

Rapport 2023

LA "RSE" CHEZ



INNLED

2021 // RAPIDE RETOUR EN ARRIÈRE.

Les deux années de pandémie ont beaucoup impacté INNLED, et ce sur tous les pans de l'entreprise. Nous avons dû nous séparer d'une grosse partie de l'équipe, le reste, lui, a basculé en chômage partiel à 80% voire 100%... Nous avons contracté un PGE qui nous a servi à payer tous nos fournisseurs pour réduire les risques de faire couler d'autres avec nous, nous avons littéralement mi en pause toute l'activité industrielle qui existait au sein de nos locaux.

Alors imaginer qu'en 2022, nous nous ferions dépasser par un secteur événementiel en reprise exponentielle, que les commandes reprendraient à une vitesse fulgurante et qu'il faille recruter d'un coup pour être à la hauteur de cette reprise - nous ne vous aurions pas cru.

Puis, après une année exceptionnelle en 2022, nous voilà en 2023, avec une nouvelle d'envergure, celle du **choix de la distribution en France**, après 10 ans de relation en direct avec nos clients français.

Tout cela pour illustrer le chemin parcouru, et la **basculade naturelle vers le produit, et la structuration de la R&D chez nous**. La réflexion autour de la RSE dans l'entreprise, sa structure, ses produits, ses process, ses équipes s'est naturellement faite à ce moment là... La marque INNLED s'était construite en 10 ans autour de valeurs durables et responsables, et pourtant rien de tout cela n'était encore visible.

Donc 2023, c'était acté, on se lancerait dans la **formalisation de la RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises) chez INNLED .

Pour rappel la RSE, c'est « la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. [...] Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

(Source : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>)

Nous avons rendu publique et transparente notre feuille de route RSE pour l'année 2023, et nous

nous étions donné **4 objectifs vers lesquels travailler** :

1. Recentrer la production au coeur de l'entreprise et développer un savoir-faire unique
2. Sécuriser une équipe pérenne à l'atelier
3. Rejoindre des réseaux d'entraide pour partager et mutualiser certaines réflexions
4. Réfléchir à une nouvelle organisation de travail

Nous souhaitons revenir sur ces objectifs, un an après, pour partager les avancées, les obstacles ou les succès... et préparer le terrain pour les 4 nouveaux objectifs à venir.

OBJECTIF N°1 :

RECENTRER LA PRODUCTION AU COEUR DE L'ENTREPRISE ET DÉVELOPPER UN SAVOIR-FAIRE UNIQUE.

En prenant la décision stratégique de confier notre clientèle à un distributeur en France, on se devait de repenser notre manière de concevoir et assembler nos produits.

> Il a fallu d'abord, repenser nos espaces.

En deux ans nous avons doublé l'effectif de production, il fallait agrandir l'atelier, c'était une évidence. Il a semblé logique à ce moment de considérer de vrais investissements dans un parc machines pour **re-internaliser certaines étapes de la production**. C'était le cas de la découpe et de l'usinage des profilés aluminium.

> Dans ces nouveaux espaces, il a fallu repenser nos équipements.

Premier investissement : **une machine semi-automatique et une fraiseuse à commande numérique** pour la découpe et l'usinage des profilés. C'est ainsi que l'atelier mécanique est né, avec 120m² supplémentaires, où nous avons actuellement deux personnes à temps plein qui découpent, usinent et assemblent un certain nombre des modules de la gamme INNLED.

Deuxième investissement : (dont nous attendons la livraison avec hâte) une **CNC nouvelle génération (open-source) avec gravure et découpe laser** - un outil formidable pour répondre à l'intensification de la production mais aussi pour internaliser certaines étapes de prototypage. Clairement, avec ces nouveaux outils, et cette équipe grandissante, il a fallu effectuer un gros travail sur la **formalisation des process de fabrication**. Il a été compliqué de répondre à la demande du marché, en tenant les exigences de qualité, avec de plus en plus de monde qu'il fallait accompagner et former.

> Ainsi, notre dernière étape a été celle d'accompagner l'équipe dans ce nouvel écosystème.

Troisième investissement : **Humain** ! Nous avons revu les postes, notamment encadrants, nous avons monté un projet transversal sur plus de trois mois pour remonter toutes les informations nécessaires à la rédaction des nouvelles IDT (Instructions de Travail), des nouvelles défauthèques,

des nouveaux process... tels que la valorisation de nos déchets en ouvrant un compte chez Veolia®, sur lequel nous reviendrons plus loin dans ce rapport.

C'est aujourd'hui plus d'espaces, plus de personnel, et une main mise sur de plus en plus d'étapes de notre chaîne de production.

OBJECTIF N°2 : SÉCURISER UNE ÉQUIPE PÉRENNE À L'ATELIER

Nous l'avons évoqué dans l'objectif n°1, mais le recrutement a été un point de tension en 2022/2023.

Tension parce que nous étions pressés - par le temps, par les commandes qui s'accumulaient, par la restructuration interne de l'entreprise.

Avec une équipe de production à la moyenne d'âge de 30 ans, nous étions convaincus qu'il fallait préserver d'abord et avant tout, la **cohésion de l'équipe**, cette ambiance qui définit si bien l'équipe d'INNLED. Mais avec le recul nous avons fait des erreurs.

Après ces quelques erreurs de parcours, nous avons privilégié **la multiplicité des profils**, afin que tous puissent apprendre les uns des autres. Nous avons également accueilli un profil féminin cette année dans notre équipe de production ! Nous regrettons de ne pas recevoir plus de **candidatures féminines** alors que nous redoublons d'efforts pour intégrer plus de femmes chez nous, comme c'est déjà le cas à la direction par exemple.

Chez INNLED, on forme sur place à des procédés assez simples... pas besoin d'un grand bagage pour être efficace sur notre chaîne d'assemblage ! De plus, nous défendons la rotation des postes, c'est important chez nous que tout le monde soit formé à toutes les étapes de montage de nos produits.

Fin 2023, notre équipe de production compte 6 nouveaux pour un total de 8 personnes. Et notre cahier des charges ci-dessus a été rempli !

Nous avons continué à intégrer des **jeunes en stage et en apprentissage** - démarche que nous défendons depuis longtemps - mais aussi des **personnes en reconversion professionnelle** notamment à travers des AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement).

Et parce qu'intégrer tous ces nouveaux ambassadeurs de la marque compte réellement chez nous, nous avons travaillé la notion de « **package d'accueil** » :

- formalisation d'un **livret d'accueil**, regroupant toutes les informations nécessaires à la bonne intégration dans l'équipe et dans l'entreprise, remis à chacun des membres de l'équipe
- nous avons investi dans des **vestes floquées aux couleurs et au logo d'INNLED**, nous opérons la deuxième commande pour des t-shirts INNLED à l'atelier ! Il est important que tout le staff se sente fier de travailler chez nous.
- en ouvrant le compte chez **Veolia®**, nos chutes d'aluminium sont valorisés et peuvent servir de matière première dans de nouveaux cycles. En effet l'aluminium se recycle à l'infini ! Nous avons fait le choix fort d'investir ces ressources dans l'**amélioration de l'environnement de travail**, cela

nous semblait être un moyen original pour embarquer notre équipe autour des valeurs que défend INNLED.

OBJECTIF N°3 :

REJOINDRE DES RÉSEAUX D'ENTRAIDE POUR PARTAGER ET MUTUALISER CERTAINES RÉFLEXIONS

Cet objectif est né d'un constat : INNLED venait de fêter ses dix ans d'existence, nous étions distribué aux quatre coins de l'Europe, et pourtant ici localement en région Occitanie, personne ne savait qu'on existait !

C'était décidé, nous devions **développer la notoriété de la marque localement**.

Ça semblait d'autant plus important qu'INNLED souhaite devenir un exemple aujourd'hui, en montrant qu'il est possible de produire en France, que le MADE IN FRANCE *peut* et *doit* exister, qu'on peut être un industriel et porter dans nos valeurs la durabilité, la responsabilité, le local. Avec ce discours, nous avons croisé le chemin du **réseau LeaderOccitanie**, qui se définit comme « le réseau transversal des entreprises dynamiques et de la croissance maîtrisée » et dont l'ambition est de « fédérer, accélérer et sécuriser le développement des entreprises innovantes [...] ». Nous sommes devenus adhérents début 2023 pour permettre à notre équipe d'échanger avec d'autres dirigeants et d'autres équipes, partager nos expériences, plancher à plusieurs sur des problématiques communes telles que l'intégration de la RSE justement, la logistique import / export ou encore le recrutement.

Nous avons rejoint cette même année, le **réseau FrenchFab**, réseau d'acteurs industriels français qui se donne pour mission d'accélérer la transformation de l'industrie en France et de l'aligner avec les changements à venir, qu'ils soient écologiques ou encore technologiques, tout en apportant plus de visibilité à ce tissu économique.

Enfin, parce que nous sommes convaincus qu'à plusieurs on est plus fort, mais aussi que c'est vers le local que nous devons nous tourner, INNLED participe activement à la construction d'un **projet associatif de quartier**.

L'idée ?

Réunir régulièrement les acteurs locaux, aux secteurs, problématiques et tailles différentes pour mutualiser des ressources et des réflexions... Affaire à suivre en 2024.

Et enfin, notre dernier objectif :

OBJECTIF N°4 :

RÉFLÉCHIR À UNE NOUVELLE ORGANISATION DE TRAVAIL

S'il devait y avoir un objectif dans ce rapport, sur lequel nous avons moins avancé, c'est bien celui-ci.

Ce n'est pas simple de repenser une organisation de travail, et notamment lorsque nous avons, en interne, des services ou départements aux besoins si différents.

Nous avons exploré plusieurs possibilités qui sont encore en discussion... c'est le cas du **modèle hybride** par exemple, qui mélange distanciel et présentiel... qui peut être adapté, mais pas à tous les services et notamment pas auprès d'une équipe de production.

Nous avons questionné **la semaine de 4 jours**, avec toutes les problématiques qui l'accompagnent : comment la mettre en place ? le 5e jour est-il commun à tous ? Comment intègre-t-on les besoins de tout le monde ?

Autant de questions qui restent encore d'actualité aujourd'hui mais avec une volonté différente en 2024, **l'expérimentation**.

Le focus de 2023 n'a pas pu être ailleurs que celui de la structuration de notre entreprise qui grandit, se développe en France comme à l'étranger, et nous avons privilégié l'humain, les processus et les produits.

Fort de nos efforts sur ces aspects, nous savons que nous aurons plus de place en 2024 pour du « test and trial » comme disent les anglais, pour essayer différents modèles, valider ou invalider certaines idées reçues... en sachant évidemment que ce qui fonctionne chez nous, peut ne pas fonctionner ailleurs, et vice versa.

Un mot de fin pour vous faire part de l'enthousiasme partagé par l'équipe INNLED à l'égard de cette feuille de route, de ces efforts mis en place et de l'humilité avec laquelle nous continuons sur ce chemin.

Il est possible de se remettre en question, d'imaginer d'autres alternatives, d'avoir de l'audace pour changer des codes établis depuis longtemps. Il est possible de le faire si nous restons humbles et patients, si nous embarquons avec nous les personnes avec qui nous travaillons, de le faire à plusieurs, parce-qu'à plusieurs, on est plus fort pour aller plus loin.

Merci.



INNLED

Révélateur de sens

Vos sens, nos sens, LE sens