



SÉLECTION PAR COLLÈGE





Extraits des rapports de progrès renseignés par les adhérents Produit en Bretagne.
Les erreurs éventuelles de compositions typographiques, orthographiques et grammaticales
n'engagent que leurs auteurs.

COLLÈGE CULTURE

142 MILLE LIEUX

Le retour de la double page en breton et traduction en accès libre sur le site internet - Mise en avant des acteurs culturels locaux.

ASSOCIATION MON TRO BREIZH

En 2022, l'Association Mon Tro Breizh :

- s'engage à multiplier la mise en place de référents locaux (C'hantreerien) dans chaque Commune (près de 150 actuellement associées au projet)
- s'engage à mettre en place les Groupes de Pilotage Locaux (restreints et étendus) réunissant les acteurs politiques, touristiques, économiques d'un même Chemin et chargés de porter collégialement les itinéraires
- s'engage à poursuivre le projet Mon Tro Breizh® dans une absolue recherche de fabrication collective, partenariale et bretonne

Le projet Mon Tro Breizh®, c'est toute la Bretagne qui est en train de se le donner et nous veillons à la place de chacun dans cette aventure.

En 2022, l'Association Mon Tro Breizh :

- L'Association s'engage à valoriser et à promouvoir les moyens de transport non polluants ou collectifs pour accéder à ses itinéraires.

ATELIER DU VIEUX BOURG

En interne, les salariés se forment entre eux.

Formation des salariés en externe sur les réseaux sociaux et sur Open Order qui est à présent notre logiciel de passation de commande pour nos commerciaux. Le chauffage est programmé en fonction du jour et de la nuit et en fonction des horaires d'occupation des espaces (ateliers, bureaux, espace repas) afin de réduire la consommation.

COOP BREIZH

Travail à distance pour les salariés dont les fonctions le permettent.

DAVID JEUX / NOUVELLE DONNE SA

Partenariat en tant qu'équipementier auprès du Comité Régional de Sport en milieu Rural afin de donner une réelle légitimité officielle et une reconnaissance du monde associatif autour du palet breton.

FESTIVAL MARITIME TEMPS FÊTE DE DOUARNENEZ

Sur le festival, l'ensemble du site était accessible aux PMR (à l'exception des rampes d'accès aux pontons). Cela a été annoncé sur le plan du site.

FESTIVAL PHOTO LA GACILLY

Au sein de l'équipe du Festival :

- Conseil d'Administration : 9 hommes / 2 femmes en 2021 (contre 100 % d'hommes en 2020)
- Équipe salariée permanente (3 ETP) : 100 % de femmes
- Équipe saisonnière et renforts ponctuels 2021 : sur 18 CDD (représentant 2,4 ETP), la répartition hommes/femmes est de 9 hommes et 9 femmes
- Salariés accueillis en mécénat de compétence : 3 hommes et 3 femmes
- 87 bénévoles en 2021 : 43 % de femmes / 57 % d'hommes > des missions bénévoles à l'année, et de plus en plus diversifiées, favorisent la présence des femmes au sein des bénévoles Au sein de la programmation artistique :
- La place des femmes artistes au sein de la programmation artistique du Festival est également au cœur des préoccupations de l'équipe, avec une progression manifeste depuis 3 ans :
- 2019 : 17 % d'artistes femmes dans la programmation artistique
- 2020 : 35 % d'artistes femmes dans la programmation artistique 2021 : 45 % d'artistes femmes dans la programmation artistique.

LA MAISON YVES ROCHER

Dans le cadre d'une dynamique de progrès permanent, un Comité de Pilotage opérationnel en charge des thématiques « environnement et biodiversité » a été créé en 2019. Son rôle est de développer les process vertueux au sein de La Maison

Yves Rocher, mais aussi de créer une émulation des équipes.

Un des thèmes abordés lors de ces comités est le tri des déchets, notamment le compostage.

Pour donner suite au diagnostic dressé en 2019 et aux objectifs fixés, La Maison Yves Rocher s'est engagée dès 2020 dans une démarche de tri et de recyclage plus affinée. Des poubelles de tri ont été installées aux différents postes de travail, ainsi qu'à l'extérieur, à disposition du grand public.

De plus, nous avons créé un partenariat avec « MéGO » afin de recycler les mégots de cigarettes. À cette fin, nous avons installé des cendriers collecteurs sur l'ensemble du site.

MECABOIS / JOUECABOIS

Optimisation du nombre de produit par palettes transportées réduisant le nombre de transports annuels.

OCEANOPOLIS BREST

Internalisation d'une équipe d'Engie Cofely sur le site pour optimiser la gestion des flux et la qualité de l'eau (point de vigilance sur la qualité d'eau de mer prélevée et rejetée dans la rade). Suppression plastique à usage unique en restauration y compris pour la restauration événementielle.

SASP RC VANNES SUD BRETAGNE

Notre club est au cœur de son territoire. Depuis l'accession historique du RCV à la Pro D2 en 2016, nous nous sommes engagés dans le cadre d'actions sociales. Malgré un contexte sanitaire lourd, la saison passée nous avons réalisé 32 événements dont 15 visioconférences, ayant touché plus de 750 élèves. Notre club jouit d'une notoriété grandissante, sa locomotive est son équipe professionnelle.

La venue des joueurs dans les écoles et les centres sociaux culturels font rêver bon nombre de jeunes.

Objectif 1 : Valoriser le club.

- 70 ans d'histoire
- Une progression constante – Une amélioration constate

- 1er et unique club de rugby professionnel en Bretagne
- Stade Jo Courtel, site historique
- Équipes jeunes aux plus hauts niveaux nationaux

Objectif 2 :

- Valoriser notre territoire.
- Vannes & le Golfe du Morbihan
- Symbole : Gwenn ha Du & le Bro gozh ma zadou
- La Bretagne
- Stade de la Rabine
- Engouement et soutien populaire

Objectif 3 :

- Valoriser la notion de « Projet commun ».
- Le rugby est un projet commun
- La société est un projet commun
- On est toujours en collectifs (sur le terrain, à l'école, au travail, en famille, entre amis...)
- Citoyenneté = Respecter des règles et des institutions
- Travail, engagement, humilité
- Être meilleur, s'élever par et pour le collectif

SIWA

- Prêt de matériel pour l'association Déjà Deux Heures qui prône le développement des groupes bretons.
- Partenariats avec des festivals bretons

SPACE

Le SPACE met en place chaque année des navettes afin de faciliter l'accès au Salon via les transports en commun. Ces navettes relient le Parc-Expo et la gare SNCF, le centre-ville de Rennes, l'aéroport ainsi que Saint Malo.

En 2019, un dispositif de bus dans le Grand Ouest a également été mis en place par l'organisation. Quatre lignes de bus relient quotidiennement Quimper, Caen, Brest et Cholet au SPACE.

VALDYS RESORT HÔTEL THALASSO & SPA

Un travail important a été fait en 2021 sur les conditions de travail en restauration : nous garantissons à nos collaborateurs des temps de travail sans coupures et des repos consécutifs.

Un accord a par ailleurs été signé encadrant le temps de travail des salariés au forfait jour. Il prévoit notamment un droit à la déconnexion plus important que le minimum légal.

En remerciement de leur dévouement lors de la crise sanitaire du Covid-19, le groupe Valdys a fait gagner 1000 séjours de 3 jours dans nos centres aux personnels soignants.

> https://youtu.be/p2PqO2no_as

Valdys apporte par ailleurs son soutien à l'équipe de Billard de Douarnenez, triple championne d'Europe.

> <https://www.dsb29.fr/effectif-douarnenez-valdys>

Enfin, Valdys accompagne Stéphane Viseux, sophrologue, dans son aventure sportive au profit de SOS Village d'Enfants.

> <https://www.facebook.com/stephaneviseux21/>

> <https://www.facebook.com/ValdysResort/videos/1773974942750913/>

COLLÈGE SERVICES

AB PROCESS INGÉNIERIE

Nous avons continué à renforcer notre engagement au sein de Produit en Bretagne. D'une part, avec nos participations régulières aux événements. D'autre part, nous avons conduit des projets en commun avec des membres du groupe, comme Verso et Grain de Sail.

ACTALARM

Notre métier est un secteur principalement masculin cependant nous nous attachons plus particulièrement à la satisfaction des clients. Nous ne faisons donc pas de différence lors des embauches c'est pourquoi nous avons intégré une technicienne cette année.

ADELIANCE

- Adhésion au réseau Rich'ess
- Parrainage d'entrepreneurs locaux (et adhésion réseaux entrepreneuriat)

ADRIA DEVELOPPEMENT

La formation des salariés a toujours eu une place importante à l'ADRIA. En 2021, 54 personnes ont suivi une formation. 35 formations ont été mises en place pour un budget de 54K€ Contribuer à l'équilibre vie pro / vie perso: La pérennisation du télétravail au-delà de la crise Covid, avec le maintien de la possibilité de 2 jours de de télétravail par semaine.

AGENCE DÉCLIC

Nous avons défini en 2021 nos indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Un indicateur sur la formation : Taux d'accès annuel à la formation des 18-64 ans, par genre
- Un indicateur sur les postes à responsabilité (direction): répartition F/H au sein du CODIR
- Deux indicateurs sur la rémunération : Salaire brut horaire moyen dans le privé, avec la distinction par genre et par catégorie professionnelle (indicateur déjà présent avec le travail de Datatim) / Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes » . « Nous avons réalisé notre bilan carbone en 2021.

Nos plus gros postes d'émissions sont liés à nos déplacements, ce qui a conduit à la mise en œuvre d'un plan de déplacement

AGENCE HIPPOCAMPE

- Engagement au sein de la commission RSE DE PEB
- Engagement au sein de DRO
- Soutien de jeunes espoirs à travers la West-Team
- Amorce d'une démarche labellisation Lucie

AGORA SERVICES

Nous avons engagé le projet de création d'une légumerie au sein de notre Centre de production alimentaire (cuisine centrale) avec également la collecte de légumes directement auprès de producteurs locaux par nos propres circuits logistiques

AGRICULTEURS DE BRETAGNE

L'association s'engage depuis 10 ans à accueillir dans ses organes de gouvernance et dans son équipe opérationnelle des profils représentant la diversité de l'agriculture bretonne et de la société. En 2021, le Conseil d'administration on était composé de 38 membres dont 15 femmes. Au regard de la part des femmes agricultrices en Bretagne, nous pouvons considérer que la parité est plus qu'atteinte.

Nous avons signé, fin d'année 2021, un accord de télétravail pour plus de flexibilité dans notre organisation personnelle et professionnelle

ARCHIVOLTO

Attention particulière à la gestion des consommations de papiers

- Mise en place d'une démarche « zéro papier »
- Démarche de dématérialisation

Notre démarche zéro papier a pris une place importante sur 2021 :

Nous avons scanné l'ensemble de nos archives pour le déménagement et cela a appelé la réflexion de chacun sur l'importance de réduire notre consommation de papier. La nouvelle configuration des bureaux nous a confortés sur cette réflexion (réduction des espaces de stockages et des rangements) De fait, nous sommes quasiment divisés par deux notre consommation.

Nous réfléchissons actuellement sur la gestion de nos impressions et sur la manière de réduire nos consommables.

Nous mettons en place une terrasse végétalisée au sein de nos locaux qui profite des eaux de pluies et participe par la même occasion à la végétalisation du centre-ville.

- Attention particulière à la gestion des consommations électriques
- Attention portée en 2022 sur la réduction de consommation d'eau
- Écoconception de nos projets / éco-réalisation / éco-responsabilisation interne
- Transmission auprès de nos clients, de nos engagements/actions pour réduire l'impact environnemental des supports utilisés.

Nous envisageons pour 2022 :

- d'embaucher un nouveau collaborateur au sein de l'agence, ayant une sensibilité et une appétence pour l'élaboration de projets vertueux,
- de mettre en place une veille réglementaire permettant d'intégrer les nouvelles orientations thermiques et environnementales
- Engagement de règlement rapide - à réception de la facture
- Engagement d'aides et d'assistances aux entreprises durant la période compliquée induite par le COVID

La base de notre métier passe par une grande écoute de nos clients afin de répondre à leurs attentes, à leurs besoins, aux cahiers des charges imposés... dans le respect du coût, de la qualité, des délais et de la sécurité.

L'agence ARCHIVOLTO et ses partenaires s'engagent sur les questions environnementales.

La démarche Haute Qualité Environnementale est intégrée et l'innovation porte sur une réduction toujours plus importante de l'impact environnemental des projets urbains et architecturaux.

L'agence agit pour la biodiversité, la protection de l'environnement et le développement économique local en parrainant une ruche en Bretagne. Inspirantes par leur organisation collective et indispensable à l'équilibre de la flore, nous participons, à notre échelle, à la préservation des abeilles

Concernant enfin nos actions envers certains organismes, nous avons choisi de soutenir, sous forme des dons, HABITAT et HUMANISME.

Créée en 1986, la société Foncière d'Habitat et Humanisme a pour objectif la construction, l'acquisition et la rénovation de logements destinés aux personnes en difficulté.

Pour financer son action, elle fait appel à des investisseurs soucieux de la valeur solidaire et sociale de leur placement.

ARMORINE

Le groupe ARMORINE travaille depuis des années en partenariat avec des acteurs locaux. Il est en effet très attaché à la proximité de ses parties prenantes, que ce soit ses clients (Leclerc, Super U, Scapêche), ses partenaires de la gestion courante de l'entreprise (BPGO, CIC Ouest, CA Morbihan, Actalarm, Bakertilly Strego, les Recycleurs Bretons, Rennes School of Business, CCI du Morbihan.)

Travailler avec des « locaux », membres de Produit en Bretagne est un gage de gagnant/gagnant - les entreprises se connaissent et se reconnaissent dans le tissu local, l'appartenance à un label incite tout le monde à mettre en place de vraies démarches RSE. Notre processus de recrutement s'oriente essentiellement sur des compétences et des valeurs. Ainsi, toute notion de sexe ou d'âge est exclue. Nous sommes même sensibles à la situation de chaque candidat(e) afin d'apporter, parfois, une réponse à des situations complexes qu'il/elle vit.

Notre pyramide des âges est homogène et nos derniers recrutements ont fait l'objet d'emplois de personnes de plus de 55 ans et de moins de 25 ans. Nous souhaiterions encore plus nous engager en faveur des contrats d'apprentissage et de stages » « Nous avons mis en place depuis 2 ans un plan de formation triennal. Ceci afin de mettre en place un budget annuel et d'anticiper les besoins de formations pour le personnel (départs en retraite et remplacements possibles, évolutions des métiers et des personnes, etc.). C'est un sujet important dans le Groupe Armorine.

Nous considérons que le développement des compétences n'est pas seulement une obligation mais fait partie intégrante de la rétribution et reconnaissance des collaborateurs/trices.

Une formation Excel a été mise en place en 2021. Cette formation à concerner plus d'un tiers de l'effectif de la société, du niveau débutant au niveau expert. » « - Nous aménageons régulièrement les locaux afin qu'ils soient le plus agréables possible. Les horaires sont parfois aménagés pour, d'une part, adapter l'équilibre vie pro/perso et d'autre part, selon les distances domicile/travail, permettre à chacun de s'y retrouver. Des actions pour organiser des moments collectifs et conviviaux (Animation de Noël avec distribution de cadeaux, course contre le cancer de La Lorientaise, sont menés par des groupes de travail.)

Nous voulons poursuivre par d'autres actions ce type de moments. Enfin, nous sommes sensibles à maintenir en permanence un climat social sain, transparent, bienveillant et reconnaissant.

Une terrasse extérieure aménagée ainsi que la mise en place de végétaux ont été déployées sur le site.

Le Groupe Armorine est extrêmement vigilant sur tout ce qui tourne autour de la sécurité. Des documents à ce sujet sont communiqués (la crise sanitaire en a rajouté), des formations organisées (incendie, SST), des sensibilisations également (liens, vidéos et documents sur la conduite), des affichages dispersés sur les sites.

ARZEL SAS

En 2021, nous avons poursuivi notre politique de valorisation de l'apprentissage / alternance en recrutant des alternants / apprentis dans d'autres services que le SAV : service commercial, comptabilité etc.

Nous poursuivons aussi notre volonté d'accompagner les seniors avec de plus en plus de mises en place de dispositif de cumul emploi-retraite / retraite progressive, et ce, aussi bien dans le service SAV que dans le service commercial.

Au cours de l'année 2021, nous avons entrepris un plan d'investissement afin de rénover les locaux de notre siège de Plouédern. La première phase, désormais terminée, a consisté à remplacer l'ensemble des éclairages néon par des leds afin de rendre les bureaux plus agréables notamment en hiver. Nous avons ensuite rénové l'ensemble de l'étage et procédé à des travaux d'isolation. Ce plan se poursuit en 2022 avec la rénovation complète de nos locaux sociaux.

AU PETIT BUREAU

- Matériel informatique ergonomique (souris ergonomique, repose poignets et repose-pied, écrans plus grands)
- Kitchenette à disposition des salariés

AVOXA

Le cabinet privilégie dans la mesure du possible les réseaux locaux et produits régionaux : prestataires / fournisseurs et notamment adhérents PEB.

Le cabinet a commencé un travail d'identification portant notamment sur la provenance des produits, les modalités de gestion des produits (notamment plateformes locales), le processus de fabrication et l'inscription des fournisseurs dans une démarche RSE.

Cette démarche, commencée dès 2020, s'inscrit dans une démarche à long terme.

Développement du territoire : adhésion à plusieurs associations locales visant à développer les secteurs économiques du territoire, notamment dans les secteurs de l'innovation et de l'agroalimentaire (FrenchTech/ Poool, VALORIAL, PEB...) » «En amont du processus de formation des étudiants stagiaires, le cabinet contribue à accueillir régulièrement des collégiens et lycéens sur des formules type « stage découverte », en vue de leur permettre de découvrir les différentes facettes de nos métiers.

Les stages découverts portent bien entendu sur les métiers du droit au niveau du cabinet, mais peuvent également concerner les missions des fonctions support.

Le cabinet propose du mécénat de compétence au profit d'une association de production et de diffusion d'art contemporain, assurant également la formation d'artistes.

Baker Tilly - Achat de voitures hybrides et électriques

Remboursement d'une partie de l'abonnement SNCF » Animation atelier FRESQUE DU CLIMAT et FRESQUE DE LA BIODIVERSITÉ

BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST

- Politique alternance : accueil de 191 alternants en 2021
- Partenariat avec des écoles pour recruter au plus près de la zone d'activité
- Accompagnement des séniors à la retraite :

BELLECOUR ASSURANCES

Nos bureaux sont adaptés pour accueillir des personnes en situation de Handicap moteur :

- Accès par ascenseur
- Parking avec 2 places aux abords immédiats du bâtiment
- Porte d'entrée prévue pour un passage en fauteuil
- Aménagements intérieurs prévus pour recevoir un handicapé moteur (toilettes aménagées, couloirs, espace de travail)

Un livret d'accueil est désormais à disposition de chaque nouveau salarié afin qu'il puisse avoir quelques repères et les codes de l'entreprise. en période d'intégration est prévue avec la mise en place d'un binôme pendant une période définie. Un rapport d'étonnement est également mis en place au bout de 30 jours puis de 3 mois ; il est réalisé par un responsable de service avec la personne qui est intégrée afin qu'elle nous partage son ressenti sur la première période d'intégration.

Les déplacements se font majoritairement en voiture par les associés qui rejoignent leurs rdvs communs pour faire du covoiturage.

Deux véhicules de direction au sein du cabinet dont l'émission CO2 est de 129 g/m3, un véhicule de service désormais pour les déplacements chez les clients notamment dont l'émission CO2 est de 108 g/m3 Le covid a modifié depuis 1 an 1/2 nos pratiques en orientant davantage de réunions à distance ce qui a considérablement réduit le nombre de déplacements.

BLB TOURISME

En 2021 BLB Tourisme a débuté un nouveau partenariat avec le Musée national de la Marine, pour la mise en place de visites guidées de la Citadelle de Port Louis en Morbihan.

L'année à venir devrait permettre de mesurer incidence de ce service professionnel dédié, sur la fréquentation de ce site patrimonial important.

BLV CONSULTING GROUP

- Pour la destruction de documents/archives, nous faisons appel à une association.
- Les déchets sont régulièrement triés (une fois par semaine). Charte engagement fournisseurs déjà évoquée à une précédente question.

BREST BUSINESS SCHOOL

- Accréditation AACSB obtenue en juillet 2021
- Accréditation QUALIOP1 obtenue en novembre 2021

BRO LEON ÉLAGAGE

La satisfaction client prédomine toujours. Pas de petit client. Les achats locaux bretons sont privilégiés fortement.

CABINET XAVIER BOURHIS COURTAGE

Mise en place d'un mécénat de compétence avec le fonds de dotation du CHU

CADIOU INDUSTRIE

Notre Vision 2025 est clairement engagée sur les questions sociales, sociétales et environnementales

- amélioration des conditions de travail
- management décloisonné
- développement des compétences individuelles
- écoconception
- augmentation de la valeur d'usage du produit
- coopération avec notre écosystème <https://cadiouvision.bzh/>

Notre démarche globale est en faveur de la prévention des pollutions, par la réduction de prélèvements de ressources naturelles (optimisation matière, diminution des déchets, recyclage, optimisation énergétique, etc.).

Notre Vision 2025 est un pas de plus dans cette direction.

CAMPUS SPORT BRETAGNE

Une préformation a été mise en place pour aider les jeunes dans la construction de leurs parcours professionnels et travail avec les services de l'État dans le cadre de la formation en apprentissage.

Le prix des repas a été diminué afin de permettre à l'ensemble de nos apprenants de se nourrir correctement (6 à 3 € avec l'aide des OPCO et des ressources propres).

CASCO SAS

Désireuse de toujours mettre en avant la Bretagne et ses forces vives, CASCO a décidé depuis quelques semaines de repartir à la conquête de marchés grands export souvent difficiles d'accès, pour des produits typiquement bretons et locaux.

En mettant à profit son expérience de l'export et ses possibilités d'accompagnement par l'externalisation des besoins, qu'ils soient logistiques et/ou financiers, CASCO souhaite faire preuve d'un engagement réel et profond pour le développement et la reconnaissance des savoir-faire bretons, notamment ceux reconnus au sein du réseau.

C'est pour cette raison qu'il a été demandé il y a quelques semaines aux entreprises suivantes, si elles étaient volontaires pour nous suivre dans notre projet de proposition d'un « panier gourmet breton » notamment à destination du marché nippon.

Aujourd'hui, Maison Briec, Carabreizh, GlobeXplore répondent présents !

Nous souhaitons vivement pouvoir intégrer Trad Y sel sous peu.

Le travail est en cours avec l'espoir de voir un premier aboutissement courant 2022, à travers une manifestation organisée sur Tokyo pour le mois de septembre !

Tout cela en accord avec les valeurs de chacune de ces entreprises.

CELLAOUATE

À l'occasion de ses 10 ans, Cellaouate a noué un partenariat avec EcoTree pour planter 1000 arbres en forêt bretonne.

- Ces arbres ont été offerts en grande partie aux collaborateurs de Cellaouate, notamment nos 800 associations partenaires.
- Ces arbres sont intégrés à une gestion forestière durable, pourvoyeuse de biodiversité, tout en captant du carbone : EcoTree estime qu'un arbre absorbe entre 10 et 40 kg de CO2 par an en moyenne. >

CELLÉRIER BENEAT & ASSOCIES

L'humain est au centre des réflexions de la Direction et elle l'a inclus dans son plan stratégique.

- Des actions ont été entreprises dans ce sens :
- flexibilité des horaires
- budget cohésion annuel alloué aux salariés
- mise en place de groupes méthodes (groupes de travail)
- accompagnement des alternants et mémorialistes dans leurs études.
- La Direction a entrepris une réflexion sur le volet écologique pour 2022 en réalisant son bilan carbone.
- Un outil de sensibilisation et d'accompagnement dans la RSE a été développé en 2020 et est en cours de déploiement (outil créé par une salariée du cabinet).

CELTIC EMPLOI

- 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.

CIC OUEST

- Participation de Banque CIC Ouest au world clean up day du 18 septembre 2021 qui s'est concrétisée par le ramassage de 209 kg de déchets par plus de 210 cleaners engagés et plus que motivés (collègues, clients, partenaires, amis).

CLOITRE IMPRIMEURS

Malgré la période Covid, Cloître a continué à accueillir des stagiaires en présentiel sur 2021 : 22 stagiaires représentant 321 jours stagiaires (presque équivalent à 2019).

COÏC AVOCATS

- Le cabinet COÏC AVOCATS privilégie des fournisseurs engagés en matière de RSE et/ou appartenant au réseau PEB.
- Nous communiquons sur notre engagement RSE qui est essentiel pour notre activité.
- Le système de chaufferie sera remplacé par un modèle plus performant et plus écologique courant 2022.

CORSER

Agrandissement des locaux de Brest, Quimper et Carhaix afin de donner plus d'espace de travail à nos équipes. Prise en compte de la luminosité naturelle dans ces espaces de travail.

CRÉDIT AGRICOLE EN BRETAGNE

Le Crédit Agricole en Bretagne est partenaire de plusieurs événements représentant la culture bretonne, tel que Quai des Bulles, le Festival Inter celtique de Lorient, les Fêtes Maritimes de Brest ou encore le Festival Art Rock.

Le Crédit Agricole en Bretagne est aussi partenaire de nombreux organismes sportifs comme la Ligue de Bretagne de Tennis, la Ligue de Bretagne de Football, le Comité de Bretagne Cyclisme ou encore la fédération française de Randonnée en Bretagne...

Les 4 caisses régionales bretonnes ont aussi développé de nombreux partenariats locaux culturels ou sportifs.

CRÉDIT MUTUEL DE BRETAGNE

Au 31 décembre 2021, 42 % des managers sont des femmes. Par ailleurs, la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'est poursuivie, en 2021, avec la mise en place d'une enveloppe de rémunération dédiée à la réduction des écarts de salaire.

DIGITALEO

- Partenariat avec Ecotree pour capter une partie de l'équivalent de nos émissions carbone.
- Achat de 2887 arbres en Bretagne, via Ecotree

ESATCO FINISTÈRE

L'association a signé un accord mobilité durable en 2021, et a mis en place une communauté de covoiturage afin de favoriser la mutualisation des déplacements professionnels et domicile-travail. Cet espace est également accessible aux travailleurs d'ESAT.

- Mise en place de panneaux photovoltaïques sur le nouveau site de la cuisine centrale.
- Mise en place des panneaux solaires sur le nouveau site des espaces verts.
- Mise en place, pour les nouvelles constructions, des peintures naturelles du type ALGO.

ÉTABLISSEMENTS PASQUET PÈRE ET FILS

Pasquet Menuiseries a un service après-vente composé de 5 personnes. Ce service est chargé d'accueillir et d'étudier les réclamations. Une équipe d'intervenants se déplace, sur toute la France, pour remédier aux défauts constatés après la pose des menuiseries, lorsqu'elles sont justifiées.

En parallèle, le service marketing recueille les avis postés par les particuliers sur les différentes plateformes web (Google, Trustpilot, Pages Jaunes...). Les équipes Pasquet sont à l'écoute des clients et répondent à tous les avis. Les clients ayant laissé un avis positif sont chaleureusement remerciés et ceux ayant rédigé un avis négatif sont accompagnés dans leurs démarches.

Leurs réclamations sont analysées et des experts Pasquet sont contactés pour proposer des solutions, lorsque cela est justifié.

ETS LE MOINE

- Janvier 2022, investissement d'outillage plus légers pour améliorer le confort de travail d'un opérateur.

ETS PAILLARD

Afin de réduire l'utilisation du plastique, nous avons remplacé les gobelets, assiettes, et couverts en plastique par de la vaisselle lavable.

Afin de réduire au maximum l'utilisation du papier, nous utilisons plus le digital que l'impression papier. Nous réutilisons le papier utilisé pour en faire des brouillons, nous imprimons en recto verso, ce qui permet de réduire d'une manière considérable notre consommation de papier.

Afin de protéger l'environnement, nous recyclons nos cartouches et toner avec le prestataire Conibi. En effet, les cartouches sont composés d'éléments en plastique, en fer et en aluminium.

Ce sont des matériaux non biodégradables mais ils peuvent resservir en étant recyclé. Le packaging est également recyclé (carton et plastique). Le tri sélectif a été mis en place par l'entreprise depuis 2016. Nous trions le plastique, le

Papier, le verre, les déchets. Bac de tri mis en place en 2017.

Création d'un espace de stockage des bouchons usagés des collaborateurs afin d'y être recyclé

Depuis 2011, nous apportons nos cartons, plastiques chez les Recycleurs Bretons, l'entreprise y dépose toute sorte de matière déjà triée qui est ensuite recyclée sur leur site.

FED-R

Le parrainage de la promotion PLATO sur le territoire Morlaix est devenu opérationnel.

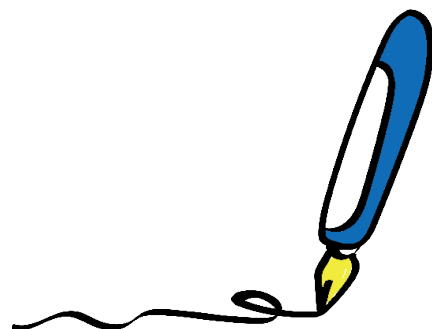
FÉDÉRATION RÉGIONALE DES MFR DE BRETAGNE

Tous les salariés ont suivi une formation intitulée « Vivre en bonne santé » proposée par M180

FRIGO MAGIC

Nous sommes devenus Entreprise à missions.

Notre raison d'être est de permettre à chacun de cuisiner avec les ressources dont ils disposent.



FUNBREIZH

La qualité de vie au travail contribue à renforcer l'engagement de nos collaborateurs. En 2021 nous avons mis en place :

- Les doubles écrans généralisés sur tous les postes
- La mise en place du télétravail jusqu'à 3 jours par semaine
- Un atelier sophrologie dispensé à l'occasion du Kick off pour donner les clés et les astuces de la pratique.
- Le lancement de la réflexion sur la modularisation du temps de travail.

FYBOLIA

Nous avons travaillé sur le lancement du plan « 1 jeune 1 solution ». Ce dispositif vise à offrir une solution à chaque jeune, en encourageant les embauches et en augmentant les formations vers les métiers d'avenir. Ainsi, ce sont 9 jeunes qui ont été intégrés à l'entreprise, 3 en CDI, 4 en CDD et 2 en contrat d'apprentissage.

FYM ACTION

Le Groupe Pénélope est signataire d'accords sur la qualité de vie au travail et la lutte contre le stress dans l'Entreprise.

L'Entreprise FYM ACTION respecte et suit les principes édictés dans ces accords.

Une chargée de développement RH à la charge du pilotage des actions liées à la qualité de vie au travail. Au cours de l'année 2021, de nombreuses actions QVT ont été réalisées :

- organisation d'ateliers bien-être mensuels avec l'intervention d'un masseur sur site à destination de l'ensemble de nos collaborateurs
- développement de notre réseau social interne qui permet à l'ensemble de nos collaborateurs d'être informés de l'actualité business, RH et sociales dans l'Entreprise et d'interagir entre-deux.

Des séminaires d'entreprise et des animations sont organisés chaque année pour nos collaborateurs. Le télétravail a été déployé au sein de l'entreprise. En 2021, 25 collaborateurs (notamment en encadrement force de vente et fonctions support) ont été placés en télétravail (soit 15,52 % de l'effectif inscrit). Une charte sur le télétravail est en cours de rédaction pour l'année 2022.

Une charte sur la déconnexion a été instituée en décembre 2021.

L'Entreprise FYM ACTION est signataire depuis 2006 d'un accord d'entreprise relatif à la modulation du temps de travail et RTT.

Des actions de sensibilisation (sécurité routière, tabagisme, nutrition, travail sur écran...) sont régulièrement déployées auprès de nos collaborateurs, via notre réseau social interne.

Une étude sur la mise en place d'une plateforme destinée à améliorer le bien-être de nos collaborateurs (type Moodwork) et d'un programme de développement personnel (savoir gérer son stress, réguler l'hyper-investissement, développer son assertivité...) est en cours.

GÎTES DE FRANCE EN FINISTÈRE

- Nous réglons les factures à réception et non en fin de mois.
- Nous valorisons le travail et les partenariats à long terme.
- Nous sommes attentifs à la sous-traitance de nos prestataires et partenaires et veillons à ce qu'elle soit en France.

GRAND OUEST ÉTIQUETTES

Grand Ouest est labellisée Imprim'Vert depuis 2006 ce qui implique :

- L'élimination conforme des déchets dangereux,
- La sécurisation du stockage des liquides dangereux,
- La non-utilisation de produits toxiques,
- La sensibilisation environnementale de la clientèle et des collaborateurs en interne (consignes de tri affichées dans l'entreprise),
- Le suivi des consommations énergétiques du site.

Pour renforcer nos actions, nous nous sommes lancés dans un projet de valorisation territoriale de la Glassine.

L'entreprise s'efforce de prévenir la consommation de déchets : dans ses investissements (technologie numérique pour réduire le taux de gâche, évacuation au sol supprimée dans le nouveau local de lavage), dans les devis (optimisation des fabrications en termes de gâche)

GREENCAP FRANCE

Accueil de groupes d'étudiants en horticulture - accueil de deux stagiaires de la région en parcours d'installation

- Incitation à la mobilité verte avec l'installation d'un râtelier à disposition des collaborateurs ;
- Mise en place d'un tableau de covoiturage sur l'intranet.

GRENAT SOLUTION

- Participation au tournoi de foot inter-entreprise en faveur du Téléthon à Guipavas
- Mise en place d'une boîte de Noël solidaire à destination d'associations locales.

GROUPAMA LOIRE BRETAGNE

La rationalisation des déplacements, le déploiement des nouveaux modes de travail, les formations à la conduite écoresponsable pour les grands rouleurs, la poursuite du renouvellement du parc automobile, les commandes de fournitures et de matériels regroupées pour limiter le fret d'approvisionnement visent à limiter les consommations d'énergie et à diminuer le rejet de CO2.

Groupama Loire Bretagne met également en place de la télématique embarquée dans le parc auto pour piloter l'activité.

Conscient de sa responsabilité en termes d'impacts indirects, Groupama a développé depuis plusieurs années des actions incitatives en faveur de l'environnement auprès de ses sociétaires et fournisseurs : offres d'assurance, actions de prévention et de sensibilisation, produits ISR, contrats d'achats.

Convaincus que la réduction de nos émissions directes peut être accentuée, les enjeux portent principalement sur les déplacements, les bâtiments et les consommables : réduire les postes de consommation, augmenter la part des ressources renouvelables et améliorer le recyclage en aval.

La réduction de nos émissions de CO2 et de nos consommations de papier ainsi que la valorisation des déchets par un renforcement du tri sélectif font partie de nos objectifs intégrés au plan stratégique RSE et sur lesquels nous poursuivons nos efforts.

Dans le cadre du décret tertiaire, Groupama Loire Bretagne lance actuellement une étude de suivi des consommations énergétiques.

GROUPE ASTEN

Des mugs ont été distribués à tous les collaborateurs afin de réduire le nombre de gobelets utilisés sur une année.

GROUPE SOFT

Bâtiment HQE avec un confort acoustique et visuel amélioré.

Ergonomie des postes de travail avec bureau ajustable en hauteur et siège de qualité. Depuis 2021 nous incitons nos conducteurs à l'écoconduite grâce à un coaching individuel sur leur téléphone. De plus ce service, proposé par Wenow, inclut la compensation des émissions de GES liées aux consommations de carburants ce qui nous permet d'avoir une flotte zéro carbone !

Afin de minimiser nos consommations d'énergies nous avons fait le choix d'installer nos locaux dans un bâtiment labellisé Effinergie + ce qui représente un gain moyen de 20 % par rapport à un bâtiment RT2012.

Une installation de panneaux photovoltaïque en toiture nous permet également de générer une production locale d'énergie renouvelable.

C'est une priorité pour nous de travailler avec les entreprises locales, ainsi nous les sélectionnons dans un rayon de 50 km maximum autour des chantiers.

GSF CELTUS BRETAGNE

- Mise en place en établissement GSF CELTUS, d'une démarche de Tri des Déchets.
- Partenariat avec l'entreprise SOLUTION RECYCLAGE

HANDIRECT BRETAGNE

- Renforcement des déplacements à vélo pour les dirigeants et les collaborateurs volontaires
- Covoiturage dès que c'est possible

HARMONIE MUTUELLE BRETAGNE

Plusieurs actions ont été menées : les verres en plastique ont été supprimés au profit de verres en verre remis à chaque salarié, les bouteilles en plastique sont supprimées avec des gourdes et fontaines à eau pour les remplacer.

Un test de recyclage des masques chirurgicaux a été mis en place en octobre 2021 sur le site de Rennes en vue de l'étendre sur les autres sites en 2022.

ICOOPA

- Intervention dans les écoles bretonnes

IFRIA OUEST

- Création d'un site internet agro avenir, intervention dans les écoles, les pôles emploi, les missions locales pour présenter les métiers de l'agroalimentaire.
- Participation à un consortium sur la prépa apprentissage pour favoriser l'entrée de jeunes éloignés de la formation dans des cursus par apprentissage.

IGR-IAE RENNES

- Chaque année, l'IGR-IAE Rennes investit pour remplacer le matériel de ces agents devenu obsolète. Dans cette optique le remplacement de tous les ordinateurs fixes par des ordinateurs portables et l'achat de téléphones portables pour les responsables de service ont contribué à améliorer les conditions de travail des agents de la structure.
- De grands travaux ont été lancés cette année et notamment le remplacement des fenêtres dans une optique d'accroissement de la performance énergétique des bâtiments et de bien-être des enseignants et des étudiants.
- La réfection de L'amphithéâtre 2 contribue à favoriser la digitalisation des enseignements et la qualité de vie au travail des enseignants.
- Le mobilier des salles de classe est désormais remplacé systématiquement par du matériel sur roulettes, pour faciliter la logistique et limiter les troubles liés au port de charges lourdes pour le personnel de l'établissement.
- Dans le contexte de la pandémie, l'IGR-IAE a investi dans l'achat de table de pique-nique et de bancs en bois pour les étudiants, afin de leur permettre de se restaurer facilement en plein air.

- Des cours gratuits de sophrologie et de chant sont proposés une fois par semaine au personnel.
- L'IGR-IAE Rennes souhaite également se lancer dans la démarche de labellisation Happy at School et Happy at Work.

INSITIS

- Achat d'un véhicule hybride Pompe à chaleur

INTERACTION

En 2021, nous avons officialisé notre partenariat avec EcoTree.

En contribuant à la captation du carbone et au reboisement avec EcoTree, nous souhaitons agir durablement à la réduction de notre impact environnemental.

ISFFEL

- Concernant l'ergonomie des postes de travail, les configurations de bureau et les équipements bureautiques associés sont établis avec des professionnels pour minimiser les risques des maladies professionnelles.
- Sur le dernier trimestre 2021, notre Document Unique d'évaluation des risques professionnels a été mis à jour. Il permet de recenser les risques, les dommages potentiels et de mettre en place des mesures de prévention si nécessaire.
- Dans le courant de l'année 2021, l'ISFFEL a investi dans des équipements ergonomiques pour ses salariés : supports d'ordinateurs portables réglables, claviers déportés, doubles écrans pour ordinateurs portables.

KLASS KAERENN

Nous apportons une grande importance à notre relation client et hôtesse. C'est important pour nous que chacun y trouve son compte.

C'est pourquoi nous rappelons systématiquement nos clients pour connaître leur avis sur notre prestation, leurs attentes futures etc. Nous sommes toujours à l'écoute de nos hôtes et hôtesse et les rappelons pour avoir un retour de leur part.

Le but étant bien évidemment de développer une qualité toujours importante sur nos prestations >

KRAMPOUZ

DANS LE CADRE DE LA CHARITY WEEK 2021, TEMPS FORT QUI PRÔNE LA LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS, KRAMPOUZ S'EST ASSOCIÉ AU SECOURS POPULAIRE FRANÇAIS POUR RÉCOLTER DES JOUETS.

Tous les dons offerts par les salariés ont ensuite été redistribués auprès des familles accompagnées par l'association.

LE FINISTÈRE ASSURANCE

Le nouveau siège sera doté de bornes de recharge pour véhicules électriques afin d'accompagner nos collaborateurs dans leur démarche d'équipement de solutions de mobilités électriques ou hybrides rechargeables.

Il sera également équipé d'un stationnement couvert pour vélos afin d'inciter nos collaborateurs à faire des choix de mobilité douce dès que possible.

Dématérialisation :

Le Finistère Assurance a mis en place fin 2020, la dématérialisation des documents à destination de ses courtiers. Pour l'année 2021, plus de 100 000 documents n'ont pas été imprimés.

Signature électronique :

Le Finistère Assurance propose depuis mars 2021, la signature électronique pour ses contrats d'assurance. Ce service a permis d'éviter l'impression de plus de 19 000 documents en 10 mois, soit de réduire l'impression et l'acheminement des contrats d'assurance de -30 %.

LE NOUY

Le Nouy a mis en place avec certains fournisseurs un système de groupage de commande. Pour cela, les stocks minimums ont été revus afin d'optimiser les commandes.

Ces groupages, permettent de réduire le nombre de transport et de limiter la manutention pour les collaborateurs.

LE VERRE FLUORÉ

- Des tutoriels vidéo ont été mis en ligne sur YouTube pour une bonne utilisation et pratique de nos produits.
- Les fiches de données de sécurité (FDS) sont toujours expédiées dans les colis. Elles sont, par ailleurs, disponibles sur notre site internet. LES CARTONNAGES GOURIO
- Mise en place d'une borne de recharge rapide en électricité pour les véhicules.
- Achat de 2 véhicules électriques.
- Remplacement d'un chariot élévateur au gaz par un chariot électrique

LES GENÊTS D'OR

- Mise en place en 2021 d'une politique de renouvellement des véhicules de l'association avec en priorité des véhicules hybrides ou électriques, en fonction des budgets.
- Modification de nos process de lavage en blanchisserie en utilisant l'ozone ce qui nous permet de réduire notre consommation d'eau et d'énergie en ne chauffant plus l'eau de lavage

LLDA

- Mis en place d'une benne paprec pour les cartons n'ont réutilisé.
- Mise en place du tri des déchets en poubelle jaune : film plastique, papier.

NEWSSENS

Refus, pour des raisons éthiques, de gérer certaines crises sur lesquelles Newsens est sollicité.

OMR INFOGERANCE

- Participation au Movember pour lutter contre le cancer de la prostate et versement d'un chèque de 180 € au Centre de cancérologie du grand ouest.
- 1300 € également reversés à la lutte contre le cancer suite à la participation des salariés à octobre rose.

ONEPOINT BRETAGNE

Afin de minimiser notre empreinte sur l'environnement et notamment notre emprise foncière, nous avons fait le choix de partager nos bureaux avec des cabinets confrères ou de choisir une solution de coworking pour notre agence nantaise.

En tant qu'intervenant auprès des acteurs de la filière alimentaire, nos recommandations intègrent - dans la mesure du possible - une dimension environnementale / en faveur de la préservation de la biodiversité notamment dans le développement de nouvelles filières.

JBG s'est également engagé en faveur de la captation carbone via le renouvellement de la forêt bretonne et a ainsi acquis une centaine d'arbres dans le Morbihan (EcoTree)

OPAYLINK

Opaylink, filiale du Groupe LIP en 2021, a mis en place diverses actions :

Signature avec association weefund pour revaloriser nos anciens PC et les redistribuer à des écoles ; formation et accompagnement de la direction par la société Greenflex en vue de construire un vrai programme RSE ; Programme de labélisation RSE avec la structure Lucie, vis le label Toomaï ; Mise en place d'un système de recyclage des déchets via l'association Elise.

Création et mise en place d'une charte groupent sur la conduite de la RSE.

Le projet du développement de Beboss et Opaylink est clairement de développer ces 2 sociétés en ayant l'impact le moins nuisible pour l'environnement et une approche citoyenne et responsable volontaire et réfléchie. >

OPTIMA ÉNERGIE

- Nous avons investi dans une fontaine à eau avec un filtre rempli de minéraux

QUEST CONSEILS / BREST

Depuis de nombreuses années, Ouest Conseils est partenaire de plusieurs initiatives et actions pour la promotion de la culture et de la langue bretonne.

Notre principal partenariat en la matière se fait avec Les Victoires de la Bretagne. Depuis leur création, Ouest Conseils remet tous les ans la victoire de l'entreprise.

Ces récompenses mettent en valeur les hommes et les femmes qui portent la vitalité de la région Bretagne, dans l'objectif de toujours se réinventer et continuer à avancer et c'est avec plaisir que nous soutenons ce bel événement.

Ouest Conseils a également choisi d'afficher son lien avec la Bretagne en utilisant l'extension .bzh sur son site Internet, pour plus de proximité et d'identité dans la communication digitale.

QUEST CONSEILS / LORIENT

Ouest Conseils cherche constamment à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs.

Locaux agréables, matériel informatique performant et travail sur double écran contribuent au confort quotidien des équipes.

Toujours dans une logique de confort, des sacs isothermes avec le logo Ouest Conseils ont été distribués aux collaborateurs courant 2021. Celles-ci permettent de transporter et conserver facilement le déjeuner pour les collaborateurs qui prennent leur repas au bureau.

Mais, au-delà de ces aspects matériels, l'objectif est de renforcer la convivialité et la cohésion entre les collaborateurs. C'est pourquoi diverses animations sont organisées tous les ans, avec le CSE, pour rassembler et partager des moments inédits entre collègues (concours de décorations de Noël, arbre de Noël, cocktail, sortie sportive, jeux concours...).

Dans le contexte de crise sanitaire en 2021, la plupart des événements internes n'ont pas pu se dérouler dans les conditions habituelles. Des actions ont néanmoins été mises en place pour renforcer la cohésion des équipes et créer une dynamique, tout en garantissant la santé et la sécurité de tous.

Pour faciliter la communication et assurer un même degré d'information à chacun, un site Intranet est disponible et une newsletter est adressée régulièrement aux collaborateurs.

En 2021, une charte télétravail a été instaurée afin de donner la possibilité aux salariés qui le souhaitent de télétravailler, sous certaines conditions. La conclusion de cet accord permet aux collaborateurs d'aménager leur travail avec plus de flexibilité.

QUEST CONSEILS / QUIMPER

Ouest Conseils cherche constamment à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs.

Locaux agréables, matériel informatique performant et travail sur double écran contribuent au confort quotidien des équipes.

Toujours dans une logique de confort, des sacs isothermes avec le logo Ouest Conseils ont été distribués aux collaborateurs courant 2021. Ceux-ci permettent de transporter et conserver facilement le déjeuner pour les collaborateurs qui prennent leur repas au bureau.

Mais, au-delà de ces aspects matériels, l'objectif est de renforcer la convivialité et la cohésion entre les collaborateurs. C'est pourquoi diverses animations sont organisées tous les ans, avec le CSE, pour rassembler et partager des moments inédits entre collègues (concours de décorations de Noël, arbre de Noël, cocktail, sortie sportive, jeux concours...).

Dans le contexte de crise sanitaire en 2021, la plupart des événements internes n'ont pas pu se dérouler dans les conditions habituelles. Des actions ont néanmoins été mises en place pour renforcer la cohésion des équipes et créer une dynamique, tout en garantissant la santé et la sécurité de tous.

Pour faciliter la communication et assurer un même degré d'information à chacun, un site Intranet est disponible et une newsletter est adressée régulièrement aux collaborateurs.

En 2021, une charte télétravail a été instaurée afin de donner la possibilité aux salariés qui le souhaitent de télétravailler, sous certaines conditions. La conclusion de cet accord permet aux collaborateurs d'aménager leur travail avec plus de flexibilité. >

QUEST CONSEILS / QUIMPER

Ouest Conseils cherche constamment à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs.

Locaux agréables, matériel informatique performant et travail sur double écran contribuent au confort quotidien des équipes.

Toujours dans une logique de confort, des sacs isothermes avec le logo Ouest Conseils ont été distribués aux collaborateurs courant 2021. Ceux-ci permettent de transporter et conserver facilement le déjeuner pour les collaborateurs qui prennent

Mais, au-delà de ces aspects matériels, l'objectif est de renforcer la convivialité et la cohésion entre les collaborateurs. C'est pourquoi diverses animations sont organisées tous les ans, avec le CSE, pour rassembler et partager des moments inédits entre collègues (concours de décorations de Noël, arbre de Noël, cocktail, sortie sportive, jeux concours...).

Dans le contexte de crise sanitaire en 2021, la plupart des événements internes n'ont pas pu se dérouler dans les conditions habituelles. Des actions ont néanmoins été mises en place pour renforcer la cohésion des équipes et créer une dynamique, tout en garantissant la santé et la sécurité de tous.

Pour faciliter la communication et assurer un même degré d'information à chacun, un site Intranet est disponible et une newsletter est adressée régulièrement aux collaborateurs.

En 2021, une charte télétravail a été instaurée afin de donner la possibilité aux salariés qui le souhaitent de télétravailler, sous certaines conditions. La conclusion de cet accord permet aux collaborateurs d'aménager leur travail avec plus de flexibilité. >

QUEST CONSEILS / VANNES

Le groupe Ouest Conseils est très dynamique dans la formation et l'accès à l'emploi pour les jeunes. Ouest Conseils accueille tous les ans des stagiaires et des alternants. Ces jeunes talents bénéficient à leur arrivée d'une formation informatique et doivent réaliser un dossier « test » pour s'entraîner et maîtriser les bases de la comptabilité.

Mais l'enjeu pour la profession est bien plus vaste que l'aspect formation. En effet, le métier de comptable pâtit depuis de nombreuses années d'une image vieillotte et peu attractive pour les lycéens et les étudiants. A l'initiative de l'Ordre des experts-comptables de Bretagne,

Ouest Conseils a donc mis en place un plan d'actions à destination des jeunes avec par exemple des témoignages d'étudiants et d'anciens étudiants et des communications sur la diversité des métiers et les parcours d'études.

Ces informations sont partagées régulièrement sur Instagram, réseau plébiscité par les moins de 25 ans. Notons également que nos experts-comptables participent régulièrement à des réunions d'information auprès d'étudiants et de lycéens pour leur faire découvrir les différentes facettes du métier et échanger sur leurs projets professionnels.

Ouest Conseils cherche constamment à améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs.

Locaux agréables, matériel informatique performant et travail sur double écran contribuent au confort quotidien des équipes.

Mais, au-delà de ces aspects matériels, l'objectif est de renforcer la convivialité et la cohésion entre les collaborateurs. C'est pourquoi diverses animations sont organisées tous les ans, avec le CSE, pour rassembler et partager des moments inédits entre collègues (concours de décorations de Noël, arbre de Noël, cocktail, sortie sportive, jeux concours...).

Dans le contexte de crise sanitaire en 2021, la plupart des événements internes n'ont pas pu se dérouler dans les conditions habituelles.

Des actions ont néanmoins été mises en place pour renforcer la cohésion des équipes et créer une dynamique, tout en garantissant la santé et la sécurité de tous.

Pour faciliter la communication et assurer un même degré d'information à chacun, un site Intranet est disponible et une newsletter est adressée régulièrement aux collaborateurs.

En 2021, une charte télétravail a été instaurée afin de donner la possibilité aux salariés qui le souhaitent de télétravailler, sous certaines conditions. La conclusion de cet accord permet aux collaborateurs d'aménager leur travail avec plus de flexibilité.

Les équipes de Vannes sont réparties sur trois étages, dans des locaux agréables et équipés d'une cafétéria et d'espaces détente avec notamment une salle de sport. Pour contribuer au bien-être de ses équipes, Ouest Conseils Vannes propose à ses collaborateurs des séances de massage à raison d'un quart d'heure par personne, une fois par mois, ainsi que des séances d'entraînement et de remise en forme les mardis et jeudi midi (hiit, initiation boxe, pilates, stretching).

Pesage Industriel de l'Ouest

Optimisation des tournées quotidiennes des techniciens (moins de consos de carburant, pour le coût aussi)

PETIT FORESTIER

Pévention Sécurité

Nous avons lancé plusieurs démarches.

Prévention :

Nous avons mis en place des "quarts d'heure sécurité" mensuels, dispensés par les Directeurs d'agence et les Chefs d'atelier sur chaque site, pour alerter sur une pluralité de risques professionnels (risque routier, risque chimique, travail en hauteur) et faire baisser de manière significative les accidents du travail.

Depuis 2018 nous avons mis en place une démarche "Zéro accident" visant à tout mettre en œuvre pour éviter les accidents graves et mortels. En liaison avec les médecines du travail, d'ici à 2022 équipements d'un défibrillateur sur chaque site employant une personne présentant des problèmes cardiaques avérés (à ce jour équipement des sites de Villepinte et Saint Lô).

Confort de travail :

Pour plus de confort et pour réduire la fatigue des collaborateurs, Nous avons procédé au référencement de nouveaux vêtements de travail plus confortables et plus adaptés aux contraintes de nos métiers, des baskets de sécurité qui sont plus légères et diminuent la fatigue.

Modernisation des équipements et adaptation des machines à l'homme : équipement des dépanneuses en rampes automatiques, installation de ponts élévateurs dans les agences au détriment des fosses d'atelier, déploiement d'un parc de gerbeurs en remplacement des transpalettes, ...

Pour le personnel administratif nous avons référencé un mobilier de bureau plus adapté et généralisé les chaises ergonomiques.

Ces différentes actions ont été menées en liaison avec différents spécialistes (médecins du travail, ergonomes, et en collaboration avec les utilisateurs finaux.

Santé au travail & Risque chimique :

- Adaptation des postes de travail pour réduire le risque de pénibilité :
- Acquisition de gerbeurs sur tous les sites, généralisation des ponts élévateurs, sous traitance de certaines tâches (changements des pneus PL, changements des pare-brise).
- Nous avons engagé une politique de substitution des produits chimiques dangereux présents dans nos ateliers, en concertation avec les services de santé au travail et nos équipes opérationnelles.

Sécurité:

Mise en place d'une politique des accidents du travail par de la formation des collaborateurs, de la sensibilisation (1/4 écurité avec des thématiques mensuelles) et de l'adaptation des équipements de moyens de production (substitution des couvertures de fosses en bastinges par des plaques composites) et par l'acquisition de nouveaux équipements de protection (pose de lignes de vie en atelier)

- Sécurisation du travail en hauteur : politique de prévention des accidents de travail par la formation des collaborateurs, dans la prévention.
- Travailleur isolé : généralisation d'une solution de protection des travailleurs isolée et extension de cette solution à tous les métiers concernés.

Insertion des chômeurs de longue durée et autres populations fragiles

Dans le cadre de notre politique sociale, nous recherchons à favoriser l'intégration de personnes inactives et en recherche d'emploi, c'est pourquoi nous publions toutes nos offres sur le site de Pôle emploi et diffusons nos offres aux missions locales, au tissu associatif dans le domaine de l'insertion.

Nous avons une politique d'intégration des adultes en reconversion professionnelle ou déscolarisés qui consiste à les former au sein de notre école sur des métiers techniques, de leur donner accès à un titre professionnel de mécanicien et cela en vue d'accéder une fois la formation validée à un poste en CDI en interne.

Nous cherchons également dans le cadre de recrutements à privilégier un public de demandeurs d'emploi éligibles à des emplois francs (c'est-à-dire, venant de bassins d'emploi avec des taux de chômage plus élevés).

PLEINE MESURE

Nous prenons l'engagement, dans notre processus de conception technique, de fabrication et d'installation de nos agencements mobiliers, de respecter la santé des utilisateurs des espaces dans lesquels nous intervenons ainsi que la durabilité des produits, en particulier en limitant au maximum les entrées d'humidité et des émanations de formaldéhydes dans les mobiliers réalisés.

PUBLIGRAPHIC

Tous nos collaborateurs sont sensibilisés à la gestion de l'eau. Des panneaux de sensibilisations sont placés aux endroits stratégiques de nos locaux. La génération d'eau chaude est à proximité des points d'utilisation. Les collaborateurs disposent d'une fontaine à eau, raccordée au réseau d'eau potable, afin d'arrêter toute utilisation de bouteille plastique ; des gourdes thermalisées ont été offertes à toute l'équipe.

Selon les commandes que nous passons auprès de nos fournisseurs, nous optimisons l'espace disponible et travaillons avec eux à ce sujet. Pour les envois de commandes, nous regroupons ces dernières selon les délais de façon à limiter les déplacements et par conséquent les émissions de gaz polluants.

Premier sérigraphe à avoir obtenu le label Imprim'Vert en Bretagne, nous respectons notamment les normes et la réglementation en vigueur relatives aux encres et matériaux que nous utilisons (contact alimentaire, risques pour les enfants...). Nous recherchons en permanence à réduire notre impact environnemental, en recherchant de nouveaux matériaux issus d'une fabrication responsable de l'environnement.

PUDDING

Partage & Transmission de savoir

Pudding a accueilli des jeunes au sein de l'entreprise pour leur faire découvrir l'univers de l'entreprise et leur faire partager notre passion de la communication en mots et en images.

- une élève de 3e pour sa semaine en entreprise
- une élève de seconde dans le lycée professionnel de graphisme d'Auray

QUÉGUINER MATÉRIAUX

- Recyclage des eaux de process sur toutes nos centrales à béton.

REI PALETTES

Les palettes de bois vendues ne représentant pas de dangers pour la santé et la sécurité des clients, nous attestons qu'il n'y a pas de présence de produit chimique (conformité REACH) et nous réalisons des analyses du bois en laboratoire afin de s'assurer de la conformité du déchet bois pour lequel nous sommes certifiés SSD (sortie statut déchet).

RENNES SCHOOL OF BUSINESS

- Non-utilisation de produits phytosanitaires depuis maintenant 9 ans. Installation de 4 ruches sur notre campus de Rennes en avril 2021.
- Nous avons récolté 25 kg de miel en octobre 2021.
- Notre département FeelGood est entièrement dédié à la santé, sécurité et au bien-être de nos étudiants.
- Cette année particulière a été marquée par le Covid, l'équipe FeelGood a donc accentué ses efforts sur le maintien de la santé mentale des étudiants en proposant une aide psychologique disponible 24 heures/7 J par exemple.
- Une plateforme de signalement de comportements non-éthiques est aussi disponible pour les étudiants.
- Notre association Well'Come offre un accueil chaleureux et une très belle intégration aux étudiants internationaux et français.
- Des journées et soirées d'intégration sont organisées comme une journée à Saint-Malo, une soirée en crêperie, des afterworks, patinoire, cinéma, ...
- L'équipe des Admissibles qui a la charge de l'accueil des candidats pour les oraux a aussi pour mission de promouvoir l'école et son ancrage territorial.
- Des visites de la ville en trottinettes électriques sont par exemple organisées.

ROUDENN GRAFIK

- Participation au challenge « à vélo au boulot » en mai 2021 qui favorise les déplacements écologiques (vélo, co-voiturage, transports en communs...).

ROUXEL LOGISTIQUE

- Trimestre 2022 : remplacement des lumières néons des bureaux par des dalles LED avec comme objectif de diminuer de 30 % notre consommation d'électricité

SAS GITES DE FRANCE EN BRETAGNE

- Nous formons nos adhérents tout au long de l'année sur divers sujets (fiscalité, décoration, réseaux sociaux...).
- Nous faisons intervenir des professionnels du département ou de la région pour animer nos formations.

SATO INTERIM

SATO Intérim est une entreprise, convaincue que la mise au travail, si elle est accompagnée, est le meilleur levier pour l'insertion durable.

SATO Intérim recrute des personnes ayant des difficultés pour accéder à un emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail, rémunérées aux conditions conventionnelles de l'entreprise utilisatrice. Ce travail permet de renouer avec l'entreprise, ses règles, son rythme, et d'enclencher un parcours dynamique.

SBII

- Installation d'une borne de recharge pour voiture électrique.

SDTN-KREPELEK

- Améliorer les conditions de travail de nos salariés dans le cadre de la rénovation de notre bâtiment.
- Isolation thermique et acoustique,
- Puits de lumière naturelle,
- Extraction pour aspiration des fumées de cuisson
- Changement du poste à souder pour utilisation d'un poste muni d'une torche aspirante.
- Construction d'un parking 2 roues
- Le personnel organise ponctuellement des moments festifs :
 - pause petit-déjeuner courant de matinée
 - Barbecues pour les départs en vacances et/ou les anniversaires
- Dans le cadre de la rénovation du bâtiment, un réfectoire est créé, il donnera sur l'extérieur
- Une terrasse sera également accessible du bureau d'études à proximité d'un coin café.
- Gestion des eaux polluées sur les stations GNV :
- Les systèmes de gestion des eaux pluviales des stations GNV sont équipés de séparateurs à hydrocarbures afin de capter les éventuelles pollutions pouvant être amenées par les véhicules.
- Un système automatisé permet de générer une alerte lorsqu'une intervention de maintenance est nécessaire sur le matériel. Il est à noter que la nature du carburant distribué dans nos stations limite largement le risque de fuites d'hydrocarbures dans l'environnement.
- Etude d'impact faune et flore obligatoire avant lancement d'un projet photovoltaïque ou éolien
- Au possible, éco-conception des centrales de production d'énergie en respectant les richesses naturelles présentes et en intégrant les centrales photovoltaïques dans l'environnement naturel
- Sensibilisation des acteurs au respect de l'environnement

SEVEL SERVICES

La mise en place d'un partenariat avec Marguerite & Cie et l'installation de distributeurs de protections menstruelles dans nos agences et auprès de certains de nos clients.

SIREN TELECOMS

- Don d'ordinateurs aux élèves en terminale Bac pro systèmes numériques du lycée Emile Zola pour lutter contre la fracture numérique et la e-exclusion, dans le cadre du programme de réinsertion « startijenn Zo » !

SO HO!

- En 2021, nous avons opté, pour le renouvellement de postes informatiques, pour l'achat de matériel reconditionné.
- Fanny, notre casquette DIY, nous a initiés à la fabrication de lessive 100 % naturelle faite maison.
- Nous avons également amélioré l'affichage des consignes de tri des déchets dans l'entreprise. Dans le cadre de nos partenariats avec les lycées du Paraquet et Sainte Thérèse, nous avons réalisé 6 interventions auprès des lycéens afin de transmettre nos connaissances.

STEF TRANSPORT BRETAGNE

Malgré la pandémie, nous avons poursuivi nos actions pour rapprocher le monde professionnel du secteur éducatif.

À titre d'exemple, nous avons été amenés à présenter notre secteur d'activité et les métiers de STEF à des collégiens et des lycéens au moment où se pose la question de l'orientation professionnelle.

Nous avons également poursuivi les partenariats engagés avec des associations qui favorisent l'insertion professionnelle des jeunes ou des publics éloignés de l'emploi.

THE CALL MACHINE

Cette démarche responsable, portée par le Président du Groupe, le Directeur Général de THE CALL MACHINE, le Comité de Direction et l'ensemble des Managers, s'inscrit dans nos méthodes de travail, en impliquant quotidiennement l'ensemble des parties prenantes.

Chaque année, le Groupe communique sur les progrès et actions mises en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de l'entreprise. Ces informations sont partagées avec l'ensemble des parties prenantes (CODIR, CSE, collaborateurs) par le biais de nos outils de communication habituels.

La Société THE CALL MACHINE actualise chaque année son rapport ECOVADIS, accessible à l'ensemble de ses donneurs d'ordres et clients.

Pour 2021, THE CALL MACHINE a obtenu la médaille d'argent.

Notre engagement en faveur de la diversité et des droits des personnels fait partie des principes fondateurs de notre entreprise THE CALL MACHINE.

Il nous conduit notamment à respecter et défendre les principes de la Charte Diversité signée par le Groupe en 2006.

Un code d'éthique et de bonne conduite est remis à chaque nouveau collaborateur, qui rappelle les principes appliqués et suivis par l'Entreprise et confirme l'importance du respect de l'individu, de l'égalité de traitement et de l'exclusion de toute forme de discrimination dans l'Entreprise.

THE CALL MACHINE promeut la protection des droits humains fondamentaux.

L'entreprise THE CALL MACHINE développe une stratégie des relations sociales où la dimension humaine conserve une place prépondérante.

Elle s'engage ainsi à :

- favoriser l'accès à l'emploi et être un tremplin pour entrer dans la vie professionnelle, en permettant à des jeunes et des demandeurs d'emploi d'accéder au marché du travail ou de se reconvertir dans nos métiers de la relation clients.
- à conduire une politique de recrutement volontariste en s'interdisant toute discrimination, en assurant l'égalité des chances à chaque candidat quels que soient sa couleur, sa taille, son âge, ses origines, ses handicaps et sa religion.
- Nos recruteurs sont formés à la lutte contre la discrimination à l'embauche.
- Un plan d'actions en faveur de l'emploi et de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap est actualisé chaque année
- à valoriser le capital humain par la formation et la fidélisation de nos collaborateurs.

L'Entreprise THE CALL MACHINE considère la formation comme une étape fondamentale du bien-être de ses collaborateurs et de la réussite de ses prestations.

Chaque nouveau salarié bénéficie d'un parcours d'intégration.

Tout au long de leur parcours professionnel, nous proposons à nos collaborateurs des formations leur permettant de mieux appréhender leur métier et de développer leurs compétences afin de pouvoir évoluer au sein de l'Entreprise.

La fidélisation s'inscrit dans notre culture d'entreprise. Nous permettons à nos collaborateurs de vivre une expérience enrichissante au cours de laquelle nous les aidons à construire un avenir professionnel.

L'entreprise THE CALL MACHINE garantit à ses collaborateurs un emploi pérenne. Les contrats à durée indéterminée représentent plus de 70 % de l'ensemble des contrats de travail.

Tout au long de leur parcours, nous reconnaissons les qualités de nos collaborateurs et favorisons leur évolution par des promotions régulières. La mobilité interne fait partie intégrante de notre politique de recrutement. 100 % de nos encadrants de production sont issus du terrain.

Chaque année, nous mesurons l'épanouissement de nos collaborateurs dans le cadre d'une enquête annuelle. Au 1er septembre 2021, 74 % de nos collaborateurs estiment être pleinement épanouis dans l'entreprise.

Cette satisfaction garantit également à l'Entreprise THE CALL MACHINE un taux de turn-over (5,28 % au 31 décembre 2021) bien inférieur au taux de turn-over moyen des centres d'appels (17,8 % - baromètre Kpls Service clients).

TRECOBAT

En cours d'année, TRECOBAT a codéveloppé en partenariat avec les sociétés VENTILAISEC et CK FILTRATION une technologie qui permet d'améliorer bien au-delà des exigences réglementaires la qualité de l'air intérieur de ses constructions.

Cet ensemble constitué d'un groupe de ventilation par insufflation (modèle PUREVENT) et d'un filtre à particules biocide (qualité laboratoire, classé ULPA) est proposé en option dans ses maisons individuelles traditionnelles et en ossatures bois.

Ce filtre nettoyable nécessite un remplacement que tous les 2 ans, sans dégradation de ses performances dans le temps.

Cette contribution durable à la santé des occupants peut être mesurée par le nombre de filtre ULPA acheté annuellement par TRECOBAT. L'objectif est d'atteindre l'achat de 20 filtres sur l'exercice au 31 août 2021 puis de l'augmenter progressivement de 20 unités par an d'ici à 2027. 30 filtres ULPA ont été achetés en 2021.

<https://trecobat-groupe.fr/library/qualite-de-lair-interieur-trecobat-et-trecobois-innovent/>

<https://trecobat-groupe.fr/library/trecobat-investit-dans-la-qualite-de-lair-interieur/>

UCO - BRETAGNE SUD

En interne, les réunions du CSE sont mensuelles et elles permettent, comme la loi, l'indique l'expression des salariés.

Depuis la rentrée de septembre 2020, une modulation des frais de scolarité est réalisée en fonction du coefficient familial afin de développer une politique sociale au sein de l'université et de favoriser ainsi l'accueil de la diversité. Nous accueillons 41 % d'étudiants boursiers.

Il existe une sensibilisation des jeunes à l'éthique du respect de la personne, dans le cadre de leur formation et également dans leur vie universitaire. À titre d'exemple, l'association des étudiants engage des partenariats pour des opérations de sensibilisation avec Amnesty International, Les Restos du Cœur ou l'EFS, etc.

VERANDALINE

L'apprentissage intergénérationnel et la transmission du savoir sont des valeurs fondamentales qui garantissent la pérennité et le développement de Vérandaline.

En partenariat avec les écoles et les centres de formation aux métiers du bâtiment, nous organisons des rencontres et des visites de nos ateliers plusieurs fois par an et accueillons également leurs apprentis.

Nous offrons aussi des stages dans tous les services de notre entreprise pour permettre à des jeunes d'approfondir leur connaissance d'un métier et de se forger une expérience professionnelle.

En 2021, Vérandaline a accueilli plusieurs apprentis et stagiaires.

VERLINGUE

Pour nous assurer de la pleine satisfaction de nos clients, Verlingue :

- prévois, pour chaque relation commerciale, a minima un temps d'échanges annuel qui permet de prendre en compte les points de satisfaction et d'insatisfaction
- mesure le NPS chaque année auprès d'un panel de client
- trace dans son CRM et traite chacune des réclamations

Verlingue est engagé :

- aux côtés de la banque alimentaire du Finistère
- dans la lutte contre la mucoviscidose avec Defigena
- dans la lutte contre l'échec scolaire
- dans des actions locales diverses (octobre rose...)

Dans le cadre de son métier, Verlingue :

- Permet à des centaines de milliers de salariés de disposer d'une couverture sociale (mutuelle)
- est le courtier de nombreux acteurs de la Santé et accompagne la recherche

VERSA

Optimisation des trajets avec une diminution de 35 % des émissions CO2 de transport

Création de VersaSupport qui est l'entité de suivi de la satisfaction de nos Clients

VILLADICI

- Nos collaborateurs sont tous formés pour l'écoute, base N° 1 de notre métier !

WINBOUND

L'engagement en RSE est dans l'ADN du Groupe et de son fondateur Olivier MERIL qui le démontre par son action permanente depuis la création du Groupe.

- Création d'une école pour les jeunes sans diplôme

(Ecole Digitale de la Nouvelle Chance) et d'une école de formation (Ecole 301).

- Politique RSE volontariste avec des moyens en interne pour des actions concrètes : Deux teams en interne MV Green et MV Solidaire organisent régulièrement des actions sociales et solidaires.
- Préparation en 2021 pour transformer MV Group en entreprise à missions mi 2022.
- Création d'une fondation en 2022 avec un budget alloué de 200K€ pour agir en faveur de l'éducation et de la fracture numérique. Nous avons mis en place un Chat entreprise par grandes thématiques (différents salons) pour échanger régulièrement en interne sur les actions à relayer.
- Nos collaborateurs sont très engagés sur ces sujets et parlent de leurs actions.
- Nous communiquons régulièrement sur les réseaux sociaux pour partager nos actions et nos valeurs en ce sens : exemples : recrutement sans CV, participation au Duo Day (journée du handicap), action pour rubanrose...

En parallèle, nous avons l'Ecole Digitale de la Nouvelle Chance (EDNC) créé par notre Président du Groupe Olivier Mériel. Cette école offre une vraie formation à un public sans diplôme et propose également d'intégrer les élèves au sein des filiales du Groupe à l'issue du cycle de formation.

Signataire de la charte de la Diversité.

Ergonomie des postes de travail : chaise ergonomique, casque téléphonique et 2 écrans surélevés fournis à chaque collaborateur pour une posture idéale de travail.

3 stations Fellowes à disposition des collaborateurs permettant de travailler assis ou debout. Depuis 2020, avec le renforcement du télétravail, les collaborateurs sont également équipés à leur domicile d'un 2e écran.

Prévention et gestion des maladies professionnelles et des TMS : lieux de repos disponibles dans les locaux. Lieux de travail collaboratifs mis en place pour bouger et modifier sa posture de travail au quotidien. "Fatboy", coussins ergonomie, repose-pieds sont à disposition.

Gestion des nuisances sonores : Chaque collaborateur est muni d'un casque téléphonique couvrant les bruits. Des petites salles, appelées "Box", sont à disposition pour s'isoler si besoin.

Santé par une meilleure hygiène alimentaire : accord avec la société Melchior qui met à disposition dans des frigos connectés des plats bios ; des pains bios. Livraison de paniers alimentaires bio sur site.

Santé par le sport : nous avons dans les locaux une

salle de sport et des douches à disposition des collaborateurs. Des cours de sport sont également proposés via Le Lion Coach. Par ailleurs, les collaborateurs peuvent participer à des événements sportifs au nom du Groupe. Exemple : participation à des marathons ou des challenges internes ponctuelles de masseurs, ergonome, ostéo ou sophrologue.

Enfin, notre Happiness manager est aussi coach certifié en neurosciences et développement personnel. Il propose 4 programmes pour booster sa confiance en soi, dompter son stress, mieux communiquer et améliorer sa prise de parole et gérer son temps et ses priorités.

Notre bâtiment est écor-responsable. Tous les bâtiments du Digital Park sont économes en énergie, avec des prises en sous-sol pour recharger les véhicules électriques.

Gestion et optimisation des énergies : mise en place d'une charte et règles sur l'utilisation du chauffage et climatisation au sein des locaux.

- Mesure de niveau de fidélité des clients. Notre taux de fidélité clients est de 94 % à ce jour.
- Plan stratégique « › Wahou 2023, bâti avec des ateliers participatifs avec nos clients pour mieux répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

YSBLUE

Cadre réglementaire de notre activité :

- Bac de rétention, mesure de pollution, actions préventives et anticipation en vue d'éventuelles pollutions
- Étude de notre empreinte carbone en vue d'une optimisation et réduction
- Changement des fenêtres par du double vitrage dans tous les bureaux
- Changement des radiateurs
- Isolation des plafonds

COLLÈGE AGRO-ALIMENTAIRE

ALTHO

Respect de la réglementation en matière de gestion des gaz à effet de serre (climatisation, groupe froid...)

Réalisation d'un bilan carbone, de manière volontaire, tous les 2 ans, avec une baisse > 35 % des gaz à effet de serre émis par tonne de chips produite depuis 2007.

Filière d'épuration interne avec une qualité de rejet permettant un rejet en rivière.

Les boues sont valorisées en méthanisation, puis épandues sous forme de digestat pour fertiliser les cultures agricoles.

Suivi en réunion des consommations en eau, liées au process et aux phases de nettoyage de nos outils de production. Réutilisation de l'eau en « canard » sur les lignes de frittage.

Construction de l'extension de notre siège social en 2013 : Bâtiment basse consommation construit en totalité par des artisans bretons. Extension maintenance conforme RT 2012 en 2022. »

Matières premières :

La maîtrise de la filière pommes de terre sur la Bretagne permet d'obtenir un impact CO² très faible (max 170 km).

Huile de tournesol raffinée en France mais sans certification graines de tournesol origine France (leadership SAIPOI)

Sel de Guérande pour Bretons (120 km)

La production des matières premières pèse pour 38 % des émissions de CO², leur transport vers notre usine ne pèse que 3 %.

Produits finis :

- Optimisation du remplissage de produits finis dans l'ensemble des livraisons vers la grande distribution : palettes gerbées de 1,3 m soit 2,60 m de haut pour une hauteur max dans le camion de 2,70 m.
- Cette optimisation volumique a permis une optimisation logistique de 14 % sur les livraisons.
- Création du deuxième site de production en Ardèche (dédié aux Marques distributeurs) permettant d'optimiser les coûts de livraisons en MDD sur la moitié du territoire français, de Strasbourg à Toulouse.
- Le bilan carbone du transport produits finis est limité à 1.3 % des émissions de CO² de l'entreprise.
- Nous privilégions systématiquement les prestataires et fournisseurs bretons lorsque l'activité existe en Bretagne à rapport qualité/prix/service équivalent aux fournisseurs ou prestataires.
- Chaque année nous recensons les prestataires et fournisseurs bretons des 5 départements historiques avec qui nous avons eu un courant d'affaires.
- Ainsi en 2021 nous avons recensé 500 fournisseurs et prestataires bretons pour un volume d'achat de + de 55 millions d'euros.

ARMOR DÉLICES

Goûters Magiques, acteur majeur de la pâtisserie, est engagé dans une démarche de Progrès et de performance pour une croissance maîtrisée et durable des produits.

Plaisirs accessibles à tous et une prise en compte des enjeux environnementaux et Sociétaux. La démarche RSE est au cœur de notre projet : nous avons choisi comme guide de

Conduite, la norme ISO 26000, complétée d'une évaluation périodique « Engagé RSE ». Nos produits sont fabriqués dans le respect de la réglementation, des exigences de nos

Clients et des référentiels internes. À travers le déploiement de la Food Safety Culture, nous mettons en œuvre tous les moyens nécessaires afin d'atteindre nos objectifs en impliquant l'ensemble de nos parties prenantes. Goûters Magiques s'engage ainsi dans une démarche d'amélioration continue en prenant pour cadre les référentiels IFS/BRC.

Guidé par nos valeurs de responsabilité, proximité, innovation et savoir-faire, notre mission est de

proposer des produits qui ont du Goût et du Sens. Notre développement responsable se traduit au travers de trois engagements pour une alimentation durable, en tant que fabricant, employeur, partenaire et acteur engagé sur le territoire.

- Nous nous engageons pour l'environnement.
- Nous nous engageons pour le collectif.
- Nous nous engageons pour concilier plaisir et nutrition.

L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors font partie intégrante de notre stratégie groupe.

Tenant compte de l'allongement de la durée de vie professionnelle et afin de favoriser le maintien en emploi des seniors, le Groupe Goûters Magiques veille particulièrement à la situation des salariés seniors et à la mise en place de mesures préventives pour cette population dans le cadre de sa politique de santé au travail.

Plus globalement, en tant qu'entreprise du Groupe, Armor délices veille dans son plan d'actions pénibilité ou accord pénibilité à mettre des actions visant à la prévention de la pénibilité de tous les postes identifiés comme pénibles.

Pour réaliser l'objectif de maintien en emploi des seniors, les entreprises du groupe GOUTERS

MAGIQUES veillent à :

- anticiper les évolutions professionnelles et à gérer la pyramide des âges,
- développer les compétences et les qualifications par le biais notamment de la formation,
- aménager les fins de carrière et la transition entre activité et retraite, si le salarié de plus de 60 ans le souhaite.

De la même façon, Armor Délices s'engage à favoriser la formation et l'insertion durable des jeunes par des recrutements sous contrat à durée indéterminée ; ceci dans la poursuite de son engagement en faveur de l'intégration des jeunes et de sa politique de renouvellement et d'équilibre des générations.

L'accueil de stagiaires au sein des entreprises participe également au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes. Cela permet aux jeunes de découvrir le monde de l'entreprise, de compléter leur formation théorique et d'enrichir leur réflexion sur leur orientation professionnelle.

À cette fin, Armor Délices veille à apporter une attention particulière à la qualité des stages proposés, au regard notamment du projet pédagogique défini

par l'établissement d'enseignement ; à la bonne adéquation entre les missions confiées aux stagiaires et la formation pédagogique suivie.

AXIANE MEUNERIE

Achats responsables : nous engageons nos partenaires stratégiques à nous rejoindre dans notre démarche RSE par des audits annuels.

Sécurité alimentaire :

Tous nos moulins certifiés IFS en 2021

Le chargement de nos citernes de farines en transport pneumatique pulsé en passant par des bluteries (tamis) de 450 à 600 microns.

BERNARD JARNOUX CRÊPIER

- Pour améliorer le lien entre les équipes et le service sécurité et pour encore mieux connaître et réduire les risques en travail « > réel nous organisons des journées « d'immersion > durant lesquelles le service sécurité occupe le poste des salariés.
- Création de groupe de travail pour réduire le port de charges de nos pâtisseries : achat d'un transpalette haute levée pour réduire le port des sacs de farine.

Nouveaux partenariats sportifs :

- Sponsor de l'équipe féminine du Lamballe Football Club
- Sponsor de l'équipe masculine de L'En Avant de Guingamp
- Participation un évènement Bleu Blanc Cœur au lycée Saint-Joseph de Lamballe pour sensibiliser les étudiants au bien manger (accompagné d'une visite de notre entreprise pour les gagnants)

BIOBLEUD

En production, un travail a été mené avec un ergonome pour prévenir les TMS. Il y a de la lumière naturelle dans les ateliers et nous favorisons la robotisation pour éviter les ports de charge : robot pour monter les cartonnettes, robot pour aider à la palettisation sur notre seconde ligne... Nous avons également plusieurs projets pour 2022 continuant cette démarche, dont la robotisation de nos pétrins pour éviter de pousser des poids trop élevés.

- La salle de pause est récente et nous avons installé du mobilier extérieur, favorisant le confort et les moments de convivialité.
- Le management se veut participatif et à l'écoute.

Un questionnaire « bien-être au travail » a été distribué à l'ensemble des salariés en 2019 et 2021, puis diffusés en interne afin que chacun ait connaissance des résultats. Quelques-uns de ces résultats ont également été représentés durant la réunion de fin d'année en décembre 2021. >

- Un plan de mobilité a été commencé en 2021 et sera finalisé en 2022.
- Pour ce qui est des déplacements professionnels, l'avion est proscrit. Le train est privilégié et si cela n'est pas possible, la voiture est choisie en dernier recours.
- Nous récupérons les eaux de pluie pour les sanitaires. Les lavabos sont à détecteur de mouvement afin d'éviter les surconsommations.
- Nous avons défini des objectifs de réduction de nos consommations d'eau.

BISCUITERIE DE LA CHAPELLE

- Mise en place d'une démarche de respect de l'environnement et intégrer le développement durable dans notre quotidien à travers l'initiation de la démarche RSE

BREDIAL

- Prise en compte immédiate des réclamations clients. Mécénats : Sponsor de la course la Leclerc Gouesnou organisée par le club des blés d'or, dons pour buffets du groupe des Supporters du Bout du Monde du BBH.
- Dons à la Banque alimentaire.
- Anti-gaspi à la Boutique avec notre système de promotions sur les DLC courtes.

CAFES COIC

- Installation début 2021 d'un grappin de levage des sacs facilitant la manutention des sacs de 70 kg de cafés verts par l'opérateur de torréfaction.

CAFÉS LOBODIS

Au cours de l'année 2021 nous avons évalué notre parc de véhicule et réfléchi à l'amélioration de nos émissions. Une nouvelle méthode d'attribution des véhicules s'est mise en place en fonction de 3 usages prioritaires : urbain, mixte et grands axes.

Pour chaque usage deux motorisations ont été sélectionnées en fonction du kilométrage et de l'accès aux équipements (borne de recharge, bio carburant...) dans la zone d'utilisation du véhicule OIT.

En 2021, notre parc est composé de 26 % de véhicules plus éco-responsables.

En 2022 ce chiffre sera porté à 70 %.

Notre objectif est d'aller vers un parc électrique, bioéthanol et hybride rechargeable à 100 % d'ici 2024 soit à la fin du prochain cycle de renouvellement.

Des indicateurs de pilotage seront mis en œuvre en 2022 pour évaluer l'efficacité de cette démarche à commencer par la consommation de carburant et les émissions de CO2.

CAPITAINE COOK KERANNA

Nous envoyons uniquement des camions complets pour les produits finis vers notre plateforme logistique mutualisée (LUG).

CAPITAINE COOK PLOZEVET

- Mise en place de circuits fermés sur des équipements pour limiter nos consommations en eau => gain de 50 m3/jour sur 7 mois.
- Capitaine Houat SAS
- Bâtiment administratif BBC, dispositif de récupération d'énergie en salle des machine (ex : récupération chaleur sur la fumée de la chaudière, récupération d'énergie sur les compresseurs de froid, récupération de calories sur le circuit ammoniacal.)
- Projet d'installation de pompe à chaleur pour le chauffage des bâtiments administratifs et locaux sociaux (vestiaires)

CELLULOSES DE BROCÉLIANDE

- Analyses semestrielles des eaux usées. Analyses tous les 3 ans des rejets atmosphériques (fait en 2021).
- Résultat : conforme.

CHARCUTERIE DU BLAVET

L'écoute et la satisfaction de nos clients, est un pilier de notre politique RSE. Nous avons donc mis en place différents indicateurs, tels que le suivi des réclamations et des retours clients.

De plus, la prise des commandes est faite quotidiennement en direct pour nos collaborateurs, nous permettant ainsi de relever les satisfactions, remarques ou demandes d'innovations de la part de nos clients.

CIDRERIE NICOL

- Mise en place de panneaux photovoltaïques.

CITE MARINE

Réduction et valorisation des déchets. Nous transformons nos déchets organiques en énergie : nos huiles usagées sont par exemple transformées en biocarburant. Nous valorisons nos métaux en fonderie. Nos cartons et films plastiques sont triés et recyclés par notre prestataire Véolia pour entrer dans le flux de fabrication de carton et plastique neufs. Grâce à une saulaie de 3 ha, notre site de La Prénessaye (22) est équipé d'un système de pré-traitement des rejets liquides ; lors de la taille des saules, le bois récupéré est aussi valorisé.

Nos « déchets industriels banals » sont incinérés et ainsi transformés en énergie.

COMPAGNIE DES PECHEES SAINT MALO

- Mise en place d'un plan d'action pour la réduction des consommations d'eau : revaporisateur ballon d'éclatement des purges, changement des buses d'eau sur scarificateurs et lames Eurocri, travail sur temporisation lavage tambours de cuisson

CONFITURES LES 4 SAISONS

- La révision annuelle du document unique a mené à un plan d'action avec notamment la réalisation d'un audit acoustique à la suite duquel les salariés exposés au bruit ont pu bénéficier de protections auditives moulées.
- Ce plan d'action a également abouti à l'achat d'un lève bobine afin de mieux gérer le port de charge.

CONSERVERIE DES SAVEURS / TY GWENN

- Au cours de l'année 2021 Nous avons changé nos compresseurs pour prendre un compresseur à vitesse variable beaucoup moins énergivore.
- Nous avons fait la chasse au fuite eau air vapeur !
- Nous avons réussi à mettre notre chaudière en bas débit plus de 80 % de l'année, tout en augmentant notre volume de production.

CONSERVERIE GONIDEC

- Diminution des gaspillages en matières lres grâce à l'ordonnancement des productions, meilleur suivi des DLC, et aux exigences imposées aux fournisseurs.
- Baisse des réclamations fournisseurs et déclassement de produits.

COTOTERRA

Nous avons nommé des pilotes de nos groupes de travail RSE. Les pilotes RSE sont des salariés impliqués dans le déploiement des projets RSE et ils travaillent sur les aspects stratégiques : politique RSE, raison d'être...

CREPERIE DE LANGADOU

- Respect de la loi en matière d'équité : application des principes de non-discrimination à toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

DELIVERT

Délivert a mis en place les mesures suivantes concernant la RSE :

- participation au programme Eco d'O 2
- mise en place d'un diagnostic avec l'agence de l'eau
- poursuite de la mise en place de démarche sur la sécurité
- démarche de convention tripartite avec les agriculteurs locaux.
- démarche avec un consultant pour améliorer la productivité et les conditions de travail.
- mise en fonctionnement de nouveaux groupes froid afin de mettre en place des économies d'énergie

DISTILLERIE DES MENHIRS

- Valorisation des déchets (plan d'épandage sur les vergers, drêches pour les éleveurs, recyclage cartons et acier).
- Suppression progressive des étiquettes sur nos bouteilles de whisky pur blé noir en utilisant des bouteilles sérigraphiées.

EAUX DES SOURCES DE PAIMPONT

La SESP organise régulièrement des activités suivant la période de l'année :

- Gâteau d'Halloween
- Cadeau surprise pour Noël
- fête des anniversaires

ETS GUILLET / CIDRES KERISAC

La santé et la sécurité de nos clients et consommateurs est un objectif majeur de la Politique d'entreprise de la Cidrerie Kerisac. Nos produits sont développés en privilégiant les ingrédients naturels.

FILET BLEU SAS

- Collaboration avec les lycées quimpérois (Thépot et le Likès) pour favoriser le partenariat et faire connaître l'entreprise aux jeunes (visite d'usine, participation aux journées de présentation)
- Embauches de jeunes en contrat d'apprentissage. Embauche de 9 intérimaires en CDI. La satisfaction des clients fait partie de la politique qualité
- Baisse de notre taux de réclamation
- Réunions régulières avec le service commercial

FIZBAC / DISTRI-LOCATION

- Partenariat avec des transporteurs locaux pour des transports intra départementaux hors de notre zone de chalandise.

FORSTAFF

- Nous avons acheté une nouvelle imprimante avec un système de recharge d'encre plus économique. Finis les toners coûteux et compliqués à recycler!

GATINE VIANDES

- Accord groupe sur le Handicap signé en 2021 pour les années 2021-2022-2023

- Travail avec des ESAT pour l'entretien des espaces verts,
- Mise en place d'un référent Handicap au niveau du site,
- Communication pour la semaine du handicap,
- Adaptation de l'environnement de travail pour une personne en situation de handicap.

GLIDIC

- Ajout d'un palettiseur pour éviter la manipulation des caisses de 5 kg topinambours,
- Remplacement des agrafeuses et ajout d'une agrafeuse pour les filets de 250 g et 500 g échalotes ce qui permet d'avoir une personne supplémentaire et ainsi gagner en temps de travail.

GLOBEXPLORE

2021 : Renouvellement tri et recyclage du papier et mégots de cigarettes via la société éco-action, labellisation entreprise éco responsable de Bretagne. Sur cette année 2021, nous avons recyclé 380 kg de papiers, ce qui correspond à :

- 3,89 MWh d'énergie économisée
- 8339 m3 d'eau
- 5 arbres épargnés.

Pour le traitement et recyclage des déchets, notre prestataire est GUYOT Environnement. Notre ramassage d'algues fraîches se fait à la main via le développement d'un réseau de goémoniers partenaires bretons.

Environ 20 % de nos approvisionnements de ces algues est réalisé par un marin salarié de l'entreprise et son bateau, le Mouez ar Mor, dans l'archipel de Molène.

GRAIN DE SAIL

18 ouvriers de l'ESAT des Genêts d'Or participent depuis des années à la production des cafés et chocolats Grain de Sail. Ils ont trouvé leur place dans les nouveaux locaux de la chocolaterie.

JEAN FLOCH SAS

Emballages et matériaux recyclables

La politique du groupe Jean FLOCH a intégré depuis longtemps la performance environnementale dans le choix et la conception de ses emballages. Depuis 30 ans, nous sommes adhérents à CITÉO, entreprise privée spécialisée dans le recyclage des emballages ménagers et des papiers graphiques, qui possède un agrément d'état pour améliorer la gestion des déchets, mutualiser les améliorations, et sensibiliser les fabricants et les utilisateurs.

Nos activités sont multiples, les conditionnements très différents d'une activité à une autre, ou d'un réseau de commercialisation à un autre, mais nous conservons toujours ce dénominateur commun, nous devons réduire au strict minimum notre empreinte environnementale.

Nous avons créé un pôle d'expertise, de conseil et d'innovation qui définit les trajectoires à prendre en fonction des évolutions techniques de nos fournisseurs d'emballages, des évolutions techniques des fournisseurs d'équipements d'emballages, de l'évolution des pratiques des consommateurs et des orientations préconisées par les filières de recyclage. Dans ce domaine, pour être performant, il faut être curieux, attentif, inventif et pratiquer une veille.

Cette démarche nous ne la prenons pas pour une contrainte, car au-delà des bons résultats obtenus dans le développement circulaire, elle contribue à améliorer les performances économiques de notre groupe Jean FLOCH. L'écologie et l'économie ne s'opposent pas, elles sont intimement liées.

Pour nos activités viandes en frais, 70 % de nos productions utilisent des conditionnements réutilisables (caddies, crochets, balancelles, box palettes en polyéthylène consignés, bacs en polyéthylène consignés). Nous travaillons aussi avec nos clients pour faire ce que nous avons déjà fait en interne, réduire autant que faire se peut, l'utilisation d'emballages jetables.

Pour le congelé, nous conditionnons les pains de viandes en blocs nus, les palettes étant seulement housées en film polyéthylène recyclable.

La viande restante conditionnée dans un film polyéthylène 100 % recyclable pour le congelé et mis dans des cartons eux aussi 100 % recyclables. S'il est commercialisé en frais, nous le conditionnons dans des films souples, constitués de film complexes multicouches pour garantir une étanchéité de l'emballage et permettre au produit de se conserver jusqu'à sa date limite de consommation.

Pour nos activités de transformation en charcuterie, tous nos produits sont conditionnés sous vide ou sous atmosphère modifiée dans des sachets ou des barquettes operculées, réalisées aussi à partir de film complexes multicouches pour garantir une étanchéité de l'emballage et permettre au produit de se conserver jusqu'à sa date limite de consommation.

Pour ces emballages, le fait qu'ils soient constitués de plusieurs matériaux, quand bien même ces matériaux sont individuellement réutilisables, les filières de traitement de ces emballages ne sont pas encore prêtes aujourd'hui à séparer ces constituants pour les réutiliser.

Notre travail consiste à réduire les épaisseurs en utilisant des produits plus techniques et du matériel de conditionnement performant. Sur les sept dernières années, en moyenne chaque année, les épaisseurs ont été réduites de 5 %.

Travail initié depuis déjà quelques années, nous sortons de nos gammes les barquettes colorées car celles-ci posent de grosses difficultés dans les filières de recyclage.

De plus les filières de retraitement du PET fonctionnent bien (plastique utilisé pour les bouteilles d'eau notamment), et les films que nous rentrons dans nos usines sont constitués pour partie (30 %) de PET recyclé.

Une évolution dont nous sommes particulièrement fiers, depuis 3 ans, nos gammes saucisseries en libre-service sont présentées dans un monomatériau, un PET cristal, qui rend la barquette 100 % recyclable dès aujourd'hui, barquette qui elle-même est déjà composée d'une part de PET recyclé. Nous sommes dans l'écologie circulaire.

Tous nos cartons sont très majoritairement constitués de papiers recyclés. Les papiers qui ne le sont pas sont issus de filières ayant le label FSC, c'est-à-dire issus de bois de forêts gérées de manière responsable et durable.

Tous nos cartons sont livrés sur des palettes EUROP échangeables pour préserver nos ressources forestières.

Notre équipe environnement participe activement à l'alimentation des filières de recyclage. Ils ont mis en place des points de collecte sur les différents sites pour les emballages plastiques en polyéthylène, les cartons usagés ou les palettes usagées. Tous ces produits sont ensuite récupérés, préparés et revendus dans des entreprises de recyclage spécialisées qui redonnent une vie à ces déchets d'emballage.

Pour lutter contre l'enfouissement des déchets industriels banals (DIB), à Locminé, nous soutenons un projet qui devrait voir prochainement le jour. Il consistera à valoriser en production électrique par un procédé de gazéification tous ces déchets.

Avec la valorisation énergétique déjà en place sur notre territoire de tous les déchets organiques, nous atteignons déjà une valorisation de 99 % de nos déchets. Avec ce projet de valorisation de ces autres déchets, notre empreinte environnementale serait réduite à néant.

JEAN HÉNAFF SAS

Comme en 2020 nous avons participé à l'opération l'octobre Rose. Une édition spéciale à la couleur de l'action pour les verrines Hénaff Sélection aux figues noires a été créée. A chaque achat de ce produit, 1 € est reversé à la recherche pour le cancer du sein.

JOSSELIN PORC ABATTAGE

- Parcours d'intégration
- Formation à la qualité, hygiène, santé sécurité et environnement pour tous les nouveaux arrivants.
- prime de bienvenue pour les intérimaires signant un CDI
- dispositif de parrain / marraine d'accueil
- information sur action logement

KERLYS

- Du personnel est dédié au suivi des réclamations et à la rédaction des cahiers des charges clients

LA CRÊPE DE BROCÉLIANDE

Roparz Tilly, notre Président, réalise tous les ans une journée d'intervention dans un lycée d'Ille-et-Vilaine pour expliquer son parcours, la démarche d'entrepreneuriat et la fonction de Président. Nous intervenons également une journée par an pour aider ces lycées dans leur poursuite d'étude (aide pour compléter « > Parcours Sup, pour réaliser leur CV...) De plus, nous accueillons dès que possible des classes d'étudiants de tout niveau pour présenter l'entreprise, son fonctionnement et faire visiter l'usine.

LAITA - PAYSAN BRETON

Actions :

- Partenariat avec l'ESC Rennes
- Mécénat Fondation UBO (Université de Bretagne Occidentale) des dons alimentaires pour les étudiants
- Partenariat « > Grand voilier école
- Partenariat avec ISFFEL pour projet d'étudiants en entreprise

LAITERIE DE SAINT-PÈRE

- Système de récupération de calories sur compresseurs air comprimé pour fabrication d'eau chaude 55 °C
- Pompe à chaleur à l'ammoniac sur production d'eau glacée pour fabrication d'eau chaude process à 78 °C
- Remplacement des TAR par des tours adiabatiques
- Partenariat écoles (Lycée Heinlex notamment ; ONIRIS). Participation à des échanges avec étudiants

LDC BRETAGNE - SOCIÉTÉ BRETONNE DE VOLAILLE

De nombreuses actions sont menées en faveur de l'Eau :

- récupération des matières au niveau des ateliers pour les capter en amont des ouvrages épuratoires,
- construction et optimisation d'installations de traitement des effluents,
- exploitation de stations d'épuration.

L'intégralité des rejets aqueux fait l'objet d'un traitement afin de maîtriser leur impact sur les milieux aquatiques. Ce traitement est assuré soit par des ouvrages épuratoires internes aux sites, soit par des ouvrages communaux.

En 2019, le Groupe possède 30 stations d'épuration, exploitées par notre personnel interne ou par un prestataire spécialisé.

Le Groupe s'engage à continuer à préserver la qualité de l'eau et à optimiser ses ratios de consommation (en L/kg) d'au moins 1 % par an d'ici à 2025. En 2020, 3,5 % d'économie ont été réalisées par rapport à 2018. Pour la dernière usine construite (PFC à Vaiges) le Groupe s'est doté des meilleures technologies disponibles sur le marché.

Pour la rénovation de ses outils, le Groupe essaie de se doter des meilleures technologies de remplacement compatibles avec l'existant.

LE FLOCH BOULANGER PÂTISSIER

- Soutien à la formation des jeunes par l'accueil d'une stagiaire en charge du marketing/communication (UBO Vannes).
- Remplacement d'un four par deux nouveaux fours (dernières générations) réduisant la pénibilité au travail (port de charge).

LE MANOIR DES ABEILLES

Le manoir des Abeilles s'est donné comme mission de contribuer à la protection de la biodiversité pour cela nous nous engageons à développer la filière apicole Bio ; à soutenir l'apiculture régionale et française tout en cultivant son capital humain ; en développant des produits de qualité, bons pour la santé et ancrés dans le territoire.

LE RÔTISEUR DE GUERLEDAN

Dans le développement de nos nouvelles recettes, nous nous attachons à n'utiliser que des ingrédients d'origine % naturelle.

LES ATELIERS DE SAINT VALENTIN

- Suivi mensuel de nos consommations.
- Optimisation des chambres froides pour les allumer uniquement lorsque c'est nécessaire.

LES DÉLICES DE LA MER

Anticiper et prendre en compte les attentes de nos clients et de nos consommateurs est un enjeu central. Notre certification IFS au niveau supérieur nous permet de prendre en compte cet item. Nous avons collaboré à l'élaboration d'un cahier des charges Label Rouge.

LES DÉLICES DE SAINT LÉONARD

- Usine certifiée 50 001 Suivi d'indicateurs consommations eau, gaz, électricité, air comprimé avec un objectif de gain 3 %.
- Bonnes pratiques mises en place en production : démarrage des lignes optimisé, arrêt des lignes en fin de production, chasse aux fuites d'eau, air
- Projet mené avec gain énergétique obtenu : récupération de chaleur mise en place en Salle des machines

LES DÉLICES DU VALPLESSIS

Poussés par la crise COVID, nous avons facilité l'accès au télétravail en équipant les salariés pour qu'ils puissent travailler convenablement chez eux + Organisation pour la 3e année consécutive d'une semaine « Challenge Mobilités ».

LES SALINES DE GUÉRANDE

- Intégration de la RSE dans la stratégie de l'entreprise
- Mise en place d'une commission RSE constituée du Directeur Général, d'un producteur membre du CA et d'une salariée.
- Recherche d'un prestataire pour nous accompagner dans la mise en place d'une démarche RSE

LOCMARIA

LMB travaille avec l'association NQT pour du mentorat de jeune en recherche d'emploi.

Partenariats informels/historiques notamment avec une école de marketing ou école agro pour privilégier des recrutements.

Accord professionnel Égalité Homme Femme et Qualité de vie au travail, novembre 2021 avec :

- des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et de la formation (embauche des alternants et accueil des stagiaires)
- un engagement de maintien dans l'emploi des seniors.
- Eco pâturage sur le site de Lanvallay

LOIC RAISON / ECLOR BOISSONS

Nos producteurs de pommes sont engagés dans une démarche de développement durable au travers d'un cahier des charges intégrant notamment des engagements sur le développement de méthodes alternatives respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

MAISON ARMORINE

- Remplacement des bâtons plastiques des sucettes par des bâtons en bois.
- Remplacement de la cello classique par la cello Home compost sur nos emballages de confiseries.

MAISON BRIEUC

Lors des périodes de fortes activités, nous privilégions l'emploi d'étudiants plutôt que d'avoir recours à l'intérim. Mise en place d'un compteur d'eau pour suivre plus précisément nos consommations d'eau.

MERALLIANCE ARMORIC

- Travail sur l'ergonomie aux postes via la PRAP
- Charte de télétravail (2 jours par semaine) sur les services supports
- Cafétéria : mise à disposition bibliothèque solidaire
- Crèche interentreprises
- Shiatsu

MOULINS DE ST ARMEL

- Participation « Colis Solidaires »
- Participation « Sponsor Téléthon »
- Sponsor « Semi-Marathon Pontivy Loudeac »

OLGA

Nos fournisseurs se divisent en 2 catégories: les grossistes et entreprises pour les matières premières secondaires et les producteurs, organisations de producteurs ou coopératives pour nos matières premières principales (laits, soja et autres végétaux).

Au total, près de 94 % de nos matières premières sont françaises. Notre approvisionnement en lait est exclusivement français sur la vache, la brebis et la chèvre. La part de matières premières provenant de l'étranger sont des matières non cultivables en France telles que le cacao ou le sucre de canne.

Une communauté d'acheteurs est dédiée aux relations fournisseurs pour les ingrédients secondaires.

Pour les ingrédients provenant de l'étranger nous cherchons dans la mesure du possible un label bio ou bio + équitable afin de garantir une qualité produit suffisante et une rémunération juste des producteurs.

Pour les matières premières principales (laits et végétaux), un service dédié en interne assure le suivi des producteurs, les relations avec les coopératives et les producteurs pour garantir des partenariats sur le long terme.

PAUL PAULET / PETIT NAVIRE

- Afterwork showroom
- Afterwork du printemps
- Journée de Noël dans le respect des gestes barrières
- Dépendaison de crémaillère en vue du déménagement des bureaux

Projet de participer à une action « World Clean Up day » qui consiste à prendre une journée pour nettoyer les déchets présents dans la nature. (Pour 2022). Participation libre proposée à l'ensemble des collaborateurs (sur site à Paris mais également en région si possible)

PECHEUR DE SAVEURS

Des indicateurs ont été mis en place.

La chasse aux fuites, et leur réparation, la limitation de l'utilisation de l'eau (achat de buses de nettoyage, jets d'eau supprimés, raclage des sols et non poussé à l'eau et...), sont des actions menées.

L'audit énergétique programmé en 2022 prendra en compte également ce point.

PROCANAR - SOCIETE BRETONNE DE VOLAILLE

Agir sur le transport et la logistique :

- l'optimisation des tournées et du remplissage des camions,
- l'investissement dans des véhicules plus « propres »,
- l'écoconduite (formation de nos chauffeurs).

Le Groupe LDC a développé des gammes de produits sains et sûrs. Pour la sécurisation des approvisionnements, il s'appuie sur un partenariat étroit tissé au fil des années avec l'ensemble de ses partenaires, en particulier les éleveurs et les fournisseurs de matières premières et d'ingrédients.

À des démarches de certifications internationales de type BRC, IFS ou encore FSSC 22 000 basées sur l'exigence du Global Food Safety Initiative (GFSI), s'ajoutent des processus internes, fondés sur l'amélioration continue, en matière de qualité sanitaire, de biosécurité et de traçabilité.

Ainsi des outils de contrôle comme la démarche H.A.C.C.P. (Hazard Analysis Critical Control Point) sont utilisés dans l'ensemble de nos productions. La formation des équipes, des exercices de simulation et des contrôles en laboratoire sont menés régulièrement pour maintenir un haut niveau de réactivité.

4 laboratoires dont 1 accrédité COFRAC et une équipe de 220 personnes sont ainsi dédiés à la qualité et à la sécurité sanitaire des aliments.

Une logistique performante nous permet d'assurer une distribution de nos produits dans les meilleurs délais, en France et en Europe, assurant également des standards élevés de qualité et de fraîcheur. En 2019, les premières certifications IFS ont pu être obtenues par les plateformes logistiques du Groupe.

Le Groupe s'est fixé l'objectif 2025 que 95 % de ses sites soient certifiés IFS ou BRC ou FSSC 22 000, c'est déjà le cas pour 89 % des sites aujourd'hui.

REGALETTE

Nous avons signé un partenariat avec le cercle celtique Festerion Ar Brug basé à Pluneret (56). Une association qui reflète des valeurs traditionnelles et modernes de la culture bretonne.

Nous avons apporté notre soutien lors d'évènements via des dons financiers et des dons en nature.

SALAISONS CELTIQUES

- Embauche d'un ergonome sur la charcuterie. Intégration dans un groupe de travail sur la santé au travail
- Participation/Formation dans le cadre de TMS pro 2 en lien avec la CARSAT. Mise en place du Food safety culture dans le cadre d'une montée de version de l'ifs (V7 vs V6)

SAS PROVINCES BIO

- Nous récupérons et réutilisons les contenants vides (caisses de fruits et légumes notamment).

SAUPIQUET

- Mise en place d'une installation de récupération des calories pour réduire les Gaz à Effet de Serre.

Cette installation a été conçue et est pilotée par ECOGREEN Energy.

En 2021, nous avons constaté une réduction de 6 % de nos gaz à effet de serre.

SAVIEL FRANCE

- Limitation des déplacements professionnels par l'utilisation de la visioconférence.

SCO RANOU SAS

- Lancer une étude sur les Energies Renouvelables.
- Créer un partenariat avec une association environnementale.
- Etudier la faisabilité de la valorisation de la Glassine et/ou des masques chirurgicaux.

SICA (SOCIÉTÉ D'INITIATIVES ET DE COOPÉRATION AGRICOLES)

Dans le cadre de sa politique RSE, la SICA s'est dotée de 16 véhicules électriques en 2021.

Ils sont à la disposition des salariés pour des déplacements professionnels inter-sites sur le canton de St-Pol et dans un rayon de 30 km.

20 bornes de recharge ont été installées sur le site de la SICA et 40 bornes à la station Vilar Green.

Société Briecoise d'abattage SBA 68 % de l'effectif ékipier 1re intervention Organisation d'une semaine de la prévention avec des ateliers de posturologie et l'ostéopathie

SVA JEAN R

- Limitation des déplacements professionnels par l'utilisation de la visioconférence.

SVELTIC

- Station de prétraitement sur site
- Station de traitement sur site
- Suivi régulier en collaboration avec l'administration des indicateurs des rejets (pas d'utilisation de produit chloré, nitrites, phosphore, au sein de l'entreprise.)
- Partenariat avec des associations: dons -
- Participation aux jobs dating: écoles, pôle emploi
- Visite possible de l'usine lors d'événement (arrêt depuis 2020/COVID)
- Site YOUTUBE SVELTIC avec vidéos entreprises, recrutement, etc.
- Participation au maintien de la biodiversité:
- Étang aménagé
- Rucher SVELTIC (5 Ruches)
-
- Mise en place à venir d'eco-pâturage.

TERRES BLEUES

Les affichages et informations obligatoires sont en place: harcèlement et discriminations, règlements et informations légales, notes de services, ordre des départs en congés... affichées en salle commune

TRAOU MAD

- 100 % électricité verte utilisée sur nos usines du 29 depuis 1er janvier 2021 Quimper:
- Remplacement sècheur d'air sous dimensionné par une technologie permettant de traiter le prb de condensation d'eau et de réduire la consommation d'énergie
- Désignation d'un référent énergie par site sur début 2022

VIANDES CLERMONT

L'esprit d'innovation qui anime les équipes permet de proposer des produits élaborés de grande qualité qui correspondent aux attentes des consommateurs.

La récente certification IFS (2020) garantit la sécurité et la qualité de nos produits alimentaires et démontre le respect des normes les plus exigeantes.

L'appartenance au groupe agroalimentaire breton JEAN FLOC'H garantit une maîtrise technique, une sécurité alimentaire optimale (système HACCP) avec une très grande réactivité dans toutes les familles de produits.

Nous partageons les mêmes valeurs de l'exigence de qualité totale et de respect de nos distributeurs et consommateurs.

YVES FANTOU

- Intervention d'une diététicienne, avec un entretien individuel pour chaque salarié.
- Étude et réduction du bruit via l'achat de nouveaux équipements de production et équipement de froid.
- Investissement de deux évaporateurs en remplacement d'un gros.
- Moins consommateur d'énergie.

COLLÈGE DISTRIBUTEURS RHD

A2S

Dans un contexte d'emploi tendu sur le pays de Lorient, nous avons en 2021 organisé plusieurs sessions de présentation de nos métiers à la Mission Locale pour l'emploi du Pays de Lorient.

2 sessions de découverte de la préparation de commande se sont tenues, chacune avec 10 candidats. Après une présentation de l'entreprise, des métiers par un film, une visite des postes de travail, plusieurs candidats.es se sont manifestés.es et ont été reçus.es en entretien personnel par la RH et le responsable de la préparation.

Plusieurs jeunes en réinsertion ont intégré notre équipe, et nous restons en contact avec les responsables de la mission pour la préparation de la saison 2022.

Dans un contexte de marché de l'emploi tendu sur le bassin de Lorient, nous avons en 2021 ouverts nos métiers de l'exploitation aux personnes ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Jusqu'alors ces métiers étant essentiellement tournés vers de la manutention de colis: port de charge, déplacement à pied, traction d'un transpalette, nous avons de l'appréhension à le faire. Nous avons réussi à accueillir, former et intégrer plusieurs préparateurs de commandes à temps plein ou en temps partiel dans l'entrepôt de Kervignac.

AME HASLE

Notre filiale Transport AH LOGISTIQUE est lauréate du programme d'Engagements Volontaires pour l'Environnement - Transport et Logistique (EVE) 2022 dans la catégorie « Meilleure progression ».

Nous avons en effet réduit nos émissions de gaz à effet de serre de 14,9 % sur ces 3 dernières années.

Nous nous sommes aussi distingués sur le volet de l'optimisation des trajets et des taux de chargement, et plus particulièrement sur la gestion optimisée des flux, et le développement du transport pour tiers.

Signataire depuis 2018 de la charte Objectif CO2, ces distinctions mettent en lumière le fruit du travail mené au quotidien par l'ensemble des équipes, dans le cadre d'une démarche RSE globale.

COMPASS GROUP / OUEST

Les équipes RH ne lésinent pas pour aller à la rencontre des jeunes et maintenir les relations avec les écoles et les partenaires. Programmes de développement de carrière, salons pour l'emploi, partenariats avec des établissements d'enseignement comme l'École de la deuxième chance ou encore les lycées hôteliers (ex: Jean Drouant, Ferrandi...) et les institutions comme Pôle Emploi... nous organisons même des sessions de découverte de nos métiers en cuisines centrales. 20 jeunes par an y participent !

Conscient du contexte économique difficile (plus de 25 % de jeunes au chômage en France) mais aussi des idées reçues sur les métiers de restauration collective, Compass Group France mène des actions d'information, part à la rencontre des jeunes et dialogue avec eux pour faire découvrir notre univers.

Pour limiter les conséquences catastrophiques du changement de climat, la réduction drastique et rapide de nos émissions de gaz à effet de serre est une priorité absolue.

- optimisation de nos livraisons
- optimisation des tournées avec un logiciel
- formation à l'éco-conduite de nos chauffeurs
- utilisation de véhicules de livraison avec les meilleures technologies

D'autre part, il est prouvé qu'entre la quantité de gaz à effet de serre liée à la production, la transformation et le transport des aliments, un repas végétarien émet deux fois moins de gaz à effet de serre qu'un repas avec viande ou poisson.

Nous avons donc décidé de proposer à tous les convives qui le souhaitent des repas végétariens.

Tout au long de l'année, nous diffusons également des idées et des contenus attrayants pour aider nos équipes à rappeler les enjeux environnementaux auprès de leurs consommateurs :

- opération zero gaspi
- économie circulaire : recyclage du marc de café, transformation du pain non consommé

DISTRIMALO

Depuis toujours nous nous approvisionnons auprès de producteurs et fournisseurs locaux, ils représentent près de 35 % de nos achats.

En 2021 nous avons lancé un accompagnement de nos producteurs de proximité vers la certification Haute Valeur Environnementale (HVE). Il s'est traduit par une session d'information autour de la Loi EGALIM, et autour des nouvelles attentes exprimées par nos clients. Enfin, nous avons accompagné les producteurs volontaires jusqu'à leur audit, et l'obtention de leurs certificats.

DS ARMORIQUE

Le personnel est régulièrement consulté pour améliorer le matériel, les lieux et conditions de travail (Exemple : changement de toutes les lumières en passage LED (lumière plus éclairante) dans une partie de l'entrepôt pour améliorer le confort et la sécurité au travail des personnes / changement récent de tous les EPI...)

Quelques exemples mis en place cette dernière année : mise en place de 2 écrans pour chaque salarié dans les bureaux, matériel ergonomique en préparation pour soulager le dos et éviter de se baisser, formation « > gestes et postures (livreurs et production) ...

ELIOR

Un pilotage renforcé

Elior assure un suivi annuel de l'ensemble de ses indicateurs extra-financiers. Pour un meilleur suivi des progrès de sa performance extra-financière, le Groupe a mis en place un suivi trimestriel de certains des indicateurs clés du Positive Foodprint. La consolidation de ces indicateurs couvre l'ensemble des géographies au sein desquelles le Groupe est implanté (hors Elior India).

Afin de donner une vision simple et transparente de sa démarche, la direction générale a décidé de communiquer une partie de ces indicateurs extra-financiers en parallèle de la publication des résultats financiers trimestriels. Cela permet à l'ensemble des parties prenantes de suivre l'évolution des performances extra-financières du Groupe.

Pour en savoir davantage : voir le document d'enregistrement universel d'Elior Group (rapport annuel) 2020-2021 disponible sur le site internet corporate d'Elior Group : www.eliorgroup.com

Au 30 septembre 2021, Elior comptait plus de 97500 collaborateurs répartis dans six pays principaux : Espagne, États-Unis, France*, Italie, Portugal et Royaume-Uni. *42573 collaborateurs en France

Le Groupe s'engage à améliorer la qualité de vie de ses collaborateurs et à leur offrir des opportunités de développement. Le Groupe considère en effet ces deux facteurs comme des éléments essentiels de la motivation et de la fidélisation de l'ensemble de ses employés. Au 30 septembre 2021, l'ancienneté moyenne des collaborateurs en contrat permanent au sein du Groupe était de sept ans.

Organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail varie en fonction du contexte local de chaque entité et des marchés sur lesquels elles opèrent.

Pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs, Elior est attentif à proposer un modèle d'organisation du travail attractif et flexible (contrat à temps partiel, télétravail, etc.).

Depuis 2018, en France, une charte sur le droit à la déconnexion est effective. Gage d'efficacité et de motivation des collaborateurs, les entités du Groupe signent régulièrement des accords collectifs sur cette thématique (voir section II.6.5.) Dialogue social et politique de rémunération.

Au 30 septembre 2021, les effectifs travaillant à temps partiel représentaient 53,7 % de l'effectif total du Groupe.

*Pour en savoir davantage : voir le document d'enregistrement universel d'Elior Group (rapport annuel) 2020-2021 disponible sur le site internet corporate d'Elior Group : www.eliorgroup.com

Elior attache une importance particulière au développement des compétences et à l'employabilité de ses collaborateurs. L'action du Groupe en matière de développement s'articule autour de trois axes principaux : le renforcement d'une culture du développement des compétences, la promotion de la mobilité et des évolutions internes, et la formation.

DÉVELOPPER LA MOBILITÉ ET LES ÉVOLUTIONS INTERNES

Elior encourage ses collaborateurs à évoluer au sein de l'entreprise et considère le développement

de la mobilité et des évolutions internes comme une priorité. Le Groupe s'est fixé l'objectif de

pourvoir 70 % de ses fonctions managériales via la mobilité interne d'ici 2025.

À compétences égales, un candidat interne est toujours privilégié à un candidat externe. Face à la situation exceptionnelle liée à la Covid-19 et à la forte évolution de l'activité, Elior a mis un accent particulier sur la mobilité interne, entre les sites et marchés, afin de favoriser au mieux le maintien dans l'emploi.

Au cours de l'exercice 2020-2021, le taux de recrutement interne pour les fonctions managériales a été de 50,4 % (Hors Elior India.) Donnée calculée sur une période décalée : du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021.

Quelques exemples d'actions visant à développer la mobilité interne en France :

- Accès pour tous les collaborateurs aux opportunités de postes dans le Groupe via des plateformes digitales
- Entretien de développement annuel : échange ouvert et formalisé sur les souhaits et opportunités d'évolution, géographiques comme fonctionnels
- Rédaction et diffusion d'une nouvelle charte mobilité interne
- Déploiement d'Andjaro, un outil facilitant la gestion et donc encourageant les mobilités internes temporaires à la place d'embauches externes temporaires.

Pour en savoir davantage : voir le document d'enregistrement universel d'Elior Group (rapport annuel) 2020-2021 disponible sur le site internet corporate d'Elior Group : www.eliorgroup.co

FRANCE BOISSONS BRETAGNE

- Achat fournitures écolabellisées (papier, produits d'entretien...)
- Imprimante paramétrée en impression noir et blanc
- Limitation du nombre d'imprimante couleur

GIP SILGOM

- Formation sur la lutte contre le gaspillage alimentaire réalisée en 2021.
-
- Refonte de l'informatique de production commencée en 2021 pour optimiser les besoins en approvisionnement.
-

L'engagement sur des marchés d'une durée de 3 à 4 ans permet de travailler la relation client fournisseurs sur le long terme. Le dernier marché mis en œuvre met en avant le choix de la qualité (60 % de la note finale) non du prix.

KENTY

Développer un environnement sain, favorisant le bien-être de nos salariés.

- Télétravail
- Retrouver des moments de « > Vivre ensemble
- Prendre le temps d'écouter nos collaborateurs > prévoir moments d'échanges, donner des perspectives.

MIDI ET DEMI

Une soirée pour l'intégration des nouveaux, et le départ des anciens est organisée de façon récurrente. Ajouté à cela, des petits déjeuner d'accueil sont systématiquement réalisés.

Une immersion sur le terrain est systématique dans les premiers jours d'embauche afin de mieux cerner la culture d'entreprise et d'en faciliter la digestion.

SBRS

Projet de remplacement de notre flotte de véhicule de livraison par des camions roulant au GNV suite à l'ouverture de la station de Guipavas depuis novembre 2021.

SODEXO ENTREPRISES

- Évolution du Better Tomorrow Plan et ses 9 engagements majeurs :
- Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs
- Promouvoir une culture de diversité et d'inclusion
- Favoriser une culture de la responsabilité environnementale
- Proposer à nos consommateurs des choix de vie sains
- Promouvoir le développement local
- S'approvisionner de façon responsable en réduisant les émissions de carbone
- Lutter contre la faim et la malnutrition
- Prôner la diversité et l'inclusion comme catalyseurs d'une évolution sociétale
- Lutter contre le gaspillage.

SUBERY ET FILS

Conscients des enjeux climatiques, durant l'année 2021, nous avons mis en place des actions, notamment :

- Le changement de la source d'énergie électrique au sein de notre dépôt. Pour cela, nous sommes passé à l'énergie verte. Moins polluante, l'électricité est issue de production des énergies renouvelables (éolien, hydraulique, solaire, biomasse...). Un bilan carbone considéré comme neutre
- l'investissement sur le renouvellement de la flotte de véhicules plus moderne et plus économique en termes de consommation de gasoil. La nouvelle flotte est conforme à la Norme Euro VI. L'objectif est d'avoir la majorité de la flotte modernisée courant 2022.
- Mise en place d'un système de récupération de chaleur sur le groupe de production frigorifique de l'usine afin de réaliser le préchauffage de l'eau chaude sanitaire avec un ballon de stockage de 10 m3

ENVIE DE VOUS LANCER ?
RETROUVEZ D'AUTRES
SOURCES D'INSPIRATION
EN FLASHANT CE CODE



www.produitenbretagne.bzh



Illustrations : Marie Colin (Quimper)