

DOSSIER DE PRESENTATION

—

SUPPORTS MÉDIATIQUES : papier, télévisuel et web

03/07/2017



6a rue de l'Industrie
68126 BENNWIHR-GARE

Tel : 03 89 21 86 50
Fax : 03 89 23 61 33

contact@altempo.com
www.altempo.com

QUINTESSENCE DE L'ENTREPRISE : CE QU'IL Y A DE MEILLEUR EN ELLE

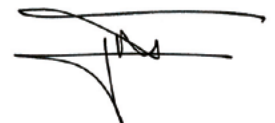
Les nouvelles approches économiques, qui créent des solutions qui font sens au regard de la société civile, donnent naissance à des entreprises d'un nouveau genre. Des entreprises empreintes de valeurs sociétales, socialement responsables, qui convertissent la production de richesses en production de valeur humaine.

En constante mutation, ces entreprises développent leurs projets en cohérence, avec ceux de leurs collaborateurs. Leurs savoirs, leurs marchés, leurs équipes sont alors au service de projets partagés, au sein d'une sorte d'écosystème vertueux, et reconnus par la société civile. Pour l'entreprise de demain le changement est permanent : l'innovation, en perpétuelle révision de ses modèles économiques, lui confère une stratégie offensive qui développe des métiers nouveaux et des compétences variées.

Soyons accueillants aux yeux de la génération Z, celle pour qui la stabilisation professionnelle est une légende urbaine. Elle veut entreprendre, accepte l'échec, est éco sensible, socialement consciente, veut toujours comprendre le sens des choses. La hiérarchie n'a de sens et n'est respectée que si elle sert ces valeurs. Cette entreprise sans cesse renouvelée, maîtrise son destin et devient confiante. Bâtiment, service à la personne, santé, métiers de bouches, transport, ... l'ensemble des métiers est ancré dans la mutation continue et positive.

C'est dans cette approche optimiste que résident les thèmes qui font que réussir son entreprise en France est possible à condition d'oser, d'observer, de s'intéresser, de considérer que si les besoins sociétaux n'ont pas fondamentalement changé, la façon d'en jouir, de les consommer, subit des mutations qui transforment intrinsèquement les produits et services.

L'entreprise ne peut être solution que si elle a un autre regard sur la vie civile, qu'elle invente sa quintessence au service des solutions et rend les choses possibles.



Thierry MUNIER
Président d'Altempo

1.QUI SOMMES-NOUS	PAGE 6
2.HISTORIQUE	PAGE 7
3.LES PILIERS	PAGE 8
4.LES VALEURS FONDAMENTALES	PAGE 9
5.LE CHIFFRE D’AFFAIRES	PAGE 9
6. LES RÉALISATIONS	PAGE 10
7.REVUE DE PRESSE	PAGE 11
8.ALTEMPO DANS LA PETITE ENFANCE	PAGE 25
9.CONTACT	PAGE 29

QUI SOMMES-NOUS ?

Savoir qui nous sommes détermine une base commune pour avancer ensemble. A ce titre il est important que chacun de nous connaisse les caractéristiques d'Altempo ci-dessous, à mi-chemin entre ce que nous faisons et comment nous le faisons.

- Notre entreprise s'appelle Altempo parce qu'elle s'articule autour du temps.
- Réussir le temps long implique de gérer le temps court - « l'intelligence du provisoire »
- Nous avons commencé par l'installation de bâtiments modulaires.
- Aujourd'hui, nous apportons des solutions à nos clients sur l'ensemble du provisoire.
- Notre produit tempocrèche, par exemple, permet aux maires de communes d'offrir une crèche neuve en quelques mois, alors que la crèche permanente arrive dans trois ans.
- Toute notre activité s'inscrit dans l'économie de recyclage et de partage.
- Chez nous, la réussite vient du rassemblement des talents autour de projets.
- Les projets alimentent l'innovation continue.
- Notre succès implique aussi une forte conscience sociale.
- Nous travaillons depuis plusieurs années avec l'association Espoir pour réintégrer des personnes jusque-là marginalisées.
- On n'hésite pas à dire les thèmes qui nous tiennent à cœur : respect des jeunes, fierté du travail bien fait et le bien-être qui en résulte.
- Appréciant le sport comme vecteur de lien social, on soutient un club Alsacien de natation : L'ANSI
- Et on évolue tous les jours, comme le provisoire.



L'HISTORIQUE

Création d'ALTEMPO SAS par Thierry MUNIER avec comme métier principal la délocalisation provisoire d'activités, notamment dans le cadre de rénovation des écoles.

2003

Les besoins s'étendent au-delà du scolaire : bureaux, banques, billetteries, infrastructures de transport (tramway, TGV, métro).

Deux constats :

1/ l'existence d'un véritable marché, peu exploré, 2/ le provisoire est appelé à jouer un rôle croissant dans l'environnement urbain.

Développement d'une approche produit incluant la **qualité esthétique des constructions provisoires**.

2006

2007

ALTEMPO devient une **entreprise industrielle** intégrant tous les corps de métier avec son propre bureau d'études.

Création du pôle innovation développant de nouvelles applications du provisoire au service de la performance opérationnelle.

2010

2012

La conception des produits et leur réalisation sont enrichies de leurs **services associés**. Pour distinguer notre esprit disruptif, Ernst & Young décerne à Altempo le **Prix de l'innovation**.

Révolution de l'organigramme pour fonctionner comme une start-up : le moteur c'est le projet et les compétences en sont le catalyseur !

2014

2015

Invention d'**un nouveau métier : manager de transition urbaine**. Ainsi Altempo orchestre la gestion de la totalité des chantiers via la plateforme numérique.

Année d'expérimentation ! Nous revoyons notre modèle économique, l'éco-système de travail et l'employabilité pour inventer une alchimie nouvelle : **l'usine du futur !**

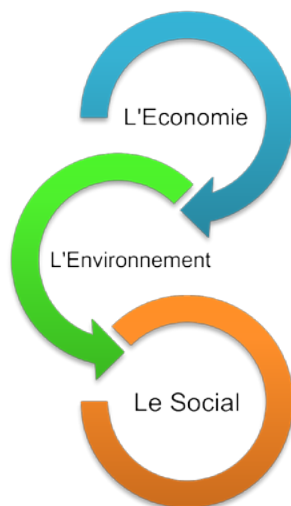
2016

2018

Nos préoccupations se tournent vers la **compréhension des comportements sociétaux** pour entrevoir les besoins futurs. Notre travail de recherche consiste à envisager les aménagements du temps, permettant de **répondre aux usages de demain**.

L'AVENIR

LES PILIERS D'ALTEMPO



L'économie circulaire

Toute la stratégie de l'entreprise s'appuie sur la rentabilité, le réemploi et le partage. Grâce à un modèle d'affaires qui crée, délivre et capture de la valeur : l'économie circulaire.

Terme que vous retrouverez dans le lexique, elle consiste à élaborer des produits de manière à ce qu'après leur utilisation, ils constituent la matière première d'un nouveau produit. Chez Altempo, les bâtiments et équipements, au terme de leur location sont démantelés, revalorisés et stockés en parc jusqu'à leur réemploi pour un autre client. Ce fonctionnement permet :

- Un amortissement supérieur du matériel pour une meilleure rentabilité
- Une empreinte environnementale réduite de notre activité
- La création d'emplois peu qualifiés, propices à la réinsertion sociale par le travail

Notre démarche sociale durable :

Nous pensons que le statut d'acteur économique de l'entreprise n'est pas incompatible avec la conscience sociale. Son rôle peut dépasser la création de richesses au profit de la création de valeurs, c'est pourquoi Altempo emploie en permanence deux personnes en difficultés. Un accompagnement professionnel régulier d'Altempo complété par un suivi social de l'association Espoir, notre partenaire, permet de reconstruire des vies accidentées. Ce dispositif est nommé CHRONOS en allusion au temps transitoire, indispensable à la résilience.

CHRONOS

Le logo 'CHRONOS' est composé de lettres grises. Le 'O' est remplacé par un cercle rouge contenant le logo Altempo. Le 'N' est remplacé par un cercle bleu contenant le logo espoir.

LES VALEURS FONDAMENTALES

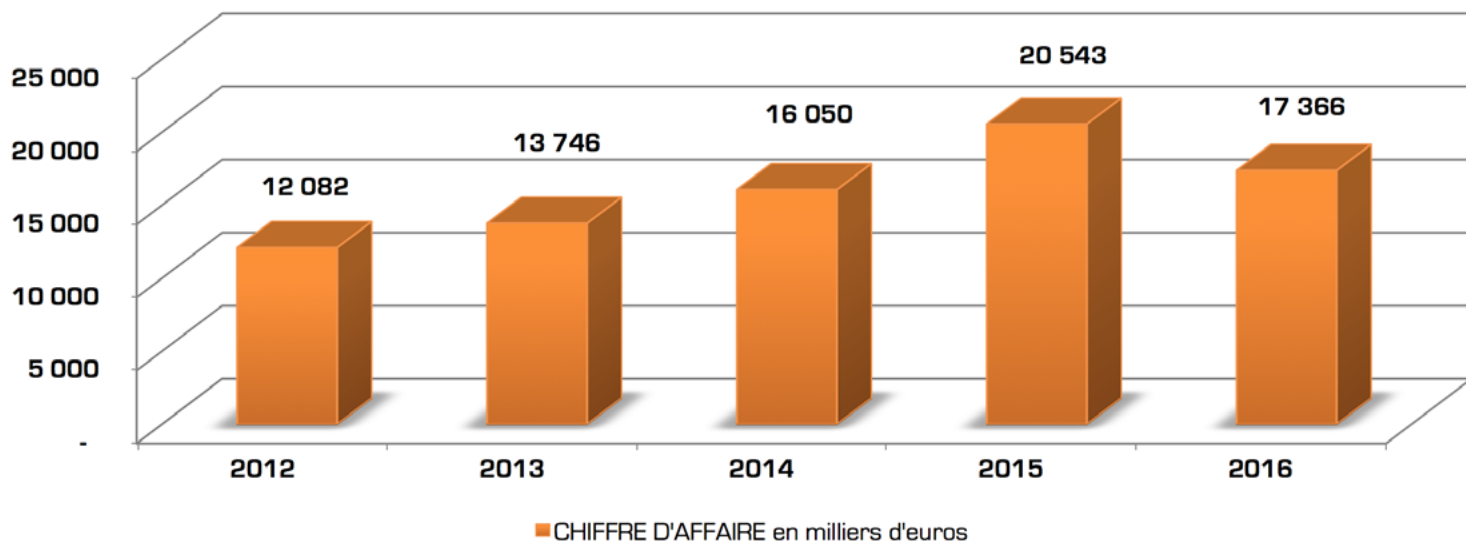


Savoir-faire



Savoir-être

LE CHIFFRE D'AFFAIRES



NOS RÉALISATIONS



ALTEMPO

Réalisations édition 2017

**Découvrez les
réalisations**

La simplification du Code du travail, vue par un entrepreneur

THIERRY MUNIER, ENTREPRENEUR | Le 03/08 à 10:30



Les entreprises s'intéressent en priorité aux articles qui simplifient l'organisation du travail, la négociation collective et le développement de l'activité.

POINT DE VUE // Le chef de l'entreprise Altempo, Thierry Munier, donne son avis, dans une tribune, sur la réforme du Code du travail.

Madame Muriel Pénicaud, ministre du Travail, en présentant le programme sur la refonte du Code du travail, a notamment souligné la nécessité de la simplification « *car sinon, 55 % des salariés et 95 % des entreprises passeront à côté* ». Je fais partie de ces 95 %. Du point

Tout d'abord, faire la distinction entre le rôle de la loi et le rôle de la gestion. Pour cela, nous pouvons nous inspirer d'un de nos textes fondamentaux, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Elle tient en une page et ne comporte que 17 très brefs articles. Elle fait référence à « *la loi* » une dizaine de fois. Pour l'entrepreneur, **une loi qui exprime les grands principes inviolables lui permet de fonctionner avec liberté et sécurité**. Dès lors, les questions de gestion peuvent se décider au sein de l'entreprise dans le respect des principes de la loi. Le rapport Badinter a tâché d'oeuvrer dans ce sens, mais n'a pu s'empêcher d'essayer de régler dans ses 61 articles trop de questions internes à l'entreprise.

L'entrepreneur est un preneur de risques

Ensuite, il faut éliminer les incohérences. L'entrepreneur est un preneur de risques. C'est son métier : prise de parts de marché, investissements, embauches, les entrepreneurs doivent constamment gérer les risques quantifiables et acceptables pour la croissance et la pérennité de leurs entreprises. La subjectivité des primes de licenciement octroyées par le tribunal des prud'hommes, en revanche, met l'entrepreneur devant une inconnue qui, **contrairement au risque, n'est pas quantifiable et devient donc un frein à l'emploi**, au lieu de permettre un juste partage entre l'employeur et l'employé de projets créateurs d'embauches.

De même, le choix entre CDI et CDD n'a de sens que dans le contexte de l'entreprise et devrait s'y situer. **En 2015 en France, 85 % des salariés au total détenaient un CDI, alors que 87 % des nouveaux contrats ont été conclus en CDD**. L'entrepreneur ne souhaite pas devenir le gestionnaire d'un personnel en renouvellement constant.

Nous vivons dans une économie mondiale compétitive qui, à tous les niveaux, est une économie du savoir : aucun entrepreneur n'a intérêt à ce que ses équipes soient privées de formation continue ou d'épanouissement professionnel - ce serait priver l'entreprise elle-même de sa capacité de productivité accrue.

Laissons à l'employeur et à l'employé le soin de négocier le contrat qui leur convient dans le cadre des grands principes de la loi. D'ailleurs, empêcher la création d'emploi - donc l'égalité des chances - par la défense irrationnelle des avantages acquis pour les CDI est contraire à l'article 1 de notre Constitution : « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.* »

Plus la loi sera simple et courte, plus elle sera comprise et respectée

Les accords de branche, autre source d'inégalité et de discrimination, devraient tout simplement s'inscrire dans le cadre de la loi. Pour reprendre encore les propos de Mme Pénicaud, **l'entreprise doit trouver ses compromis « dans le respect de la loi et de la branche »**. Si la loi et la branche ne font qu'une, alors il n'y a plus guère besoin d'accords de branche dont le concept date largement des mines de charbon, des usines tayloriennes et du Front populaire.

Enfin, comme l'a justement rappelé Mme Pénicaud, « *cette réforme, ce n'est pas seulement celle du Code du travail, mais c'est un ensemble : droit du travail, retraites, pouvoir d'achat, apprentissage, formation professionnelle, assurance-chômage* ». **Plus la loi sera simple et courte, plus elle sera comprise et respectée**, tout comme la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

L'auteur

Thierry Munier est le dirigeant de la PME alsacienne Altempo (45 salariés). En 2016, il a reçu le Prix EY de l'entrepreneur de l'année pour la région Grand Est dans la catégorie Innovation.

Le Code du travail de mes rêves

THIERRY MUNIER / président d'Altempo | Le 11/07 à 10:24



« Pour l'entrepreneur, une loi qui exprime les grands principes inviolables lui permet de fonctionner avec liberté et sécurité. » - Mourad Allili/SIPA

LE CERCLE/POINT DE VUE - Un chef d'entreprise imagine, dans une tribune, sa propre réforme du droit du travail.

L'examen du projet de loi d'habilitation à **procéder par ordonnances** sur la réforme du Code du travail débute ce lundi après-midi, à l'Assemblée, et doit se poursuivre jusqu'à jeudi. Selon le gouvernement, « notre droit du travail ne répond plus à la diversité des entreprises, des secteurs, des parcours et des attentes des salariés ». Du point de vue de l'entrepreneur, comment la simplification du Code du travail peut-elle se manifester ?

Tout d'abord, il faut faire la distinction entre le rôle de la loi et le rôle de la gestion. Pour cela, nous pouvons nous inspirer d'un de nos textes fondamentaux : la **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen** de 1789. Elle tient en une page et ne comporte que dix-sept articles, tous très brefs. Elle fait référence à « la loi » une dizaine de fois.

Pour l'entrepreneur, une loi qui exprime les grands principes inviolables lui permet de fonctionner avec liberté et sécurité. Dès lors, les questions de gestion peuvent se décider au sein

de l'entreprise dans le respect des principes de la loi. **Le rapport Badinter** a tâché d'oeuvrer dans ce sens mais n'a pu s'empêcher d'essayer de régler dans ses 61 « principes essentiels » trop de questions internes à l'entreprise.

Connaître, à l'avance, les indemnités de licenciement

Ensuite, il faut éliminer les incohérences. L'entrepreneur est un preneur de risques. Prise de **parts de marchés**, investissements, embauches... les chefs d'entreprise doivent constamment gérer les risques quantifiables et acceptables pour la croissance et la pérennité de leurs entreprises.

La subjectivité des primes de licenciement octroyées par le tribunal des prud'hommes, en revanche, met l'entrepreneur devant une inconnue qui, contrairement au risque, n'est pas quantifiable et devient donc un frein à l'emploi, au lieu de permettre un juste partage entre l'employeur et l'employé de projets créateurs d'embauches.

Sortir du « tout CDI », sans tomber dans le « tout CDD »

En 2015 en France, 85 % des salariés au total détenaient un CDI alors que 87 % des nouveaux contrats ont été conclus en CDD. L'entrepreneur ne souhaite pas devenir le gestionnaire d'un personnel en renouvellement constant. Nous vivons dans une économie mondiale compétitive qui à tous les niveaux est une économie du savoir : aucun entrepreneur n'a intérêt à ce que ses équipes soient privées de formation continue ou d'épanouissement professionnel. Ce serait priver l'entreprise elle-même de sa capacité de productivité accrue.

Laissons à l'employeur et à l'employé le soin de négocier le contrat qui leur convient dans le cadre des grands principes de la loi. D'ailleurs, empêcher la création d'emploi par la défense

irrationnelle des avantages acquis pour les CDI est contraire à l'article 1 de notre Constitution : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ».

Moins d'accords de branche, plus d'accords d'entreprise

Les accords de branche, autre source d'inégalité et de discrimination, devraient tout simplement s'inscrire dans le cadre de la loi. Pour reprendre encore les propos de la ministre du Travail, l'entreprise doit trouver ses compromis « dans le respect de la loi et de la branche ». Si la loi et la branche ne font qu'une, alors il n'y a plus guère besoin d'accords de branche dont le concept date largement des mines de charbon, des usines tayloriennes et du Front Populaire.

Enfin, comme l'a justement rappelé Muriel Pénicaud **dans le « JDD »**, « cette réforme, ce n'est pas seulement celle du code du travail, mais c'est un ensemble : droit du travail, retraites, pouvoir d'achat, apprentissage, formation professionnelle, assurance chômage. » Plus la loi sera simple et courte, plus elle sera comprise et respectée, tout comme la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Thierry Munier est président d'Altempo

LE MONITEUR

Est

Altempo fluidifie les chantiers par le numérique

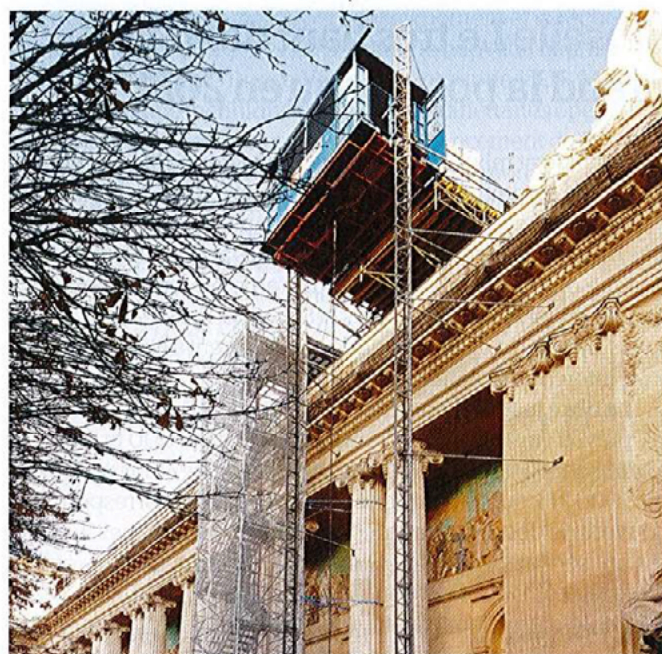
SPÉCIAL NUMÉRIQUE

Altempo (20 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel) ajoute la gestion des chantiers à son métier principal, la réalisation de leurs installations provisoires. Pour cela, la PME de constructions modulaires de 50 salariés basée à Colmar (Haut-Rhin) fait appel au numérique. Elle a mis au point en début d'année la plateforme Altgéni qui simplifie et fiabilise les informations pour les maîtres d'ouvrage, les maîtres d'œuvre et les entreprises d'un même chantier. « Altgéni assure la gestion des flux, des accès et des impacts sur tout ou partie du chantier, en fonction de la demande des acteurs présents », décrit Thierry Munier, président d'Altempo. Cette vocation multiple est atteinte par la combinaison de plusieurs logiciels, algorithmes et interfaces, tous conçus en interne moyennant 220 000 euros d'investissements et d'innombrables heures de développement.

Gestion des flux. La plate-forme est particulièrement adaptée aux travaux sur des sites très urbains soumis à de fortes contraintes de sécurité et de place, estime l'entreprise alsacienne. Elle-même connaît bien cette configuration, car elle est une habituée de l'équipement de chantiers de prestige, parisiens pour l'essentiel : Philharmonie, rénovation du Forum des Halles et du musée du Louvre, etc.

Le volet « gestion des flux » d'Altgéni crée un planning virtuel, qui renseigne sur les moments où une zone de stockage va se libérer pour accueillir le véhicule de livraison suivant. « Cela évite l'embouteillage de camions, qui peut se produire très vite lorsque les espaces de manœuvre se réduisent à quelques mètres carrés ou que les créneaux horaires de livraison sont très limités », plaide Thierry Munier.

Livret d'accueil numérique. Seconde fonction, la gestion de l'accès des personnels des entreprises repose sur l'élaboration d'un livret d'accueil numérique. Les salariés, permanents et intérimaires, suivent une formation en ligne aux consignes de sécurité. Sa validation entraîne la délivrance du badge d'accès. « Le maître d'ouvrage reçoit les informations nécessaires pour s'assurer de la



L'outil numérique d'Altempo est bien adapté aux chantiers en centre-ville, comme la rénovation du Grand Palais à Paris.

conformité à la loi des personnels du chantier, le maître d'œuvre sait combien de personnes sont présentes à l'instant "t", et l'entreprise dispose d'un outil aisé de gestion des heures », poursuit Thierry Munier. Sur le plan de la sécurité, le produit couplé à une caméra et à des détecteurs de présence permet aussi d'identifier instantanément toute présence anormale dès les abords du chantier, et d'y réagir de façon instantanée, non par un déclenchement d'alarme mais par une interpellation de vive voix par un télésurveillant. Cette procédure semble plus dissuasive.

Altgéni fournit en outre toute une base de données, grâce à son interface avec des appareils de mesure et les documents fournis par les entreprises et les prestataires extérieurs : nombre d'heures d'insertion, taux de valorisation des déchets, niveau de bruit, etc. Ses premiers sites d'application se trouvent là encore en Ile-de-France : les chantiers de l'ambassade d'Allemagne (pour la gestion des flux), du centre commercial Parly 2 (travaux de nuit) et de la rénovation du Grand Palais. ● Christian Robischon



ALTEMPO, une entreprise pas comme les autres

« La solidarité doit être au cœur de l'ADN de l'entreprise... »

Nichée au fond de la zone industrielle de Bennwihr-Gare la **société Altempo** est parmi les leaders des entreprises du provisoire. Elle équipe depuis 2003 des collectivités locales et des groupes industriels de modules de vie pour des chantiers, des écoles, des crèches etc., avec aussi l'objectif à terme de recycler au maximum le matériel fourni. Avec un effectif de 50 personnes et un chiffre d'affaires de 20 millions d'euros, Thierry Munier président fondateur de la holding compte trois entreprises distinctes. A l'évidence il a une vision de l'entreprise qui tranche de l'ordinaire. Jugez-en.

Au sein même de son entreprise, le management participatif est érigé en doctrine. Tous les salariés sont concernés par tout. Une interactivité des services est encouragée et fait partie intégrante de la culture d'Altempo avec des réunions régulières où chacune et chacun a voix au chapitre. En outre, Thierry Munier ne conçoit pas ses entreprises sans actions sociales. Par exemple sur le chantier des Halles à Paris, où des personnes sont recrutées via une association pour les aider à se réinsérer, famille comprise. D'où aussi la même démarche avec Espoir.

Thierry Munier explique d'ailleurs sa philosophie entrepreneuriale dans un texte sans ambiguïté : « je le fais naturellement sans me poser plus de question que cela. Et pour reprendre une légende amérindienne, je suis comme le colibri, je fais ma part. Mais à l'inverse des colibris, je ne vole pas en marche arrière. »

C'est pourquoi le choix de l'association Espoir s'est imposé dans son esprit afin de favoriser l'insertion sociale durable de personnes en situation d'échec. Thierry Munier explique aussi que l'association Espoir s'est imposée naturellement et a répondu présente pour « une démarche simple et saine ».

Passons sur les détails : Altempo propose un emploi en CDD et nomme un responsable de l'entreprise chargé d'accompagner la personne aidée avec à la clé un programme de formation. Un plan d'action est mis sur pieds entre la personne aidée, Altempo et Espoir, et vaut contrat moral pour les trois parties. Tous les deux mois, une réunion a lieu pour ajuster ensemble les actions à mener jusqu'à la réussite, en fin de CDD.

Après le CDD chez Altempo, la personne aidée est toujours accompagnée par le réseau des connaissances de l'entreprise pour lui trouver un emploi en

CDI, sans oublier un accompagnement pour consolider son intégration dans la nouvelle entreprise. Et cela va même plus loin puisque, si l'intégration ne marche pas ou cafouille, eh bien, Altempo s'engage à reprendre la personne aidée « pour comprendre et améliorer ce qui n'a pas fonctionné » précise Thierry Munier. Pour mémoire, depuis 2013, 12 personnes ont bénéficié de cette formule !



Thierry Munier, un entrepreneur pas comme les autres (Photo Jol)

D'autre part, la société Altempo soutient également les ambitions sportives de l'association ANSI (Alliance Natation du Secteur d'Illfurth). Avec pour objectif de « tirer le club vers le haut à travers l'exemplarité de son groupe élite ». Chef d'entreprise résolument atypique, Thierry Munier n'en fait pas mystère sans pour autant faire du prosélytisme. Il voit tout simplement dans le rôle de l'entreprise non pas uniquement une machine à cash mais un rôle social qu'il compte bien développer. En effet s'il existe

bien souvent des clauses dans les marchés publics obligeant l'entreprise à prévoir des heures d'insertion sociale, les personnes engagées sur cette base sont intérimaires le temps du chantier et se retrouvent grosjean comme devant à la fin de leur mission, sans avoir pu régler leurs difficultés. Pour Thierry Munier pas question : la solidarité doit être au cœur de l'ADN de ses entreprises.

Et comme il ne fait pas les choses à moitié, Thierry Munier a fait don à Espoir d'un module récupéré sur l'un des chantiers parisiens, et l'a fait équiper d'un habillage en bois du plus bel effet pour l'offrir à Espoir. Merci qui ?

Propos recueillis par
Jol





Découvrez le témoignage de Thierry Munier, Fondateur d'Altempo, entreprise spécialisée dans la réalisation d'installations provisoires, il emploie une cinquantaine de salariés. Prix de l'Innovation Région Est en 2014, et grand prix des Entreprises de croissance 2015 du Ministère de l'Économie, Altempo montre comment une petite entreprise peut, au quotidien, contribuer à l'intérêt général, tout en créant de la valeur. Son secret ? L'innovation.

En France, créer, c'est possible. Réussir, c'est possible. Résoudre nos problèmes de société, c'est possible aussi.

Au-delà des politiques publiques que l'État doit fournir, la mobilisation des chefs d'entreprises pour l'intérêt général fait des entreprises un fournisseur de solutions, comme le rappelait justement Xavier Huillard dans sa préface à *L'intelligence de l'entreprise*^[1].

Créer des emplois en respectant les jeunes

La solution au chômage des jeunes viendra d'un effort partagé entre l'État, les entreprises et les jeunes eux-mêmes.

[1] Félix Torres, *L'intelligence de l'entreprise : 40 ans de réflexion patronale en France*, Manito/Le Belles Lettres, 2016.

Grâce à sa conscience sociale aussi bien qu'à son sens des affaires, le chef d'entreprise peut offrir aux jeunes des expériences propres à leur donner confiance en eux-mêmes, en les aidant à intégrer un juste rapport à l'échec : (se) tester, faire des erreurs sans en être pénalisé, afin de s'améliorer, de devenir plus forts et plus audacieux.

Entrepreneurs, innovons, fabriquons des opportunités à partager avec les jeunes. Il nous appartient d'accueillir ces jeunes, porteurs de projets, et de les articuler à ceux de l'entreprise. En apportant leurs savoirs, leurs marchés, leurs équipes, au service de projets partagés, les entreprises créent un écosystème vertueux qui soutient nos jeunes et finira par être reconnu par le reste de la société civile.

Accueillons donc la génération Z, cette génération née après l'an 2000, pour laquelle la stabilité professionnelle n'est qu'une légende urbaine. N'ayant connu que la crise, ils sont paradoxalement très positifs. Cette génération veut créer, « monter des boîtes » et est prête à accepter l'échec. Elle est aussi écosensible, socialement responsable, et toujours en quête du « sens » des choses. Ces jeunes nous accompagnent autant que nous les accompagnons. La hiérarchie n'a de sens pour eux et n'est respectée par eux que si elle sert ces valeurs.

C'est précisément sur ces bases que j'intègre les jeunes dans mon entreprise. J'ai fini par comprendre que je suis embauché par eux autant que je les embauche, et que le projet du candidat a autant d'importance que le projet de l'entreprise.

Le mécénat au service du bien commun

Au cœur de la société civile, l'entreprise n'évolue pas en vase clos. Directement ou indirectement, elle participe à son développement.

Les entreprises vertueuses avec leurs démarches RSE (Responsabilité Sociétale des entreprises) peuvent utiliser le mécénat au service du bien commun et participer à l'auto-organisation de la société.

Aide aux communes pour le périscolaire, aide au soutien scolaire, soutien aux personnes dépendantes sont autant d'exemples où l'entreprise, en servant le bien commun, devient attrayante. Les actions socialement responsables attirent au sein de l'entreprise la génération Y et demain la génération Z.

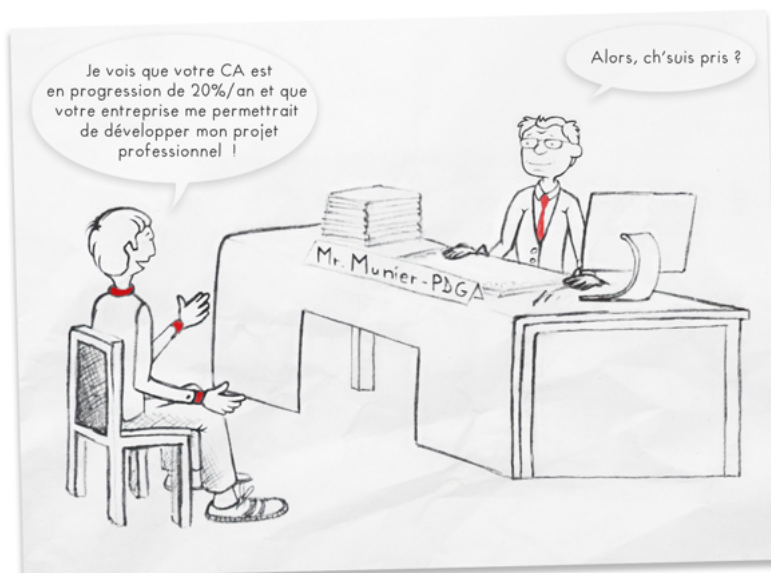
Si, en milieu scolaire, l'incident de parcours sanctionne l'enfant, dans le monde sportif, la performance alterne parfois avec l'échec et apprend ainsi la valeur de l'effort. En 2016, j'ai décidé de soutenir la section élite d'un club de natation pour soutenir une activité visant la performance. J'ai vu des jeunes sportifs accepter l'effort et comprendre que, bien vécu, l'échec est l'antichambre de la réussite.

La jeune équipe d'Altempo a adhéré et s'est investie dans l'aventure sans compter. Néanmoins, à l'heure où j'écris, nous échangeons sur les prochaines actions de mécénat et je sens poindre chez ces jeunes le désir d'aller vers des actions encore plus altruistes.

Un jeune m'a demandé si les actions de mécénat d'aujourd'hui ne préfiguraient pas les défis que les entreprises d'avenir devront relever. Voilà la mutation des entreprises du point de vue d'un jeune de 23 ans !

Comme l'innovation, cette démarche soutenue par les jeunes salariés fabrique l'entreprise de demain. En instaurant une conscience sociale dans l'entreprise, on attirera des jeunes qui veulent jouer en équipe, se surpasser pour bien faire dans l'intérêt de tous et de la société civile au sens large.

Le mécénat est une opportunité pour l'entreprise de changer son image, de faire comprendre qu'elle est inscrite dans une démarche d'intégration socialement responsable. Les donneurs d'ordre privés ou publics seront de plus en plus sensibles à ce type de démarches et la prendront en compte pour faire leur choix entre différents fournisseurs. Au savoir-faire et au prix, ils ajouteront de plus en plus un troisième critère de sélection : la participation de l'entreprise à l'intérêt général. Pour favoriser et valoriser ces initiatives, l'État pourrait, par exemple, infléchir la loi de 2003^[3] vers un mécénat du bien commun.



Persuadé que l'entreprise et le collaborateur doivent contribuer à un projet commun, Altempo fait bouger les standards en recherchant un projet professionnel entreprenant plutôt qu'un CV.
C'est le recrutement mutuel : qu'en pensez-vous ?

Actualité du 15/11/16 (suite)

En définissant la réussite mutuelle comme des projets qui se rencontrent, où le sens est compris par chacun de la même manière, les jeunes et les moins jeunes réussissent ensemble en se rassemblant autour d'ambitions communes. L'État n'a alors plus besoin de s'immiscer en tant qu'intermédiaire entre les « partenaires sociaux », à partir du moment où ces partenaires sont réunis avec une même ardeur et une même ambition autour de projets qu'ils pilotent de concert. Je l'ai vécu maintes fois au sein de mon entreprise. C'est plus qu'un esprit d'équipe qui se développe, c'est un esprit de corps, et qui dure.

Mon entreprise vient de remporter un concours sur la construction d'un modèle économique pour la silver[2] économie. Ce succès va nous permettre de mettre le pied à l'étrier à deux jeunes pour une expérience d'un an. Au-delà de ce que nous ferons de leurs travaux de recherche, je suis convaincu que ces deux jeunes pourront trouver une voie dans ce secteur d'avenir.

Outre les emplois créés chez Altempo, j'ai pu contribuer ainsi, depuis 2012, par l'écoute et le respect des idées, à la création de six autres entreprises, des entreprises pérennes qui ont maintenant trouvé leurs marchés et leurs clients.

Pour concrétiser cette approche et la généraliser, l'entreprise ne peut agir seule. L'État doit admettre que, durant les premières années, la carrière professionnelle d'un jeune soit faite d'expériences, d'essais et d'erreurs. La souplesse des contrats de travail doit permettre de prendre cette réalité en compte. Pourquoi ne pas instaurer des contrats souples, qui permettent à l'entreprise à tenir son rôle économique et social d'insertion des jeunes ?

Le « maudit » CDI au service de l'innovation et des nouveaux modes d'employabilité

Synonyme de manque de souplesse, accusé d'alourdir l'entreprise alors que celle-ci recherche l'agilité, le CDI semble victime d'un mauvais procès parmi les chefs d'entreprise.

Pourtant, l'entreprise d'antan, soumise à des marchés fluctuants, éphémères, qui cherche par la flexibilité quantitative de ses emplois à ajuster sa voilure en permanence, pour répondre à des logiques de mondialisation vieilles d'un quart de siècle, cette entreprise-là a vécu.

[2] Secteur de l'économie visant à servir les besoins des seniors.

Une entreprise ne peut pas continuellement ajuster ses effectifs au plancher. En développant une innovation continue, en considérant la qualité de son personnel, l'entreprise de demain permet d'accompagner l'apparition de métiers nouveaux. Ceci n'est pas possible si l'entreprise cherche systématiquement à minimiser son personnel, à amoindrir ses coûts salariaux et, ainsi, à pénaliser l'investissement à long terme dans son capital humain.

Aucune agilité n'est possible sans innovation. Et cette innovation permet justement de créer ou recréer des emplois détruits.

Les CDI sont la rampe de lancement de l'innovation, ils permettent de rassembler des compétences autour de projets porteurs d'innovation, dès lors que cette ambition prime sur le souci constant de l'abaissement des charges.

Chez Altempo, nous avons inversé le modèle de développement, plutôt que de nous limiter à faire évoluer les modèles existants. Nous suscitons les échanges, nous croisons les connaissances dans une forme d'auto-management participatif. Comprendre que la mutation de ses modèles économiques est aussi essentiel pour une entreprise que de tenir ses comptes conduit à mettre l'innovation au cœur de la culture de l'entreprise, ce qui autorise les équipes à faire surgir les idées les plus inattendues.

Cette approche ouverte m'a permis de réunir des profils divers pour produire de la valeur, ouvrir l'entreprise sur l'extérieur, la rendre attrayante, et ne plus avoir de difficultés majeures pour recruter dans l'ensemble des métiers.

Altempo est devenue une entreprise surprenante, agile, curieuse et présente là où on ne l'attend pas. En développant une plateforme numérique destinée à améliorer le taux de remplissage des crèches, en travaillant sur le maintien à domicile pour les personnes âgées dépendantes, nous proposons des solutions pour la dépendance aux deux extrémités de la vie. La croissance de mon entreprise m'a permis de doubler en trois ans le nombre de CDI.

Le « maudit » CDI pourrait donc bien représenter une force pour l'avenir. À condition d'accompagner les salariés dans la mutation de leurs métiers, car plupart des métiers dont nous aurons besoin en 2030 n'existent pas encore.

La politique publique, plutôt que multiplier lois et règlements, consisterait alors à envoyer des signaux positifs en faveur de l'innovation, y compris dans la gestion de l'État lui-même. Encourager les entreprises, c'est une façon pour l'État d'aider les entreprises à aider la société.

Accueillir les oubliés dans la vie

La misère en France prend des proportions dramatiques. L'entreprise peut représenter une partie de la solution.

Les pouvoirs publics ont prévu des heures d'insertion sociale dans le cadre de marchés publics par appel d'offres. La démarche est louable, mais la prise en charge est très succincte, si bien que le candidat engagé, généralement avec un statut d'intérimaire, ne règle en rien sa situation personnelle et retombe dans sa situation initiale à l'achèvement des travaux.

D'expérience, quand une personne ayant besoin d'une reconstruction sociale retrouve ponctuellement du travail, il s'agit d'un bol d'air qui ne fait au mieux que « neutraliser » ses difficultés. Le fond des différents problèmes qui la maintiennent dans l'exclusion n'est pas pris en compte, et au bout de la mission issue des « obligations contractuelles imposées dans les marchés de travaux », elle se retrouve dans le meilleur des cas au point de départ.

Il faut une approche différente : une réparation, une reconstruction humaine - c'est l'insertion sociale durable. Altempo est engagée dans cette philosophie de développement social durable. Nous intervenons temporairement dans une vie dégradée pour lui apporter une nouvelle stabilité grâce à un suivi rapproché. Cette solution a été imaginée en questionnant les personnes en réinsertion issues de la démarche sociale classique. Les problèmes de fond, consécutifs ou à l'origine du décrochage, empêchent toute reconstruction. Il faut, en parallèle, réparer la vie sociale pour reconstruire la vie privée.

Je me suis donc rapproché de l'association d'insertion Espoir à Colmar, qui accueille dans l'urgence des personnes en grande détresse. Je leur ai proposé de travailler ensemble en constituant une équipe gagnante : Espoir, Altempo, et la personne en demande de reconstruction.

[3] Loi n° 2003-709 du 1er août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations.

L'aide est de préférence père ou mère de famille, afin que l'action profite également au conjoint(e) et aux enfants pour démultiplier son effet.

En accord avec toutes les parties, un plan d'action a été arrêté, et Altempo propose désormais un emploi en CDD, nommé un responsable pour réapprendre à l'aide la valeur « travail » et l'accompagner dans sa réussite professionnelle.

Quand le programme réussit, nous accompagnons l'aide par notre réseau de connaissances, en lui trouvant un emploi en CDI afin de pérenniser l'action. Une période d'accompagnement est mise en place pour consolider l'intégration dans la nouvelle entreprise. Nous n'avons aucun problème à trouver des entreprises pour les embaucher, conscientes qu'elles sont de poursuivre une belle aventure.

J'ai vu en direct des personnes réintégrer la société, changer physiquement, reconstruire leurs familles, se reconstituer un tissu social, s'entraider et tout simplement être bien.

Avec un taux de réussite supérieur à 50 %, la démarche est un succès. En deux ans, nous avons réinséré dix personnes et cinq sont totalement reconstruites, sur un effectif total chez Altempo de 50 personnes.

Respecter les jeunes, penser innovation, remplir sa responsabilité de citoyen par un mécénat visant le développement des personnes, aider les laissés-pour-compte de la vie à se remettre debout, voilà des exemples de solutions que peut fournir l'entreprise.

ALTEMPO : L'INTELLIGENCE DU PROVISOIRE

FAIRE DE LA TRANSITION UNE OPPORTUNITÉ. C'EST L'AMBITION D'ALTEMPO SPÉCIALISÉE DANS LA GESTION DES CHANTIERS PROVISOIRES, LA DÉLOCALISATION D'ACTIVITÉS TERTIAIRES OU SCOLAIRES ET LES CRÈCHES TEMPORAIRES.



En 2003, Thierry Munier crée la société Altempo sur un marché de niche : la délocalisation provisoire lors de rénovations scolaires. C'est en cherchant les solutions techniques adaptées, en imaginant un environnement favorisant le bien-être, en valorisant la délocalisation pour en faire une expérience innovante, qu'Altempo développe sa philosophie disruptive du provisoire.

UN MODÈLE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Basée à Bennwihr Gare/68, Altempo installe des bâtiments modulaires dans le cadre de chantiers : bases vie, bureaux, stockages, classes, laboratoires, crèches... L'entreprise enrichit son concept avec des services associés pour faciliter l'expérience de l'utilisateur. Le tout repose sur du matériel recyclé, stocké et revalorisé sur le principe de l'économie circulaire.

VERS UN MODE DE VIE DU PROVISOIRE

Mais la véritable valeur ajoutée d'Altempo est ailleurs. « Nous sommes passés du monde du bâtiment à une industrie novatrice basée sur l'usage. Notre ambition est d'offrir une plus-value au temps du provisoire : anticiper ses impacts et en faire un moment valorisant voire un mode de vie avec des expressions nouvelles dans l'architecture, le design, l'économie, le social... ». Nos installations clés en main incluent une plateforme numérique assurant la gestion des flux, des accès ou des énergies, un poste de commandement centralisé, une cellule emploi ou d'insertion sociale.

LE LOUVRE, LES HALLES, VERSAILLES...

C'est le pôle innovation d'Altempo, une équipe de talents pluridisciplinaires et d'horizons variés, qui s'inspire des besoins sociétaux pour esquisser les services de demain. Cette anticipation vaut à cette entreprise assez peu connue en Alsace de travailler sur les plus grands chantiers : Musée du Louvre, les Halles, Cité des Sciences et de l'Industrie, extension de la ligne de métro 4, Château de Versailles...
Christophe Weber

Altempo • 6a, rue de l'Industrie à Bennwihr Gare • 03 89 21 86 50 • contact@altempo.com • www.altempo.com • Facebook : Altempo

LE MONITEUR

ENTREPRISES DE BTP

L'alsacien Altempo repousse les frontières de la construction provisoire

Par Christian Robischon (Bureau de Strasbourg du Moniteur) - LE MONITEUR.FR - Publié le 22/02/2016 à 14:55

Mots clés : PME

La PME indépendante ne cesse d'élargir le champ de sa prestation, en amont et en aval de son cœur d'activité, le montage de bases vie de chantiers et autres équipements provisoires. A en juger par sa croissance, cela lui réussit.



© Altempo - Les constructions modulaires pour la rénovation du Forum des Halles, toujours en cours, ont boosté l'activité nationale d'Altempo.

Altempo a le vent en poupe. Spécialiste de la construction modulaire, la PME de 45 salariés à Bennwihr-Gare (Haut-Rhin) prévoit de créer 30 emplois dans les deux ans, étape d'un plan de croissance qui vise le doublement de son chiffre d'affaires d'ici à 2020. «Avec les 20,5 millions d'euros réalisés en 2015, nous sommes en avance sur notre programme «Horizon 2016» qui visait la barre des 20 millions d'euros pour cette année en cours. Dans ce contexte, nous accélérons nos objectifs, pour ambitionner 40 millions en 2020», décrit Thierry Munier, président-fondateur.

Ces perspectives valent à Altempo de sortir de l'ombre dans laquelle la tenaient nombre de décideurs locaux... politiques notamment. Elle devient l'une des pépites de Colmar et environs, mises en avant comme bénéficiaires du plan de revitalisation économique – assorti d'aides publiques – en faveur de ce bassin d'emploi touché par quelques plans sociaux. Récemment, elle a donc ouvert ses portes au préfet du Haut-Rhin et ses convives, dont Le Moniteur.



© Altempo - Altempo dispose maintenant d'autres références à Paris, comme l'Ecole Boule...

DOSSIER DE PRESENTATION

Supports médiatiques : papier, télévisuel et web - 13/07/2017

REVUE DE PRESSE

Actualité du 22/02/16 (suite)

LE MONITEUR

Location de crèche temporaire

Pour poursuivre sur la voie du succès, Thierry Munier compte reproduire la recette appliquée depuis les débuts en 2003: originalité, avant-gardisme. Dans son métier, le dirigeant estime que ces mots se traduisent par le montage de prestations complètes, «de la recherche du terrain au raccordement des câbles et, désormais, à la gestion de la fin de vie des équipements. Entre-temps, nous aurons aussi installé le mobilier ou le matériel de climatisation par exemple».

La construction modulaire telle que vue par Altempo pousse de plus en plus vers l'amont: la PME ajoute du conseil juridique, des offres pour le financement ou l'exploitation. C'est ainsi que la mairie de Mandelieu-la-Napoule (Alpes-Maritimes) lui loue depuis septembre une crèche temporaire que l'entreprise lui fournit clé en mains.

Chantiers urbains complexes

Dans le cœur du métier, la PME combine la fabrication sur-mesure d'éléments spécifiques avec l'assemblage des composants plus standards, dans ses ateliers puis sur le site final. «Nous sommes aujourd'hui identifiés comme un prestataire compétent sur les chantiers complexes, en site occupé ou en tissu urbain très contraint par exemple, pour les bases vie et autres équipements», estime Thierry Munier.

Une référence a apporté le déclic: la rénovation du Forum des halles à Paris. Engagé en 2010, ce marché occupera encore Altempo jusqu'en 2018. Il en a déclenché de nombreux autres en Ile-de-France: Ecole Boule, nouvelle Philharmonie, ligne 4 du métro, etc.





Thierry Munier (Altempo) : « L'innovation a une fonction critique dans l'entreprise »

15-02-2016



Retour sur le Grand Prix des Entreprises de Croissance, édition 2015 : aujourd'hui zoom sur Altempo, lauréat du secteur « Immobilier, Construction et BTP ».

Décideurs. Comment définiriez-vous votre stratégie de croissance ?

Thierry Munier. Il existe deux types de croissance. Celle, « subie », liée à un marché, sans que l'entrepreneur ne contrôle ni le volume ni ses prix. Et l'autre, stratégique, qui est d'installer l'innovation pour créer de nouveaux produits qui effacent l'obsolescence de ceux abandonnés.

Nous avons toujours refusé de subir le marché, les clients. C'est notre stratégie d'être en avance sur notre marché. Pour y arriver il faut une réflexion en amont, comprendre les comportements, l'évolution de notre société pour imaginer et anticiper les besoins de demain.

Notre stratégie : refuser d'être dépendant d'un marché pour éviter la décroissance et mécaniquement construire l'outil de développement de l'entreprise, avec comme conséquence la croissance.

Décideurs. Quelles ont été les clés du succès de votre croissance ?

T. M. L'innovation globale, à savoir la recherche d'opportunités, le développement de ces dernières, les supports de l'innovation comme le numérique, la fabrication de l'écosystème autour de l'entreprise, de ses produits, et enfin l'innovation managériale pour attirer les talents indispensables à la réalisation des projets.

Pour être totalement au service du développement, l'innovation a deux fonctions majeures : tout d'abord elle doit avoir une fonction critique vis-à-vis des produits commercialisés par l'entreprise afin de dépister en continu leurs faiblesses et ainsi synchroniser leur fin de vie avec la naissance des nouveaux produits. Cela fixe le tempo de la fonction R&D : la recherche, le développement et les moyens de commercialisation des nouveaux produits.

Je pourrais résumer les clés de notre succès ainsi : courir plus vite que son marché avec une équipe performante.

Décideurs. Quels sont les obstacles que vous avez dû affronter pour permettre une forte croissance ?

T. M. Si j'ai pu rencontrer des obstacles, c'est dans la construction de l'outil et plus précisément dans sa définition précise qui est propre à chaque entreprise, je dirai même propre à chaque entrepreneur. Dans cette construction, le moins facile reste le recrutement. Mais depuis que j'ai compris ce qu'attend la nouvelle génération arrivant sur le marché du travail, c'est devenu agréable de recruter. Si je l'ai compris c'est grâce au service innovation qui a recherché et enquêté pour répondre à cette question : comment les jeunes générations se projettent-elles dans l'entreprise et quelles sont leurs attentes ? Les obstacles sont plutôt la conséquence d'une absence de vision stratégique du développement.

Décideurs. Quels conseils donneriez-vous aux entrepreneurs qui visent une forte croissance ?

T. M. J'insiste, la croissance est une conséquence, et laissons-lui ce statut. Construisez votre « outil de croissance » et soyez curieux pour l'enrichir en la nourrissant de l'extérieur. L'outil doit aussi être celui qui fiabilise la croissance. Ne rien lancer si les feux ne sont pas au vert. Mieux vaut une année sans croissance qu'une croissance ratée. Il faut créer cet outil qui permet de fixer une vision stratégique, organiser le développement et ainsi créer de la croissance.

Décideurs. Pour financer votre croissance, quels conseils donneriez-vous aux entrepreneurs à l'aune de votre propre expérience ?

T. M. Nous autofinçons les produits générant de la croissance en intégrant le financement de l'ensemble des frais de R&D, des outils de production et des éventuelles immobilisations. Cette approche financière globale plaît aux banquiers car c'est synonyme de vision.

Altempo se développe et embauche dans la construction modulaire

Publié par Mathieu Noyer, le 21 janvier 2016

BÂTIMENT/HAUT-RHIN. Pour décrire son entreprise Altempo, Thierry Munier a deux solutions. Soit un article développé sur plusieurs pages dans des revues très pointues en urbanisme, soit une formule en quatre mots : « l'intelligence du provisoire ». Cette PME de 45 salariés de Bennwihr-gare, près de Colmar (Haut-Rhin), a affiché l'an dernier une croissance de 24%. Quinze embauches sont prévues cette année et autant en 2017.



Installations provisoires pour la rénovation du Forum des Halles.

Spécialiste des constructions modulaires depuis sa création en 2003, Altempo a évolué avec son métier. « Les clients ne se satisfont plus d'un aller-retour pour poser une installation. Ils veulent une prestation complète », témoigne Thierry Munier.

Dans son métier, le principe implique d'être présent « de la recherche du terrain à l'optimisation de l'équipement numérique ». Et même au-delà : Altempo s'occupe désormais aussi de la seconde vie du matériel. Une partie revient sur son site pour être reconditionnée, réemballée, repalettisée pour un second usage économiquement intéressant.

Une autre est recyclée dans les filières de valorisation. Entretemps, Altempo se sera occupé de la fabrication d'éléments spécifiques, de l'assemblage d'éléments plus standards venus de fournisseurs, de l'installation du mobilier, mais aussi de la pose des équipements de climatisation ou du câblage informatique, par exemple.

Aujourd'hui, l'adaptation au marché implique également d'intégrer de plus en plus d'immatériel dans son offre. « Nous ajoutons du conseil juridique, des offres de financement, des propositions pour l'exploitation... », précise le président.

Cette prestation complémentaire s'expérimente depuis septembre dernier sur la « Tempo crèche », équipement provisoire loué clés en mains à la mairie de Mandelieu-la-Napoule (Alpes-Maritimes).

Installations provisoires pour des chantiers, où la valeur ajoutée se justifie.



Installation pour la Philharmonie de Paris qui prouve que le provisoire peut rivaliser avec le durable.

Un bureau d'études aujourd'hui fort de sept personnes planche sur la « traduction des demandes en composants », selon l'expression de Thierry Munier. Le potentiel du numérique est par exemple exploité pour gérer au mieux l'énergie, les flux d'approvisionnement, la surveillance des intrusions dans les chantiers très urbains. Ou pour quantifier et caractériser les déchets afin d'optimiser leur tri et leur valorisation.

Depuis son origine, Altempo cible les installations provisoires (bases vie, etc.) pour des chantiers complexes, où sa valeur ajoutée se justifie. Petit à petit, elle s'est fait un nom dans cette spécialité. Elle a fourbi ses armes pour intervenir dans les conditions compliquées d'un hyper centre-ville et/ou d'un chantier de nuit.

Ce savoir-faire s'est à la fois déclenché puis s'est épanoui au Forum des Halles à Paris, vaste et longue rénovation du complexe commercial et de loisirs au cœur de la capitale.

Engagé en 2010, ce marché occupera encore Altempo jusqu'en 2018. Les références se sont multipliées notamment en Ile-de-France : Ecole Boule, nouvelle Philharmonie, ligne 4 du métro...

Un investissement d'1,3 million d'€



Construction d'une installation provisoire dans les ateliers de Bennwihr-gare, près de Colmar.

« Les installations de chantier en site occupé représentent 50 % de notre activité, auprès de clients comme la RATP et la SNCF. L'autre moitié est constituée de références dans le scolaire, le tertiaire ou encore les installations de billetterie. En revanche, nous n'intervenons pas dans l'événementiel », détaille Thierry Munier.

S'il y a quelque chose qui dure dans ce bastion du provisoire, c'est... la croissance. L'an dernier, elle s'est élevée à 24 % pour porter le chiffre d'affaires à 21 millions d'€.

« Nous sommes en avance sur notre plan Horizon 2016, puisqu'il fixait un objectif de 20 millions pour cette année, au moment de sa définition il y a trois ans. Désormais, nous visons 40 millions d'€ en 2020. Mais nous comptons profiter aussi de la longueur d'avance prise pour se ménager du temps de réflexion sur la meilleure façon de bâtir nos offres », expose le dirigeant.

Le site de Colmar a déjà anticipé la montée en puissance en 2013 : un investissement d'1,3 million d'€ a doublé la capacité à 3 200 m² dans la zone industrielle de Colmar.

Les développements en cours sont soutenus par le Plan de revitalisation économique de l'Etat pour le bassin de Colmar Centre-Alsace, car ils s'accompagnent de créations d'emplois.

Altempo annonce 15 embauches cette année puis quinze autres en 2017.



Actualité



JULIEN Alberge
Responsable Bpifrance Excellence | BPIFRANCE EXCELLENCE

LES MODÈLES DE MANAGEMENT TRADITIONNELS TUENT-ILS L'INNOVATION ? 03/07/2015 à 12h07

« La hiérarchie démotive, les objectifs désengageant et le modèle de l'équipe cloisonnée ne fonctionnent plus » lance Francis Boyer, consultant en innovation managériale. Structurant l'activité des entreprises depuis deux siècles, le modèle hiérarchique bureaucratique des entreprises, qui couvre des modes de fonctionnement variés, a permis d'organiser la production, mais n'est plus forcément bien adapté aux nouvelles contraintes entrepreneuriales.

Les modèles traditionnels de management sont interrogés au regard de leur impact sur la créativité et de l'écllosion de solutions originales. « Il faut arrêter de faire ce que l'on fait » clame Isaac Getz, co-auteur notamment de « Liberté & Cie. Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises ». Le professeur à l'ESCP constate les limites du modèle actuel et décrit les expériences d'entreprises où une transformation a été accomplie.

Libérer l'entreprise

De nouveaux modes de fonctionnement émergent en effet : management par la confiance, holocratie (c'est-à-dire la répartition des pouvoirs de décisions entre les salariés), usines sans chef... Ces innovations dans le management concernent l'ensemble de la gestion des entreprises et impactent les fonctions RH, l'encadrement des individus, la gestion des systèmes, la communication, les relations sociales ou encore l'organisation du travail.

Isaac Getz a étudié une cinquantaine d'entreprises qui ont épousé la philosophie de « l'entreprise libérée, à savoir celle qui est libérée de ses managers, à commencer par son dirigeant ». L'organisation et la production de l'entreprise libérée passe par la satisfaction des salariés au travail. « Ce qui frappe un visiteur dans l'entreprise libérée, ce sont les aspects superficiels comme l'absence de pointeuse. Or la démarche est plus profonde et renvoie à la volonté du dirigeant de faire confiance et de ne plus contrôler » poursuit Isaac Getz.

Portrait



HÉLÈNE Ratti
Chargée de communication | BPIFRANCE EXCELLENCE

Chez Altempo (Alsace), le management passe par un engagement social et sociétal. L'entreprise a en effet engagé une démarche novatrice en faveur de l'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation d'échec. Et prouve qu'il est possible d'associer performance et action sociale.
30/11/2015 à 11h11

Créée en 2003, la société, qui a réalisé 16 M€ de CA en 2014, assure la conception, la réalisation et la gestion d'installations et d'aménagements provisoires (installations de chantier, bâtiments scolaires, bâtiments tertiaires...).

Ses offres de produits et services sur-mesure sont basées sur profonde compréhension des besoins de ses clients. En novembre prochain, la PME lancera par exemple « Tempo Crèche », une offre de crèche temporaire louée aux municipalités pour la durée du chantier de construction ou de rénovation de leur propre équipement.

Mais l'innovation chez Altempo réside aussi dans une démarche affirmée de responsabilité sociale. En effet, dans le cadre d'une réflexion sur le management, Altempo a initié, il y a 2 ans, une politique d'insertion par l'emploi de personnes en grande difficulté.

Une action sociale durable

A l'origine, il s'agissait de répondre à la demande des collectivités de prévoir des heures d'insertion sociale dans le cadre de marchés publics. Une collaboration avec l'association locale Espoir de Colmar a été engagée pour organiser l'accueil dans l'entreprise de ces personnes. « L'association s'occupe de ce qui relève du « hors métier » comme le logement, la santé, tandis que l'entreprise assure la partie professionnelle : encadrement par un tuteur, formation, etc » explique Thierry Munier. A ce jour, le programme a bénéficié à 7 personnes. Quand leur situation est « stabilisée », Altempo les accompagne dans la rédaction de leur CV et dans la recherche d'un CDI en s'appuyant sur son réseau. Pour Thierry Munier, la dimension sociale de l'entreprise s'inscrit dans son développement et dans son ancrage territorial. « L'entreprise n'est pas seulement là pour faire du profit, elle doit contribuer à la formation, à l'intégration, au vivre ensemble. »

Quelques exemples

Une des premières expériences du genre en France remonte aux années 80. Jean-François Zobrist, alors dirigeant de l'équipementier automobile **Favi**, a éliminé les échelons hiérarchiques, organisé les opérateurs en « mini-usines » dédiées à un client, et leur a confié la responsabilité de la production. Depuis, une seconde génération d'entreprises libérées a vu le jour. Il s'agit en majorité de PME, mais aussi des structures plus importantes, comme Michelin, Décathlon ou encore la Sécurité sociale, qui s'engagent dans la démarche. D'autres entreprises expérimentent aussi des approches tournées vers l'humain. Chez Morning Star, entreprise américaine de transformation de tomates employant près de 800 salariés, les objectifs sont négociés entre collègues et formalisés dans des lettres d'engagement. Pour s'assurer du bien-être de ses salariés, le patron de Salti, un spécialiste de la location de matériel pour le BTP, a mis en place une série de trois à quatre rendez-vous annuels. L'entretien est dédié au plaisir au travail et permet de faire remonter les problématiques et difficultés des salariés. En Alsace, **Altempo** concilie innovation et modèle d'insertion sociale.

Un esprit et non modèle

La variété des modes de fonctionnement émergents souligne l'absence de modèle pré-établi d'innovation managériale. « L'entreprise libérée, c'est un état d'esprit et non un modèle. À chaque patron d'être l'auteur, de bâtir, avec ses collaborateurs, son propre mode de fonctionnement » conseille Isaac Getz. Pour être cohérente, la démarche doit s'inscrire dans un dialogue pour la définition de nouvelles normes, pour éliminer ce qui ne marche pas et accepter les propositions. La démarche n'est pas évidente. « Se mettre à l'écoute, laisser les autres décider peut être un vrai défi pour les dirigeants qui ont un problème d'égo » constate Isaac Getz.

De son côté, pour parvenir à dépasser ces difficultés, Francis Boyer a défini non pas une méthode miracle, mais une série de leviers à actionner. « Tout commence par la confiance et la responsabilisation : chacun doit être autorisé à s'exprimer, à être force de proposition - estime-t-il. « Vient ensuite le plaisir : il faut pouvoir trouver ce que les gens aiment faire plutôt que ce qu'ils savent faire » poursuit le consultant. L'instauration de la collaboration, plutôt que la division du travail et la méritocratie individuelle, constitue un autre levier important. « Tout le monde est susceptible d'avoir une bonne idée » insiste Francis Boyer. « Dans l'hôtellerie, l'idée des cartes pour l'électricité est venue d'un homme d'entretien ». Ces premiers éléments permettent de définir une nouvelle manière de s'organiser, de casser les silos et d'accéder ainsi à une forme d'agilité au sein de l'entreprise où la possibilité est laissée à chacun de modifier les procédés. « L'innovation vient une fois ces leviers actionnés » poursuit Francis Boyer. Pour Philippe Pinault, le patron de **TalkSpirit**, qui a engagé une transformation de sa PME vers un modèle holocratique de fonctionnement, c'est un « soulagement » : « Avant, j'étais souvent en prise avec des problématiques qui ne relevaient pas de mes compétences. Aujourd'hui, j'ai plus de temps à consacrer à mes rôles » et à la réflexion sur l'organisation ».

REVUE DE PRESSE

Actualité du 01/10/15



DOSSIER DE PRESENTATION
Supports médiatiques : papier, télévisuel et web - 13/07/2017



Altempo à Bennwihr-Gare veut croître à l'international

Le provisoire, un marché durable

Architecte de l'éphémère, la société Altempo, basée à Bennwihr-Gare, propose des solutions d'installations provisoires clés en main : bâtiments de chantier, locaux scolaires ou tertiaires...

« **NOTRE ACTIVITÉ** c'est l'aménagement du temps » aime à dire Thierry Munier, son P-DG. Altempo, la bien nommée, s'y adonne dans deux créneaux : « l'installation et la gestion de chantiers en site occupé : ce sont des centres commerciaux, des gares, des stations de métro en rénovation, où la continuité de l'exploitation doit être assurée pendant les travaux », explique le chef d'entreprise. Le second volet a trait à ce qu'il appelle « les métiers d'usage » : Altempo intervient pour mettre en place des crèches temporaires, des locaux scolaires modulaires, dans les communes. Cela implique du conseil juridique et financier, des études, la mise en place d'un matériel de location, du conseil, l'aide à l'exploitation. Son bureau d'études conçoit des installations sur mesure. Les locaux préfabriqués ne sont pas réalisés sur place. Mais

la société fait 15 % de production dans ses ateliers (fondations, poteaux de clôture) sur le site de Bennwihr-Gare.

Sur le chantier du Forum des Halles

En 12 ans, l'entreprise fondée par Thierry Munier a bien évolué. Elle a bâti une stratégie de niche sur le marché du provisoire en se diversifiant et en innovant. Le tournant a été amorcé en 2006. À la réalisation d'installations techniques, la société a ajouté des services (nettoyage, gardiennage...). Et depuis 2012, elle a révolutionné son modèle de développement en jouant la carte de l'innovation globale avec le numérique. Depuis sa création en 2003, Altempo est passée de 7 à 42 personnes, et son chiffre d'affaires a été multiplié par six. Il devrait atteindre 20 millions d'euros cette année. La PME haut-rhinoise travaille pour une clientèle de maîtres d'ouvrage privés et publics comme Unibaill, la SNCF, la RATP ou les communes. En pointe sur le marché du provisoire, Altempo vient d'obtenir un prêt d'honneur de



Thierry Munier, P-DG de la société Altempo, devenue un acteur reconnu sur le marché national du provisoire. PHOTO DNA - LAURENT HABERSETZER

140 000 € de la Sodiv pour un projet de réorganisation, qui vient soutenir ses ambitions à l'international. « On va externaliser les fonctions support pour se concentrer sur la création de valeur ajoutée », résume le dirigeant. Aujourd'hui, la société travaille essentiellement sur le marché national. Sur sa carte de visite : la gestion du chantier de rénovation du Forum des Halles, de la création de la Philharmonie de Paris ou de l'extension du tram de Strasbourg. Le presta-

taire alsacien a décroché un contrat avec l'ambassade d'Allemagne à Paris, grâce à « un outil informatique très puissant » (un logiciel de la gestion des flux). Pour accompagner ses projets de croissance à l'export, la société recrute 12 personnes afin de compléter ses équipes. Elle cherche un chef de produit innovant, un chargé de communication interne et externe, des commerciaux (le service commercial est à Paris) et des techniciens de bureaux d'études.

95 % du matériel revalorisés

Autre facette de sa politique : Altempo inscrit sa croissance dans une démarche de responsabilité sociétale environnementale. « Après leur utilisation, les matériels loués reviennent pour être réutilisés ou recyclés : 95 % de ce qu'on installe sont revalorisés », souligne Thierry Munier. Dans le même état d'esprit, ce patron éco-responsable annonce que les fondations jusqu'ici

fabriquées en dalles de béton vont intégrer des pneus recyclés. Du provisoire qui assure le développement durable. ■ I.N.

UNE 2^E CHANCE

Entreprise citoyenne, Altempo est engagée depuis deux ans dans une action d'insertion sociale durable, en liaison avec l'association Espoir. L'initiative est partie d'un constat de son P-DG Thierry Munier : dans le cadre des marchés publics, les entreprises doivent donner des heures de travail à un public en difficulté. Mais une fois le chantier terminé, la personne se retrouve souvent au point de départ, avec les problèmes à l'origine de son échec : « précaireté, pas de toit, pas de ressources... Pour lui offrir une 2^e chance, Altempo fait équipe avec Espoir pour l'accompagner et lui remettre le pied à l'étrier. L'entreprise assure la formation de l'intéressé, l'association s'occupe des autres soucis : logement, surendettement... Une fois la personne sortie de la galère, Altempo utilise son réseau pour lui trouver un CDI. À ce jour, le programme a permis à cinq bénéficiaires de se remettre dans le circuit. Durablement.

F25-LCO 01



Altempo, du provisoire qui dure

Spécialiste des installations modulaires, l'entreprise alsacienne s'est engagée depuis deux ans dans une totale refonte de son activité en misant sur les services clés en main et sur l'outil numérique. Son dernier bébé, une crèche provisoire en location, sera présenté au congrès des maires de France, fin novembre.

Marie-Lise Perrin

Pour définir son activité, Thierry Munier utilise l'expression presque poétique d'« aménagement du temps ». Deux mots qui résument l'activité protéiforme d'Altempo, l'entreprise qu'il a fondée en 2006 à Bennwihr-Gare, dans la région colmarienne. Spécialiste du provisoire, ce natif de Labarre arrive pourtant à faire durer son entreprise, qui emploie 42 salariés et affiche un chiffre d'affaires annuel de 20 millions d'euros. Son secret ? L'innovation. Prix de l'Innovation Région Est en 2014, Altempo a ensuite été distingué par le ministère de l'Économie du grand prix des Entreprises de croissance 2015. L'un (la croissance) ne va pas sans l'autre (l'innovation), prône Thierry Munier.

Plutôt louer que posséder

« C'est quand tout va bien qu'il faut tout bouleverser », martèle celui qui a totalement refondu son activité il y a deux ans. De l'installation brute de modules provisoires sur les chantiers (pour la SNCF, la RATP, les supermarchés par exemple), Altempo est passée aux services, toujours dans le domaine, décidément porteur, de l'éphémère.

« En 2006, des clients comme la RATP ont commencé à nous demander des services associés à nos modules : du nettoyage, du gardiennage, de la maintenance, etc. On leur a fourni ces services, mais j'ai compris qu'il fallait aller plus loin : l'usage. Le fondement de notre mu-



Pour développer ses projets, Thierry Munier a un leitmotiv, qui colle bien à son look de Géo Trouvetou : « Je pars d'un truc impossible et je le rends possible ! » Photo L'Alsace/Herwé Kielwasser

tion a été de convaincre nos clients que louer un service est plus avantageux que la possession d'un bien. » Son dernier bébé en date illustre parfaitement ce glissement de la possession d'un bien à la location d'un service.

Une crèche clés en main

La Tempo crèche, c'est son nom, est louée clés en main - études et per-

sonnel compris - pour un « reste à charge » annuel moyen de 35 000 € pour la commune. La première crèche provisoire d'Altempo est partie le mercredi 9 septembre en pièces détachées de Bennwihr-Gare vers Mandelieu-la-Napoule, dans les Alpes-Maritimes, où elle permettra à la mairie de cette ville de 23 000 habitants de continuer à accueillir les enfants pendant la durée des travaux de rénovation de la crèche communale.

Un ballon d'essai avant la présentation officielle du projet en novembre de France, le cœur de cible de Thierry Munier, qui compte sur un argumentaire en béton : vous avez promis une crèche à vos administrés aux dernières élections ? Les délais de construction et d'étude, trois ans en moyenne, sont trop longs ? Pas de souci, l'entreprise alsacienne Altempo se propose de construire en six mois une crèche

provisoire qui vous permettra de tenir vos promesses...

Plancher chauffé pour que les bambins puissent ramper sans prendre froid, qualité de l'air contrôlée, WC de proximité pour permettre les pauses pipi pendant la classe : les « détails » de la conception de la Tempo crèche en disent long sur la préparation du projet. « Nos clients ce sont les bambins : s'ils sont bien, que leurs parents sont contents,

alors on a fait notre travail », martèle le patron qui prône une vision entrepreneuriale « sociétale ». Face à la « faiblesse des moyens publics », Altempo se propose de créer des « outils ». Comme ce logiciel de gestion des places libres en crèche : « Les parents ne laissent pas tous leur enfant toute la journée à la crèche. Il reste des plages de libre à louer, encore faut-il les identifier et les proposer au public. Notre logiciel le permet. » Et ça tombe bien, il est loué avec la crèche...

Économie circulaire

Sur le site d'Altempo à Bennwihr-Gare, les palettes de matériel prêt à l'emploi s'alignent en secteurs organisés : ici l'électricité, là la robinetterie, plus loin le mobilier. « 95 % de ce qu'on installe on le récupère pour fabriquer de nouvelles installations. » Le principe d'économie circulaire est poussé à l'extrême : rien ne se crée, rien ne se perd, tout se transforme. Pour recycler son matériel, Thierry Munier confie « acheter bien » au départ et choisir des matériaux de qualité qui tiendront le choc.

Il gère son entreprise à peu près de la même manière. Depuis les débuts d'Altempo en 2006, il a externalisé au maximum les ressources nécessaires à ses différents domaines d'intervention. Pour ne garder, en propre, qu'une infime partie. Altempo loue aussi du matériel, des services. Une manière de ne pas « mettre en péril l'entreprise si on doit abandonner un projet ou changer d'orientation ». La cavalerie se veut légère pour rester réactive.



Tempo'Crèche

Tempo'crèche : Premier concept packagé de crèche modulaire tout équipée

Dans l'attente d'une construction ou en l'absence de crèche sur votre commune, optez pour une crèche de transition. Packagée pour être fonctionnelle rapidement, la Tempo'crèche se compose en fonction de votre situation foncière, et de l'organisation des équipes encadrantes. Cette crèche modulaire fait rimer confort des petits avec ergonomie et joli coloris grâce à un équipement intérieur conçu dans les règles de l'art. Notre outil numérique de gestion de planning nommé Opti'tempo, aide le gestionnaire dans l'optimisation de son taux d'occupation. Cette solution innovante n'a pas fini de vous surprendre.

[Voir plus de détails](#)



Lien vidéo :

<https://www.youtube.com/watch?v=ukPVjgM9LhU>

Un service précieux pour les parents, bon marché pour la collectivité

En conception, Tempo'crèche s'est voulue être une formule de crèche modulaire en avance sur son temps. Fonctionnelle, confortable et accueillante sont des prérequis, novatrice, surprenante et abordable, des priorités. Par exemple, le plancher chauffant basse température rend agréable le parcours au sol des enfants qui ne marchent pas ; la qualité de l'air ambiant est contrôlée en anticipation de la réglementation applicable en 2018. Sa teneur en composants organiques volatiles (COV) et en CO2 corrigée. Mais ces plus-values sont cadrées par un rapport judicieux entre l'usage et le coût : c'est là tout l'intérêt pour les collectivités dont les dotations annuelles tendent à baisser.

Faites de vos temps vides un temps d'avance

Dans la même optique de rentabilité, Opti'tempo met en ligne les créneaux peu fréquentés de la crèche de transition à destination de parents en manque de garde occasionnelle. Tôt le matin, en fin de journée ou le mercredi sont des plages horaires assez peu plébiscitées en général. Heureusement grâce à Opti'tempo, le volume horaire de la structure augmente et l'amène à l'équilibre financier ! Cette gestion de planning collaborative gère le remplissage de la crèche modulaire et ouvre l'accès à tous les parents de la commune : l'ensemble des foyers profite d'un service de garde et le finance !

Pour découvrir l'application en image : www.altempo.com/optitempo

Pour Altempo, l'expérience du provisoire doit servir à perfectionner le projet définitif. Tempo'crèche est une solution réversible qui s'adapte à tous les modes d'exploitation et toutes les tailles de crèche de transition. Que les repas soient en liaison froide ou chaude, préparés sur place ou mutualisés avec d'autres structures, l'aménagement est fourni en conséquence. Que la Tempo'crèche soit exploitée par la commune ou par une entreprise privée, le projet pédagogique est pris en compte dans les installations. Selon que la lessive se fasse sur place ou soit sous-traitée, les équipements sont procurés sur-mesure. Testez votre organisation idéale, Tempo'crèche vous le permet !

En conclusion, Tempo'crèche est bien plus qu'une crèche modulaire, c'est une solution d'usage de crèche sans investissement. L'ensemble est mis en location par un interlocuteur unique, spécialiste et facilitateur du provisoire : Altempo.

Notre bureau d'études est en mesure d'aménager la période de transition de votre projet, alors n'hésitez pas à nous confier vos besoins fonctionnels, nous les valoriserons de notre savoir-faire !



Lien vidéo :

<https://www.youtube.com/watch?v=QqjuaGEf70M>

Pourquoi Tempo'crèche ?

Vous construisez une crèche

Une Tempo'crèche prête à l'usage est idéale pour proposer un service de garde rapidement, en attendant que la crèche définitive sorte de terre.

Pas de stress, vos délais de réalisation ne sont plus décisifs.

ou Vous rénovez votre crèche et devez assurer la continuité du service

Un Tempo'crèche remplacera votre service habituel de crèche dans le respect des préconisations de la PMI (Protection Maternelle et Infantile) plutôt que d'aménager un local intermédiaire dans l'existant.

Vous êtes serein, les parents rassurés, le personnel ravi !

ou Vous n'avez pas de crèche

Le lieu, la taille ou la rentabilité d'une structure sont des questions qui ne se poseront plus après l'essai d'une Tempo'crèche.

L'installer vous permettra d'y voir plus clair et de dynamiser votre commune pour attirer promoteurs et entreprises qui cherchent à s'implanter aux alentours.

A vous l'image de commune innovante.



Opti' tempo



Lien vidéo :

<https://www.youtube.com/watch?v=tumvnKUufGs>

Opti' tempo : application d'optimisation des places en crèches

Opti' tempo permet aux parents qui ont besoin de garde occasionnelle de réserver en ligne les créneaux peu fréquentés des crèches. Tôt le matin, en fin de journée ou le mercredi sont des plages horaires assez peu plébiscitées en général. Heureusement grâce à Opti' tempo, les heures disponibles deviennent consultables et réservables en quelques clics. Cette gestion de planning collaborative gère le remplissage de la crèche et ouvre l'accès à tous les parents de la commune ; l'ensemble des foyers profite d'un service de garde et le finance !

Faites de vos temps vides un temps d'avance !

Pour visualiser l'application : www.optitempo.com

Pour toutes demandes : optitempo@altempo.com

CONTACT

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux



Facebook



Twitter



LinkedIn



Youtube

Ou sur notre site internet

www.altempo.com



Kevin SCHLOSSER

6a rue de l'Industrie
68126 BENNWIHR-GARE

Tel : 03 89 21 75 52
Fax : 03 89 23 61 33

communication@altempo.com
www.altempo.com