

# plastilien

LE MAGAZINE D'ALLIZÉ-PLASTURGIE  
AVRIL 2019 / N°156



## PROFESSION

INTERVIEW D'ARNAUD LEROY,  
PRÉSIDENT DE L'ADEME

ZOOM SUR LES LICENCES PROFESSIONNELLES  
EN PLASTURGIE

## DROIT DES AFFAIRES

NORME ISO 20400  
POUR LES ACHATS RESPONSABLES

## SOCIAL

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ  
ET CONDITIONS DE TRAVAIL



## Edito

Economie circulaire et RSE  
deux facettes pour une même approche ?

# La responsabilité sociétale DES ENTREPRISES



## Chez Simon SAS, la culture d'entreprise se conjugue au participatif

Depuis mai 2017, Christophe Bertrand est le dirigeant de Simon SAS, une société créée en 1962 à Avallon. L'entreprise est spécialisée dans la conception et la fabrication de pochettes souples PVC décorées et personnalisées à destination des banques, des pharmacies et de diverses entreprises (transport, voyages). Le 15 octobre 2018, la société Simon SAS a reçu une récompense pour sa politique RSE, lors de la cérémonie des Trophées Responsabilités Sociétales des Entreprises (RSE) organisée par le Conseil Régional de Bourgogne Franche Comté. Un prix destiné à valoriser le travail des petites, moyennes ou plus grandes entreprises en matière d'innovation sociale. Cette récompense vient saluer les efforts de ce dirigeant ainsi que de ses équipes, qui ont su développer un cadre de travail où l'humain et la collaboration sont au cœur des préoccupations.



Tout débute avec un projet personnel, celui de Christophe Bertrand qui après plus de 20 années passées dans le secteur de la plasturgie à des postes à responsabilités, a fait le choix de devenir dirigeant d'une PME.

Derrière ce pari fou, une envie, celle de mettre en place une culture d'entreprise qui lui ressemble, laissant plus de place et de responsabilités aux collaborateurs. Dès

son arrivée à la tête de l'entreprise Simon SAS, il a choisi d'appliquer ces grands principes que sont la collaboration, l'humain et la responsabilisation de chacun.

A l'image de l'entreprise libérée prônée par Isaac Getz, Christophe Bertrand est persuadé que le développement de l'entreprise ne peut se faire sans l'épanouissement des collaborateurs. Une meilleure prise en compte des équipes qui passe par

plus d'écoute et une meilleure mise à profit des potentiels et compétences de chacun. Son objectif en prenant la direction de cette PME était de fixer le cap stratégique de l'entreprise, résolument tourné vers l'innovation, tout en arrivant à prendre en compte les envies des collaborateurs.

Un état d'esprit résolument start-up que Christophe Bertrand a réussi à insuffler au sein de sa nouvelle entreprise, grâce à une



équipe en place qui partageait les mêmes valeurs que lui, et qui a rapidement adhéré à ses convictions. Dès sa prise de poste, il a pu compter notamment sur le soutien sans faille de Mme Becasseau. Bras droit de l'ancien dirigeant et responsable RH, Mme Becasseau travaillait depuis plusieurs années à l'amélioration de la politique RSE de la société. Hériter d'une culture d'entreprise et de pratiques de travail déjà bien ancrées est un vrai défi pour tout nouveau dirigeant, mais Christophe Bertrand a su trouver au sein de sa nouvelle société un terrain fertile lui permettant de mettre en place peu à peu de nouvelles valeurs.

Adopter une politique managériale replaçant l'humain au centre des préoccupations de l'entreprise, est une pratique encore peu étendue au sein de l'industrie. Néanmoins, on constate une évolution progressive des mentalités due, notamment, à l'arrivée de plus en plus massive des générations X et Y dans le monde du travail. Pour Christophe Bertrand, l'intégration de cette jeune génération, souvent incomprise, est une belle opportunité pour faire évoluer son entreprise. Il s'attache donc à donner leur chance aussi à de jeunes professionnels, à leur faire confiance, en leur donnant des missions à responsabilité. Un défi payant puisqu'il constate que ses jeunes employés sont beaucoup plus impliqués et motivés par leur travail qu'auparavant. Des observations encourageantes, mais malgré tout la politique de management de Christophe Bertrand reste encore bien souvent mal comprise de ses pairs, pour qui elle peut sembler utopique. Bien qu'ils puissent percevoir les bénéfices d'un management plus collaboratif, un grand nombre de dirigeants appréhende que cette liberté offerte aux employés puisse

desservir leur image et leur autorité. Cette appréhension, Christophe Bertrand l'a également perçue chez certains de ses collaborateurs lors de son arrivée. Il a ainsi pu constater que l'évolution des habitudes de travail requiert un temps d'adaptation, il a fallu prendre le temps d'expliquer et d'enseigner de nouvelles pratiques. En tant que dirigeant, il a également dû apprendre à s'adapter aux différents profils des collaborateurs, afin d'avoir une meilleure prise en compte de leurs besoins. Malgré les épreuves, il n'a jamais dévié de sa ligne stratégique, avec une politique de management qui prône « la bienveillance mais avec exigence et sans complaisance ». Comme il nous l'explique lui-même, « il ne s'agit pas de tout accepter, mais simplement de poser un cadre tout en laissant l'espace suffisant aux collaborateurs pour qu'ils puissent s'épanouir au travail ». Christophe Bertrand en est bien conscient, une démarche RSE ce n'est pas si évident à mettre en place et tout le monde n'est pas réceptif, il faut donc être patient. Aujourd'hui, il a la satisfaction de constater que son travail a payé, l'ambiance en interne a complètement changé.

Au moment du rachat de la société Simon SAS, le futur dirigeant savait que le business historique était en érosion lente. Il a ainsi fait le choix de lancer 6 projets d'innovation dès sa prise de poste, dans l'optique de développer l'activité de l'entreprise. Son réseau ainsi que sa grande expérience en R&D ont permis à Simon SAS de rebondir. En dépit de la baisse de l'activité historique, l'entreprise est toujours à flot et devrait même lancer prochainement en production deux de ses innovations. En à peine un an et demi, l'entreprise a su se réorienter et relancer son activité,

en se dirigeant vers de nouvelles solutions intégrant davantage de digital et de connectivité. Le dirigeant en est convaincu, l'innovation est indispensable à la survie d'une entreprise, mais c'est également un facteur important d'une politique RSE réussie. En effet, au fil des mois, il constate que l'innovation apparaît comme un levier de motivation clé pour les collaborateurs.

Préoccupations actuelles des industriels de la filière Plasturgie & composites, la question du recrutement de nouveaux profils est au cœur des discussions. Au fil des années et s'appuyant sur son expérience, Christophe Bertrand a pu constater que la mise en place de projets innovants au sein d'une entreprise, permet de fédérer les équipes et de démultiplier les énergies. Ainsi, adopter une stratégie d'innovation va permettre à la fois d'attirer de nouveaux profils, et en même temps de créer une émulation en interne propice à la gestion d'actions collectives. Christophe Bertrand est également convaincu que la politique managériale d'une entreprise joue un rôle clé dans l'embauche et la fidélisation de futurs collaborateurs. Oser adopter une politique sociale ambitieuse est, certes, un défi, mais au sein de Simon SAS c'est aussi et surtout un vrai atout, qui permet de se différencier des concurrents et ainsi d'attirer de jeunes talents. N'oublions pas que de plus en plus de professionnels sont en quête de sens, et choisissent d'intégrer des sociétés où la culture d'entreprise prône des valeurs qui font écho aux leurs.

#### **CONTACT**

**Christophe Bertrand**

**Tél : 03 86 34 10 47**

**Email : [contact@simon-plastics.com](mailto:contact@simon-plastics.com)**

**[www.simon-plastics.com](http://www.simon-plastics.com)**