



13. Entretien : Martin DANIELCZICK – INOTEC ELECTRONICS

Cœur de métier : Fabricant de composants électroniques : spécialisé dans le développement et la fabrication de connecteurs électriques protégés contre les interférences électromagnétiques/radioélectriques.

Nombre de salariés : 40.

Forme juridique et année de fondation : GMBH – 1979.

Appartenance à un groupe : non, PME familiale.

1- Pensez-vous avoir une démarche RSE dans le cadre de votre entreprise ?

La RSE est un aspect important et marquant chez INOTEC mais elle est très peu formalisée. Nous avons une structure et une culture typique d'une PME familiale, avec une grande responsabilité de l'entrepreneur face à ses collaborateurs, clients et fournisseurs. Nous cherchons à réaliser le maximum de notre valeur ajoutée sur le site même, et avons un principe de sous-traitance régionale – si possible en Allemagne, et dans les cas particuliers et sans alternative nous sous-traitons en Europe ou aux Etats-Unis.

2- Quels domaines d'action de la RSE privilégiez-vous dans votre démarche ?

Au niveau économique, nous avons un principe de sécurité doublé d'une politique financière conservatrice : ainsi, dans le cas d'un événement inattendu – qu'importe s'il s'agit d'un incendie ou de l'effondrement total du marché – il doit être possible d'arrêter l'activité d'un jour à l'autre sans impact négatif pour les collaborateurs (salaires, primes,...), les sous-traitants et les clients (règlement des dettes). L'objectif est donc un financement avec 100% de capital propre et une gestion financière rigoureuse.

Au niveau social, le bien-être des collaborateurs nous est primordial : modèles flexibles pour les heures de travail, solutions individuelles en cas de maternité/maladie/problème personnel, sport collectif une fois par semaine lors des heures de travail, café et boissons gratuits, espace vert etc. De ce fait, INOTEC a un taux d'ancienneté supérieur à la moyenne.

Certains points restent à développer cependant : à titre d'exemple, je pense que les activités INOTEC permettraient l'inclusion de davantage de personnes handicapées grâce à un transfert d'activités dans des ateliers spécialisés.

3- Quels sont les parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires locaux, actionnaires etc.) ou les convictions qui vous ont poussé à entreprendre ces pratiques RSE ?

Ce n'était pas un élément déclencheur externe ou un objectif particulier, mais surtout les convictions et principes des fondateurs d'INOTEC, Fred et Sigrîd Schmitt, qui se manifestent aujourd'hui comme « pratiques RSE » dans notre entreprise. Étonnamment, ce sont des valeurs très traditionnelles que l'on retrouve également dans les démarches RSE modernes.

Sortant d'un grand groupe international, les Schmitt étaient décidés à créer une entreprise différente, avec une structure « familiale » au sens propre (limiter la croissance et le nombre des collaborateurs, limiter les risques au maximum possible, travailler avec du capital propre seulement)

Face au client, c'est surtout le principe du « commerçant honorable » qui caractérise notre comportement (conformité à la législation, honnêteté, rigueur, équité). C'est peut-être LE principe fondamental du droit des affaires Allemand pour les PME

L'aspect familial de l'entreprise est fortement lié à l'impact local et régional de l'entreprise : on essaie de créer le maximum de valeur ajoutée dans la région (sous-traitance, fourniture d'équipement, choix des collaborateurs, etc.) et on s'engage dans les structures locales (par exemple, INOTEC est sponsor d'un projet d'école pour enfants handicapés)



En ce qui me concerne personnellement : je représente la deuxième génération dans l'entreprise, je partage ces convictions et principes et c'est mon rôle de les poursuivre, tout en tenant compte des nouveaux aspects RSE (par exemple, bannissement du travail des mineurs et des « conflict minerals », inclusion de personnes handicapés, égalité des genres, etc.).

4- Quelle charge de travail représente la RSE au quotidien, et pour quels types de retours sur investissement ?

C'est impossible à quantifier. Comme la RSE n'est pas un processus formalisé, il n'y a pas de critères à mesurer. Les seuls chiffres concrets sont les heures de travail payées que les collaborateurs passent en gymnastique hebdomadaire (en moyenne 12 collaborateurs sur 34 participent, pour environ 1h30 par semaine) et les dons aux organisations locales (confidentiel).

5- Existe-t-il une réglementation RSE pour les petites entreprises en Allemagne, ou des certifications équivalentes par exemple à l'ISO 26000 français, ou encore des labels pour les entreprises engagées ?

En Allemagne, on utilise surtout le terme « *Corporate Social Responsibility* » ou CSR. Il n'y a pas de réglementation particulière CSR, mais la législation Allemande évolue en permanence et intègre régulièrement des aspects CSR. D'autre part, il existe différentes initiatives, souvent soutenues par le gouvernement fédéral ou des Bundesländer. Souvent, ce sont les chambres de commerce qui réalisent les projets. Pour vous donner un exemple :

<http://www.heilbronn.ihk.de/dachmarken/ihkhstandortpolitik/idNews-2441.aspx>



Martin DANIELCZICK, directeur d'INOTEC ELECTRONICS

www.inotec-electronics.com