



Rapport de progrès 2021

Celtic Emploi

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

GOUVERNANCE RESPONSABLE

Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

Conscient des enjeux sociaux et environnementaux pour l'avenir et l'impact positif que peuvent avoir les entreprises en la matière, Celtic Emploi s'engage dans une démarche volontaire de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Attentifs à l'impact de nos actions, nous nous efforçons d'encadrer nos pratiques quotidiennes en établissant des règles engagées en faveur notamment du respect de l'environnement, de l'inclusion de tous sur le marché de l'emploi ou d'une politique sécurité engagée.

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

Bon nombre de nos fournisseurs sont des adhérents au réseau. En effet, nous partageons des valeurs communes fortes et nous devons, comme l'indique le code de déontologie, consulter les adhérents dès lors que nous avons un besoin.

C'est pourquoi, nous travaillons avec les établissements Paillard pour les copieurs et mobilier de bureau, le Groupe Asten pour la partie informatique, Cloître imprimeurs pour les impressions, Corser pour le nettoyage de nos locaux pour ne citer qu'eux. Aussi, nous avons un certain nombre de clients qui sont adhérents pour les mêmes raisons.

En terme de participation à la vie du réseau, nous participons aux réunions locales du Finistère et du Morbihan. Frédéric CABIOCH est également coanimateur des Ateliers Bretons de l'Emploi

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE / DROITS DES PERSONNES

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

En plus de former notre personnel en agence à la non-discrimination, notamment celle fondée sur le handicap, nous incitons nos agences à nouer des partenariats avec les organismes locaux œuvrant sur le handicap (Cap Emploi, AGEFIPH, EPSR, Centres spécialisés, etc.).

Selon les besoins exprimés, nos collaborateurs sont capables d'accompagner nos clients dans le suivi de leur politique emploi en proposant des actions ciblées pour les personnes éloignées de l'emploi, notamment les personnes en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap déléguées chez nos clients bénéficient d'un suivi régulier de la part de nos équipes pour s'assurer du bon déroulement de leur mission et de leur maintien dans l'emploi.

En 2021, Le Groupe Interaction a délégué 21 personnes en situation de handicap.

Emploi des jeunes / emploi des seniors

Nous nous mettons au service des écoles pour aider les étudiants à rédiger leur CV's et à préparer leurs entretiens de recrutement. Nous soutenons également l'Association « Jeunesse Entreprise », passerelle entre le monde scolaire et l'entreprise. Nous prenons part à de nombreux forums d'emplois saisonniers du Finistère.

Respect de la vie privée

Dans le cadre de la charte informatique, il est bien précisé le rappel des règles pour le respect de la RGPD mais aussi le droit à la déconnexion pour chaque collaborateur

CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL

Santé et sécurité au travail

Une fiche de liaison santé-sécurité est systématiquement transmise aux entreprises pour évaluer les risques liés aux postes de travail et les mesures préventives à mettre en place de part et d'autre (formation au poste, habilitation, port des EPI, ...)

En parallèle, nous avons réalisé un livret d'accueil Celtic Emploi, remis à chacun des intérimaires qui démarre une mission pour notre groupe.

Une part importante de ce livret est consacrée au parcours prévention (accueil et formation sécurité, port des EPI, circulation des piétons, prévention des TMS, ...)

Nous faisons passer des tests de sensibilisation à la sécurité à nos intérimaires avant la prise de poste et nous les recevons en agence pour les informer sur les risques liés au poste ainsi que pour leur remettre les EPI nécessaires à leur sécurité.

Nous réalisons des visites de poste en entreprise dès que cela est possible afin de découvrir l'environnement de travail, les matériaux utilisés, les habilitations nécessaires et de sensibiliser nos intérimaires aux bonnes pratiques des entreprises.

Le personnel permanent est formé par le FORMAPRISME sur le thème : « garantir la sécurité des intérimaires en Entreprises Utilisatrices ». L'objectif est de prévenir les accidents du travail et l'intégration du personnel intérimaire en entreprise (avril 2015), en complément des visites de poste déjà effectuées chez nos clients.

Une formation de la CARSAT sur l'analyse des AT, l'étude de l'arbre des causes a été dispensée pour les commerciaux et les responsables d'agence (Juin 2015).

Nous délivrons les équipements de protection à nos clients intérimaires de manière entièrement gracieuse : Gants, casques, chaussures, lunettes...

Forts notre expertise métier, nous avons également créé un livret de prévention «Le parcours Prévention » à destination des entreprises pour accompagner nos clients dans leur politique de sécurité.

Pour que cette ambition réussisse nous devons partager le même niveau d'implication, c'est pourquoi nous avons établi un socle de collaboration et d'engagement réciproque entre nos deux sociétés.

Formation des salariés

Au sein de notre réseau, nous avons une personne dédiée à la formation intégration de l'ensemble des collaborateurs et l'accompagnement des équipes en agence tout au long de leur parcours dans l'entreprise.

La formation initiale se déroule sur 10 jours et peut être soit individuelle, soit collective, en fonction de la périodicité d'arrivée des nouveaux entrants.

Cette formation se déroule dans une salle de formation dédiée et intègre l'ensemble du processus de recrutement, de la recherche d'un candidat pour une entreprise utilisatrice, jusqu'à sa sortie de l'entreprise en fin de mission.

Cette formation consacre une part importante à l'analyse des postes et la prévention des accidents du travail afin de préserver la santé de nos salariés intérimaires.

Par ailleurs, un audit des agences puis un contrôle de la bonne application des procédures est réalisé chaque année.

Développement du capital humain / employabilité

Nous nous engageons dans le développement des compétences de l'ensemble de nos salariés, permanents et intérimaires, par la formation et une gestion de carrière individualisée.

Avec notre service formation, nous proposons des parcours de formation pour garantir l'employabilité de nos salariés.

Auprès de notre population intérimaire, nous proposons plusieurs dispositifs de formation, diplômants ou non, leur permettant de garantir leur employabilité et répondre aux besoins de nos clients. C'est ainsi que nous pouvons proposer plusieurs dispositifs adaptés tels que le contrat de professionnalisation intérimaire, POEC, CDPI...

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

L'arrivée d'un nouveau collaborateur représente un enjeu à la fois pour le collaborateur lui-même, qui arrive dans un environnement qu'il ne connaît pas, et pour l'entreprise, qui doit s'assurer de la bonne prise de poste de celui-ci.

Pour nos salariés permanents :

En cohérence avec nos valeurs, chez Celtic Emploi nous avons développé un parcours d'intégration pour accompagner les premiers pas dans l'entreprise de chaque nouveau salarié.

Celui-ci s'articule autour de trois thématiques :

- 1- Un processus d'onboarding clair pour s'assurer de la préparation du poste de travail le jour de l'arrivée du salarié (matériel, véhicule, identifiants informatiques ...)
- 2- L'imprégnation de la culture et des valeurs d'Interaction en présentiel et/ou par des vidéos d'intégration
- 3- Un parcours de formation sur-mesure selon le poste occupé avec un suivi tout au long de l'année de l'acquisition des compétences

Pour les salariés intérimaires :

En tant que spécialistes de l'intérim, nous nous assurons de la bonne intégration des salariés intérimaires au sein d'Interaction mais également chez nos clients.

Lors du processus recrutement et dans le livret d'accueil remis à l'intérimaire, nous abordons les règles générales de fonctionnement de l'intérim (salaire, CET, absences, avantages...) chez Celtic Emploi et accentuons sur la prévention des risques professionnels. Pour s'assurer de la sécurité de nos salariés intérimaires, un test sécurité est réalisé avant chaque inscription pour sensibiliser aux bonnes pratiques et prévenir les comportements et situations à risque lors d'une mission.

A l'écoute de nos clients, nous adaptons également les parcours d'intégration et tests sécurité pour faciliter l'accueil des salariés intérimaires.

Les visites de poste nous permettent également de vérifier les bonnes conditions de travail des personnes que nous déléguons. L'ensemble de ces informations et la relation privilégiée que nous entretenons avec nos clients et salariés intérimaires nous garantissent le bon accueil de ces derniers sur le lieu de mission.

PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Gestion et optimisation des énergies

La mise en place de la dématérialisation vers les clients intérimaires et entreprises (contrats, relevés d'heures, factures, bulletins de salaire) en 2020 garantie la transmission de ces documents et permet une économie sur l'impression, l'affranchissement et le transport notamment.

Aussi, nous avons fait appel à un expert externe pour optimiser et généraliser l'utilisation du numérique au détriment de l'impression et du classement papier. Cela nous a permis d'enlever nos éventuels freins mais aussi d'acquérir de bonnes pratiques pour le futur.

Gestion et optimisation de l'eau

Nous avons mis en place une fontaine à eau alimentée directement par le réseau d'eau classique en été 2020 pour les 16 collaborateurs travaillant sur le site de Brest

Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments

Lors de la construction du nouveau siège à Brest, nous avons été regardant sur l'aspect énergétique. En matière d'isolation thermique, le bâtiment répond aux normes RT2012. Il est isolé par l'extérieur, les vitrages sont à isolation renforcée (type basse émissivité) et il bénéficie également d'un isolement acoustique optimisé.

Une attention particulière a été portée au respect des normes d'accès aux PMR.

Le toit est végétalisé et doté de capteurs solaires pour chauffer l'eau des blocs sanitaires.

Afin d'alléger le bilan carbone, il a été fait appel essentiellement aux entreprises locales.

Le cahier des charges comprend une exigence de limitation des nuisances (vis-à-vis des riverains et en termes de gestion des déchets) et des risques (sécurité des ouvriers et prévention des pollutions).

Des détecteurs de présence sont présents dans les couloirs et WC pour éviter toute surconsommation électrique.

Tout l'éclairage est équipé par des leds.

DEVELOPPEMENT LOCAL ET INTERET GENERAL

Achats locaux en Bretagne

Comme précédemment évoqué, bon nombre de nos fournisseurs sont présents en Bretagne et notamment dans le Finistère

SAVOIR FAIRE / CERTIFICATIONS

Education et formation sur le territoire

Nous accompagnons via la formation l'accès à l'emploi de nos intérimaires. Nous avons également une convention avec Pôle Emploi pour favoriser l'employabilité notamment par des actions AFPR et POEI, travail sur les contrats pro. En 2019, notre agence a pu former 25 intérimaires pour un total de 1034 heures de formation.

Savoir faire / innovation

Nous sommes certifiés CEFRI pour la délégation de salariés intérimaires sur des chantiers nucléaires