



# Rapport de progrès 2021

## 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 rapport de progrès 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 rapport de progrès le plus récent est affiché sur la page de présentation de l'entreprise, sur le site [www.produitenbretagne.bzh](http://www.produitenbretagne.bzh)

## GOUVERNANCE RESPONSABLE

### Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

La gouvernance de Stumdi a fait appel en 2020 à un audit, afin de réaliser un diagnostic sur les risques psycho-sociaux au sein du centre de formation. Cette étude a été réalisée de décembre 2020 à juin 2021 et la restitution finale a été présentée à l'ensemble du personnel en juin 2021. Plusieurs groupes de travail ont été mis en place, sur la base du volontariat, afin de résoudre - ou d'atténuer - les différents problèmes constatés. Ces derniers se sont réunis une première fois en juillet 2021 et une première réunion sera proposée en octobre 2021 pour faire un point sur les solutions envisagées, et leurs applications;

### Informations des parties prenantes

Tous les salariés de l'entreprise ont été informés des risques psycho-sociaux constatés et peuvent intégrer un groupe de travail. Il s'agit donc d'une démarche participative.

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

Le centre de formation Stumdi s'est engagé à conseiller, proposer des formations aux membres de Produit en Bretagne, à un tarif préférentiel. Il est également membre de deux commissions : la commission langue bretonne et la commission culture.

## ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE / 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

Tous les sites de formation (sur 3 départements) ont été choisis sur plusieurs critères (accès facile par la voie expresse, proximité d'une gare...), mais également pour l'accès des personnes en situation de handicap. Le centre peut recevoir tous types de publics.

### Parité professionnelle homme / femme

La parité hommes/femmes est appliquée dans notre centre de formation, tant au niveau du nombre de salariés des différents sexes qu'au niveau du salaire.

### Emploi des jeunes / emploi des séniors

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'insertion 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 et chaque responsable de service doit veiller à ce qu'il soit respecté.

## 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 DURP 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 les délégués CSE peuvent remonter une difficulté ou un danger potentiels;

### 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 - le centre propose un catalogue de formations permettant l'adaptation à un poste ou l'évolution sur un nouveau poste.

### 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

Le centre de formation s'est doté depuis 15 ans d'un service d'insertion interne qui guide chaque année environ 100 stagiaires demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi bilingue. Le taux de placement est en moyenne de 80 % à 90 %.

### 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.

## PRESERVATION 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**

L'expérience de la période de confinement et post confinements (déplacements réduits entre les sites pour limiter les risques de contamination), nous ont fait prendre conscience que certains déplacements peuvent être supprimés, ou largement réduits : réunions en visio, entretiens individuels en visio (selon leur nature).

### **Optimisation du fret matières premières / produits finis**

non concernés.

## **BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES / RESPONSABILITES 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

## **INTERETS DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS**

### **Politique qualité / écoute clients**

Notre centre de formation bénéficie de la certification qualité Qualiopi, qui atteste de la qualité de tous les services, process, et écoute des apprenants.

### **Sécurité, santé des clients et consommateurs**

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

## **DEVELOPPEMENT LOCAL ET INTERET GENERAL**

### **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**

Notre centre de formation forme des adultes à la langue bretonne et la langue de travail est la langue bretonne.

## **SAVOIR FAIRE / CERTIFICATIONS**

### **Education et formation sur le territoire**

Nous bénéficions de la certification qualité QUALIOPi depuis juillet 2020. Nos formations sont également validées par un diplôme d'état et inscrites au RNCP. Nous avons une habilitation de l'éducation nationale permettant aux écoles d'accueillir nos stagiaires en période de stage.

### **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.