



## Groupe Soparind Bongrain

Caprice des Dieux, beurre Elle & Vire, fromages Cœur de Lion ou Saint Moret, rillettes Bordeau Chesnel... Vous ne le savez peut-être pas, mais vous avez quotidiennement sur votre table des produits du Groupe Soparind Bongrain ! D'origine terrienne et familiale, ce groupe n'a cessé de lancer de nouveaux produits, principalement des spécialités fromagères et laitières, dont beaucoup sont devenues des incontournables. Maintenant multinational, il a su préserver ses valeurs humaines originelles, misant sur la responsabilité et l'autonomie de ses collaborateurs pour poursuivre sa croissance par le développement de produits de haute qualité promus par des marques fortes.

Stratégie et culture d'entreprise



Conditions de travail



Gestion et implication des talents



Évolution professionnelle



Rémunération et reconnaissance





## Données importantes

Raison sociale :	Groupe Soparind Bongrain
Année de création :	1919
Secteur :	Agroalimentaire
Effectifs :	Monde : 19400 ; France : 9500
Implantation :	Le groupe a des implantations dans toutes les régions françaises ainsi que dans divers pays européens (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Pologne, République Tchèque, Royaume-Uni, Russie, Slovaquie, Suisse, Turquie) et dans le reste du monde (Amérique du Nord, Amérique du Sud, Asie, Bassin méditerranéen).
Chiffre d'affaires 2007 :	Environ 4 Md€



## Profils recherchés

Ingénieurs généralistes ou spécialisés en agroalimentaire, diplômés d'écoles de gestion ou de commerce, débutants ou expérimentés, techniciens de maintenance débutants ou expérimentés, conducteurs d'ensemble, conducteurs de ligne ...



## Adresse/contact recrutement/stages

Adresse :	42 rue Rieussec • 78220 Viroflay
Page web :	<a href="http://www.bongrain.com">www.bongrain.com</a>
Contact recrutement :	<a href="http://www.soparindbongrain-job.com">www.soparindbongrain-job.com</a>

## Le leader des spécialités fromagères

L'histoire s'accélère en 1956 avec le lancement de Caprice des Dieux. Le succès est immédiat pour cette spécialité fromagère qui sera suivie de bien d'autres créations: Tartare, Chaumes, Saint Albray... L'entreprise familiale connaît une croissance rapide. Pour renforcer ses capacités de production, elle acquiert des fromageries en France, puis à l'étranger.

Pour développer ses exportations, le groupe crée entre 1962 et 1971, des filiales commerciales en Allemagne, en Belgique, en Suisse et aux Etats-Unis. Puis, dès 1975, il s'implante industriellement au Brésil, aux Etats-Unis et en Espagne. Dans les années 1990, il renforce sa présence en Amérique Latine et part à la conquête de l'Europe centrale et orientale où il devient leader avec une vingtaine d'acquisitions depuis 1993.

*Un groupe multinational leader qui reste à actionnariat principalement familial où les valeurs humaines sont prédominantes.*

Le Groupe s'implante aussi dans différents pays du bassin méditerranéen et se positionne sur les grands marchés émergents. Autant d'implantations locales qui permettent au groupe de concevoir des produits adaptés aux goûts, aux habitudes alimentaires et aux modes de consommation de chacun de ces pays. Et de conquérir une position forte partout où il s'installe.

## Des valeurs humaines préservées

«Lorsque j'ai décidé de donner une nouvelle orientation à ma carrière, après plusieurs années chez un grand nom de l'agroalimentaire, je m'étais fixé un objectif : trouver une entreprise dans laquelle le système de management permette de respecter les individus, même dans un contexte de forte concurrence», se souvient un directeur

industriel de filiale. « Et d'emblée, au cours des entretiens que j'ai pu avoir avec mes différents interlocuteurs, j'ai ressenti l'importance accordée aux valeurs humaines ».

Au fil des années, l'entreprise familiale devenue groupe multinational n'a pas perdu de vue le cœur de sa culture. Celui-ci constitue le ciment de la vie professionnelle de tous les collaborateurs. « Nos filiales sont à taille humaine et organisées sur la base de trois principes d'action forts », explique Martine Hautekiet, directrice des ressources humaines Formation Développement. La subsidiarité, l'autonomie et la collégialité s'appuient sur des valeurs reconnues par tous.

*« J'ai ressenti d'emblée l'importance accordée aux valeurs humaines »,  
Alain Chaumont, directeur industriel de filiale.*

« Ce ne sont pas simplement des mots, assure Alain Chaumont. Par exemple, la stratégie et les objectifs des filiales ne sont pas dictés par la direction du groupe. C'est à chacune d'entre elles qu'il revient de proposer une orientation à la direction. Ainsi, chacun est maître de son destin ». Favorisant la créativité des équipes, ce management décentralisé n'exclut pas les convergences, qu'il s'agisse de dégager des synergies industrielles et commerciales ou de partager l'innovation et les meilleures pratiques.

## Le bien-être des salariés : une préoccupation permanente

Plaçant ses collaborateurs au cœur de ses préoccupations, le groupe porte une attention toute particulière à leurs conditions de travail. Il considère comme essentiel de protéger la santé et la sécurité de ses salariés et d'améliorer la sécurisation des installations et équipements. Horaires adaptés à la vie familiale, aménagements en cas de situation particulière... L'organisation décentralisée du groupe permet de répondre aux besoins individuels au plus près, afin que chacun trouve un équilibre satisfaisant entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Martine Hautekiet souligne, par ailleurs, que la localisation de la plupart des sites du groupe, loin des grands centres urbains, présente des avantages certains. « Des contraintes de déplacement réduites, une qualité de vie agréable : les conditions sont réunies pour limiter les sources de stress », assure-t-elle.

Depuis 2000, le groupe mesure chaque année son climat social par le biais d'enquêtes d'opinion au sein de chaque filiale. Pour tenir compte de leur organisation, les filiales ont la possibilité d'ajouter des questions qui leur sont spécifiques au tronc commun du questionnaire groupe. « Selon l'enquête 2008, 90 % des salariés sont satisfaits ou très satisfaits de travailler dans le groupe », souligne ainsi Alain Chaumont.

De son côté, le système de rémunération est très au point. « Nous réalisons des études de benchmarking annuelles, interne et externe au groupe qui nous permettent d'adresser des recommandations aux responsables opérationnels », détaille Martine Hautekiet. La fonction de ces études ? Veiller à ce que les salaires des collaborateurs correspondent bien à ceux du marché et s'assurer de l'équité interne. La rémunération fixe est complétée par une part variable, sous la forme d'une participation bientôt au niveau groupe et d'un intéressement lié au résultat de chacune des filiales.

*« Des contraintes de déplacement réduites, une qualité de vie agréable : les conditions sont réunies pour limiter les sources de stress », souligne Martine Hautekiet, DRH Formation Développement.*

Par ailleurs, en 2007, l'entreprise a mis en place un plan d'épargne dans lequel les versements effectués par les salariés sont complétés par un abondement de l'entreprise pouvant atteindre jusqu'à 900 € par an.

## Recrutement, formation, mobilité : une stratégie RH dynamique

« Depuis mon arrivée il y a trois ans, plusieurs collaborateurs ont changé de fonction autour de moi : par exemple, un responsable technique est devenu directeur d'établissement et un responsable d'atelier découpe est devenu responsable des achats de viande sur la totalité de l'activité. Et parmi mes sept collaborateurs directs, cinq d'entre eux ont vu leur périmètre de responsabilités augmenter », recense Alain Chaumont.

Des exemples isolés ? Certainement pas. Car la mobilité interne, au sein des filiales et à l'échelle du groupe, est fortement encouragée. Pour preuve, tous les postes à pourvoir sont d'abord diffusés par intranet pendant quinze jours exclusivement auprès des salariés en poste. Résultat : 50 % des postes de manager sont pourvus en interne. Et lors de l'entretien annuel, la mobilité tient une place importante. « Cette rencontre a notamment pour but d'évaluer le niveau de maturité des collaborateurs dans leur fonction, de manière à anticiper les évolutions possibles. Celles-ci sont validées avec les intéressés eux-mêmes, afin de s'assurer qu'elles correspondent bien à leurs souhaits », explique Martine Hautekiet.

*« En trois ans, parmi mes sept collaborateurs directs, cinq ont vu leur périmètre de responsabilité augmenter », note Alain Chaumont.*

Cet entretien a également pour but d'identifier les besoins en formation. Pour cela, les managers s'appuient sur un référentiel de compétences entièrement remis à jour. « L'objectif était d'y intégrer des compétences nouvelles et d'intensifier les remises à niveau », explique Serge Sixou, l'un des dirigeants du Groupe.

En ce qui concerne la formation, les efforts ne faiblissent pas! En 2007, l'investissement en la matière a augmenté de 6% par salarié. Cette même année a été créée l'Academy Bongrain. « Sa vocation est de faire connaître aux cadres les métiers du lait et les procédés de fabrication fromagère. Chaque année, 100 cadres vont en bénéficier », explique Serge Sixou. Enfin, les formations et dispositifs qualifiants (certificats de qualification professionnelle-CQP, valorisation des acquis de l'expérience – VAE) sont encouragés.

Pour attirer les jeunes talents, il a été également mis en place une « politique école » structurée, en particulier auprès des écoles de commerce et d'ingénieurs cibles. Dans chacune d'entre elles, un collaborateur qui en est diplômé est chargé de faire le lien avec les élèves et organise, chaque année, une opération de communication dans l'établissement, afin de faire mieux connaître les métiers du groupe.

## Développement durable : une démarche toute naturelle

Encourager l'équilibre nutritionnel, accompagner les producteurs de lait, développer les compétences des collaborateurs et renforcer leur sécurité au travail, préserver l'environnement : chez Bongrain, l'engagement en faveur du développement durable ne date pas d'hier. En adhérant en 2003 au Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies (ONU), le groupe s'est d'ailleurs publiquement engagé à respecter dix principes universels touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Fidèle à ses valeurs humanistes, le groupe a, par ailleurs, choisi de se mobiliser pour l'emploi des personnes handicapées. Objectif : aller au-delà des obligations imposées par la loi en travaillant en étroite collaboration avec des associations d'aide à l'insertion des personnes handicapées. « Pour accueillir ces salariés, nous développons des actions comme l'adaptation des postes de travail ou l'aménagement des horaires », détaille Martine Hautekiet.

*Pour parvenir à atteindre ses objectifs, le groupe compte avant tout sur son potentiel humain. Une véritable opportunité pour les talents qui le rejoindront.*

Autre volet du développement durable : la protection de l'environnement. Rien d'étonnant à ce que celle-ci soit naturellement inscrite dans la politique industrielle du groupe, la plupart des fromageries étant implantées au cœur de leur bassin laitier. Toutes mettent en œuvre des actions très concrètes destinées à réduire la consommation d'eau, à privilégier les énergies propres, à limiter les rejets d'eaux usées ou encore à optimiser les tournées de lait pour réduire la consommation de carburant. Autre effort constant : réduire le poids des emballages dès la conception des produits.

## Cap sur 2015

Développer ses marques majeures, poursuivre les programmes d'innovations, construire une stratégie axée sur la nutrition et la santé, accélérer l'amélioration de sa compétitivité... Ce sont quelques-uns des objectifs ambitieux que le groupe Soparind Bongrain compte atteindre d'ici 2015. Pour y parvenir, il compte avant tout sur son potentiel humain. Une véritable opportunité pour les talents qui le rejoindront.

## ☐ Points forts de l'entreprise

---

### Stratégie et culture d'entreprise

- Groupe international d'origine familiale, centré sur les valeurs humaines
- Management décentralisé qui favorise l'esprit d'entreprise et l'autonomie

### Conditions de travail

- Sites localisés en dehors des centres urbains, pour une meilleure qualité de vie
- Amélioration continue des conditions de travail, sur la base des remarques des collaborateurs

### Gestion et implication des talents

- Accompagnement des talents vers des postes à responsabilité
- Attraction des potentiels au travers de partenariats écoles

### Evolution professionnelle

- Politique de mobilité très ouverte entre filiales, activités et métiers
- Postes à pourvoir proposés en priorité en interne

### Rémunération et reconnaissance

- Rémunération en ligne avec le marché, assortie d'une part variable (participation et intéressement)
- Plan d'Epargne Entreprise avec abondement de l'entreprise