

La Lettre De T.E.A.M

SOMMAIRE

EDITORIAL	1	T.E.A.M. RHÔNE-ALPES	4
TEAM-AUTO.ORG.	2	PARTAGE DU SAVOIR	5 - 7
HOMMES & MÉTIERS	2 - 3	OPINIONS	8
A.C.T.E.A.M.	3 - 4	TENDANCES	9

EDITORIAL

Chers Abonnés à la Lettre de T.E.A.M.,

Les causes de rupture professionnelle pour les cadres supérieurs de la filière automobile sont multiples, et le repositionnement dans cette industrie est devenu « compliqué ». D'autres filières telles que l'aéronautique, le ferroviaire voire le maritime, offrent aujourd'hui des opportunités à nos Membres. Celles-ci ont représenté 70% des nouvelles orientations sectorielles au cours de l'exercice.

En fait, il s'agit là d'une reconnaissance vis-à-vis des compétences que nos Membres représentent aujourd'hui et aussi de la diversité de nos métiers liés à cette industrie extrêmement exigeante.

Devant cet état de fait, nous devons acquérir de nouveaux réflexes et valider la transversalité de nos compétences.

Je vous souhaite bonne lecture et une excellente fin d'année.

Bien cordialement,

Christian PETIT
Président de T.E.A.M.



Directeur de Publication :

T.E.A.M. 8, rue de Varize, 75016 PARIS

Comité de Rédaction :

Bernard Coste, Bernard Dauvilliers, Christian Petit, Emmanuel Podvin,

Abonnement gratuit : www.team-auto.org

E.Mail : team.newsletter@team-auto.org

www.team-auto.org - **APPELEZ** : www.team-auto.org - **APPELEZ** : www.team-auto.org

Le site internet de notre Association a fait peau neuve. Il a été inauguré le mois dernier. Les premiers commentaires des TEAMers ont été très positifs, en voici quelques extraits :

" Je le trouve très bien construit, facile en terme de navigation, clair et présentant bien les actions " -

" Le site est très esthétique " - " La navigation est facile, les rubriques bien indiquées " - " Cela donne l'image d'un site professionnel et très tourné vers l'automobile " - " Cette remise en page du site est une très belle réussite ! " - " Je trouve la page d'accueil particulièrement réussie avec les activités principales qui ressortent clairement " - " Félicitations pour le graphisme plus communicant et interactif "...

A votre tour, faites votre opinion. Je vous invite à le visiter

La page d'accueil est construite autour d'un défilé automatique de 6 tableaux précisant

- ✚ **Qui sommes-nous ?**
- ✚ **Notre organisation**
- ✚ **Notre raison d'être**
- ✚ **Nos objectifs**
- ✚ **Nos activités**
- ✚ **Rejoignez-nous**

Et de 6 vignettes qui décrivent Nos activités. Par une suite logique et répétitive de "clic", vous connaîtrez tous les détails de nos actions :

- ✚ **LA LETTRE DE T.E.A.M.** l'accès aux éditions précédentes et comment s'y abonner,
- ✚ **A.C.T.E.A.M.**, sa vocation, son fonctionnement et les liens avec LinkedIn et Viadéo,
- ✚ **LE PARTAGE DU SAVOIR**, quelques exemples de sujets traités, le lien avec les Lettres de T.E.A.M. où sont publiés les résumés correspondants,
- ✚ **L'ESPACE RECRUTEUR** et
- ✚ **L'ESPACE CONSEIL** dédiés aux entreprises extérieures en recherche de profils ou de compétences et comment les atteindre,
- ✚ **REFERENCES**, là où les TEAMers ont exercé leurs talents,
- ✚ Sans oublier **LE MOT DU PRÉSIDENT** et les **Liens** de T.E.A.M. avec des organisations extérieures fréquemment en contact.

Bonne navigation à tous.

Bernard Dauvilliers
bernard.dauvilliers@dbmail.com



HOMMES & MÉTIERS

Nous sommes heureux d'accueillir :

- **Laurent Hatton, 49 ans, Sciences Po**

Depuis 2010 Directeur Après-Vente, Service & Pièces pour Claas, fabricant de matériel agricole, animation de 65 personnes, C.A. >100 millions.

De 1998 à 2010, Directeur des Ventes Aftermarket pour Wabco, équipementier de rang 1 spécialisé dans le freinage et la suspension Poids Lourds

Auparavant Inspecteur Commercial pour Volkswagen et Audi de 1986 à 1992 puis Chef du Département Marketing pour la marque Skoda de 1992 à 1998

- **Benoit Lafouasse, 51 ans, Centrale Paris**

Directeur technique et programmes de Dow Kokam, société spécialisée dans le développement et la production de batteries Li Ion pour les applications automobile, industrielles et énergétiques

18 ans d'expérience chez Aerospatiale puis Alcatel Alenia Space en tant que directeur des avant projets, chef de département d'ingénierie, chef de projet et ingénieur système.

Intérêt pour les innovations et ruptures technologiques ainsi que la conduite du changement et le management des équipes d'ingénierie.

- **Cyril Poinot, 39 ans, Ingénieur Arts & Métiers**

Depuis 2008 : Webasto - Responsable Commercial France: Vente de solutions techniques en chauffage/climatisation/toits ouvrants.

De 2005 à 2008 : Responsable Achats Projet X7 pour PSA ; Management de fournisseurs Liaison au Sol.

Auparavant 7 ans à la direction des Pièces et Services Citroën : Animation de réseau en Direction Régionale, Manager APV en Succursale, puis Responsable du développement en Russie

- **Claude-Alain Cormerais, 49 ans**

Depuis 2010 Directeur de Business Unit pour Visteon pour les Produits « Intérieur », planches de bord, panneaux de portes, ébénisteries, cockpits. Clients Renault, Nissan, Volvo Trucks CA 500 M \$

De 2004 à 2010, Vice-Président de la division spécialiste de systèmes de protection de câblages et de conduites pour l'automobile et l'aéronautique pour Federal Mogul.

Auparavant 4 ans comme Responsable du département Comptable pour Racal Datacom

- **Pierre-André Jouve, 45 ans**

Depuis 2009 : Responsable de département pour Straightforward New Advance,

De 2006 à 2008 : Responsable de programmes pour PSA,

En 2005 et 2006 : Adjoint directeur de projets pour PSA,

Auparavant 10 ans comme expert développement boîtes et transmissions dans le groupe PSA

A.C.T.E.A.M.

A.C.T.E.A.M. sur les ondes d'Europe1

Les chiffres du chômage étant de mois en mois décevants, Pascal Berthelot, journaliste du service économique d'Europe 1 est venu pour écouter ce qui pouvait arriver du côté des cadres et dirigeants d'entreprise. La crise touche tout le monde quelle que soit sa position dans l'entreprise et c'était le motif de sa visite. Il a écouté une dizaine de membres d'A.C.T.E.A.M. afin de connaître leur point de vue sur le chômage, la crise et le licenciement.

Son constat, est que quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, le licenciement est dur à encaisser, que les cadres et dirigeants ne sont pas exonérés par ces événements et que les souffrances sont les mêmes. Il a profité de sa présence pour interviewer quelques-uns des membres d'A.C.T.E.A.M. afin de donner une voix et une illustration à son propos. La diffusion de cette interview a été faite le 28 Novembre sur les ondes d'Europe 1 dans le cadre du journal de 8h00 pour illustrer les mauvais chiffres de l'emploi au mois de Novembre.

*Patrick De Bazin
patrick.debazin@wanadoo.fr*



Programme Formation A.C.T.E.A.M.

Franck Tourtois, spécialiste de l'accompagnement et du repositionnement des cadres et Jean-Pierre Gommendy, spécialiste en management - stratégie et TEAMer depuis 2008 proposent la mise en place d'outils et de méthodes ayant déjà donné des résultats sensibles pour préparer efficacement le retour à l'emploi des membres d'A.C.T.E.A.M.

Programme proposé, simple et efficace, est basé sur des outils, leur mise en place pour rendre autonome, le partage d'expérience pour s'enrichir ensemble, et échanger les meilleures pratiques.

La durée du programme est 4 mois (un mardi sur 2 pendant 3 heures) avec deux options additionnelles de 24h ou de 36h de formation personnalisée et de terrain plus un support permanent par mail /téléphone. Le programme est axé autour de 3 thèmes :

- ✚ Le marketing de soi (3 ateliers)
- ✚ La pratique pro active et focalisée du réseau (3 ateliers)
- ✚ La pratique des entretiens (2 ateliers)

Le Groupe doit être de 12 participants minimum et de 15 participants maximum et peut être mis en place dès janvier 2013 qui correspond à la meilleure fenêtre de tir.

Franck Tourtois
ftourtois@accetis.com



Jean-Pierre Gommendy
jean-pierre.gommendy@wanadoo.fr



T.E.A.M. RHÔNE - ALPES

C'est parti

Ça y est !!! T.E.A.M. Rhône-Alpes est opérationnel depuis quelques semaines

T.E.A.M. se devait d'être présent en Rhône-Alpes, une région où l'automobile et ses équipementiers ont une longue tradition industrielle. Nous avons le plaisir de compter déjà une dizaine de membres ce qui est très encourageant. Le cycle de réunions est mensuel dans un premier temps et, bien entendu, cette périodicité de réunions évoluera si le besoin se fait sentir. Nos sujets sont proches de ceux qui sont traités par la structure (T.E.A.M. Paris) et nous serons heureux d'accueillir de nouveaux membres et de venir en aide à ceux qui sont en difficulté professionnelle. L'animation de l'antenne T.E.A.M. Rhône-Alpes est assurée par Philippe Neyroud.

Philippe Neyroud
philippe.neyroud@gmail.com



L'intégralité de ces communications est accessible directement sur le site de T.E.A.M. pour tous les membres de l'Association (accès : Espace Membres/Espace T.E.A.M./Partage du Savoir)
Pour les lecteurs non-membres qui souhaitent lire ces communications, contacter les auteurs des articles, ou la rédaction.

Processus et Quantité d'Informations

Un processus est, par définition, un système qui crée de la valeur. En économie, on parle de valeur ajoutée quand on met sur le marché un produit ou un service. Si l'on veut traduire cela en sciences physiques, on dira qu'on crée de la matière ou de l'énergie. Or Einstein a démontré que ce sont là deux notions équivalentes : dans certaines circonstances, la matière peut se transformer en énergie ou l'inverse.

Mais un processus génère aussi de l'information. Peut-il y avoir une relation entre la matière-énergie produite et l'information générée ? C'est ce que nous allons voir ensemble.

*Georges Jacovlev – 16 octobre 2012
georges.jacovlev@sfr.fr*



GBO Human Resources

« GBO Human Resources » est un cabinet de recrutement international orienté sur le marché du travail en Allemagne. Depuis plus de 20 ans il œuvre dans la recherche de personnel dans des contextes multiculturels, et notamment pour les entreprises françaises souhaitant recruter du personnel en Allemagne. Le cabinet répond également au besoin d'entreprises cherchant en France des collaborateurs connaissant la langue et la culture Allemande et pouvant travailler avec l'Allemagne.

Les prestations de GBO Human Resources sont :

- ✚ Recrutement de postes d' "Executive Management", "Middle Management" et "Key Account Management"
- ✚ Intérim Management
- ✚ Assessments
- ✚ Coaching
- ✚ Conseils RH spécifiques

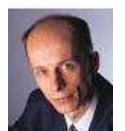
Ses bureaux sont situés à Paris et à Frankfurt,

Ses activités s'exercent dans la plupart des domaines de l'industrie et des services.

La présentation complète contient des comparaisons France vs Allemagne sur :

- ✚ Salaires Ingénieurs Commerciaux
- ✚ Salaires Technico-Commerciaux
- ✚ Charges Salariales
- ✚ Marché de l'Emploi
- ✚ Economies

*Intervenant extérieur
Eric de la Villegeorges – 16 octobre 2012
www.gbo.fr*



Le Changement c'est....

Le changement peut être défini comme l'action de remplacer une personne par une autre, une situation ou une organisation par une autre, de modifier ou de se modifier ; c'est aussi le résultat de l'action conduite. Le changement peut être décidé par celui qui change ou subi par celui-ci.

Cinq moments forts successifs, de l'annonce du changement à la réalisation effective de celui-ci, sont toujours rencontrés ; tout chef de projet de changement devra tenir compte de ces phases, de durée et d'amplitude inégales, pour accompagner un interlocuteur ou une organisation vers le résultat qu'il attend.

- ✚ **Le refus de comprendre** : l'interlocuteur ne comprend pas ou dit ne pas comprendre le changement annoncé et ses raisons.
- ✚ **La résistance** : l'interlocuteur se met en opposition avec l'annonce reçue ; cette situation peut se traduire par une inertie, une argumentation soutenue voire même une révolte.
- ✚ **La décompensation** : l'interlocuteur commence à lâcher prise, a un sentiment de lassitude voire d'échec.
- ✚ **La résignation** : les circonstances s'imposent à l'interlocuteur et il renonce à les combattre.
- ✚ **L'intégration** : la nouvelle situation se met en place et est progressivement acceptée.

La réussite de tout changement passe par la bonne maîtrise de ces phases-clé que tout porteur de projet doit savoir anticiper.

*François de Belizal – 30 octobre 2012
fdebelizal@identicar.fr*



L'association RAVI (Réseau Automobilité et Véhicules en Ile-de-France)

Le RAVI a pour objet de favoriser la création, le développement et la pérennité des entreprises de la filière automobile en Ile-de-France, en partenariat avec les acteurs régionaux du développement économique et ceux de la filière. Œuvrant initialement sur le Val d'Oise et les Yvelines, l'association étend aujourd'hui ses actions sur les autres départements de l'Ile-de-France.

Le RAVI réunit des professionnels et des Chefs d'Entreprises. Tous les métiers de la filière y sont représentés : des constructeurs, des équipementiers et fournisseurs, des distributeurs, des sociétés d'ingénierie. Elle comprend 100 membres dont 30 en dehors du 78 et du 95 (représentant 42.421 emplois) et 4 membres de droit (CCI : la chambre de Commerce et d'Industrie Versailles Val d'Oise/Yvelines, CRCI : la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Paris Ile de France, CCI Essonne et MOV'EO Pôle de Compétitivité).

La stratégie de l'association RAVI est orientée suivant 4 axes :

- ✚ **AXE 1** : Améliorer la Compétitivité de la filière automobile
- ✚ **AXE 2** : Valoriser les métiers de la filière automobile
- ✚ **AXE 3** : Renforcer les liens entre donneurs d'ordre et fournisseurs de rang 1 et rang 2
- ✚ **AXE 4** : Assurer la mission de représentation des entreprises de la filière automobile francilienne.

*Intervenant extérieur
Estelle Duflot – 2 Novembre 2012
www.reseauravi.fr*



De la Qualité à la RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale).

Dans un monde en mutation, la qualité et son amélioration continue sont devenus des prérequis.

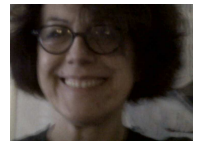
L'environnement est ensuite devenu un focus très important sur lequel les sociétés ont communiqué et ont ainsi contribué à la prise de conscience collective ambiante.

Aujourd'hui, après des années de recherche, le volet sociétal s'est ajouté à ces développements et la **R**esponsabilité **S**ociétale et **E**nvironnementale a vu le jour.

La démarche **RSE** peut être engagée par des sociétés ou par des organismes qui ont le désir de progresser dans ces secteurs et de faire de la **RSE** un facteur de progrès et d'innovation.

Si vous voulez découvrir une initiation à la RSE reportez-vous à la présentation « De la qualité à la RSE » sur le site T.E.A.M. « Partage du Savoir » ou consultez l'ISO 26000, ouvrage majeur qui vous informera en détails sur la démarche.

*Myriam Massiani - 27 novembre 2012
myriammassiani@hotmail.com*



Les batteries Lithium Ion de grandes capacités.

La technologie Lithium Ion développée depuis les années 70 a pris son essor industriel dans les années 1990 sur des applications de petite capacité (tél mobiles, PC portables, outillage portable,...). Depuis la crise mondiale, début 2008, les applications de grandes capacités, principalement pour le transport, se sont multipliées.

De nombreux matériaux peuvent être utilisés pour la cathode, l'anode, le séparateur, l'électrolyte, et l'enveloppe qui sont les composants principaux de cette technologie. Ces matériaux définissent les critères de durée de vie, sécurité, puissance spécifique, énergie, coûts et performance. Les cycles de développement des cellules électrochimiques sont longs notamment du fait de la durée des essais.

Le développement des cellules et batteries Lithium Ion doit répondre aux exigences et standards de l'industrie automobile, en termes de qualité et de sécurité, durée de vie, environnement, performance. La conception des batteries nécessite de ce fait une ingénierie complexe, qui s'appuie sur des innovations dans différents métiers. Les essais requis nécessitent des moyens nouveaux et coûteux ce qui explique en partie les retards constatés dans les développements de batteries automobiles.

L'industrie des cellules Lithium Ion existe pour les cellules de petit format. Les prévisions de volume de production dans les 10 ans à venir sont telles que l'ensemble de la chaîne de la valeur doit décupler ses capacités. La fabrication de ces cellules requiert des moyens importants, tant en équipements qu'en dispositifs de contrôle de propreté et d'humidité. La sécurité tant chimique qu'électrique doit être prise en compte dès le début de la conception du produit/process et des unités de production.

Cette nouvelle industrie qui se met progressivement en place depuis plusieurs années dans certains pays industrialisés, nécessite de très lourds investissements. La faiblesse de la demande actuelle incite cette industrie jeune à se restructurer fortement. Ceci ne remet pas en cause l'intérêt de cette technologie sur le moyen terme, tant pour le transport que pour de nouvelles applications comme le stockage d'énergie stationnaire.

*Benoit Lafouasse – 12 Décembre 2012
blafouasse@aol.com*



Cette rubrique est destinée à exprimer les opinions et expériences personnelles des membres de l'association T.E.A.M. ; le contenu des articles n'engage que leurs auteurs.

Renault est-il un constructeur Coréen ?

Les Latitude et Koleos sont badgées Renault sur les marchés européens mais sont produites par Samsung Motors - qui appartient à 80% à Renault depuis 2000 - dans son usine de Busan.

Les lieux de conception et/ou de fabrication ne sont pas des marqueurs exclusifs de nationalité. La Clio faite à Bursa n'est pas une voiture turque, même si la version tri corps (base ancienne Clio), la Symbol, est plus turque.

Certes le rebranding d'un produit n'efface pas son pays d'origine, mais en final n'est-ce pas la nationalité de l'actionnaire professionnel (constructeur auto) principal qui l'emporte ?

Cela se complique si 2 actionnaires, constructeurs, sont à égalité: le Boxer PSA, étudié et produit par Fiat en Italie est-il français ou italien ?

Les produits Apple faits en Chine ne sont pas considérés comme Chinois.

*Jacques Manlay
jacques.manlay@tacsas.com*



Cette rubrique est destinée à exprimer les opinions et expériences personnelles des membres de l'association T.E.A.M. ; le contenu des articles n'engage que leurs auteurs.

Jean-Claude Debard démissionne de Mitsubishi France et Hyundai France

Jean-Claude Debard et moi-même étions au comité de Direction de FIAT France, il était Directeur de la marque Lancia, quand j'étais directeur des Ventes Directes et Entreprises/VO jusqu'en mai 1994 lorsque j'ai réorienté ma carrière. Jean-Claude est resté quelques années de plus chez FIAT avant lui aussi de passer à autre chose.

C'était un collègue avec qui j'avais plaisir à travailler et à m'entretenir. Il avait un excellent relationnel, ce qui est important pour les réseaux ainsi qu'un sens aigu de la communication. Il s'est toujours montré solidaire et loyal.

Les propos qu'on lui a attribués, n'auraient-ils pas été considérés comme « off » par de nombreux autres journalistes

*Laurent Helman
laurenhelman@gmail.com*



Naissance de l'Automobile au Japon

Je suis récemment tombé sur l'édition *Automotive Guidebook in Japan* célébrant *110 years of cars in Japan*. J'étais un peu surpris de voir un tel passé alors que je pensais que l'ère automobile japonaise était beaucoup plus récente.

Mais voilà, la première voiture qui a circulé au Japon était Française et appartenait à un de nos compatriotes, Jean-Marie Thevenet, un ingénieur de « Boui Factory Machine » qui avait le projet de développer les ventes de voitures dans ce pays. Sa voiture, une Panhard et Levassor propulsion avec moteur placé à l'avant, arrive donc par bateau en janvier 1898. Une grande manifestation est organisée mais l'enthousiasme n'est pas au rendez-vous, les japonais de l'époque préférant probablement le pousse-pousse pour les liaisons urbaines. L'évènement fait cependant la «une» du Journal *La France Automobile (L'organe officiel de l'Automobile et des Industries qui s'y rattachent)* dans son édition du 4 avril 1898.

La première voiture Japonaise apparaît en 1903 un véhicule à vapeur réalisé par l'ingénieur Torao Yamaba (qui n'a rien à voir avec Yamaha) pour un riche industriel, suivie en 1904 par la première voiture à essence une « Kokusan Yoshida » développée pour le Prince Impérial.

Il faudra attendre 1924 pour que l'industrie de masse démarre avec Ford qui ouvre une usine à Yokohama et GM à Osaka en 1927. Les premières Datsun (dont le nom deviendra Nissan plus tard) model 14 Phaeton et Toyoda (qui changera pour Toyota quelques décennies après) model AA, dans le plus pur style américain de l'époque, arriveront plus tard.

On connaît la suite...

Bernard Coste
bc@bernard-coste.com



Courrier des lecteurs : Envoyez vos suggestions à : la.lettre.de.team@team-auto.org