

Proches de nos collaborateurs pour réussir ensemble

Nous favorisons l'épanouissement professionnel et l'engagement de nos collaborateurs. Nous développons leurs compétences et leur employabilité. En aidant ses équipes à exprimer leur potentiel, le Groupe conforte ses perspectives de développement et de progrès.

Des parcours de carrières très ouverts

Le Groupe s'appuie sur une organisation décentralisée qui assure aux filiales une grande capacité d'action et place les décisions au plus près du terrain. Nos collaborateurs trouvent ainsi des avantages d'entreprises à taille humaine dans leurs relations quotidiennes et les perspectives d'un groupe international. Avec des entreprises dans une trentaine de pays, Bongrain offre de nombreuses opportunités de mobilité et d'évolution professionnelle. La promotion interne est privilégiée.

La mobilité très ouverte entre filiales, branches et métiers favorise la diversité culturelle et les parcours diversifiés. Toutes les filiales réalisent une revue annuelle des carrières pour préparer les évolutions de leurs collaborateurs. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur un dispositif d'appréciation et de développement des collaborateurs qui intègre l'évaluation de leurs compétences, leurs besoins de formation et leurs souhaits d'évolution.

50 %

Environ la moitié des postes d'encadrement ont été pourvus par mobilité interne en 2012. Une base d'information interne permet à chacun de connaître les postes disponibles au sein du Groupe.

À l'écoute des collaborateurs

Nous réalisons régulièrement des enquêtes d'opinion pour mesurer la satisfaction de nos collaborateurs et leurs aspirations. Ces enquêtes aident nos entités à se comparer entre elles et à d'autres entreprises, à identifier les meilleures pratiques au sein du Groupe et à engager des actions d'amélioration.

En place depuis 2009, le dispositif Great Place to Work évalue la confiance dans le management, la fierté d'appartenance et la convivialité. Son déploiement se poursuit maintenant dans l'ensemble des filiales à l'international.



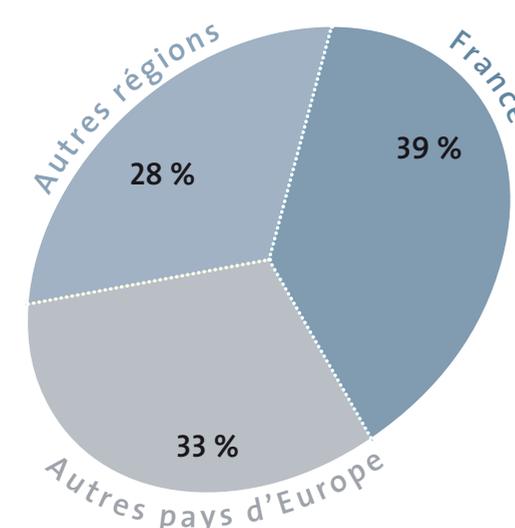
En France et en Espagne pour la 4^e année consécutive.

Équité et engagement

La politique de rémunération vise à assurer l'équité interne, la compétitivité externe et à récompenser la performance et l'engagement. La qualité des relations humaines et de l'environnement de travail, le niveau de protection sociale, les systèmes attractifs d'épargne instaurés dans la plupart des entités contribuent à fidéliser les collaborateurs. Depuis le 1^{er} janvier 2012, tous les collaborateurs employés en France partagent le même régime de prévoyance: une démarche d'équité associée à un niveau élevé de prestations.

Effectifs 2012

18 870 collaborateurs



Former et intégrer les jeunes

Bongrain développe des relations suivies avec les écoles et conduit une politique active d'apprentissage à tous les niveaux de formation pour familiariser les jeunes avec le monde de l'entreprise.

Le Groupe entretient des relations privilégiées avec une vingtaine de grandes écoles d'ingénieurs et de commerce dans ses principaux pays d'implantation.

Les filiales mettent en place des partenariats avec les écoles et les lycées professionnels, notamment les Écoles Nationales des Industries Laitières (ENIL) en France dont elles souhaitent attirer les meilleurs talents.

Plus de 200 jeunes ont été accueillis en stage, en apprentissage ou en alternance en 2012.

Développer tous les talents

La promotion des talents concerne tous les potentiels. Tous les âges et tous les niveaux de compétence sont concernés par le développement des connaissances, du savoir-faire et du savoir-être.

Un référentiel des métiers et des compétences permet d'optimiser la gestion des formations et des parcours professionnels. Les managers reçoivent, tout au long de leur carrière, les outils et les formations nécessaires à la tenue de leur poste et au développement de leurs compétences managériales. La formation permet à chacun d'améliorer ses performances et d'enrichir ses compétences pour contribuer à la réussite du Groupe et pour maintenir son employabilité.



Certifiés pro



Les formations qualifiantes, reconnues en France par des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), sont largement encouragées. Ce dispositif permet aux collaborateurs d'être accompagnés par des collègues tuteurs et d'obtenir un diplôme reconnu par la branche professionnelle.

Nous proposons aussi dans nos filiales de production des formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux : elles permettent aux opérateurs de se remettre à niveau en mathématiques, en communication écrite et orale et d'utiliser plus facilement les outils informatiques ce qui contribue à leur employabilité.

221 500

heures de formation en 2012, plus de 400 sessions : nous proposons des formations de qualité pour tous. Plus de 70 % des salariés en ont bénéficié en 2012, un chiffre en hausse de 9 points sur 2011.

E-learning

Nous avons mis en place en 2012 une plate-forme de formation en ligne. Parmi les programmes proposés : un parcours ludique et convivial en 10 étapes dédié aux forces de vente de fromages.

L'École Fromagère

Tout sur ce que vous avez toujours voulu savoir sur le fromage de la vache au caddie : une formation à partager quel que soit son métier.





-23,5 %

Diminution de la fréquence
des accidents du travail en un an.

La sécurité, c'est mon affaire !

Bongrain a engagé depuis 2009 un important programme de mobilisation, de formation et de gestion pour améliorer de façon décisive la sécurité au travail. Il se fonde sur l'engagement de chacun à prendre pleinement en compte sa sécurité et celle des autres. Des règles d'or sont établies pour chaque métier. Un référentiel sert de guide à toutes les unités. Les situations à risques sont systématiquement inventoriées. Toutes les filiales ont défini et mettent en œuvre des plans d'action avec des objectifs chiffrés et leurs résultats sont régulièrement contrôlés. Un groupe de travail transversal est chargé d'identifier et de diffuser les meilleures pratiques dans toutes les entités. Cette mobilisation a permis de diviser le taux de fréquence des accidents par 2 en 3 ans.

Progresser ensemble

Les dirigeants, les managers et les opérateurs se mobilisent ensemble avec les Visites Comportementales de Sécurité (VCS) qui sont déployées à l'échelle du Groupe.

Elles consistent à observer chaque collaborateur à son poste de travail afin d'identifier les facteurs de risque dans son environnement et son comportement. L'observation est réalisée par deux encadrants et suivie d'une discussion sur la recherche conjointe d'améliorations à mettre en place immédiatement.

Cette démarche inclut notamment les chauffeurs, de la collecte aux livraisons en magasins, et les commerciaux exposés aux risques d'accidents sur la route et sur les parkings de leurs clients.

39 %

des salariés de Bongrain sont des femmes et elles occupent 38 % des postes d'encadrement ce qui témoigne du succès de nos actions.



Donner toutes leurs chances aux femmes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pour le Groupe un vrai projet de développement social. Chaque filiale propose et met en œuvre un plan d'actions. Les meilleures pratiques ont été recensées dans huit domaines et sont largement partagées : recrutement, rémunération, évaluation des managers, gestion des carrières, aménagement du temps de travail, conditions de travail, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, compétences et formation.

12 %

de seniors parmi les salariés du Groupe. Très impliqués dans le tutorat, les plus de 55 ans bénéficient d'une seconde partie de carrière qui leur permet de transmettre leurs connaissances et de valoriser leur expérience.

Renforcer la diversité

Les personnes en situation de handicap représentent 2,6 % de nos collaborateurs et 4,4 % en France. Les managers sont sensibilisés à travers la formation *Manager dans la diversité*. Sur le terrain, des groupes de travail sont chargés d'aménager l'organisation, le temps de travail et les postes pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi. L'entraide et la solidarité internes sont encouragées ainsi que le développement de partenariats avec les établissements et services d'aide par le travail.

