



# Recueil de bonnes pratiques 2023

Campus Renn'eo

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](http://www.produitenbretagne.bzh)

## Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

### Sensibilisation / communication

- Notre organisation dispose de référents spécifiques sur les thématiques du handicap et du harcèlement (3 référents handicap et 2 référents harcèlement)
- Existence d'une charte de l'inclusion en local
- Mise en place des semaines du bien-être (étudiants + équipe)
- Conférences annuelles sur la thématique du handicap au moment de la rentrée

### Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

- 3 référents handicap sont présents sur notre campus et déploient la politique handicap du groupe en travaillant en étroite collaboration avec notre Responsable de la mission handicap France. Ils reçoivent de manière individuelle chaque étudiant qui le souhaite pour mettre en place un projet d'accompagnement à la scolarité.
- Locaux agréés PMR

### Parité professionnelle homme / femme

- Une équipe en majorité féminine (sur 24 salariés administratifs, 20 femmes et 4 hommes)
- A poste identique, une rémunération identique est garantie.

### Emploi des jeunes / emploi des séniors

- Sur les 24 salariés administratifs, 10 salariés ont 30 ans ou moins de 30 ans. Ce qui fait que 45% de l'équipe a moins de 30 ans.
- 1 seule personne a plus de 50 ans.

### Respect de la vie privée

- Accès personnel, personnalisé et restreint aux informations
- Collecte des données limitées aux besoins des services
- Données sécurisées par protocole SSL
- Existence d'une charte de droit à la déconnexion

## Conditions et relations de travail

### Qualité de vie au travail

- Charte sur le télétravail permettant de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine.
- Un jour de congé exceptionnel utilisable dans 4 situations : déménagement, RDV médical, enfant malade ou aidant proche malade.
- Possibilité de faire des pauses quand le salarié le souhaite.
- Souplesse dans les horaires de travail
- RDV privilégié entre le manager et le collaborateur tous les mois

### Santé et sécurité au travail

- Respect des obligations ERP de type R = garantie d'un environnement de travail sécurisé
- Formation de tous les salariés sur l'évacuation incendie

- Existence d'un PPMS (plan particulier de mise en sûreté) qui sera à déployer dans les mois à venir

### **Formation des salariés**

- Remontée annuelle des demandes de formation des salariés
- Respect des obligations légales pour les entretiens annuels et entretiens professionnels

### **Lutte contre le travail précaire sur le territoire**

L'une de nos valeurs = faire grandir. L'identification des talents et les souhaits d'évolution sont systématiquement remontés par les managers à la Direction et à la RH.

### **Information du personnel / entretiens annuels**

- Les entretiens annuels ont lieu sur les mois d'octobre et de novembre. Ils sont formalisés par notre SIRH et viennent compléter les RDV mensuels entre le manager et le collaborateur.
- L'ensemble des collaborateurs bénéficie d'une rémunération variable (commerciaux et autres services) fixée sur des objectifs clairement définis dans le cadre de l'entretien annuel)
- Les salariés ont accès à plusieurs panneaux d'affichage pour tous les affichages réglementaires nationaux et groupes.
- Nous avons plusieurs instances de réunion : une réunion plénière toutes les 2 semaines, un comité de pilotage stratégique qui se réunit tous les 2 mois et un comité de direction qui se réunit chaque mois. Les décisions prises dans ces instances sont communiquées aux salariés.
- Un dossier en ligne (dropbox) permet aux salariés de consulter tous les documents possibles.

### **Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs**

- Chaque nouveau collaborateur reçoit un message d'accueil via le SIRH avec le nom des personnes à rencontrer dans le cadre de son onboarding
- Le nouveau collaborateur reçoit quelques jours avant son arrivée un planning d'intégration
- L'équipe est également informée de l'arrivée du nouveau collaborateur par le biais d'un mail qui présente le nouveau collaborateur ainsi que son planning d'intégration
- Le nouveau collaborateur est accueilli avec un kit de bienvenue et bénéficie d'un petit-déjeuner ou d'un déjeuner d'accueil avec les personnes de son service
- Plusieurs entretiens sont fixés entre le nouveau collaborateur et le manager pour accompagner la prise de poste et la montée en compétence du collaborateur
- Un point avec la RH est planifié dans le mois qui suit le onboarding
- Dans les 6 mois maximum suivant l'embauche, le nouveau collaborateur est convié au siège pour une journée d'onboarding groupe. Ce moment permet de renforcer la culture d'entreprise et de rencontrer des personnes en dehors de son campus.
- Un rapport d'étonnement est demandé aux nouvelles recrues dans les 6 premiers mois via notre SIRH pour les axes d'amélioration

## **Intérêts des clients et consommateurs**

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

- Existence d'un système de management par la qualité qui repose sur la charte QUALIOPI. Ce SMQ inscrit notre école dans une réelle démarche d'amélioration continue portée par une instance en local : le COPIL.
- Certification QUALIOPI renouvelée en 2024.
- Existence d'un NPS nous permettant d'évaluer régulièrement la satisfaction de nos clients, à plusieurs moments clés de l'année scolaire.
- Nous activons depuis 18 mois un programme de bien-être et d'accompagnement appelé Happy Student Maker au service du client et reposent sur 3 principes :  
Servir - Exiger - Faire grandir

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

- Respect des obligations ERP de type R.
- La dernière commission de sécurité réalisée en 2023 a émis un avis favorable à la continuité de notre activité
- 6 collaborateurs sont identifiés comme Sauveteurs secouristes au travail
- Notre organisation dispose de référents spécifiques sur les thématiques du handicap et du harcèlement (3 référents handicap et 2 référents harcèlement)

## **Savoir faire / Certifications**

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

Notre mission est la formation et la reconversion en certification bac+2, bac+3 et bac+5 dans les domaines suivants : commerce, marketing, communication, digital, ressources humaines, supply chain et audit - contrôle de gestion. Le choix des thématiques de formation et la composition des programmes se fait en coopération avec les professionnels des secteurs et du territoire, pour assurer une employabilité maximum à nos apprenants.

### **Savoir faire / innovation**

Chaque année, nous travaillons sur de nouvelles méthodes pédagogiques pour améliorer l'expérience de formation, notamment la pédagogie inversée et la digitalisation.

### **Certifications qualité / environnementales**

Certifiés Qualiopi depuis février 2021 avec un renouvellement réussi en fin d'année 2023.

### **Certifications RSE / Bretagne 26000**

Nous réfléchissons en local et avec le groupe Galileo Global Education pour l'obtention de labels RSE.