



Recueil de bonnes pratiques 2020

VENETIS

Le Réseau Produit en Bretagne s'engage dans une démarche de responsabilité sociétale et demande donc à chacun de ses membres de renseigner, chaque année, son recueil de bonnes pratiques en matière de RSE, sur l'année écoulée. Ce rapport annuel permet à l'entreprise de resituer ses actions dans le temps pour piloter son action RSE et ainsi identifier les points restant à améliorer. Le recueil de bonnes pratiques le plus récent est affiché sur la page de présentation de l'entreprise, sur le site www.produitenbretagne.bzh

Gouvernance responsable

Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

De part son activité même VénétiS est un outil de RSE pour ses parties prenantes.

Fondé par des dirigeant.e.s qui souhaitaient, déjà il y a 25 ans, lutter contre la précarité de l'emploi et trouver un moyen innovant de recruter et des fidéliser des salarié.e.s pour leurs organisation, VénétiS continue à être dirigé par des chef.fe.s d'entreprises engagé.e.s bénévolement au sein du Conseil d'Administration de l'association.

Les valeurs et principes d'actions de VénétiS déclinés pour la gouvernance, les adhérents, les salarié.e.s et les partenaires sont les suivants :

adaptabilité
Compétences
Partage
Responsabilité solidaire

Pragmatisme
Innovation
Proximité
Engagement durable

Tous les adhérents adhèrent à ces principes par le biais d'une charte et sont solidaires contractuellement des activités du groupement d'employeur.

Depuis 25 ans, le groupement n'emploie qu'en CDI ses salarié.e.s et s'engage à les former tout au long de leur parcours professionnel.

La direction salariée s'engage à faire respecter et à incarner au quotidien ces principes fondateurs dans toutes les activités dont elle a la charge.

Engagement pris : continuer et renforcer la participation des parties prenantes de l'association sur tous les sujets.

Informations des parties prenantes

Le conseil d'administration, composé de 14 dirigeant.e.s se réunit 6 fois par an. Il travaille également en sous-commissions thématiques en fonction des sujets à traiter.

L'assemblée générale est convoquée 1 fois par an et réunit l'ensemble des adhérents (300).

Le CSE, composé de 7 représentant du personnel est réunit 1 fois par mois.

Des courriers et mails sont adressés régulièrement aux différentes communautés VénétiS pour les tenir informés de la vie de l'association.

Les réseaux sociaux permettent également d'informer et d'animer les communautés.

Un baromètre salarié.e.s sera désormais envoyé tous les ans, la première version l'a été en mars 2021 et une restitution est prévue en septembre.

Des événements salarié.e.s, adhérents ou partenaires sont régulièrement organisés sur chacun des territoires et un temps est consacré à la vie de l'association.

En interne, une réunion plénière est organisée tous les mois pour partager l'ensemble des sujets avec les équipes (12 personnes en interne).

Les parties prenantes sont associées depuis juin 2021 au projet EXPLORA qui vise à co-construire la nouvelle feuille de route quinquennale de l'association.

Engagement pris : poursuivre et renforcer ces démarches.

Engagement au sein de Produit en Bretagne (solidarité entre les membres, participation à la vie du Réseau)

Vénétiens participe régulièrement aux manifestation organisées localement sur les territoires du Morbihan et de Loire Atlantique.

Dans le Morbihan, l'association accueille dans ses locaux pour la première fois, une matinée PEB à Vannes.

Plusieurs membres de l'équipe sont engagés dans PEB ce qui leur permet également de parler du réseau à nos adhérents et de communiquer sur les réseaux sociaux.

Plusieurs adhérents sont d'ailleurs adhérents de nos deux structures.

Engagement pris : Dans le cadre des projets en cours et à venir, les membres du réseau PEB seront sollicités en fonction de leurs domaines d'expertise. Plusieurs projets sont en cours.

Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

Sensibilisation / communication

Engagement réalisé : continuer à accompagner et former les équipes interne sur ces sujets pour leur permettre de mieux communiquer en externe auprès de leurs interlocuteurs.

Engagement à prendre (non réalisé) : intégrer à compétence égale ou la charte de la diversité.

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

Engagement pris : travailler ces sujets avec le CSE et des personnes qualifiées sur le territoire (CAP emploi par exemple) avec lesquelles nous souhaitons organiser des webinaires ou conférences sur ce sujet pour sensibiliser nos adhérents.

Parité professionnelle homme / femme

Engagement pris et réalisés : mise en place d'une grille salariale pour lutter contre les écarts de salaire. Ecriture inclusive pour permettre à toutes et tous de se projeter dans les postes proposés.

Emploi des jeunes / emploi des séniors

Engagement pris : poursuivre notre rôle de sensibilisation de nos adhérents en matière de non discrimination et continuer à leur proposer des profils juniors et séniors.

Respect de la vie privée

Engagement pris : refonte du système de gestion documentaire et passage des éléments candidats dans le SI à 100%, SI lui-même paramétré RGPD.

Conditions et relations de travail

Qualité de vie au travail

Engagement pris : travailler ces items avec le CSE

Santé et sécurité au travail

Dans le cadre du fonctionnement du groupement d'employeur, les salarié.e.s mis à disposition sont sous la responsabilité opérationnelle des entreprises dans lesquels ils sont mis à disposition.

Ils sont ainsi soumis aux mêmes règles de sécurité que les salarié.e.s de la structure dans laquelle ils exercent.

Concernant la santé au travail, ils sont suivis par leur employeur Vénétiens en lien avec l'Amiem.

Notre engagement réalisé en 2020 : mettre à disposition de tous les salarié.e.s Vénétiens l'accès à Medaviz pour eux.elles et 5 de

leurs proches (service de téléconsultation). Ils peuvent ainsi, en toute confidentialité, avoir des rendez-vous avec un.e psychologue, un.e généraliste ou d'autres spécialistes pour répondre à leurs interrogations et besoins.

Formation des salariés

Voir développement du capital humain

Développement du capital humain / employabilité

L'employabilité des salarié.e.s de Vénétis est au cœur de sa raison d'être. Nos salarié.e.s en CDI en temps partagé sont particulièrement demandeur.se.s de formations pour maintenir leurs compétences dans un monde qui évolue très vite, et apporter le meilleur service possible à leurs adhérents.

Vénétis souhaite aussi pouvoir accompagner ses salarié.e.s sur le volet des savoir-être et du développement personnel, sujets particulièrement importants dans le temps partagé et utiles pour chacun.e dans une démarche de développement du capital humain.

En matière de formation, les investissements sont donc importants (2X les obligations légales).

Ils permettent chaque année à plus de 30% des salarié.e.s d'être formé.e.s, que ce soit sur des compétences métier ou sur des thématiques liées aux soft skills et au développement personnel (formation adaptabilité, formation prise de parole en public, gestion du temps, gestion du stress etc.)

Les besoins en formation sont travaillés avec les adhérents, le salarié et son référent RH chez Vénétis, à l'occasion, notamment de la campagne annuelle d'entretien. Les points réguliers réalisés au cours de l'année permettent également d'être agile pour répondre à des besoins urgents des entreprises adhérentes lié à la formation de nos salariés et / ou de mettre à profit les périodes de sous-activité pour travailler sur le projet professionnel des salariés et leur formation.

Un book de MOOC a été constitué pour leur permettre de s'autoformer également.

Lutte contre le travail précaire sur le territoire

Objet même du groupement d'employeur.

Lutter contre l'emploi précaire et la déqualification en proposant des CDI en temps partagé, portés par le groupement d'employeur.

Chez Vénétis, les salarié.e.s travaillent à "temps choisi". Pour la grande majorité d'entre eux à temps plein et pour d'autres 3 ou 4 jours par semaine, dans deux organisation à minima.

En cas de défection d'un adhérent, Vénétis se charge de trouver le complément de temps de travail pour le.la salarié.e concerné.e et porte son salaire le temps de retrouver une entreprise adhérente ayant besoin de sa compétence.

La mutualisation du risque, portée par les adhérents et les salariés, la solidarité entre les communautés a par exemple permis de ne licencier personne en 2020 alors même que Vénétis a permis à de nombreuses entreprise d'amortir les effets de la crise.

Information du personnel / entretiens annuels

Information du personnel via le CSE et via une plateforme numérique avec accès personnel.

Dématérialisation de la paie et de la gestion des congés via des outils dédiés, portail spécifique pour les salariés avec accès à toutes les informations dont ils ont besoins (process, contacts, compte rendu de CSE, informations pratiques etc.)

Les entretiens annuels sont conduits chaque année avec tous les salarié.e.s. Ils sont réalisés par le référent Vénétis, employeur du.de la salarié.e.s après qu'un point ait préalablement été réalisé avec les adhérents.

Les adhérents réalisent également souvent des entretiens annuels avec les salariés Vénétis qu'ils considèrent comme partie intégrante de leur équipe.

Des points tripartites sont aussi réalisés en fonction des demandes / attentes.

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

L'intégration des nouveaux.elles collaborateur.rice.s se fait par territoire.

Recu.e.s par le responsable de territoire, ils se voient remettre un kit d'accueil, intègrent le trombinoscope, sont annoncés dans la newsletter des salarié.e.s et accueillis sur les réseaux sociaux.

Le premier jour de démarrage, ils reçoivent un mail de la direction leur souhaitant une bonne première journée et le soir un appel de leur référent pour débrieffer.

Une période d'essai ou d'accueil est systématiquement réalisée et conduit à des échanges réguliers sur les 3 premiers mois entre le

réfèrent et l'adhérent, le/la salarié.e et son réfèrent et en tripartite à la fin pour valider ou non la période d'accueil.

Nous avons pour projet de travailler à un kit d'intégration pour nos entreprises adhérentes en partageant les bonnes pratiques de l'intégration de salariés à temps partagé car nous nous sommes rendus compte que cela pouvait être plus ou moins bien géré sur site.

Préservation de l'environnement

Gestion et optimisation des énergies

Engagement pris : renforcer la communication sur les bonnes pratiques dans nos différentes agences et auprès des salarié.e.s de la structures et de nos locataires.

Gestion et optimisation de l'eau

NC

Gestion et optimisation des matières premières

NC

Réduction, tri et recyclage des déchets

Engagement pris : veiller à mieux trier et recycler, notamment le papier, sur nos différentes agences. Se rapprocher d'entreprises du type "la feuille d'érable".

Prévention de la pollution (eaux usées, gaz à effet de serre...)

NC

Prévention et protection contre les atteintes à l'environnement naturel et à la biodiversité

NC

Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments

Engagement pris : si nouveau projet de rénovation ou de construction, mettre une clause dans notre appel d'offre concernant l'éco rénovation / construction.

Gestion et optimisation des déplacements professionnels

Engagement pris : mutualiser les déplacements et renforcer encore le covoiturage au sein de la structure de gestion.

Engagement pris : communiquer davantage auprès de nos salarié.e.s et mettre en place des actions visant à favoriser les mobilités douces lorsqu'elles sont possibles.

Optimisation du fret matières premières / produits finis

NC

Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs

Politique de respect des fournisseurs

Engagement pris et réalisé : payer les fournisseurs à réception de la facture quand la trésorerie le permet et au plus tard à la date d'échéance.

Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact

Engagement pris en 2021 : à chaque mise en place d'un nouveau projet, le relire à l'aune des 10 principes du Global Compact.

Intérêts des clients et consommateurs

Politique qualité / écoute clients

Engagement réalisé en 2021 : cartographie des expériences de chacune de nos parties prenantes et mise en place d'enquêtes qualitative et quantitative. Première cible : les salarié.e.s avec un baromètre et des entretiens individuels dont la restitution est prévue à l'automne. La même chose sera réalisé avec nos adhérents fin 2021.

Engagement réalisé numéro 2 : mettre en place une démarche de consultation pour construire le nouveau projet stratégique. Première étape en juin 2021 accompagnés de KPI4Change avec la démarche de consultation amicale qui a réuni 12 personnes : adhérents, salarié.e.s MAD, structures, adhérents, fournisseurs, partenaires, collectivités, administrateurs.

Sécurité, santé des clients et consommateurs

NC

Développement local et intérêt général

Achats locaux en Bretagne

Engagement 2021 en cours de réalisation : auditer nos achats et chaque fin de contrat, privilégier des acteurs locaux.

Engagement 2020 réalisé : renforcer nos liens avec nos partenaires locaux

Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général

Engagement pris en 2021 : renforcer nos liens avec les réseaux économiques, établissements d'enseignement supérieur, associations et collectivités du territoire.

Engagement 2 : poursuivre le mécénat de compétences et le valoriser dans nos rapports d'activité et nos indicateurs financiers.

Engagement 3 : mettre en place un contrôle de gestion RSE (accompagnement par KPI4Change en cours)

Actions en faveur de la culture et la langue bretonne

Aucun engagement à ce stade

Savoir faire / Certifications

Education et formation sur le territoire

Engagement pris : créer un "hub" formation pour nos salarié.e.s et les salarié.e.s de nos adhérents en réunissant des formateurs locaux, experts de leurs sujet.

Savoir faire / innovation

Engagement pris : continuer à être innovant dans un marché qui change rapidement.

Certifications qualité / environnementales

Pas d'engagement formalisé à ce stade, projets en cours de discussion.

Certifications RSE / Bretagne 26000

On est partant !