

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

La Direction de l'école a pris l'engagement d'une gestion responsable de l'école dans ses différentes composantes (management, organisation, gestion, relations avec les parties prenantes, environnement), mais aussi d'intégrer la RSE dans sa mission et de ce fait dans tous ses programmes de formation (Bachelors, Master etc). L'école est par ailleurs engagée depuis plusieurs années dans le dispositif PRME (principles for responsible management education) du Global COMPACT des nations unies.

Informations des parties prenantes

Ces engagements sont communiqués auprès des différentes parties prenantes : étudiants, salarié et partenaires (académiques, institutionnels, réseaux, fournisseurs) par de la communication régulière (mail, affichage), par la visibilité du rapport annuel PRME, par l'organisation de conférences (exemple: organisation du colloque IAS-semaine RSE audit social) ou d'événements en lien avec la RSE, par des articles des enseignants chercheurs publiés sur différents supports

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

L'école héberge l'association depuis sa création.
L'école ouvre ses portes aux entreprises membres du réseau et favorise les coopérations avec elles. Les enseignants sont invités à s'impliquer dans la vie du réseau (groupes de travail, conférences etc). Participation aux Matinales en fonction des thématiques.
Communication en interne vers les salariés sur la vie du réseau et ses événements.
Invitation des collaborateurs à intégrer le logo PEB en signature de mail.

L'école accorde la priorité aux entreprises du territoire, dont une majorité membres de PEB, dans le cadre des contrats passés

Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

Sensibilisation / communication

De nombreux salariés de l'établissement sont de nationalité étrangère ou bi-nationaux (50% du corps enseignant et près de 25% de l'effectif total).

30% des étudiants sont de nationalité étrangères.

Des conférences sur ces thématiques sont organisées pour les étudiants et ouvertes à tous

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

L'école a toujours respecté et atteint les objectifs en matière d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Tous les postes leurs sont ouverts (enseignement, services supports), et plusieurs postes ont fait l'objet d'adaptation importantes en termes d'équipements ou d'ergonomie du poste de travail.

Concernant ses étudiants, l'école participe aux travaux et actions de la Conférence des Grandes Ecoles concernant l'accès aux études pour les étudiants handicapés.

A titre d'exemple, une étudiante a ainsi pu obtenir une bourse d'état pour effectuer un semestre d'études en Corée.

Parité professionnelle homme / femme

Au 31/12/2020, l'école avait un effectif salarié à parité H/F (50%-50%). Le corps des enseignants permanents (enseignants-chercheurs, cadre) est également équilibré (48,5% de femmes). Parmi le personnel administratif, 71% des salariés au statut de technicien-technicien supérieur étaient des femmes. L'établissement a par ailleurs pris différentes mesures pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes, notamment dans le cadre de la promotion interne, mais aussi pour développer la présence des femmes aux postes de direction ou de responsabilité.

Emploi des jeunes / emploi des séniors

Engagement de plusieurs jeunes dans le cadre de leur apprentissage

Engagement en CDI de plusieurs jeunes salariés en 2020

Nous mobilisons également chaque année un budget d'environ 15K€ pour des stages ouverts aux jeunes de tous les établissements. Ces stages sont tous indemnisés quelle que soit leur durée.

Respect de la vie privée

Communication régulière sur les modalités d'utilisation des données auprès de l'ensemble des clients (futurs étudiants, auditeurs) mais aussi fournisseurs de formation (intervenants).

Sensibilisation des équipes à l'utilisation des données et au respect de leur confidentialité.

D'une manière générale les données collectées le sont à des fins de traitement interne des dossiers de candidature, d'inscription, pour le suivi de la scolarité ou celui des interventions.

Mise en place d'un référent informatique et libertés.

Audit RGPD en projet.

Conditions et relations de travail

Qualité de vie au travail

Cours de Yoga, initiation et cours de sophrologie avec une prise en charge à 50% par l'employeur, massages.

Bureaux individuels, adaptation de postes de travail, pose de filtres solaires pour les bureaux les plus exposés.

Communication régulière aux salariés sur le droit à la déconnexion.

Incitation des managers à éviter les réunions tardives.

Santé et sécurité au travail

Le Document Unique a été mis à jour à plusieurs reprises en 2020 (covid-19). L'école a par ailleurs engagé dans le passé des démarches de prévention des RPS (évolution importante des métiers et des activités), et en 2019 puis 2020 de l'initiation et des cours de sophrologie (50% pris en charge par l'employeur).

Formation des salariés

En tant qu'établissement d'enseignement et de formation l'école apporte une importance toute particulière à la formation tout au long de la vie. Le plan de formation annuel associe les collaborateurs, managers, ainsi que les représentants du personnel avec lesquels le plan de formation est validé. L'école mobilise des budgets importants pour former l'ensemble des équipes (enseignants et administratifs) pour favoriser leur employabilité et assurer leur adaptation à l'évolution des métiers (en particulier transformation digitale).

Développement du capital humain / employabilité

L'accent est mis sur la formation des équipes et ce dans l'ensemble des métiers. Nous favorisons autant que possible l'évolution et la formation interne. En particulier, en cette période de transformation numérique de notre secteur d'activité, nous avons multiplié les formations auprès des personnels.

Lutte contre le travail précaire sur le territoire

L'école a choisi de privilégier l'alternance pour ses étudiants, afin d'éviter que ceux-ci s'engagent dans des "petits jobs" mal adaptés à la poursuite des études

Information du personnel / entretiens annuels

Organisation de réunions du personnel régulières

Communication interne régulière via les différents supports (mail, affichage, newsletter, réseaux sociaux).

Intégration des salariés et de leurs représentants au sein de groupes de travail.

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

Livret d'accueil, accompagnement à l'arrivée, bilans intermédiaires.

Préservation de l'environnement

Gestion et optimisation des énergies

Evolution du mode de chauffage pour abandon des énergies fossiles:

- abandon du chauffage au gaz et passage sur le réseau de chaleur métropolitain (énergie renouvelable)
- optimisation des consommations (-30% entre 2018 et 2020)
- sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques, notamment en matière de chauffage et d'éclairage
- passage en dalles LED dans une part importante des salles de cours

Gestion et optimisation de l'eau

Sensibilisation des étudiants et des collaborateurs aux bonnes pratiques pour une réduction des consommations et du gaspillage. Réparations ou remplacement d'équipements, interventions régulières pour réduire les fuites et le gaspillage. Mais cela reste une école, avec des comportements hétérogènes...

Gestion et optimisation des matières premières

Non concerné

Réduction, tri et recyclage des déchets

sensibilisation des collaborateurs et des étudiants, mise en place de points de recyclage au sein de l'établissement, partenariat avec des associations pour favoriser le recyclage (journaux, matériel informatique, etc..). dispositif de tri sélectif ou de reprise pour les autres déchets (carton, papier et documents, plastique, consommables informatiques), limitation des impressions pour les salariés et surtout les étudiants via un compteur d'impression. Conduite d'une réflexion sur la mise en place de points d'apport volontaire pour les salariés.

Prévention et protection contre les atteintes à l'environnement naturel et à la biodiversité

Sensibilisation des étudiants au travers de conférences sur les enjeux environnements et les changements climatiques. Conférences ouvertes aux salariés

Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments

non concerné. l'école n'est pas propriétaire de ses locaux

Gestion et optimisation des déplacements professionnels

Ajustement de la politique des déplacements professionnels pour limiter le recours à l'avion et favoriser les déplacements en train (France métropolitaine) ou le covoiturage. Développement des salons virtuels. Incitation à l'utilisation des transports en commun. Réflexion en cours sur la mise en place d'un plan vélo.

Optimisation du fret matières premières / produits finis

non concerné

Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs

Politique de respect des fournisseurs

- favoriser les fournisseurs locaux, régionaux. engagement Produit en Bretagne
- assurer l'équité de la mise en concurrence
- tenir les délais de paiement

Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact

Notre école s'est engagée dans la labellisation PRME issu du Global Compact en 2011. Aussi depuis cette période nous appliquons les 10 principes du Global Compact

Intérêts des clients et consommateurs

Politique qualité / écoute clients

BBS accompagne et informe ses clients dans leur démarche d'intégration
BBS présente des CGU et CGV explicites et détaillées
BBS est engagée dans la certification Qualiopi (qualité des dispositifs de formation, notamment de formation continue)
Concernant la formation initiale, BBS respecte le plus haut niveau d'exigence et de qualité des produits et services, tel que requis par les Ministères de tutelle (délivrance de Visas et Grade).
Enfin, BBS est membre de l'AACSB, organisme international qui exige lui-même un très haut niveau de qualité des enseignements et des formations.

BBS a mis en place des enquêtes de satisfaction permettant à ses clients de s'exprimer. A cela s'ajoute les différentes instances permettant aux délégués des clients de s'exprimer.

Sécurité, santé des clients et consommateurs

BBS s'est engagée dans les démarches organisées par la Conférence des Grandes Ecoles concernant la sécurité et la santé des étudiants. Nous appliquons la Charte de prévention des risques de cette Conférence.

Développement local et intérêt général

Achats locaux en Bretagne

Nous favorisons le travail avec des entreprises ayant leur siège et leurs activités en Bretagne.
Nous intégrons dans notre démarche d'achat la notion de proximité des fournisseurs et de production locale-régionale, dès que cela est possible.
Nous favorisons également la collaboration avec des entreprises membres de produit en Bretagne. A ce titre nos principaux fournisseurs sont membres de l'association.
Plus de 50% des achats sont réalisés avec des fournisseurs locaux.

Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général

L'école favorise l'engagement sociétal de ses étudiants, que ce soit dans la vie associative ou les actions caritatives. Cet aspect d'engagement sociétal fait partie intégrante des cursus (programmes).
L'école héberge un incubateur ouvert à tous les porteurs de projet de création d'entreprise.
L'école héberge plusieurs clubs et réseaux professionnels (réseau entreprendre, cédants et repreneurs d'affaires etc...), ouvre ses espaces à différentes manifestations ouvertes aux jeunes (entretiens de l'excellence) et aux entreprises (conférences, interclubs etc...)

Actions en faveur de la culture et la langue bretonne

L'école héberge dans ses locaux les formations de l'association Stumdi.
Nous souhaitons mettre en place la signalétique en langue bretonne.

Savoir faire / Certifications

Education et formation sur le territoire

En tant qu'école l'ensemble de nos programmes intègrent une dimension et des enseignements RSE.
Nous formons localement des futurs managers pour les entreprises du territoire, nous formons également à Brest des étudiants internationaux qui feront la promotion active de notre région dans leur pays d'origine et favoriseront le développement de coopérations économiques dans leur futur activité professionnelle.

Savoir faire / innovation

L'école est accréditée par 4 ministères :
* le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : visas et grade de master
* le ministère des affaires étrangères : label bienvenue en France
* le ministère du travail : certifications RNCP
* le ministère de la jeunesse et des sports : Campus Sportif de Haut Niveau

Certifications qualité / environnementales

Label4Digital de la CGE
Accréditation AACSB (en cours)
Renouvellement PRME (2020)
Qualiopi (en cours)

