

# Recueil de bonnes pratiques 2022

## APF ENTREPRISES 56

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)

### GOVERNANCE RESPONSABLE

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

APF ENTREPRISES 56 est engagée dans une démarche RSE depuis plus de 3 ans avec l'objectif d'être évaluée d'ici fin 2023 par un organisme certificateur DEKRA et de l'inscrire comme sa stratégie d'entreprise. Elle est un enjeu principal de notre développement.

Nous avançons dans un contexte économique et social instable qui nous amène à être toujours plus agile, à réfléchir aux enjeux de demain et à renforcer notre engagement RSE, en intégrant une gouvernance collaborative, un accompagnement de nos salariés vers des métiers durables avec des perspectives d'évolution et une qualité de vie au travail, tout en veillant à préserver notre impact sur l'environnement.

Ces axes de notre stratégie d'entreprise sont communs à ceux du groupe APF France HANDICAP

#### Informations des parties prenantes

Maintenir un fort ancrage territorial, puisque nous réalisons des prestations auprès de 200 entreprises de la Région Bretagne (80 % de notre chiffre d'affaires), et activons des partenariats avec elles tout comme avec des associations, et des établissements scolaires.

Ces relations suscitent des échanges de nos valeurs et expériences, élargissent nos réseaux et favorisent la connaissance du tissu économique et social, font valoir notre appartenance identitaire et territoriale à la culture bretonne.

Cette dynamique amène à s'impliquer dans la vie locale auprès d'acteurs locaux comme Néo56, Ladapt 56, les Ateliers du Prat, Michelin, Produits en Bretagne, Clim'actions (etc...), et les collectivités.

### CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL

#### Qualité de vie au travail

Il est engagé des actions autour du bien-être et de la qualité de vie de nos collaborateurs, telles une enquête nationale sur le bien-être au travail, le lancement d'une newsletter interne semestriel afin d'informer des grands chantiers et des actualités de l'entreprise,

La direction a fait le choix d'impliquer et de faire partager à l'ensemble de nos salariés ses résultats, ses projets, et décisions prises par le comité exécutif.

Elle évolue ainsi vers un mode de management collaboratif, en associant les chefs d'équipe à des comités de pilotage et de réflexion sur les enjeux de nos métiers et de nos activités, en les incitant à être force de proposition et de renforcer leur sentiment d'appartenance.

Le projet en cours "Cap 2024" a été initié afin d'optimiser nos capacités de production et de mutualiser nos outils et compétences, d'améliorer nos conditions de travail par la délocalisation de notre entreprise sur un pôle industriel basé à Vannes, dans une zone d'activité plus à même de répondre à l'évolution de nos activités

#### Santé et sécurité au travail

L'entreprise poursuit sa démarche TMS PRO débutée en 2021 accompagnée par la CARSAT afin de veiller à la santé et à l'amélioration des conditions de travail des salariés, et des taux d'absentéisme et d'AT. Elle est l'objet d'un plan d'actions en cours d'élaboration

#### Formation des salariés

- Poursuivre les sessions de formation de formateur interne pour des salariés devenus experts de leur métier, avec en perspective la révision de nos référentiels de formation interne dès 2023,
- Favoriser les contrats professionnels et/ou d'apprentissage tout comme les CDD tremplin, - - Accompagner ou orienter des salariés vers des aides, des associations pour leur permettre de mieux gérer leur quotidien (acquisition de la lecture ou calcul, outils et logiciels informatiques...),

- Accompagner et former des femmes vers les métiers de l'industrie comme opératrice en tôlerie, contrôleuse qualité ou agent en espaces verts, et à l'intégration des personnes fragiles, et en reconversion  
Ces nouvelles orientations amènent à devoir sensibiliser nos encadrants pour mieux intégrer les comportements et les difficultés que peuvent rencontrer ces personnes à leur poste de travail

### **Développement du capital humain / employabilité**

□  
- Poursuivre sa croissance avec pour objectif la création de 30 emplois en 3 ans tout en veillant à la pérennité de ses emplois, par la transmission de ses savoir-faire, avec un tuilage de ses équipes et la possibilité de monter en compétences et/ou de développer la polyvalence

- Faciliter l'insertion des jeunes et des seniors éloignés de l'emploi, inscrits en chantier d'insertion, ou suivis par des organismes d'insertion professionnelle, en leur proposant la découverte de nos métiers par une PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) pour élaborer des évaluations, et vérifier leurs aptitudes.

-de développer les partenariats avec les organismes d'insertion professionnel et les établissements d'enseignement afin de valoriser nos métiers et faire connaître notre entreprise auprès des jeunes; de co-construire des passerelles avec les établissements scolaires afin de donner des perspectives à des jeunes en situation de handicap (classe ULIS) et assurer la transmission de nos savoir-faire

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

□  
Il est mis en place un suivi des nouveaux salariés dès leur entrée avec la remise d'un dossier d'intégration, puis des temps d'échanges avec les responsables hiérarchiques et RH, afin de vérifier le projet professionnel et d'établir des évaluations et perspectives d'avenir, proposer d'éventuelles pistes d'évolution au sein de l'entreprise afin de fidéliser le collaborateur.

Ce dossier est en cours d'évolution avec l'insertion dès l'entrée du salarié d'un programme d'une durée d'environ 7heures de formation en interne, en tôlerie fine et espaces verts, afin de sensibiliser le nouveau salarié aux méthodes et aux outils.

## **PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT**

### **Gestion et optimisation des déplacements professionnels**

- Inciter nos salariés à utiliser des modes de transport écoresponsables pour leurs déplacements domicile-travail, notamment par une campagne nationale affichant les avantages économiques, et d'expérimenter des aménagements du temps de travail, soit une journée par semaine en télétravail ou la possibilité de travailler en semaine de 4 jours en alternance à une semaine de 5 jours, notamment suite à la hausse des prix des carburants

## **DEVELOPPEMENT LOCAL ET INTERET GENERAL**

### **Achats locaux en Bretagne**

- Travailler majoritairement avec des fournisseurs locaux, qui ont inclus pour certains la RSE à leur projet d'entreprise, pour nos approvisionnements et le transport de nos marchandises

## **SAVOIR FAIRE / CERTIFICATIONS**

### **Certifications qualité / environnementales**

Certification QUALITE ISO 9001

Audit de suivi validé le 12/09/2022