

L'École de Paris du management, en partenariat avec

La Fabrique de l'industrie et l'UIMM

présente :

Séminaire Aventures Industrielles

BÂTIR UN LEADER DE LA CHIMIE FINE EN VOYANT LOIN

AVEC

David SIMONNET, PDG d'Axyntis

Le 4 juillet 2017

EN BREF

Exerçant, comme conseil en stratégie puis à la SNPE, des fonctions de direction générale (M&A, finances, supply chain, commercial...), David Simonnet prend goût à l'industrie et acquiert la conviction que la chimie fine est une activité d'avenir. En 2007, il crée le groupe Axyntis en rachetant des entreprises avec l'appui de banques et d'un fonds d'investissement. La crise de 2008 est une épreuve mais aussi un moment fondateur. Afin d'en préserver les moyens humains et industriels, il se lance à la conquête de marchés étrangers et investit en R&D. En 2015, David Simonnet reconfigure son actionnariat de façon à contrôler le capital et noue une alliance avec Fuji Silysia, entreprise japonaise. Axyntis est aujourd'hui une ETI indépendante, avec sept usines et quatre centres de R&D implantés dans cinq régions françaises. Elle exporte 70 % de son chiffre d'affaires. David Simonnet expliquera ce qui guide sa stratégie et pourquoi la France est attractive dans son secteur.

Compte rendu rédigé par Elisabeth Bourguinat

EXPOSÉ

Après l'ESSEC et deux troisièmes cycles en droit et en économie, j'ai été recruté, à 22 ans, par le cabinet du Maire de Paris, à l'époque Jacques Chirac, pour m'occuper du développement économique. J'ai ensuite intégré un cabinet de conseil en stratégie et j'ai mené pendant six mois une mission auprès de la Direction du Trésor sur l'avenir de l'Aérospatiale. Je me suis plus particulièrement occupé de la branche hélicoptère et j'ai ainsi découvert le monde de l'industrie, qui m'a tout de suite fasciné.

En 1996, on m'a proposé de rejoindre la SNPE (Société nationale des poudres et explosifs) pour prendre la direction des fusions acquisitions. Après ce poste, j'ai été successivement directeur financier, directeur commercial et directeur général adjoint de la SNPE, en charge des activités de chimie fine. En 2006, à l'âge de 35 ans, j'ai eu envie de créer ma propre entreprise tout en restant dans le secteur de la chimie.



La construction d'une ETI

En France, on trouve, d'une part, de très grandes entreprises, occupant souvent des positions de leaders mondiaux, et une multitude de PME individuelles ou familiales qui n'ont pas toujours la possibilité de se développer à l'international car cela nécessite non seulement de la compétitivité sur les coûts, mais des moyens importants. Notre pays manque d'entreprises de taille intermédiaire, capables de combiner l'agilité des petites entreprises et les compétences humaines et techniques des grands groupes.

C'est pourquoi j'ai décidé de constituer d'emblée une ETI en procédant à un LBO (leveraged buyout) d'un modèle plutôt original, dans le sens où j'ai syndiqué moi-même la dette avant de convaincre un fonds de venir appuyer la démarche. Cette opération m'a permis de racheter cinq usines, dont quatre dans la chimie fine pharmaceutique et une dans les colorants. C'est ainsi qu'est né le groupe Axyntis, en juillet 2007.

Aujourd'hui, comme le souligne un rapport du PIPAM (Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques), Axyntis apparaît comme une des entités les plus actives dans la réorganisation du secteur de la chimie fine, qui est très éclaté. Avec 700 mètres cubes de capacité réactionnelle répartis entre nos différents sites de Pithiviers, Calais, Montluçon, Grasse, Rouen et Saint-Marcel, nous sommes le leader de notre secteur. Notre taille nous permet à la fois de dégager des synergies entre les filiales, d'améliorer la compétitivité coût et de nous doter de compétences pointues.

2 La diversification de la production

Dans une industrie de sous-traitance comme la nôtre, il est risqué d'être trop dépendant d'un donneur d'ordres. L'un de nos concurrents, qui vient d'être mis en redressement judiciaire, avait un client dont les commandes représentaient 40 % de son chiffre d'affaires. C'est pourquoi j'ai décidé de diversifier nos activités en valorisant les standards de qualité et de sécurité que nous appliquions dans la production pharmaceutique.

Notre marché le plus important est celui des sciences de la vie avec, en premier lieu, l'industrie pharmaceutique, pour laquelle nous fabriquons à la fois des molécules innovantes propriétaires et des principes actifs génériques. Ce secteur recouvre également l'agrochimie et la santé animale.

Notre deuxième grand champ d'activité, la chimie fine de spécialités, comprend l'électronique, la cosmétique, la photographie et de nombreuses autres petites activités comme les arômes et parfums. En 2007, nous n'étions présents dans aucun de ces domaines, à part l'électronique.

Le troisième grand marché d'Axyntis est celui des colorants, avec en particulier le colorant rouge destiné au marquage du fioul domestique, pour lequel nous sommes leader européen, et le colorant marron destiné au carton d'emballage, en plein essor actuellement avec le développement du e-business. Les produits fabriqués dans la branche colorants se vendent 2 ou 3 euros le kilogramme, contre 300 à 400 euros en moyenne pour les sciences de la vie ou la chimie fine de spécialité. Mais c'est un marché à la fois stable, régulier et profitable, alors que certains autres marchés peuvent être cycliques.

Grâce à cette diversification, notre premier client ne représente que 10 % de notre activité.

3 Le repositionnement sur la chaîne de valeur

À l'origine, Axyntis était ce qu'on appelle une CMO (Contract Manufacturing Organization), ce qui signifie qu'elle se contentait de reproduire scrupuleusement les procédés industriels élaborés par ses clients. Ce statut comporte un double handicap : le fournisseur n'innove pas et ne vend pas de prestations en dehors de la production ; le client connaît la structure de coût de son fournisseur, puisque tous deux fabriquent le même produit.

C'est pourquoi j'ai décidé de positionner Axyntis plus en amont dans le cycle de vie des projets de nos clients, notamment en développant notre capacité d'innovation. Ceci s'est traduit par l'acquisition d'un certain nombre d'outils. À nos capacités de production industrielle (de 50 kilogrammes à plusieurs tonnes) et de production pilote (de 5 à 50 kilogrammes), nous avons ajouté les capacités de kilo-Lab (de 500 grammes à 5 kilogrammes) et même de Lab-Scale (de 5 grammes à 500 grammes). Ceci nous permet, lorsqu'un de nos clients identifie une nouvelle molécule, de l'accompagner pendant une période qui peut durer jusqu'à dix ans, depuis les phases pré-cliniques jusqu'à l'industrialisation, en lui apportant de l'innovation, un support qualité, ou encore une expertise sur le plan réglementaire.

Nous sommes désormais une CDMO (Contract Development and Manufacturing Organization), ce qui nous a permis d'augmenter fortement notre valeur ajoutée. Si le nombre de nouveaux

médicaments mis sur le marché a tendance à diminuer, celui des molécules actives soumises aux phases précliniques est toujours le même, et les produits que nous fabriquons en très petite quantité peuvent être vendus extrêmement cher : jusqu'à 300 000 euros le kilo, dans le domaine de l'oncologie.

4 La crise et le rebond

C'est seulement en 2009, au moment où nous avons été frappés de plein fouet par la crise, que j'ai véritablement commencé à apprendre mon métier d'entrepreneur. En cas de réduction des commandes, les donneurs d'ordres se débrouillent pour gérer leurs stocks au mieux et c'est chez les sous-traitants que la chute du chiffre d'affaires est la plus forte. Nous avons débuté l'année avec un budget prévisionnel de 75 millions d'euros mais, en quelques semaines, près d'un tiers de ces commandes se sont évaporées.

A priori, toutes les conditions étaient réunies pour mettre la clé sous la porte. Heureusement, les effets de la stratégie que j'avais mise en place dès 2007 commençaient à s'annoncer, comme l'a montré l'audit de notre portefeuille de projets que j'ai fait réaliser au moment de la crise. Les perspectives de croissance à deux ou trois ans ont convaincu nos partenaires financiers – fonds d'investissements et banques – de continuer à nous soutenir.

Entre 2010 et 2013, le groupe a connu une croissance de 25 millions d'euros grâce à nos diversifications et au développement de nos activités pharmaceutiques au Japon et aux États-Unis. En 2013, nous avons retrouvé notre chiffre d'affaires d'avant la crise. Entre 2013 et 2015, nous avons procédé à de nouvelles acquisitions dans le domaine de la chromatographie et de l'hydrogénation sous pression.

En 2015, souhaitant mettre un terme au LBO et obtenir l'indépendance stratégique et opérationnelle, j'ai fait appel à un partenaire japonais, Fuji Silysia, un des leaders mondiaux de la silice, avec lequel j'avais déjà monté une joint-venture dans le domaine de la chromatographie en phase liquide. Il s'agit d'un groupe familial qui, depuis l'accident de Fukushima, cherche à dupliquer chacune de ses activités dans une autre partie du monde afin de sécuriser l'entreprise. Nous possédons chacun 50 % du capital et le pacte d'actionnaires me donne le contrôle sur le groupe. Nous avons déjà créé un centre de R&D commun sur la silice dans une de nos implantations en France et nous allons développer cette activité, qui sera la prochaine diversification d'Axyntis.

Enfin, en 2016, nous avons racheté l'activité de chimie fine du groupe 3M.

5 Axyntis aujourd'hui

Notre positionnement sur des marchés de niche avec de fortes valeurs ajoutées, ainsi que notre statut de fournisseur stratégique auprès de donneurs d'ordres internationaux, nous permettent de dégager des marges brutes de 60 % en moyenne.

Entre 2010 et 2016, notre chiffre d'affaires a grimpé de 50 millions d'euros à 90 millions d'euros, dont 70 % à l'export. Dans le même temps, l'effectif est passé de 310 à 440 salariés. Plus de 200

d'entre eux ont un niveau Bac+2 et davantage, parmi lesquels cinquante ingénieurs et docteurs.

La rémunération moyenne des salariés d'Axyntis est supérieure de 50 % à la moyenne des différents bassins d'emplois. À chacun de ces emplois directs s'ajoutent deux à trois emplois indirects. Nous apportons ainsi une contribution positive à la fois à l'économie nationale et locale.

En 2012, un article de Chimie Pharma Hebdo a présenté Axyntis comme « témoignant de la résistance des entreprises de taille intermédiaire face à l'érosion de l'emploi industriel. »

6 Des engagements sociétaux et sociaux

Je terminerai en évoquant quelques engagements sociétaux qui me tiennent à cœur et contribuent à l'identité d'Axyntis.

Contribuer à la souveraineté nationale en matière d'accès aux médicaments

Chaque année, dans notre pays, plusieurs dizaines de médicaments connaissent des ruptures d'approvisionnement. Le Vogalène, un anti-nauséeux, a été indisponible à plusieurs reprises au cours des années 2014 et 2015, suite à une suspension de la fabrication par les autorités sanitaires. Quant à l'Acétylleucine, un anti-vertigineux, sa production a été interrompue en raison d'un accident industriel en Chine. Lorsqu'il s'agit de molécules simples, pouvant faire l'objet de substitutions, ces ruptures d'approvisionnement ne sont pas très graves pour les patients. Mais pour des molécules complexes utilisées uniquement en milieu hospitalier, elles peuvent conduire à des situations dramatiques.

Sachant que 80 % des médicaments vendus en Europe contiennent des principes actifs importés d'Inde ou de Chine, ces phénomènes posent aussi la question de la souveraineté nationale en termes d'accès aux médicaments. Lors de la crise de la grippe aviaire, le gouvernement français a souhaité disposer de grandes quantités de Tamiflu. Découvrant qu'il n'existait pas de capacités industrielles permettant de le fabriquer en France, il n'a pas eu d'autre solution que de le négocier avec le groupe suisse Roche.

Face à cette situation, nous exerçons une veille sur les ruptures de médicaments, en particulier celles qui concernent des génériques, et nous cherchons des clients susceptibles d'accepter de relocaliser en France la fabrication de certains de leurs produits.

Une politique sociale ambitieuse

En rachetant Calaire Chimie en 2013, nous avons préservé 80 emplois à Calais, puis 60 à Pithiviers avec l'acquisition, en 2016, d'une filiale de 3M qui n'était plus stratégique pour ce groupe.

La quasi-totalité des salariés d'Axyntis (97 %) bénéficient d'un CDI (contrat à durée illimitée). Non seulement j'y suis favorable à titre personnel, mais la stabilité des collaborateurs est indispensable dans une entreprise dont les usines sont classées Seveso.

Même si nous avons dû à plusieurs reprises adapter l'organisation d'un service ou d'une usine,

nous n'avons jamais recouru à un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi). Cela correspond à mon sens des responsabilités vis-à-vis de nos collaborateurs, mais également au souhait d'adresser à nos clients une garantie sur la pérennité de nos compétences.

En France, le taux de chômage des jeunes est trois fois plus élevé qu'en Allemagne et les apprentis sont trois fois moins nombreux. Pourtant, les entreprises françaises ont du mal à pourvoir certains emplois, et l'apprentissage paraît l'une des meilleures solutions pour y parvenir. C'est pourquoi nous accueillons environ dix apprentis par an.

Enfin, en prenant la tête du groupe, j'ai constaté qu'il n'y avait pas une seule femme dans les fonctions de direction ni, a fortiori, dans le directoire ou le comité de surveillance. J'ai décidé d'instaurer la parité et, chaque année, nous avons proposé à au moins deux collaboratrices des formations en MBA (Master of Business Administration) à l'ESSEC (École supérieure des sciences économiques et commerciales), à HEC (École des hautes études commerciales) ou à Sciences Po. Cela représente un coût non négligeable pour une entreprise comme la nôtre mais, d'une part, le résultat est extraordinaire en termes de management, et, d'autre part, c'était indispensable vis-à-vis d'un client comme L'Oréal, qui nous a demandé un audit social et à qui nous devons envoyer un signal très fort de modernité et d'innovation, non seulement sur le plan technique mais sur le plan managérial.

5

BÂTIR UN LEADER DE LA CHIMIE FINE EN VOYANT LOIN

1

Une passion pour la chimie

Un intervenant

En Allemagne, les dirigeants des entreprises chimiques sont tous des chimistes. En France, c'est l'exception, et vous en êtes une illustration puisque vous êtes issu d'une école de commerce. Pourtant, vous parlez le langage des chimistes comme si c'était votre langue maternelle !

David Simonnet

Avec mon expérience à la SNPE, cela fait vingt ans que je travaille dans la chimie. J'ai eu un certain mérite car, lorsqu'à 26 ans, j'expliquais à mes camarades de promotion, tous employés dans des banques d'affaires ou des cabinets de conseil en stratégie, que j'allais rejoindre la Société nationale des poudres et explosifs, vous imaginez leur réaction...

Cela dit, mon registre d'expertise est plutôt dans l'organisation des usines que dans les réactions chimiques elles-mêmes. C'est pourquoi j'ai souhaité m'entourer d'experts et doter l'entreprise d'un niveau de compétence extrêmement élevé. Les effectifs de R&D ont été doublés et j'ai réussi à recruter trois directeurs de la R&D chez nos concurrents.

2

Le rachat de la filiale de 3M

Un intervenant

Quel était votre objectif en reprenant l'activité de chimie fine de 3M ?

David Simonnet

La production de l'usine de Pithiviers se répartissait entre deux tiers de produits pharmaceutiques et un tiers de chimie fine. En 2009, lorsqu'un plan de licenciement a été déclenché, le directeur industriel de 3M a été pris en otage par des salariés et cette affaire a été largement médiatisée.

J'ai mis dix ans à négocier le rachat de l'entreprise. Mon objectif était de reprendre l'intégralité de l'usine et de la rendre polyvalente afin de développer certaines biotechnologies en profitant des équipements destinés à la pharmacie, tels que les laboratoires stériles avec traitement d'air, les unités de micronisation, ou encore l'unité de High potent [NDLR : pouvez-vous préciser de quoi il s'agit ?]). Pour identifier les pistes de développement possibles, nous avons passé en revue toutes les commandes que nous n'avions pas pu honorer depuis dix ans, faute de disposer des équipements nécessaires. Nous avons également emmené sur place tous nos grands donneurs d'ordres, qui nous ont fait des suggestions sur la façon de revitaliser ces installations.

La polyvalence que je vise concerne non seulement les équipements mais aussi les collaborateurs – ce qui est nettement plus compliqué et nécessite à la fois beaucoup de formation et de négociation – et enfin l’organisation toute entière, qui doit se montrer capable d’aller chercher des marchés différents de ceux pour lesquels elle a été conçue au départ.

Nous avons repris l’activité de 3M depuis octobre 2016 et le bilan est plutôt satisfaisant. Un nouveau laboratoire de R&D a été implanté sur le site, nous avons signé une convention avec la région Centre-Val de Loire pour relancer un vieux médicament, et commencé à travailler sur la micronisation et le High potent.

3 Comment intégrer les différentes entreprises ?

Un intervenant

Lorsque l’on rachète des PME, il est souvent difficile de construire une culture commune, surtout quand les activités sont très diversifiées, comme chez Axyntis. Les salariés qui produisent respectivement des médicaments, des parfums et du colorant pour le fioul ont-ils des choses à se dire ?

David Simonnet

Tous les salariés d’Axyntis exercent le même métier, celui de la chimie. Les molécules très différentes qu’ils produisent sortent souvent d’équipements similaires, même si, naturellement, on ne peut pas associer sur un même site des activités relevant d’un référentiel qualité différent, comme l’agrochimie et la pharmacie.

Les différences s’observent surtout sur le plan commercial. Pour la pharmacie, nous avons besoin de profils avec une double formation de commerciaux et d’ingénieurs, voire de pharmaciens, l’objectif étant de maîtriser parfaitement le langage et les normes du secteur. Le marché des colorants est très différent à la fois en termes de volumes, de coûts et de logistique ; la composition des équipes est donc tout autre. Enfin, je m’occupe personnellement, avec le directeur commercial, de notre troisième grand marché, celui des produits non pharmaceutiques, pour lequel nous traitons avec de grands donneurs d’ordres, comme L’Oréal.

Les problèmes d’intégration culturelle résultent de l’histoire de chaque entreprise rachetée plutôt que des activités qu’elle exerce. Les collaborateurs issus de 3M avaient l’habitude de fabriquer les trois mêmes molécules depuis vingt ans. Ils doivent désormais produire des molécules variées pour plusieurs clients simultanément. Par ailleurs, certains collaborateurs ont vécu des moments très difficiles dans leur ancienne entreprise, avec des ateliers à l’arrêt pendant des mois et un climat déprimant. De façon surprenante, ce sont parfois ceux dont l’emploi aurait dû disparaître qui se montrent les plus réticents à adopter les nouveaux modes de fonctionnement...

4 Attirer les talents

Un intervenant

Comment réussissez-vous à attirer les talents dans les petites villes où sont implantées vos usines ?

David Simonnet

Quelqu'un qui se passionne pour la chimie sait qu'il ne pourra pas exercer son métier dans le 4ème arrondissement de Paris, ni même en Ile-de-France, où il ne reste pas beaucoup d'industrie chimique. Il est donc préparé à une certaine mobilité. De plus, les niveaux de rémunération du secteur de la chimie sont très attractifs et, lorsqu'on s'installe dans une ville de taille moyenne, ils se traduisent par un pouvoir d'achat encore plus élevé.

J'ajoute que les fermetures d'entreprises concurrentes, et notamment de filiales de grands groupes, nous ont fourni des viviers de recrutement très intéressants. Un docteur en chimie de 55 ans, ayant effectué toute sa carrière chez Sanofi, peut être attiré par le fait de consacrer la dernière partie de sa carrière à une aventure plus entrepreneuriale. Comme ces personnes ont bien gagné leur vie et quittent leur emploi dans des conditions financières très favorables, elles consentent souvent à voir leur rémunération diminuer.

Cela dit, je suis amené à accepter une part de plus en plus importante de télétravail pour toutes les fonctions de support et pour le commercial. L'entreprise compte 460 salariés, dont une cinquantaine de cadres, que je connais et à qui je peux proposer du "cousu main". Il m'est arrivé de rattraper certains d'entre eux, qui voulaient nous quitter, en acceptant d'aménager différemment leur temps de travail.

5

Comment limiter la part d'un client dans le chiffre d'affaires ?

Un intervenant

Vous avez expliqué que vous souhaitez limiter la part de chaque client dans votre chiffre d'affaires. Concrètement, comment faites-vous si un client vous soumet un projet à cent millions d'euros ?

David Simonnet

Cela n'arrivera pas, car nos installations sont conçues pour réaliser des projets de deux à dix millions d'euros. Le seul client avec lequel nous ayons des projets de quinze à vingt millions est Fuji Silysia, et il est actionnaire du Groupe, ce qui lui confère des responsabilités.

6

Les relocalisations

Un intervenant

J'ai du mal à imaginer qu'en dehors de situations temporaires de pénurie, vous puissiez concurrencer les prix de production de médicaments dont la fabrication a été délocalisée.

David Simonnet

L'externalisation et la délocalisation de la production de médicaments sont incontestablement des tendances de fond qui s'expliquent par la volonté à la fois d'alléger la partie la plus

capitalistique du bilan et d'externaliser le risque industriel, voire le risque social. Le problème est que ce mouvement s'est généralement accompagné d'une fragmentation de la chaîne de valeur, entre le formulateur, le fabricant du principe actif (qui peut nécessiter une vingtaine d'étapes de synthèse), les fabricants d'intermédiaires non réglementés, etc. Au total, le délai de fabrication d'un médicament peut atteindre six mois, avec des risques accrus car, pour les autorités de contrôle, situées aux États-Unis ou en Europe, il n'est pas toujours facile d'identifier les fournisseurs et d'aller inspecter les usines.

Quant aux ruptures d'approvisionnement, les premières ont été constatées il y a une dizaine d'années et elles connaissent une croissance exponentielle, car certains principes actifs ne sont plus fabriqués que par un seul fournisseur.

Tout ceci a entraîné une prise de conscience sur les coûts cachés des délocalisations, en termes de délais de livraison, de risque sur la réputation en cas d'accident industriel ou de défaut de qualité, voire de perte de marge du produit fini si le principe actif devient inaccessible. D'où un nombre croissant de relocalisations. Celles-ci ne concernent évidemment pas des produits vendus en très grande quantité, comme le paracétamol, mais peuvent être intéressantes pour des molécules innovantes destinées à des classes thérapeutiques ciblées.

Lorsqu'un de nos clients accepte de relocaliser un produit, je fais en sorte que le contrat soit sécurisé et nous évite de ne servir que de "roue de secours" en phase de pénurie.

En agrochimie, par exemple, nous produisons chaque année, jusqu'en 2009, 100 tonnes d'une molécule destinée à un groupe allemand, pour un prix de 39 € la tonne. Cette année-là, notre client a trouvé en Asie un fabricant qui lui proposait un prix de 32 € (soit une différence de 18 %) et, du jour au lendemain, nous avons perdu le marché. Un an plus tard, après un problème de délai de livraison, ce client est revenu vers nous, non pas pour nous redonner la totalité du marché mais pour que nous lui servions de solution de secours. Je lui ai proposé de nous confier 30 à 40 % de sa production, à un prix qui, entre-temps, n'était plus de 39 € car nous avons réalisé des gains de productivité. La différence ne représentait plus que 10 à 15 % par rapport au prix de son fournisseur principal, ce qui entraînait un surcoût global de 4 à 5 %. Non seulement cet accord a permis à ce client de réduire les coûts cachés mais, en cas d'accident majeur, par exemple une usine qui exploserait, comme cela s'est produit récemment en Chine, nous serions en mesure de prendre immédiatement le relais sur la totalité de la production.

Il faut aussi souligner qu'on assiste actuellement en Chine et en Inde à l'émergence d'une classe moyenne qui a les mêmes exigences que la population occidentale en termes de qualité d'accès aux médicaments et, de fait, nous fabriquons de plus en plus de produits destinés à l'exportation dans ces pays.

Enfin, la Chine est actuellement en train de fermer de très nombreuses usines chimiques pour des raisons environnementales, ce qui crée de nouvelles opportunités pour l'industrie française et européenne.

7

L'innovation

Un intervenant

De quelle nature sont les innovations que vous proposez à vos clients ?

David Simonnet

Elles portent, par exemple, sur les médicaments génériques. Lorsqu'un laboratoire lance un médicament, il doit en figer la synthèse chimique : pendant toute la durée de vie du brevet, il lui est interdit de changer de "recette". Mais entre-temps, les technologies évoluent et, lorsque, des années après, vient le moment de produire le générique correspondant à ce médicament, nous pouvons proposer une formule de synthèse innovante, avec par exemple moins d'étapes nécessaires.

8

Les chefs d'entreprise font de la politique

Un intervenant

Vous vous êtes présenté sous les couleurs d'"En marche !" aux dernières élections législatives. Si vous aviez été élu, qui vous aurait remplacé à la tête de l'entreprise ?

David Simonnet

Je me présentais dans une circonscription qui n'était pas vraiment gagnable, car elle votait à droite depuis 1958. J'ai toutefois failli l'emporter, à 88 voix près. En cas de victoire, rien ne m'obligeait à démissionner de la direction de l'entreprise, mais il est vrai que j'aurais sans doute été moins opérationnel. Cela dit, un chef d'entreprise n'a pas besoin d'être élu pour faire de la politique. Il peut servir l'intérêt général à travers ses décisions quotidiennes de conquête de parts de marché à l'étranger et de maintien de l'emploi dans son entreprise...

CONTACT



ACCUEIL

01 56 81 04 15
info@la-fabrique.fr



ÉVÉNEMENTS & PARTENARIATS

Sounia CHANFI - 01 56 81 04 18
sounia.chanfi@la-fabrique.fr



RELATIONS PRESSE

Elisa OHNHEISER - 01 56 81 04 26
elisa.ohnheiser@la-fabrique.fr



www.la-fabrique.fr



twitter.com/LFI_LaFabrique



www.facebook.com/LaFabriqueDeLIndustrie