



Recueil de bonnes pratiques 2024

STUMDI

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

Le covoiturage s'est développé et les trajets ont été diminués par 2. Cela a participé à prévenir la fatigue des salariés sur la route et réduire les émissions de CO2. Cette démarche est amenée à être développée à l'avenir.

Informations des parties prenantes

Le covoiturage s'est développé et les trajets ont été diminués par 2. Cela a participé à prévenir la fatigue des salariés sur la route et réduire les émissions de CO2. Cette démarche est amenée à être développée à l'avenir.

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

Membre du groupe de travail langue bretonne

Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

Sensibilisation / communication

Le centre de formation s'est engagé à apporter la communication la plus transparente possible au sein de la structure. Des affichages sensibilisent le personnel et les stagiaires sur différents thèmes : égalité des sexes, homophobie, droits des femmes, accueil d'un public handicapé...

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

Embauche en septembre 2024 d'une personne chargée de l'accompagnement des stagiaires, spécialisée dans les troubles d'apprentissage. Elle est également référente handicap au sein de Stumdi

Parité professionnelle homme / femme

La parité hommes/femmes est à améliorer dans notre centre de formation au niveau du nombre de salariés des différents sexes. La parité hommes/femmes est appliquée dans notre centre de formation au niveau du salaire.

Emploi des jeunes / emploi des seniors

Aucune restriction n'est envisagée lors d'une embauche : le critère d'âge n'est jamais retenu, et tous les profils sont les bienvenus. A noter : nous mettons à la disposition des stagiaires un service d'accompagnement interne, qui conseille tous types de publics, et veille à ce que le critère d'âge ne soit pas un obstacle à une embauche éventuelle (sensibilisation des employeurs).

Respect de la vie privée

Le droit à la déconnexion est inscrit dans le règlement intérieur du centre de formation. Chaque salarié-e a, depuis le mois de septembre 2023, une adresse professionnelle. Cela permet de respecter la vie privée et de se déconnecter après le travail.

Conditions et relations de travail

Qualité de vie au travail

Le centre de formation a toujours été vigilant sur la qualité de vie au travail au sein du centre de formation : temps de pause, salles de pauses, réunions collectives, écoute des différents problèmes rencontrés (personnels, professionnels : éventuellement avec un autre salarié, un stagiaire...). La mission du formateur étant par définition solitaire sur son temps de cours, le service pédagogique est toujours en état de vigilance et à l'écoute de ces derniers, selon leurs besoins. Les salariés administratifs peuvent également à tout moment demander à échanger avec la direction pour tout type de problème.

Santé et sécurité au travail

La DUERP constitue un outil important qui permet de repérer des dangers potentiels et d'y remédier. La gouvernance veille régulièrement à ce que l'environnement professionnel soit des plus sécurisés, et ne nuise pas à la santé de chacun-e. Chaque salarié-e peut signaler un problème. De même le délégué CSE pourra remonter une difficulté ou un danger potentiels; Le DUERP est en cours d'évolution pour le rendre accessible à tous et plus facile d'utilisation. Une réunion de présentation est prévue en 2025.

Formation des salariés

Le centre s'est engagé depuis des années à proposer des formations internes et externes à ses salariés. Un plan de formation est instauré en début d'année, en tenant compte de deux types d'informations : - le salarié, durant son entretien annuel, a émis le souhait de suivre une formation.

Développement du capital humain / employabilité

Le centre de formation propose un entretien professionnel à chaque salarié-e, permettant, conjointement avec ce dernier, d'évaluer les besoins d'évolution sur son propre poste, ou éventuellement, sur un nouveau poste.

Lutte contre le travail précaire sur le territoire

Les formations au breton en 6 mois sont un outil important pour accompagner ce développement. Chaque année, Stumdi publie des études sur la situation des stagiaires demandeurs d'emploi 6 mois après leur formation. Nous avons réalisé une enquête auprès des 60 stagiaires demandeurs d'emploi des deux sessions de formation longue 2022-2023 afin d'étudier leur situation 6 mois après leur formation.

39 stagiaires (65 %) ont répondu à cette enquête.

Les réponses que nous avons obtenues nous ont permis de mener à bien une étude sur la situation de nos stagiaires (emplois, études, autre situation..).

Résumé : 74,3 % des répondants ont retrouvé une activité : un emploi pour une grande majorité d'entre eux (69,2%) et/ou une formation, des études (5,1%) leur permettant d'avoir accès sur deux ou trois ans à un emploi.

Plus d'information sur la dernière enquête : <https://stumdi.bzh/enquete-que-deviennent-nos-stagiaires/>

Information du personnel / entretiens annuels

Les salariés bénéficient chaque année d'un entretien individuel, et tous les 2 ans d'un entretien professionnel;

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

L'accueil des nouveaux collaborateurs est une phase très importante, qui, si elle est bien organisée, permet à ces derniers de s'intégrer très rapidement au sein d'une équipe. En ce qui concerne les formateurs : ces derniers bénéficient d'une formation interne leur permettant d'appréhender le ou les programmes pédagogiques, d'élaborer ses cours, les entretiens individuels, de gérer un groupe de stagiaires, de découvrir le volet administratif inhérent à un centre de formation. Par la suite, il peut à tout moment demander conseil au responsable pédagogique, ou directement à ses collègues, toujours à l'écoute. Le nouveau collaborateur administratif bénéficie également d'une formation interne et d'un suivi quotidien dans les premières semaines pour optimiser son intégration.

Préservation de l'environnement

Gestion et optimisation des énergies

Le centre s'est engagé à réduire et à trier les différents déchets : tri des papiers, plastiques... sensibilisation au nombre de photocopies (utiliser plutôt l'outil informatique, diaporama...) réduction des déplacements professionnels (réunions en visio par exemple)

Gestion et optimisation de l'eau

Pas de directive précise à ce niveau, l'utilisation de l'eau se réduisant au lavage des mains, vaisselle et ménage. Toutefois le centre a demandé à l'entreprise chargée du nettoyage des locaux de choisir des produits non polluants et non dangereux pour les utilisateurs.

Gestion et optimisation des matières premières

Pas de matière première chez Stumdi.

Réduction, tri et recyclage des déchets

Les déchets sont triés et recyclés (mise à disposition de différents types de contenants).

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

Pas concernés au vu de notre activité professionnelle (formation).

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

Pas concernés au vu de notre activité (formation)

Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments

Pas concernés : locaux loués sur tous les sites

Gestion et optimisation des déplacements professionnels

Les déplacements professionnels ont été réduits et optimisés entre les sites pour limiter les frais et l'impact sur l'environnement. Forte incitation à prendre les transport en commun comme le train pour se déplacer.

Optimisation du fret matières premières / produits finis

non concernés.

Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs

Politique de respect des fournisseurs

Très peu de fournisseurs au vu de notre activité (formation), mais choix de ne choisir que des fournisseurs locaux, et si possible adhérents à Produit en Bretagne.

Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact

critères respectés

Intérêts des clients et consommateurs

Politique qualité / écoute clients

Très peu de fournisseurs au vu de notre activité (formation), mais choix de ne choisir que des fournisseurs locaux, et si possible adhérents à Produit en Bretagne.

Sécurité, santé des clients et consommateurs

La certification QUALIOP1 obtenue par notre centre, atteste des normes de sécurité mis en place pour les salariés et stagiaires.

Développement local et intérêt général

Achats locaux en Bretagne

Notre centre de formation s'est engagé à privilégier les fournisseurs locaux, et si possible adhérents à Produit en Bretagne

Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général

Notre centre de formation est une association reconnue d'intérêt général.

Actions en faveur de la culture et la langue bretonne

Former un maximum de locuteurs qui utilisent la langue bretonne en milieu professionnel.

Savoir faire / Certifications

Education et formation sur le territoire

Stumdi forme des personnes opérationnelles en langue bretonne sur le territoire.

Savoir faire / innovation

Notre centre de formation améliore chaque année ses programmes afin de s'adapter aux besoins des différents publics. Nous sommes également en vigilance pour tout ce qui concerne tout besoin émergent dans le monde du travail : nouveaux métiers, nouvelles formations...

Certifications qualité / environnementales

Certification Qualiopi.

Certifications RSE / Bretagne 26000

Les différentes initiatives prises depuis quelques années (diagnostics risques psycho-sociaux, certification qualité Qualiopi...), tendent vers les certifications RSE.