J'ai pu constamment apprendre des choses nouvelles tout en œuvrant dans un environnement matériel et humain incroyable, croisant et travaillant avec beaucoup de belles personnes.

Je n'ai pas envie que cette histoire, que je suis le seul à connaître de A à Z, se perde, se dilue.

Je souhaite ne rien oublier et je veux pouvoir m'y replonger plus tard, sans entrer dans le costume de l'ancien combattant. Juste pour revivre tous les épisodes de cette histoire incroyable. Je ne regrette rien de ces presque quarante années de vie commune. Alors autant en faire un réservoir à belles histoires pour mes « vieux » jours.

Ce travail de mémoire m'est donc principalement destiné. HP a été mon employeur unique et mon lien avec la Compagnie n'en a été que plus fort. Ce que j'ai fait pour HP, et à HP, a rythmé ma vie pendant quarante ans. Je ne voudrais pas que la mémoire de ce long chemin commun disparaisse sans laisser de traces. Une fois en dehors de la Compagnie, pris par d'autres activités, et les « séquelles de l'âge » commençant à apparaître, je crains d'oublier tout ou partie de cette vie commune. Aussi, l'idée de fixer mes souvenirs dans un livre m'est rapidement apparue comme étant la meilleure solution pour les figer et veiller à ce qu'ils restent accessibles et consultables à tout moment. D'abord par moi, ouvrant ce livre au hasard des pages et revivant la période concernée, puis par ma famille qui, je pense, n'a jamais réellement compris de ce que je faisais chez HP.

Car ce livre est aussi destiné à ma famille, mes parents, mes frères et sœurs, Anne, Charlène, Marin et Lino en espérant qu'il leur permette enfin de comprendre ce à quoi je passais mes journées. Je pense en effet qu'ils n'ont jamais eu une idée très claire de ce que j'ai fait pendant ces quarante années.

Néanmoins cet ouvrage pourra aussi intéresser d'autres employés HP souhaitant eux aussi se rappeler ce qu'ils ont vécu ou des employés HP plus jeunes souhaitant découvrir ce à quoi la Compagnie qu'ils ont intégrée ressemblait dans les années 80s et 90s.

Il pourra aussi intéresser toutes et tous les autres, ceux qui n'ont jamais travaillé chez HP mais qui ont l'envie de découvrir la vie d'un employé au sein de cette belle entreprise.

Pour rédiger ce livre, J'ai utilisé toutes mes notes. J'avais conservé tous mes cahiers que j'ai relu avec, parfois, beaucoup d'émotion. J'ai balayé tous les fichiers que j'avais sur mon PC avant de le rendre le jour de mon circuit départ. J'ai aussi fait appel à ma mémoire. Certains points peuvent donc ne pas être parfaitement exacts ou peuvent être tronqués ou incomplets. Mais cela ne change rien je pense, à l'esprit et l'intention de cet exercice de mémoire.

Je concluais en précisant qu'il y a deux niveaux de lecture possibles. Un premier niveau accessible à tous car informatif et focalisé sur les faits. Le lecteur chemine au travers une sorte de documentaire. Et un deuxième niveau qui peut-être moins intéressant ou avoir moins d'intérêt pour toute autre personne que moi. Certains chapitres sont en effet très spécifiques ou très pointus, listant des personnes, des partenaires, des pays voire des outils. Ces quelques chapitres bien ciblés peuvent être survolés ou sautés. Je ne m'en offusquerais pas.

Je laisse à chacun le choix de sa grille de lecture.

Bonne lecture.

I. Quelques remarques préliminaires

Vous tenez dans vos mains le tome 1 du livre que j'ai écrit sur ma carrière chez HP. Il existe un tome 2 que je souhaite garder pour moi uniquement. Ce 2^{ème} tome regroupe des éléments plus personnels dont l'absence n'impacte en rien l'intérêt de la lecture du premier tome.

Je dirais que le tome 1 peut être lu comme une sorte d'enquête sociologique sur la vie d'un employé dans une société internationale en perpétuelle évolution. Le tome 2 regroupe quant à lui des éléments plus humains et personnels. Éléments liés aux rencontres multiples faites pendant cette longue période de ma vie. Éléments que je vois aussi comme étant plus « intimes », me concernant directement et non pas, comme dans le tome 1, éléments relatant ma vie chez / avec HP.

Comme mentionné dans mon introduction j'ai tenu beaucoup de postes différents dans diverses organisations au long de ma carrière. Ce qui a deux conséquences sur ce livre.

Sa longueur. Car j'ai pris très vite le parti de n'occulter aucune étape de ma carrière.

Sa structure. Puisque j'ai décidé, sciemment, qu'il était préférable de ne pas écrire les mémoires de mes quarante années chez HP de façon purement chronologique. Chaque chapitre aurait pu être une année ou un poste mais ces chapitres auraient alors été traités comme des sortes de « fourre-tout », traitant de beaucoup de thèmes très différents, certainement trop. Aussi ai-je choisi une structure par thème, chaque chapitre se focalisant sur un thème.

J'ai essayé, autant que faire se peut, de bannir les expressions HP ou les mots en anglais ou en franglais afin de rendre le livre accessible à tous ceux qui n'ont pas travaillé dans la Société. Donc d'écrire en français. Lorsque cela m'a été impossible et que le terme est utilisé de façon fréquente dans le livre j'ai utilisé le mot anglais et j'ai mis une définition de ce mot dans le

glossaire placé au tout début du livre. Il sera donc possible de se référer à ce glossaire tout au long de la lecture. Lorsque les mots anglais sont utilisés de façon ponctuelle je les traduis ou les explique dans le texte. Si la traduction ou l'explication de ces mots rarement utilisés dans le livre est fastidieuse, demandant beaucoup de texte, je les explique aussi dans le glossaire. Ces mots ou expressions rares expliqués dans le glossaire sont en *italique* et entre guillemets dans le texte. Un signe (*) est accolé au mot, indiquant qu'ils sont traités dans le glossaire.

J'ai dû néanmoins faire quelques exceptions à cette règle de « francisation » du texte. Dans les messages annonçant mes changements de postes (Tome 1), messages que j'ai souhaité restituer en l'état. Puis dans le chapitre relatif à mon départ de HP (Tome 2). Chapitre dans lequel j'ai regroupé tous les messages reçus fin Juin 2022. Beaucoup de ces témoignages proviennent de collègues de travail qui n'étaient pas français et avec lesquels j'ai toujours partagé en anglais. Et enfin dans le chapitre sur le « President's club Award » (Tome 2), récompense Européenne que j'ai reçue en 2019. Toutes les communications sur cette récompense ont été faite en anglais.

Certains chapitres pourront paraître complexes, notamment lorsque je m'arrêterai sur les divers projets et programmes sur lesquels j'ai travaillé à la fin de ma carrière. J'ai toujours essayé de vulgariser le sujet pour le rendre compréhensible pour tous. Mais j'ai parfois atteint le niveau de simplification en dessous duquel je ne pouvais pas descendre. Cela serait allé à l'encontre de l'explicitation et de la clarté du thème abordé. Aussi, je présente mes excuses à ceux qui pourraient ne pas tout comprendre dans les quelques chapitres dédiés à ces projets.

Ma carrière chez HP s'étendant sur quatre décennies il est évident que le volume de souvenirs relatifs à mes premiers postes est très inférieur à celui des postes plus récents. Et même si j'avais gardé la totalité de mes cahiers des années 80's, époque à laquelle nous n'avions pas encore de PC, et si je les ai tous relus avec attention, j'ai retrouvé lors de la rédaction de ce livre moins de matière, moins de détail et, très certainement, moins de précision pour écrire les pages consacrées à mes dix premières années chez HP. Les

paragraphe qui leur sont dédiés sont donc moins denses mais ils n'en demeurent pas moins bien documentés.

Je ne cite pas de nom dans le livre, utilisant toujours les prénoms de mes collègues ou de mes managers. Lorsque je cite une personne, j'utilise donc son prénom. D'abord parce que le HP Way fait que nous nous appelons par nos prénoms à l'intérieur de l'entreprise. Et parce que ce prénom me suffit pour savoir de qui je parle. Peu importe que les autres lecteurs ne puissent pas associer un nom au prénom. Ne pas pouvoir le faire ne gêne en rien la compréhension du texte.

Je reconnais avoir pu enjoliver, un peu, certains faits que je relate, ou donner trop d'importance ou pas assez à d'autres. Mais cela ne constitue en rien un problème à mes yeux puisque j'ai couché sur le papier les mots qui reflétaient le mieux les souvenirs qui se bouscullaient dans ma tête. Et puis je suis d'accord avec ces petits arrangements puisque ce livre est d'abord pour moi.

Enfin, je terminerais ces remarques en mentionnant que si mes notes, mes fichiers, mes présentations formelles et mes souvenirs ont été mes principales sources pour la rédaction de ce livre, j'ai aussi emprunté quelques lignes au livre « **1971 – 2011, 40 ans de présence en Isère** » paru en interne en 2011. Les sources des informations mentionnées dans ce livre ne provenant pas de mes notes, principalement des articles de presse et quelques recherches faites sur internet pour compléter mes souvenirs, sont citées dans les notes en bas de page et le texte est en italique et entre guillemets.

II. Glossaire

Je n'ai parfois pas pu ou pas su traduire certains mots anglais par un seul mot français ou par une phrase simple et concise alors que j'utilise ces mots de façon régulière tout au long du livre.

Je propose donc de les utiliser en anglais dans le texte mais de les expliquer dans ce premier chapitre, très en amont du livre, afin qu'ils vous soient familiers lorsque vous les rencontrerez au fil des pages.

HP Way. Il s'agit du nom de la culture de l'Entreprise. Chez HP, c'est une philosophie très prégnante bâtie autour de sept objectifs. Je détaille cette culture dans le chapitre dédiée à la gestion humaine chez HP.

Manufacturing. Le Manufacturing regroupe toutes les organisations et équipes qui œuvrent à la production des produits finis.

ODM (Original Design Manufacturer). « *Un original design manufacturer ou fournisseur de concepts d'origine, est une entreprise qui fabrique un produit en marque blanche qui portera la marque d'une autre entreprise lors de sa vente. L'ODM fabrique l'équipement à partir du cahier des charges de la marque. De telles entreprises autorisent la marque à produire sans avoir à s'engager dans l'organisation ou à faire tourner une usine. Les ODM ont pris de l'ampleur ces dernières années et plusieurs sont suffisamment importants en taille pour supporter la production de multiples clients, en fournissant souvent une large partie de la production totale. Une des caractéristiques essentielles de ce modèle économique est que l'ODM possède et / ou conçoit en interne les produits qui portent la marque de l'entreprise cliente. Un ODM est en ce sens différent d'un sous-traitant.*

Cette partie de l'économie fait partie de l'externalisation. Un exemple est Compal Electronics, qui fabrique des ordinateurs portables et des écrans, et opère comme producteur de masse pour de nombreuses marques, assisté par un faible coût de la main-d'œuvre, des coûts de transports réduits, et de

la facilité de l'apport physique de matières premières. Dans le cas de Compal, les pièces détachées d'ordinateurs. »¹.

OEM (Original Equipment Manufacturer). *« Un Original Equipment Manufacturer est un fabricant de matériel (cartes mères, cartes d'extension, périphériques de toutes sortes) qui fournit les autres constructeurs. L'original equipment manufacturer fabrique le matériel selon ses propres spécifications, le client étant dans ce cas uniquement responsable de la distribution. Mais cette société peut aussi assembler des composants de marques diverses pour proposer une solution complète. Dans ce cas, on la nomme plutôt sous le terme d'assembleur et le produit est fabriqué selon les propres spécifications de l'OEM. »².*

Reseller. Il s'agit d'un revendeur de produits électroniques et informatiques pour les Professionnels. Par Professionnels j'entends les entreprises, petites, moyennes ou grosses. En France on peut citer Econocom ou C'PRO. Ce revendeur achète les unités à un grossiste partenaire de vente de HP et les revend à ses clients, des entreprises. Certains, très peu, peuvent traiter en direct avec HP.

Retailer. Il s'agit d'un revendeur de produits multimédias, électroniques et informatiques Grand Public. Par Grand Public j'entends les particuliers qui achètent des produits pour leur propre utilisation. En France on peut citer la FNAC, Darty, Boulanger ou encore Conforama. Les retailers disposent de nombreux magasins sur tout le territoire. Certains peuvent être présents dans plusieurs pays. Ce revendeur achète les unités à un grossiste partenaire de vente de HP et les revend à ses clients finaux, des particuliers. Nous utilisons le terme « retail » quand nous parlons du monde des retailers.

Supply Chain. Il s'agit de la chaîne d'approvisionnement ou la chaîne logistique. Ces termes désignant l'ensemble des procédés et des flux liés au mouvement, au stockage et au contrôle des produits. Dans ce livre les pièces détachées. Elle est constituée des flux physiques (les mouvements et le stockage des pièces), des flux d'information, des flux financiers, de la

¹ Source : Wikipédia

² Source : Wikipédia

logistique et de la gestion des fournisseurs. Dans le livre j'utilise indistinctement les deux termes « Supply Chain » et « Chaîne Logistique ».

Les mots anglais utilisés de façon plus occasionnelle que je n'ai pas su franciser sont traduits et / ou expliqués dans le texte.

Pour les termes occasionnels dont la traduction nécessite trop de texte, rendant inadéquates l'explication dans le texte ou l'utilisation des notes en bas de page, j'ai décidé de les commenter dans ce glossaire. Lorsque vous les rencontrerez dans le livre, ils seront en italique, entre guillemets et suivis du signe (*)

Crash Test. Terme principalement utilisé dans l'industrie automobile, le crash test est une opération réalisée en laboratoire consistant à tester le comportement du produit en cas de choc.

Form Factor. « *En informatique, le facteur de forme fait référence à la taille, à la forme et à toute autre caractéristique physique d'un composant matériel. Le format d'un ordinateur est utilisé pour décrire l'aspect physique de celui-ci. Le format est très important en matière de compatibilité* »³.

Work-Life Balance. Il s'agit de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. « *C'est un concept qui vise à équilibrer la vie professionnelle et la vie privée d'une personne. C'est un compromis idéal entre les deux qui assure la satisfaction maximum de l'employé et qui l'aide à fournir un travail productif dans lequel il s'épanouit. En d'autres termes, la work-life balance est une situation où une personne peut équilibrer son travail et sa vie personnelle sans que l'un ne soit sacrifié au profit de l'autre. Cela peut être réalisé en utilisant des techniques telles que la gestion du temps, la planification des tâches et la délégation des responsabilités* »⁴.

³ Source : www.crucial.fr

⁴ Source : Bing

III. Ma carrière reconstituée avec mes bulletins de paie

- D’Août 1982 à Octobre 1982 : « **Cadre Admin** »
- De Novembre 1982 à Octobre 1983 : « **Analyste Finances** »
- De Novembre 1983 à Mai 1985 : « **C. Admin. Compta** »
- De Juin 1985 à Février 1986 : « **Cadre Compt / Gest** »
- De Mars 1986 à Décembre 1987 : « **Contro Gestion** »
- De Janvier 1988 à Février 1988 : « **Responsable Ser. Dist/ges** »
- De Mars 1988 à Janvier 1989 : « **Chef Gpe Ad. Prod.** »
- De Février 1989 à Janvier 1990 : « **Chef Gr. Gest. Pr.** »
- De Février 1990 à Décembre 1992 : « **Chef Gr. Compta** »
- De Janvier 1993 à Juillet 1996 : « **Responsable Groupe Comptable** »
- D’Août 1996 à Octobre 1999 : « **Responsable Service Achats** »
- De Novembre 1999 à Décembre 2000 : « **Responsable Activité Achats** »
- De Janvier 2001 à Septembre 2003 : « **Chef de Projets Senior** »
- D’Octobre 2003 à Février 2004 : « **Responsable Business Planning (MG12)** »
- De Mars 2004 à Septembre 2006 : « **Responsable Groupe Business Planning (MGR1)** »
- D’Octobre 2006 à Juillet 2009 : « **Responsable Technique 2** »
- D’Août 2009 à Septembre 2010 : « **Consultant Achats Industriel 2** »
- D’Octobre 2010 à Avril 2012 : « **Responsable Clients 2** »
- De Mai 2012 à Septembre 2013 : « **Responsable de Prog. Supply Chain 2** »
- D’Octobre 2013 à Juin 2022 : « **Chef de Projets International Stratégique** »

Des titres de fonction qui ne sont pas toujours très explicites j’en conviens. Mais les chapitres suivants permettront de mieux comprendre le contenu de mes différents métiers pendant ma carrière chez HP.

IV. Mon recrutement en Juin 1982

Je passais régulièrement près de HP quand j'étais à l'Ecole des Pupilles de l'Air de 1970 à 1977. En effet, lorsqu'en cours d'activité physique nous allions à la piscine municipale d'Eybens, il était possible de voir le site, constitué alors d'un seul bâtiment. Quand le bus passait sur le pont qui enjambe la voie ferrée. Ce même pont qui aujourd'hui passe au-dessus de la voie ferrée et de la Rocade. Déjà, je captais les premiers signaux positifs sur HP puisqu'un des accompagnateurs ne manquait jamais de vanter la qualité et l'efficacité des calculatrices HP. A aucun moment je n'imaginais que je travaillerai quarante ans à cet endroit.

Je suis arrivé chez HP le lundi 2 Août 1982. Pour moi, il était clair que je ne devais y rester que quelques semaines. J'attendais une réponse de la Gaumont où j'avais postulé, convaincu que mes entretiens s'étaient bien passés et que le contrat de travail ne tarderait pas à m'être envoyé. D'où le sous-titre du livre « *pourtant ... je venais et poussais la porte du bâtiment 1 pour quelques semaines seulement* ». Mais, prudent, j'avais préféré accepter l'offre de HP sachant que je pouvais partir du jour au lendemain pendant ma période d'essai.

Je n'ai jamais reçu le courrier de Gaumont. Je ne le regrette pas. Et s'il s'agit d'un problème dans un centre de tri ou d'une erreur du facteur, je les remercie. Le plan B s'est avéré au moins aussi bien, certainement beaucoup mieux, que le plan A.

Je suis arrivé le même jour que Serge et Jacqueline.

J'ai été prérecruté par Pierre-François qui, comme moi, avait fait partie de l'équipe de rugby de Sup de Co Lyon. Il y avait donc entre nous la solidarité de l'école et du terrain. Pierre-François était intervenu à l'école lors d'une journée dédiée aux entreprises qui venaient se présenter et parler des possibles carrières en leur sein.

Une fois cette première étape passée avec succès j'ai été convoqué chez HP pour une série d'entretiens d'embauche concentrés sur une journée. Je

suis allé à Eybens avec Marie-Pierre, une étudiante de ma promotion qui, elle aussi, avait été convoquée. Elle ne recevra pas d'offre.

J'ai rencontré Claire des ressources humaines, Pierre du service logistique et Nigel, un anglais, le Directeur financier. Je postulais à des postes ouverts dans le service Finances. Les options que j'avais suivies lors de la dernière partie de mon cursus à Sup de Co étaient en effet tournées vers la comptabilité.

Il me reste des souvenirs très précis de ces entretiens d'embauche.

Avec Nigel, nous parlons principalement de l'EPA, l'école des pupilles de l'air, l'école militaire basée à Grenoble où j'ai fait ma scolarité de la classe de 6^{ème} à la Terminale. Il a lui aussi fait une école militaire, un grand classique en Angleterre, et il est ravi que nous puissions partager nos expériences. Je ne me rappelle plus qu'il m'ait posé la moindre question sur mes connaissances en comptabilité.

Claire a tenté de me déstabiliser pendant une grande partie de l'entretien. Alors que nous parlons loisirs, je réponds que je suis un fan de cinéma. Me gardant bien sûr de parler du contrat à venir de la Gaumont. Elle prend alors une attitude assez agressive, m'expliquant que le spectateur est passif en regardant un film au cinéma. Ce que je conteste, arguant du travail de recherche et d'information lors de sélection du film à voir. Et explicitant et listant toutes les différentes émotions que l'on peut ressentir devant le grand écran. J'insiste sur le fait que l'on vit pleinement et intensément en assistant à la projection d'un film. Je ne sais pas trop quoi penser lorsque je la quitte.

Pierre génère ma première angoisse. Il était convenu que l'entretien se ferait au restaurant, à Grand Place. Je n'ai pas un centime sur moi et pas de chéquier. Pendant tout le déjeuner je n'arrête pas de me dire « mais je fais quoi si je dois payer ma part ? », essayant de masquer au mieux ma peur. Il est évident qu'il a demandé et payé l'addition. Même si cette crainte n'a pas agi sur la qualité de l'entretien, j'ai quand même passé un sale moment.

Je quitte le site satisfait de ma prestation et quasiment sûr de recevoir prochainement une offre de travail. L'exercice de recherche de mon premier poste a donc été relativement bref et facile. J'ai même un plan A

(la Gaumont) et un plan B (HP). J'entame donc mes vacances d'été très sereinement.

La réponse est longue à venir mais une fois connue, fin Juillet, il me faut arriver le 2 Août pour prendre mon poste dans l'équipe « Reporting », au sein de l'équipe Finances.

Je trouve un meublé rue de Turenne par l'intermédiaire de la maman de José, lui aussi étudiant à Sup de Co Lyon, qui habite Grenoble. J'expédie mes affaires personnelles par la SNCF, une malle en fer bleue qui contient tout ce que j'ai. Et je me rends à Grenoble avec ma 4L en passant par la route des Alpes.

Ma deuxième vie grenobloise, après les sept ans passés à l'EPA, boulevard Joseph Vallier, peut commencer.

Mon père, soucieux de mon bien-être, me donne un mois de salaire, 6740 Francs, pour pouvoir vivre en attendant mon premier salaire fin Août.

L'appartement est un peu vieillot et le mobilier, années 60s, vintage mais je peux m'y installer dès le premier jour et m'éviter une recherche complexe de logement. Je n'ai pas de garage et le stationnement au centre-ville est déjà compliqué. Je me souviens avoir renversé un vélo, un soir en rentrant du travail, en faisant un brutal changement de direction pour prendre la place libre de l'autre côté de la chaussée. Après m'être assuré que le cycliste, un adolescent, allait bien je suis allé avec lui au magasin de vente et de réparation de vélos le plus proche pour demander un devis pour la réparation de la fourche avant. J'ai payé en avance. Je n'ai plus jamais revu le cycliste.

Je reste quelques mois dans ce meublé avant de louer un appartement plus moderne et plus fonctionnel rue Denfert Rochereau. Ikéa n'existant pas, je me meuble chez Habitat.

A mon arrivée, Akobi, mon manager, est en vacances et je suis accueilli par un autre manager, Robert, qui travaille dans l'équipe transports et logistique. Comme il n'a pas vraiment d'expertise sur mon poste, il fait ce qu'Akobi lui avait demandé de faire. Il me remet les trois tomes de « l'Accounting and Financial Manual », le « Manuel de Finances et de

Comptabilité », me demandant de commencer à les lire. Chaque tome de plusieurs centaines de pages traite, en anglais, des règles comptables chez HP.

Une entrée en matière très ennuyeuse et fort peu passionnante.

Je mentirais par omission si je ne disais pas que mon désir de recevoir le contrat de la Gaumont est alors omniprésent et obsédant. Toutes ces pages en anglais dont je ne comprends que partiellement la teneur me terrorisent. Mais le supplice est de courte durée car Akobi revient de congés et les livres disparaissent très vite de mon bureau. La théorie laissant place à la pratique du métier.

L'utilisation de l'anglais est ma seule vraie crainte à mon arrivée. J'entre dans une société américaine avec un niveau d'anglais assez faible. Je garde à l'esprit la séquence de la remise des diplômes de Sup de Co Lyon quand Jacques Lagarde, le Directeur de l'ESCL, me dit en me remettant mon diplôme que « *c'est honteux de remettre le diplôme de son école qu'il veut résolument internationale à un étudiant avec des notes si basses en langue* ». Et j'arrive chez HP où l'anglais est la langue officielle pour communiquer avec les autres entités. Aussi je ne me jette pas sur le téléphone quand il sonne. Heureusement les choses s'améliorent constamment avec la pratique.