DOSSIER DE PRESSE

22 MAI 2014

AVANCEMENTS ET ACTUALITÉS DU PLAN STRATÉGIQUE **EXPANSION 2020**

AVEC LE SOUTIEN FINANCIER DE :

AVEC LA PARTICIPATION DE :

GENÈSE ET MISE EN ŒUVRE 3

AMBITION ET OBJECTIFS 4

AXE INNOVATION : levier de performance des entreprises 5
- Avancées et actualités
- Success story : PALUMBO INDUSTRIES / Expansion 2020

AXE INTELLIGENCE DES HOMMES : groupements d'employeurs : un pass pour l'emploi et la valorisation des compétences 8
- Avancées et actualités
- Success story : BARGY DÉCOLLETAGE / Expansion 2020

AXE INVESTISSEMENT : le fonds arve industries capital : une stratégie d'investissement ciblée 10
- Avancées et actualités
- Success story : KARTESIS / Expansion 2020

AXE INTERNATIONAL : expansion international 12
- Avancées et actualités
- Success story MONT BLANC MEDICAL INDUSTRIES / Expansion 2020

CONTACTS 16

GENÈSE

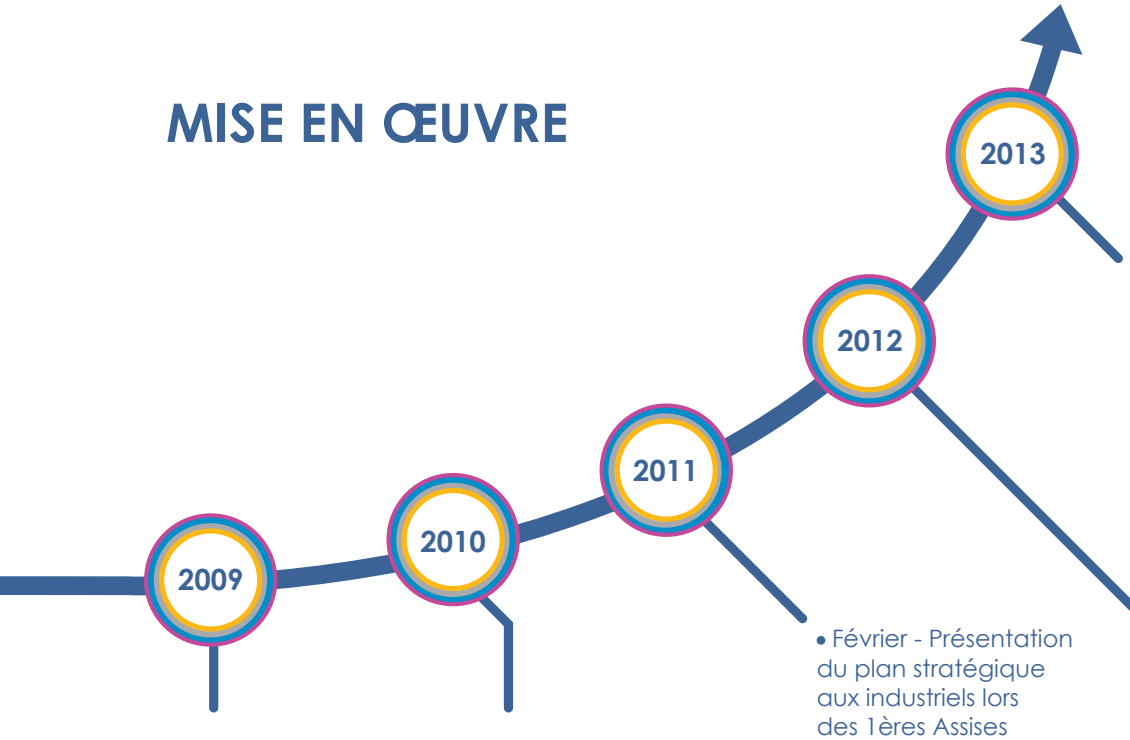
▶ Mesures conjoncturelles pour passer le cap de la crise

Dés le mois d'avril 2008, une grave crise de la demande conduit à un effondrement brutal et vertigineux des chiffres d'affaires. L'année 2009 se solde par une baisse d'activité moyenne de 27%, avec un «creux» à 50% en février. L'ampleur et la durée de la crise ont sérieusement affecté les entreprises de la profession. Mais celles-ci ont résisté par leur impressionnante capacité à absorber ces baisses d'activité et grâce au soutien des différents acteurs économiques et institutionnels du territoire dont les services de l'État. Cependant, ces mesures ont seulement constitué que des réponses conjoncturelles permettant aux entreprises de passer ce cap difficile.

▶ Mobilisation collective et définition du plan stratégique Expansion 2020

La crise a marqué une rupture. Pourtant ce n'est pas elle qui a provoqué les faiblesses structurelles de l'industrie de l'usinage. Elle les a plutôt révélées et a permis une prise de conscience collective de ces faiblesses face aux grands enjeux économiques de la mondialisation. La crise a eu cette vertu d'inciter les responsables professionnels de la profession à poser un regard distancié sur leur industrie. Les participations actives aux différentes initiatives gouvernementales (Etats Généraux de l'Industrie, Plateforme de la Filière Automobile, …) mais aussi les échanges nombreux avec les acteurs économiques et institutionnels du territoire ont contribué à cette remise en cause. Ce travail a permis d'établir un diagnostic partagé, de fixer un cap mobilisateur et de développer un plan d'action concret et structurant.

MISE EN ŒUVRE



2009

- Réflexion collective menée pendant la crise par le SNDEC, le CTDEC et le Pôle Arve Industries avec les partenaires institutionnels
- Décision d'un projet stratégique de filière

2010

- Diagnostic, définition et rédaction du plan stratégique Expansion 2020

2011

- Février - Présentation du plan stratégique aux industriels lors des 1ères Assises du décolletage français
- Octobre - Dépôt du dossier dans le cadre de l'appel à projet filière du programme des Investissements d'Avenir

2012

- Mars - Examen du dossier par le DGCIS, OSEO et CGI
- Juillet - Confirmation officielle du soutien de l'État du plan Expansion 2020 dans le cadre de l'appel à projet filière du Programme d'Investissement Avenir

2013

- Mise en œuvre de la gouvernance selon les modalités de l'accord de consortium
- Avancées concrètes sur chacun des axes

EXPANSION 2020 : UN RÉSEAU AU SERVICE D'UNE AMBITION

EXPANSION 2020 est le plan stratégique de la filière industrielle du décolletage et de l'usinage de précision, lancé à l'initiative du Syndicat national du décolletage, en partenariat avec le Pôle de compétitivité Arve Industries, le Centre Technique du décolletage et l'Agence Économique Départementale. La mise en œuvre de ce plan doit marquer l'entrée de la profession dans une nouvelle ère de développement de grande ampleur.

4 THÈMES STRATÉGIQUES

INNOVATION
INNOVER POUR GAGNER

INTELLIGENCE ET ENGAGEMENT DES HOMMES
ATTIRER ET MOBILISER LES TALENTS

INVESTISSEMENTS
FINANCER LE DÉVELOPPEMENT

INTERNATIONALISATION
CONQUÉRIR DES MARCHÉS

4 OBJECTIFS À L'HORIZON 2020

Chiffre d'affaires : 3 milliards € (+ 1 Milliard €)
Emploi : 17000 (+3000)
Export : 50 % (+15 points)
R&D : 2% de la VA (x3)

AXE INNOVATION :
LE CENTRE TECHNIQUE, UN LEVIER DE PERFORMANCE INDUSTRIELLE

Quoi : Centre Technique
But : améliorer la performance industrielle des entreprises d'usinage de toutes tailles
Secteurs d'activités : décolletage, usinage, mécatronique, activités connexes
Moyens : R&D, industrialisation et diffusion de l'innovation via le développement de nouveaux produits et services innovants, excellence environnementale

RENFORCER L'EFFORT DE R&D

« ACCOMPAGNER UNE INDUSTRIE DÉJÀ EN MOUVEMENT VERS L'USINE DU FUTUR »

Objectif : aller vers des machines plus intelligentes combinant des technologies comme le la robotique ou la simulation

▶ Développement d'une offre d'accompagnement intégrant la chaine numérique via la FAO
▶ Les typologies de pièces devenant de plus en plus complexes, l'usinage s'orientant vers du fraisage 5 axes. L'ingénierie de cet accompagnement a été menée en 2012 et 2013 et le lancement a été réalisé en avril 2014.

▶ Développement d'une offre spécifique en robotique
▶ Le prototype d'une Cellule Robotique Flexible et Mobile est testé par deux industriels depuis avril 2014.

« CONQUÉRIR DE NOUVEAUX MARCHÉS »

Objectif : aller vers de nouveaux marchés avec de nouveaux savoir-faire par une montée en compétences et en technologie

▶ Création d'une offre technique pour accompagner les industriels souhaitant aller sur le marché des dispositifs médicaux en sous-traitance
▶ L'ingénierie de cette offre a été faite en 2013 et le lancement en 2014.

ACCÉLÉRER LA DIFFUSION DES INNOVATIONS

▶ Développement des ateliers pilotes (plateforme) dédiés à des technologies sur lesquels les industriels peuvent bénéficier de conseils, de formations, assistance technique et de R&D :
- plateforme usinage multi-axes
- plateforme de production auto adaptative
- plateforme laser
- plateforme micro-usinage
- plateforme outils coupants

RÉSULTATS

OBJECTIF INITIAL 2013 : FAIRE BÉNÉFICIER 5 ENTREPRISES D'INNOVATIONS.

OBJECTIF DÉPASSÉ AVEC 15 ENTREPRISES SUR LES THÈMES DE L'USINAGE (ESSAIS DE COUPE ET CUT OPTIMIZER®), LEAN, COPILOT PRO®, LASER. (PRESTATIONS ET PRODUITS)

EXCELLENCE ENVIRONNEMENTALE

- Affectation de ressources dédiées et recrutement au CTDEC d'un ingénieur sur ce sujet
- En 2013, création de la feuille de route 2014-2018 avec 14 projets dont quatre ont commencés en 2014
  - Instruction de l'Usine du futur
  - Technologies Propres Sûres et sobres
  - Veille réglementaire
  - Plan de déplacement entreprise

RÉSULTATS
OBJECTIF INITIAL 2013 : ACCOMPAGNEMENT DE 40 ENTREPRISES SUR LES THÈMES SUIVANTS : AUDIT 14001, DOSSIER ICPE, AUDIT RÈGLEMENTAIRE, VEILLE RÈGLEMENTAIRE, AFS DÉGRAISSAGE...

OBJECTIF DÉPASSÉ AVEC 63 ENTREPRISES ACCOMPAGNÉES

PARTENARIAT CTDEC/CETIM

« UNE ASSOCIATION MAJEURE AU SERVICE DE LA MÉCANIQUE »

Objectif : servir un plus grand nombre d'industriels en accélérant la diffusion des innovations vers les mécaniciens et par la complémentarité des équipes et la synergie des expertises et des savoir-faire.
Pourquoi : évolution technologique qui va de plus en plus vers une convergence entre fraisage et tournage ; des industriels ont besoin de services sur les thèmes des matériaux composites et assemblage.
Comment : soutien financier de 500K € / an du CETIM au CTDEC pour des actions de veille technologique, de R&D et de transfert…

RÉSULTATS
1ER PROJET ABOUTI, LA CELLULE CRFM CRÉATION D'UN PROTOTYPE D'UNE CELLULE ROBOTIQUE FLEXIBLE ET MOBILE QUI EST TESTÉ PAR 2 INDUSTRIELS DEPUIS AVRIL 2014.

VERBATIM

« La collaboration avec un Centre Technique nous permet de déléguer les phases de R&D puis d'effectuer le transfert technologique en nos locaux »
PALUMBO INDUSTRIES (40 PERSONNES)
RAPHAEL PALUMBO – DIRIGEANT

« Grâce à ce partenariat, le CETIM et le CTDEC mutualisent leurs ressources techniques, leurs plateformes technologiques et les compétences pointues des spécialistes des deux organismes dans différents domaines : usinage, métrologie, matériaux, performance industrielle et environnementale » *THIERRY GUILLEMIN, DIRECTEUR DU CTDEC (60 PERSONNES)*

« Suite à l'intégration de Copilot Pro®, nous avons noté une diminution des rebuts de réglage et de production ainsi que la standardisation des méthodes de travail entre les différents intervenants (régleurs, aide-régleurs) permettant une plus grande autonomie des personnes »
ANTHOGYR (220 PERSONNES)
OLIVIER PIGNY, DIRECTEUR TECHNIQUE
ET PHILIPPE ANTHOINE, RESPONSABLE D'ATELIER

SUCCESS STORY
PALUMBO INDUSTRIES/EXPANSION 2020

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE PALUMBO INDUSTRIES

▶ Historique/activités :

Fondée en 1978, Palumbo Industries est une PME familiale située à Vougy spécialisée en usinage de précision pour le secteur automobile. L'entreprise se caractérise par un positionnement sur des marchés de niche. La stratégie vise de nouveaux clients à l'étranger et affirmer le savoir-faire de conception et fabrication de pièces complexes. Une stratégie fructueuse puisqu'en 2013, le chiffre d'affaires a progressé de 15% malgré un environnement économique morose.

▶ Chiffres clés :

CA 2012 : 4,397 M€
Effectif : 40 personnes
Export : 50 % du CA à l'export
R&D : 5% du CA en R&D depuis 4 ans
Direction : Raphaël PALUMBO

▶ Faits marquants :

En 2013, deux brevets «usinage à haute qualité d'état de surface» ont été déposés. Labellisation «entreprise innovante» par BPI France. En 2014, Palumbo Industries devient «Palumbo Precision Machining » afin d'affirmer sa lisibilité à l'étranger.

LA SUCCESS STORY DE PALUMBO INDUSTRIES
RAPHAËL PALUMBO – DIRECTEUR GÉNÉRAL

« En 2011, notre principal client, en phase de conception des nouveaux blocs optiques «FULL LED» nous a sollicité pour la fabrication d'un réflecteur optique ayant des caractéristiques de qualité de surface inatteignables avec des moyens industriels conventionnels. Dès le début, nous avons sollicité le CTDEC pour diverses expertises afin de trouver la meilleure solution et il nous a accompagnés durant les trois années du projet. Nous avons commencé ensemble par une série d'expertise en usinage puis utiliser la Plateforme laser afin d'établir la traçabilité « datamatrix » des produits. Nombreux tests et prototypes ont été soumis au client avant de définir les paramètres finaux de fabrication. Nous avons dû immobiliser pendant un an un centre d'usinage afin d'effectuer les travaux de R&D mais le CIR nous permet d'amortir ce coût. Aujourd'hui, le CTDEC nous accompagne dans le transfert de technologies (traitement de surface, marquage laser).

Durant tout ce temps, nous avons fait confiance au CTDEC, tant dans son expertise que dans sa discrétion. En effet, nous avons impérativement demandé un contrat de confidentialité car ce projet représente 300 000 euros d'investissement. Aussi avons-nous tenu à protéger ces innovations par le dépôt de deux brevets français en 2013.

Ces trois années de travail avec le CTDEC, nous ont permis de passer du statut de «sous-traitant» au rôle de «concepteur» de solution innovante. J'ai constaté une réelle motivation interne autour du projet. L'innovation est une source d'épanouissement pour nos salariés car elle permet de sortir du quotidien. Nous avons assigné des compétences en affectant un chef de projet dédié et du personnel qualifié a été embauché à des niveaux Bac+3 et ingénieur.

La R&D est un parti-pris stratégique qui vise la croissance externe. Avec la R&D, il faut être stratégique, c'est pourquoi nous nous focalisons sur les secteurs de niche offrant une faible concurrence. Nous investissons entre 5% et 6% de notre CA en R&D. Notre projet a commencé en 2011 et il a fallu attendre 2013 pour accueillir les premiers résultats avec une hausse de 10% de notre CA (80% d'export en Chine). Actuellement, nous sommes à 20% de notre CA (60% d'export en Chine + 40% d'export en Espagne) et visons les 25% en 2015 grâce à un benchmarking pour trouver des débouchés hors automobile (optique, urbanisme).

Nous sommes désormais reconnus en tant que co-concepteur par nos clients et force de proposition technique (ex : DMX, choix des nuances d'aluminium…). La collaboration avec le CTDEC nous a permis de déléguer les phases de R&D puis d'effectuer le transfert technologique en nos locaux. »

«TROIS ANNÉES D'INVESTISSEMENT EN R&D ONT PERMIS DE PASSER DU STATUT DE "SOUS-TRAITANT" AU RÔLE DE "CONCEPTEUR" DE SOLUTION INNOVANTE»

AXE INTELLIGENCE DES HOMMES

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS : UN PASS POUR L'EMPLOI ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES

Création : juillet 2012
Quoi : deux groupements d'employeurs
But : accompagner les entreprises industrielles dans leurs projets de développement de compétences

ALPEGE ZÉNITH : GROUPEMENT D'EMPLOYEURS (GE)

Recrutement et mutualisation des ressources en temps partagé

▶ **Actions** : identifier les besoins en compétences, apporter de l'expertise dans les entreprises, recruter et organiser le temps partagé
▶ **Fonctions supports :** responsables qualité, animatrices HSE, responsable RH, technicien informatique, technico commerciale, assistantes commerciales ou administrative…
▶ **Résultats :** 23 entreprises utilisatrices et 10 recrutements en CDI

ALPEGE HORIZON : GROUPEMENT D'EMPLOYEURS PAR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)

Recrutement et qualification en contrat de professionnalisation

▶ **Actions :** recruter et qualifier du personnel de production, mutualiser les besoins en formation, alimenter un vivier de candidatures
▶ **Fonctions supports :** opérateur-régleur en décolletage et usinage

RÉSULTATS
- 17 ENTREPRISES UTILISATRICES
- 24 RECRUTEMENTS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
- SUR LES 11 PREMIÈRES SORTIES DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS EN 2013 :
  - 9 EMBAUCHES EN CDI
  - 1 EMBAUCHE EN CDD DE 12 MOIS
  - 82% DE RÉUSSITE AU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PARITAIRE DE LA MÉTALLURGIE (CQPM)

Fonctionnement :

▶ Rôle d'ALPEGE
Il anime les groupements d'employeurs.
Le groupement d'employeurs réalise les contrats de travail et assure l'administration du personnel. Il facture l'entreprise pour les temps de mise à disposition.

▶ Rôle de l'entreprise
Elle détermine la fiche de poste (fonction) et les pré-requis (partage du temps), délègue le pré-recrutement.
Elle adhère et signe une convention de mise à disposition et une charte des valeurs.
Elle établit le décompte d'heures.

VERBATIM

« Le groupement d'employeurs nous a permis de mutualiser nos compétences, des ressources et de la formation de façon à avoir des ressources que nous n'aurions pas eu si on avait été tout seul à les rechercher »
LATHUILLE ET HUDRY (60 PERSONNES)
PIERRE LATHUILLE - PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

« Ces deux dispositifs correspondent à nos besoins et sont très souples».
BARGY DECOLLETAGE (50 PERSONNES)
CHANTAL CHAPON - DIRECTRICE RH

« Le plus motivant pour nous, c'est d'avoir des candidats qui correspondent aux critères de recherche et surtout qu'il y ait une certaine motivation. Et généralement, ils ont une bonne implication dans le travail. »
MARTIN JOSEPH (117 SALARIÉS)
LAURENT MARTIN - DIRECTEUR GÉNÉRAL

SUCCESS STORY
BARGY DÉCOLLETAGE/EXPANSION 2020

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE BARGY DECOLLETAGE

▶ Historique/activités:

Fondée en 1950, Bargy Décolletage utilise des technologies de pointe pour la fabrication de pièces décolletées, de la conception des process à la livraison des produits.
Au-delà de l'usinage de produits sophistiqués sur des équipements de haute précision, Bargy Décolletage se charge de réaliser l'assemblage, la rectification, le rodage, la tribofinition, et le marquage. Un savoir-faire et une expertise technique reconnus sur le marché de l'automobile et en particulier dans la réalisation de pièces liées au turbo.

▶ Chiffres clés:

CA 2012: 13 M€
Effectif: 50 personnes
Export: 50 % du CA à l'export
Direction: Jean-Claude PELLIER
Directrice Générale: Chantal CHAPON

▶ Fait marquant:

La société Bargy Décolletage fait partie du groupe KARTESIS depuis janvier 2014 au même titre que les entreprises FCMP, Meynent et Induspo.
Le groupe KARTESIS pèse 60 millions de chiffre d'affaires pour 450 personnes.

LA SUCCESS STORY DE BARGY DÉCOLLETAGE
CHANTAL CHAPON – DIRECTRICE RESSOURCES HUMAINES

« Bargy Décolletage s'est toujours intéressé au sujet du temps partagé. C'est pourquoi, nous avons fait partie des membres fondateurs des groupements GE-GEIQ* lancés en 2012 par ALPEGE. Nous avions identifié deux besoins en termes de ressources: l'une «HSE» et l'autre «opérateur-régleur».

En février 2013, grâce au GE (Alpege Zénith), nous avons recruté et accueilli dans nos équipes un jour par semaine « Fanny » en tant que chargée de la sécurité et de l'environnement. Afin de répondre à son souhait de travailler à temps plein, trois autres jours ont été partagés entre les entreprises FCMP, PERNAT EMILE et ALDIANCE. Chez nous, Fanny a poursuivi la mise à jour du document unique mais aussi mis en place des ateliers et des formations liés à l'ergonomie du poste de travail, à la manutention, au poids de charge, au bruit et à la protection des machines. Ces initiatives ont remporté un large succès auprès des salariés dans l'atelier comme dans les bureaux et ont pu aussi être déployées dans les autres entreprises de décolletage.

L'avantage, au-delà de partager une ressource, est de mutualiser les bonnes pratiques entre nous. Nous ne nous regardons pas comme des concurrents mais comme des entreprises avec des problématiques communes.

En février 2014, grâce au GEIQ (Alpege Horizon), nous avons accueilli «Quentin» un opérateur en contrat de professionnalisation avec pour objectif une embauche en janvier 2015. Notre problématique était de faire monter en compétences Quentin, au départ intérimaire chez Bargy Décolletage, qui était motivé. Aujourd'hui, il est présent six semaines en entreprise et une semaine en formation via ALPEGE . Une solution très efficace et très souple.

Nous sommes très satisfaits de l'accompagnement fait par les équipes d'ALPEGE qui permet à l'entreprise de mettre en place ces nouvelles ressources assez rapidement et très simplement, ce qui est appréciable surtout pour une petite structure telle qu'était la nôtre. En effet, ALPEGE effectue un travail en amont et en aval considérable: recherche et pré-sélection de profils, élaboration du contrat de travail au nom d'ALPEGE, signature de la charte des valeurs, constitution et suivi du dossier de formation des alternants…L'entreprise ne fait que le décompte d'heures passées en entreprise. C'est un véritable luxe que d'être déchargé de tous les aspects administratifs et juridiques liés au recrutement !

«LES ENTREPRISES DOIVENT CHANGER D'ÉTAT D'ESPRIT POUR RECRUTER EN INTÉGRANT LA POSSIBILITÉ DE MUTUALISER DES RESSOURCES»

C'est à nous entreprises de nous mobiliser davantage pour qu'il y ait plus d'entreprises utilisatrices et pour changer notre état d'esprit. Ces dispositifs correspondent à un réel besoin et sont très souples.»

*GE: Groupement d'Employeurs
GEIQ: Groupement d'Employeurs par l'Insertion et la Qualification

AXE INVESTISSEMENT

Création : 2011
Quoi : Intervention en fonds propres
But : accompagner financièrement les entreprises industrielles dans leurs projets de développement ou de croissance
Secteurs d'activités : décolletage, mécatronique, activités connexes
Moyens : deux Fonds de Capital Développement : 30 millions collectés

FCPR (FONDS COMMUN DE PLACEMENT À RISQUES) DESTINÉ À FÉDÉRER UN POOL D'INVESTISSEURS INSTITUTIONNELS :

Montant des participations : de 0,5 à 3 M€
Cible : entreprises de toute taille

▶ **Typologie de projets :**
projets de développement (financement de la croissance organique ou externe),
projets de transmission d'entreprise

▶ **Fonctionnement :**

▶ **Un comité d'Examen** (industriels et d'institutionnels locaux et établissements bancaires) qui effectue une pré-qualification du deal flow et émet des recommandations sur la stratégie générale d'investissement.

▶ **Un comité d'Investissement** (partners et directeurs de participations de l'équipe de gestion d'Amundi) qui est responsable de la gestion des véhicules d'investissement. Il est décisionnel sur les investissements, les refinancements, les sorties et l'évaluation des participations investies.

FIP (FONDS D'INVESTISSEMENT DE PROXIMITÉ) DESTINÉ À UNE CLIENTÈLE D'INVESTISSEURS PRIVÉS, ASSUJETTIS À L'ISF :

Montant des participations : de 200 à 447 K€
Cible : entreprises de moins de 250 salariés et de moins de 50 M€ de chiffre d'affaires, ou dont l'actif ne dépasse pas 43 M€
Ouvert sur trois régions : Rhône-Alpes, Franche-Comté et Provence-Alpes-Côte d'Azur

RÉSULTATS

- 48 DOSSIERS EXAMINÉS
- 20 DIAGNOSTICS STRATÉGIQUES RÉALISÉS
- 8 ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES : mutations technologiques et développement à l'international, relocalisation d'une fonderie en Haute-Savoie, croissance marché automobile à l'international, regroupements d'entreprises
- 13,3 MILLIONS D'EUROS D'ENGAGÉS POUR UN INVESTISSEMENT TOTAL DE 73 MILLIONS D'EUROS

VERBATIM

« La démarche engagée nourrit la vision de l'entreprise par son dirigeant et son équipe, c'est un formidable outil de progrès interne comme externe ».
FABRICATION AUTOMATIQUES GERBELOT (23 PERSONNES)
ALAIN PARMENTIER - PDG

« L'audit est de grande qualité et apporte une vraie valeur ajoutée au niveau opérationnel pour l'entreprise ».
GROUPEMENT KARTESIS (400 PERSONNES)
PIERRE ZAVARISE - PDG

« Cette intervention au capital a renforcé les fonds propres de l'entreprise et le positionnement du Groupe Pernat au sein de la filière automobile à l'international ».
GROUPE PERNAT INDUSTRIE (249 PERSONNES)
ROGER PERNAT – PDG

SUCCESS STORY KARTESIS/EXPANSION 2020

PRÉSENTATION DU GROUPE KARTESIS

▶ Historique/activités:

La constitution du groupe KARTESIS est l'aboutissement d'une année de réflexion entre les dirigeants des sociétés FCMP, Bargy, Meynent et Induspo.

▶ Chiffres clés:

CA : 60 M€
Effectif : 400 personnes
Président : Pierre ZAVARISE
Direction opérationnelle : Thierry CALLENDRIER
Direction technique : Jean-Claude PELLIER
Activité turbo : Christian CUDEL

▶ Fait marquant:

La création du groupe KARTESIS a été rendue possible grâce à une opération financière dont le dispositif financier du Fonds Arve Industries Capital.

LA SUCCESS STORY DU GROUPE KARTESIS PIERRE ZAVARISE – PRÉSIDENT DU GROUPE

« L'idée de former le Groupe KARTESIS est venue assez naturellement en observant les problématiques respectives des quatre entreprises fondatrices à savoir: FCMP, Bargy, Meynent et Induspo. Nous avions tous des plans de croissance, mais nous étions confrontés au critère de taille critique pour pousser le développement vers de nouveaux marchés. Il était aussi question pour certains de transmission. Nous avons donc souhaité nous réunir pour servir des intérêts communs: être plus compétitif et offensif, notamment à l'international.

Pour financer le regroupement de nos entreprises, nous avons fait appel à un montage financier dont l'apport du fonds Arve industries représente 10.6 % du capital de Kartesis. La structure capitaliste actuelle constitue une solidité financière qui nous donne les moyens d'avancer dans notre projet industriel. Au-delà d'un outil financier, le dispositif du fonds Arve Industries Capital a surtout permis de structurer ce changement. Il s'agissait pour nous de penser à l'avenir en mettant le pied dans une dynamique de changement tournée vers l'essentiel à savoir nos clients et nos équipes.

En effet, l'audit que nous avons réalisé a été fait avec beaucoup d'intelligence. L'auditeur a eu une approche très professionnelle et opérationnelle, adaptée au fonctionnement d'une industrie comme la nôtre. La valeur ajoutée de son rapport est encore une source d'inspiration régulière.

Dès le départ, nous répondions à l'ensemble des critères d'éligibilité du dispositif et nous avions un projet industriel d'envergure. Dans un projet aussi lourd de par son nombre d'intervenants, le dispositif a su être réactif en apportant son soutien et la validation de son engagement en trois mois.

D'ailleurs, les bénéfices en interne sont nombreux. Réunir 400 personnes est un défi mais les équipes sont très motivées. Il y a une confiance et une conscience collective de la plus value d'un tel changement. Chacun y voit une opportunité de monter en puissance et en compétences.

«ARVE INDUSTRIES CAPITAL N'EST PAS UN DISPOSITIF DE SAUVETAGE MAIS BIEN UNE MANIÈRE DE RECONCEVOIR LE MODÈLE DE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE AUTOUR D'UN PROJET»

En externe, nous avons indéniablement gagné en valeur ajoutée, notre offre est plus large grâce à des savoir-faire réunis. Nous avons accrue la confiance clients, l'impact a été immédiatement observé dans les négociations qui se sont vues facilitées, principalement grâce à notre poids économique (60M€).

Maintenant nous envisageons concrètement une implantation au Mexique. Ces démarches débutées en 2008 sont désormais possibles et un développement international est demandé par les clients.

Arve Industries Capital n'est pas un dispositif de sauvetage mais bien une manière de reconcevoir le modèle de fonctionnement de l'entreprise industrielle autour d'un projet. »

AXE INTERNATIONAL

EXPANSION INTERNATIONAL : LA FORCE DE FRAPPE DE L'ACTION COLLECTIVE

Création : juillet 2012
Quoi : association loi 1901 avec 19 adhérents en 2013
But : concevoir et piloter des actions collectives visant à aider les entreprises industrielles dans leur développement à l'international
Secteurs d'activité : décolletage, mécatronique, activités annexes
Marchés visés : transports terrestres, aéronautique, médical, énergies, horlogerie et luxe, NTIC, robotique
Moyens : embauche d'un salarié à temps plein en 2013 pour constituer et animer les groupes de travail marché, collaboration avec l'OSST qui apporte son expertise marché nécessaire au développement des groupes de travail

« AGIR COLLECTIVEMENT POUR AUGMENTER LA PART D'EXPORTATION DES ENTREPRISES »

GROUPE HORLOGERIE

- **Prototypage de la démarche :** premier groupe de travail Horlogerie en 2012.
- **Retours d'expériences :** première étape de collectif et états des lieux des points positifs ou bloquants
  - forte demande de la Suisse envers l'usinage de précision
  - omniprésence du swiss made
  - secteur fermé et difficile pour les fournisseurs français

Conclusion : choix stratégique de se diriger vers des marchés aux opportunités plus larges

« ALLER CHERCHER LA CROISSANCE LÀ OÙ ELLE SE TROUVE »

GROUPE AUTO

- **Objectif :** pénétrer un marché à fort potentiel et développer l'activité auto à l'international
- **Zone géographique d'influence :** Mexique, porte d'entrée de la zone NAFTA (USA, Mexique et Canada)

Les 5 entreprises membres du groupe AUTO travaillent sur la problématique de production au plus près des clients à forte croissance en zone NAFTA évaluer les opportunités de marchés et réfléchir à une solution collective.

- **Retours d'expériences :** une présence sur place via une implantation à minima commerciale est une condition obligatoire de réussite, une présence logistique est un plus, et, à long terme, une implantation de production doit être envisagée.

RÉSULTATS
MISSION AU MEXIQUE AU SALON AUTOMOTIV MEETING À QUERETARO EN NOVEMBRE 2013

PERSPECTIVES 2014
SUIVI DU PROJET NAFTA, DÉFINITION DE LA ZONE D'IMPLANTATION ET MUTUALISATION DES INFRASTRUCTURES ET AUTRES RESSOURCES.

« MUTUALISER DES COMPÉTENCES POUR AUGMENTER LA FORCE DE FRAPPE »

GROUPE MÉDICAL

11 membres : API MONTAGE, ARCOM, BENOIT JOLIVET, DMX, GOUVERNON, LA PRÉCISON, PARROCHE&DORIOZ, SISA Plastic, SUPERMETAL, CORDIER Gilbert & fils, STAB

Expertes en usinage complexe, ces entreprises proposent une prestation complète, de l'étude au produit conditionné, afin de répondre aux attentes des clients en offrant une porte d'entrée unique.

▶ **Objectif : devenir une référence sur le marché medical**

▶ une cartographie de la demande a validé l'attente des clients en termes d'offre globale (produit fini, marqué, emballé)

▶ une cartographie de l'offre a validé la réunion de savoir-faire très complémentaires et peu concurrents des entreprises du groupe

▶ **Action structurante :** conception d'une offre globale haute performance : **Mont Blanc Medical Industries.**

RÉSULTATS

PARTICIPATION À DEUX SALONS :
- MED INOV (19-20/03)
- MED TEC STUTTGART (03-05/06)

OFFRE TRÈS BIEN ACCUEILLIE PAR LES DONNEURS D'ORDRE, PROSPECTION MUTUALISÉE ET QUATRE RÉPONSES EN COMMUN À DES APPELS D'OFFRES (ESTIMÉ À 100K€)

PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT 2014-2015

Groupes de travail en cours de création :

▶ groupe de travail Bien d'Équipements
▶ groupe de travail AUTO marchés niches Europe
▶ groupe de travail AUTO Chine

SUCCESS STORY
MONT BLANC MEDICAL INDUSTRIES / EXPANSION 2020

PRÉSENTATION DU GROUPE : MONT BLANC MEDICAL INDUSTRIES

Depuis 2013

11 entreprises membres : API MONTAGE, ARCOM,BENOIT JOLIVET, DMX, GOUVERNON, LA PRECISON, PARROCHE&DORIOZ, SISA Plastic, SUPERMETAL, CORDIER Gilbert & fils, STAB

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE : LA PRÉCISION

▶ Historique/activités :

Fondée en 1904, et située à Scionzier en Haute-Savoie, la société LA PRÉCISION est issue de l'industrie horlogère. Au fil du temps, elle a orienté son expertise en décolletage de haute précision et en micromécanique. Elle développe sa croissance sur les marchés d'implantologie dentaire (50% du CA), aéronautique (20% du CA), mais aussi en opto-électronique, industries et horlogerie.

▶ Chiffres clés :

CA 2012 : 9.7 M€
Effectif : 100 personnes
Export : 50% du CA à l'export
Direction : Hervé DEPÉRY

LA SUCCESS STORY DU GROUPE MONT BLANC MEDICAL INDUSTRIES
HERVÉ DEPÉRY – DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA PRÉCISION

« Toutes les entreprises membres du groupe MONT BLANC MEDICAL INDUSTRIES partagent la volonté de travailler en collectif afin de se rendre plus visible auprès des donneurs d'ordre du marché médical que nous ne pourrions atteindre individuellement. En effet, que l'on soit motivé par la volonté d'élargir le portefeuille client ou par l'ambition d'accéder à de nouveaux marchés, le regroupement permet à tous de se doter d'un savoir-faire marketing et commercial pour organiser une prospection marché et internationale.

Expansion International offre une ressource interne spécifique rassurante dans un projet comme celui-là. Confidentialité, animation du groupe, développement des actions, la démarche est facilitée. Les séances de travail servent à nous présenter des mapping du marché médical adaptés à nos spécificités. On étudie aussi les donneurs d'ordre références et les produits qui pourraient nous intéresser, mais aussi les salons et rencontres auxquels le Groupe pourrait participer. L'OSST offre l'expertise d'une direction marketing pour le Groupe Medical.

Développer une force de frappe grâce à une offre globale et collective est une démarche innovante mais nouvelle pour les industriels. Nous avons dû surmonter nos concurrences pour agir collectivement. C'est un véritable changement culturel.

D'ailleurs au départ, les a priori sont nombreux: comment s'afficher avec nos concurrents face aux mêmes clients, comment évoquer nos innovations et savoir-faire spécifiques. Aussi la phase de démarrage apporte les fondements des valeurs du Groupe, car si on a passé du temps à apprendre à se connaître, désormais dans l'opérationnel, le fonctionnement est clair. Quand une consultation arrive, le Groupe se concerte et décide des industriels impliqués et nomme un chef de file porteur de la réponse au nom du collectif MONT BLANC MEDICAL INDUSTRIES.

L'année 2014 est la 1ere année opérationnelle pour le groupe qui a bâti un plan d'action commercial commun basé sur la participation mutualisée à des salons et rencontres BtoB. Le Groupe a ainsi participé au Med Inov à Montpellier et sera représenté en juin au Medtech à Stuttgart. Bien sûr des supports de communication ont été élaborés pour promouvoir notre participation à ces événements. Les premiers résultats arrivent déjà puisque le Groupe a déjà répondu à quatre appels d'offre, dont le potentiel total est non chiffré, mais probablement supérieur à 100 K€/an.

« DÉVELOPPER UNE FORCE DE FRAPPE GRÂCE À UNE OFFRE GLOBALE ET COLLECTIVE EST UNE DÉMARCHE INNOVANTE »

Dans mon entreprise (La Précision), nous avons remplacé notre plan commercial interne par le plan collectif du groupe. Le gain financier est conséquent puisque nous avons divisé par dix le coût de cette activité.

L'essentiel à retenir de cette expérience est que le concept fonctionne, la clé étant de former un groupe qui partage les mêmes motivations et qui mettra donc suffisamment d'énergie et de patience pour porter le projet jusqu'à son stade opérationnel. L'expérience du Groupe MONT BLANC MEDICAL INDUSTRIES en est l'exemple. Notre ambition en 2015 est d'accroître le chiffre d'affaires du groupe. »

*OSST : Observatoire Stratégique de la Sous-Traitance

PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ ARVE INDUSTRIES

DIANE DUBOIS
Responsable Communication
Tél : 06.30.06.35.89
Mèl : diane.dubois@arve-industries.fr

SNDEC (SYNDICAT NATIONAL DE DÉCOLLETAGE)

VIRGINIE FABRE
Responsable Communication
Tél : 04 50 98 07 59 - 06.20.14.47.82
Mèl : virginie@sndec.com