

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

Roudour est une SCOP, une société coopérative d'intérêt collectif. L'engagement sociétal et environnemental fait partie des valeurs de la SCOP depuis sa création en 1995. L'entreprise est gérée par ses salariés-associés qui élisent démocratiquement, en leur sein, le gérant/la gérante.

En 2023, nous avons pris part à une formation organisée par la CCI sur le thème de la RSE afin d'être accompagné et de prolonger dans cette démarche

Informations des parties prenantes

Le statut de scop est constamment mis en avant auprès des clients. Les valeurs, dont l'engagement sociétal et environnemental, sont rappelées dans les documents d'information des stagiaires et sur le site internet.

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

Notre coopérative vient de rejoindre le réseau et a commencé à participer aux réunions: accueil, formation outils numériques.

Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

Sensibilisation / communication

Le contact référent handicap est systématiquement renseigné dans les documents d'informations à destination des futurs stagiaires, dans les réunions d'informations, sur le site internet et au début des formations.

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

Nous avons un référent handicap au sein de l'entreprise afin d'informer et de sensibiliser les salariés et les stagiaires suivant nos formations et de les accompagner vers les dispositifs de compensation.

Nous informons les stagiaires sur l'accessibilité PMR des sites de formations et avons pour objectif l'accessibilité de l'ensemble de nos centres de formation.

Taux de travailleurs handicapés dans l'entreprise : 12,5 %.

Parité professionnelle homme / femme

La SCOP compte 16 salariés : 7 femmes et 9 hommes

Assemblée d'associés : 3 femmes / 7 hommes.

La grille salariale des salariés est basée sur la classification des emplois de la branche des organismes de formation sans discrimination de genre.

Emploi des jeunes / emploi des séniors

Les emplois sont ouverts à tous sans discrimination.

Respect de la vie privée

Nous avons listé l'ensemble des données personnelles traitées par l'entreprise et avons mis en place à chaque niveau des procédures de protection et d'amélioration continue.
La scop respecte la directive RGPD.

Conditions et relations de travail

Qualité de vie au travail

Les salariés désirant travailler à temps partiels le peuvent.

Le temps-plein est la règle lorsque le salarié ne souhaite pas un temps partiel.

Le télétravail est une modalité de travail possible lorsque les salariés le souhaitent.

Le dialogue est la règle afin de respecter au mieux les souhaits des salariés.

Le statut de SCOP et les valeurs associées favorise un esprit collectif et une ambiance de travail positive.

Santé et sécurité au travail

Les postes de travail sont équipés de matériel ergonomique selon les besoins de chacun (écrans, claviers, souris en complément de l'ordinateur portable de chaque formateur.)

Formation des salariés

Plan annuel de développement des compétences réalisé suite aux entretiens professionnels et en fonction des besoins de l'entreprise. Budget défini par l'OPCO (Akteo).

Développement du capital humain / employabilité

Le plan de développement de compétences prend en compte l'évolution du marché du travail et des besoins actuels en compétences.

Lutte contre le travail précaire sur le territoire

Les salariés se voient proposer un CDI suite à un premier contrat de professionnalisation. Ils sont invités ensuite à devenir associés de la SCOP.

Information du personnel / entretiens annuels

Entretiens professionnels tous les deux ans afin de faire le point sur les besoins individuels et collectifs en formation.

Les postes à créer figurent au plan de développement stratégique et sont présentés aux salariés au cours des entretiens professionnels.

Une lettre d'information trimestrielle interne est envoyée aux salariés.

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

Les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un contrat de professionnalisation pour démarrer. Au cours des premiers 6 ou 9 mois, les nouveaux collaborateurs disposent d'un temps de formation équivalent à 25% du temps de travail.

Un tutorat est mis en place afin de transmettre progressivement les compétences professionnelles aux nouveaux collaborateurs.

Préservation de l'environnement

Gestion et optimisation des énergies

- Déplacements professionnels des salariés : chaque formateur est rattaché à un centre de formation et exerce l'essentiel de son activité sur ce centre. Pour chaque déplacement, il est demandé de chercher à optimiser en covoiturant ou en couplant deux objectifs par déplacement.

- Réflexion sur l'usage du papier : Réflexion systématique sur l'impression ou non de supports, mise en place d'une plate-forme de formation en ligne avec l'ensemble des supports de formation à disposition.

- Une journée de formation à distance pour les stagiaires en formation longue est mise en place chaque semaine. Les déplacements sont donc réduits de 20% par rapport à une semaine entière de présentiel.

Un usage conscient des énergies est fait sur les centres de formation. Application de principes de base pour ne pas gaspiller (chauffage, lumière, appareils électriques).

- Formations 100% à distance: ces formations permettent à tous de suivre une formation sans se déplacer et en ayant donc un effet minimisé sur l'environnement.

Gestion et optimisation de l'eau

Un usage limité et raisonné de l'eau a lieu au sein de la SCOP.

La SCOP utilise peu de ressources en eau pour ses activités.

Gestion et optimisation des matières premières

Une réflexion sur l'usage du papier : les commandes de papier ont été réduites de 70% par an.

Pour le reste, la SCOP utilise peu de matières premières pour ses activités.

Réduction, tri et recyclage des déchets

Le tri sélectif est pratiqué au sein des centres de formation Roudour.

Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments

La SCOP possède un nouveau siège à Carhaix pour lequel des rénovations sont entreprises cette année afin d'améliorer les performances environnementales du bâtiment en s'appuyant sur les piliers de la transition énergétique :

L'amélioration de l'efficacité énergétique par l'isolation intérieure du bâtiment et le remplacement des fenêtres.

L'utilisation d'énergies renouvelables et durables avec l'installation d'une chaudière à pellets.

Gestion et optimisation des déplacements professionnels

Déplacements professionnels des salariés : chaque formateur est rattaché à un centre de formation et exerce l'essentiel de son activité sur ce centre. Pour chaque déplacement, il est demandé de chercher à optimiser en covoiturant ou en couplant deux objectifs par déplacement.

- Depuis 2012, nous comparons le nombre de kilomètres effectués à titre professionnel. Dès les premières années, nous avons pu diviser par quatre le nombre de déplacements. Le développement des dernières années nous a fait rattraper le nombre total de kilomètres parcourus en début de période, mais pour trois fois plus d'activité.

Le télétravail est une modalité de travail au sein de la SCOP.

Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs

Politique de respect des fournisseurs

La SCOP paye ses fournisseurs à réception des factures.

Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact

Les critères sont respectés par la SCOP Roudour.

Intérêts des clients et consommateurs

Politique qualité / écoute clients

L'ensemble des informations nécessaires au bon déroulement de la formation, conditions générales de ventes, règlements intérieurs sont transmis aux apprenants en amont grâce aux devis et contrats de formations. Y figurent aussi les modalités de règlement des litiges et les voies de réclamation.

Tout au long des formations, des rendez-vous individuels ont lieu avec les formateurs pour faire le point avec les stagiaires.

Une enquête satisfaction est systématiquement transmise en fin de formation et indique un taux de satisfaction en moyenne de 85%.

Une commission d'amélioration se réunit tous les ans, en juin, pour traiter les dysfonctionnements et proposer des améliorations.

Sécurité, santé des clients et consommateurs

L'ensemble des informations nécessaires au bon déroulement de la formation, conditions générales de ventes, règlements intérieurs sont transmis aux apprenants en amont grâce aux devis et contrats de formations. Y figurent aussi les modalités de règlement des litiges et les voies de réclamation.

Développement local et intérêt général

Achats locaux en Bretagne

Nos critères de choix des fournisseurs, dans l'ordre d'importance: - local (Bretagne) - qualité - responsable (écologique / biologique)

Achat de services en signalétique (impression, signalétique...) en Bretagne : 100%

Achat de services financiers en Bretagne : 100%

Achat de produits manufacturés (cadeaux d'affaires...) en Bretagne : 70%

Actions en faveur de la culture et la langue bretonne

Roudour est un organisme de formation professionnelle organisant diverses formations d'apprentissage du breton.

Notre mission est de bretonniser la société de demain.

En 2023, nous avons accueilli 328 stagiaires dont 71 en formations intensives de 6 ou 9 mois.

Au sein de la SCOP, la langue de travail est le breton.

Nous sommes signataires de la charte YA ! d'ar brezhoneg.

Savoir faire / Certifications

Education et formation sur le territoire

Roudour est un organisme qui propose des formations professionnelles en Finistère, Côtes d'Armor et Morbihan dans 7 centres de formation : à Carhaix, Lannion, Morlaix, Lesneven, Pleiben, Quimper et Hennebont.

La SCOP Roudour organise des formations diverses pour permettre à tous d'apprendre le breton : des formations intensives de 6 mois ou de 3 mois de perfectionnement, des formations à distance, des formations hybrides (à distance et en présentiel), des stages d'une semaine, des formations en milieu professionnel, des cours hebdomadaires...

Le recrutement se fait par contrats de professionnalisation qui permet d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer son activité au sein de la structure.

Roudour participe à des forums des métiers afin d'informer sur les possibilités de formation et les débouchés professionnels associés au breton.

Savoir faire / innovation

Roudour utilise des méthodes innovantes spécialement adaptées à l'apprentissage des langues pour les adultes.

Certifications qualité / environnementales

Roudour est certifié Qualiopi.

La SCOP est engagé dans une démarche Breizh Cop.

Certifications RSE / Bretagne 26000

La SCOP est engagée dans une démarche RSE.