



ESSEC
BUSINESS SCHOOL

Chaire
Grande Consommation



Grand Prix ESSEC des industries de la Consommation Responsable

DOSSIER DE CANDIDATURE

Prix: Emploi et développement des Hommes

- **Tous les champs sont à renseigner.**
- **Date limite de renvoi des dossiers complétés : 3 octobre 2014 à minuit**, par mail à l'adresse contact@grandprix-consommationresponsable.com
- **Principe de notation de chaque prix :**
Les initiatives candidates seront évaluées selon 4 critères : Aspect novateur - Mise en œuvre et communication – Impact et résultats – Vision.
Une note sur 10 points sera attribuée sur chaque critère.
Les critères seront pondérés selon des coefficients :
Caractère innovant de l'initiative : coefficient 3
Mise en œuvre et communication : coefficient 2
Impact et résultats : coefficient 3
Vision : coefficient 2
Une note globale sur 100 points sera ainsi affectée à chaque initiative candidate.

Nom de l'initiative: Handipol



Nom de l'entreprise candidate (et logo): Bonduelle

Contact - Personne en charge du dossier : Christophe Château, Directeur

PRESENTATION SYNTHETIQUE DE L'INITIATIVE

1. Date de l'initiative : Initialisation du projet en 2006

2. Résumé :

En quoi consiste le projet ?

A quels enjeux précis de responsabilité sociale ou environnementale répond votre initiative ?

Réponse (10- 15l) :

Le groupe Bonduelle est constitué de 57 sites industriels et d'auto production. Ces derniers représentent des emplois dont les principales spécificités sont un travail posté en station debout nécessitant des aptitudes physiques en adéquation avec les postes. Notre enjeu consiste à réussir l'intégration de collaborateurs porteurs de handicap dans ce contexte.

C'est dans le cadre de la démarche Handipol que le site de Renescure, site historique du groupe Bonduelle, a souhaité s'engager dans une démarche d'emploi de travailleurs handicapés déficients intellectuels. Le site a donc commencé par embaucher 3 travailleurs issus du milieu protégé en CDI dès avril 2008 sur des postes de travail ayant nécessité que peu d'aménagements matériels mais nécessitant néanmoins un accompagnement sur la durée. Cette démarche continue de porter ses fruits aujourd'hui au sein du groupe Bonduelle qui compte 8.14% de collaborateurs porteurs de handicap en France.

Cette initiative permet de prendre en compte la diversité au sein du groupe : Enrichissement des regards portés sur les problématiques de l'entreprise par une appréhension de la réalité par les personnes handicapées parfois très différentes de celles habituellement développées.

PRESENTATION DETAILLEE DE L'INITIATIVE

Critère 1

Caractère innovant de l'initiative

(coeff. 3)

3. Décrire le caractère rupturiste / innovant du projet

En quoi votre réalisation va-t-elle au-delà :

- des pratiques existantes au sein de votre entreprise ?
- de ce qui peut déjà exister dans d'autres groupes ou aux usages du secteur ?
- des contraintes légales et réglementaires ?

Réponse :

Cette initiative est innovante puisqu'en 2006, date du premier accord Handipol Bonduelle, très peu d'entreprises françaises avaient signé leur propre accord.

Critère 2

Mise en œuvre et communication

(coeff. 2)

4. Qui a initié ce projet ? (département, fonction) **Qui est responsable de la mise en œuvre de l'initiative ?**

Réponse :

Ce projet a été initié par la direction des Ressources Humaines Groupe et par le comité de direction du site de Renescure.

5. Stratégie de déploiement de l'initiative

- Etapes et dates clés de mise en place
- Ampleur de la mise en œuvre
(nombre de collaborateurs, de marques, de produits, de sites concernés...)
- Comment avez-vous appréhendé les enjeux économiques dans le déploiement de l'initiative ?

Réponse :

Le groupe s'est engagé à mettre en place un plan d'actions pour l'embauche des personnes handicapées en signant le 27 novembre 2006 avec les partenaires sociaux l'accord « Handipol BONDUELLE » décliné en 5 axes : Recrutement et formation, Maintien de l'emploi, Formation/qualification des personnes handicapées, Partenariat avec le milieu protégé comme les établissements d'aide par le travail (ESAT), Information et Communication. Nous nous sommes associés à l'ESAT d'Hazebrouck (Nord) en échangeant les membres de notre encadrement respectif pendant un mois afin de démystifier le monde de l'entreprise et du handicap respectivement pour ces deux groupes.

Au terme de cet échange, nous disposons de salariés en capacité de parrainer des futurs collaborateurs dont le handicap était une déficience mentale.

Principales étapes :

- 1/ Echange de l'encadrement des deux sites ESAT Hazebrouck et Bonduelle Renescure.
- 2/ Rencontre des équipes des deux sites pour identifier les postes potentiels compatibles avec les déficiences des futurs collaborateurs.
- 3/ Mise en situation professionnelle sur les différents postes de travail identifiés.
- 4/ Titularisation de 3 collaborateurs et affectation d'un parrain Bonduelle pour chacun d'entre eux.
- 5/ Démultiplication de la méthodologie sur les autres sites Français.

6. Implication des collaborateurs de l'entreprise dans le déploiement de l'initiative

- **Combien de collaborateurs ont été mobilisés ?**
- **Quels moyens et quelles actions votre entreprise a-t-elle mis en place pour motiver et former les collaborateurs concernés par l'initiative ?**
- **De quelle façon communiquez-vous autour de cette initiative en interne ?**

Réponse :

Tous les collaborateurs du groupe sont impliqués via des actions de communication et sensibilisation du personnel sur la problématique du handicap et de l'insertion professionnelle. Régulièrement des campagnes d'affichages handicap sont mises en œuvre pour faire tomber les idées reçues notamment lors de la semaine de l'emploi des personnes handicapées ou lors de forums handicap.

Le maintien d'une information régulière et actualisée par voie d'affichage est essentiel pour faire vivre la politique handicap du groupe

7. Partenariats noués pour mettre en œuvre le projet.

Réponse :

Partenariat avec l'association les Papillons Blancs d'Hazebrouck dans le Nord de la France pour l'initiative menée sur le site de Renescure.

8. Information du consommateur et des parties prenantes.

- **Quelles actions d'éducation, d'information, de communication aux consommateurs et aux parties prenantes du projet, notamment pour faire évoluer leurs comportements avez vous mises en place ? (Supports, moyens, budgets ...) Joindre en annexe un exemple de communication**

Réponse :

Le Groupe Bonduelle mène de longue date une politique active de dialogue avec ses parties prenantes, tant en interne (collaborateurs, partenaires sociaux) qu'à l'externe (agriculteurs, fournisseurs, institutions publiques

nationales et locales...). Organisées plusieurs fois par an, ces réunions permettent de challenger la démarche développement durable du Groupe Bonduelle et la communication qui en était faite. Les parties prenantes soumettent au groupe des idées de thématiques à approfondir et demander des précisions quant aux informations publiées.

Le projet Handipol a été présenté lors de ces réunions à plusieurs reprises.

L'ensemble des engagements sociaux et sociétaux du Groupe Bonduelle sont exposés dans le document de référence du groupe (disponible sur le site internet développement durable et le site du groupe).

Critère 3 **Impact et résultats** (coeff. 3)

9. Quels ont été les résultats quantitatifs de cette initiative ?

- **Indicateurs clés**
- **Chiffres bruts (départ / à date)**
- **Evolution par rapport à la date de démarrage du projet**

Réponse :

Taux d'emploi des personnes porteurs de handicap en France est de 8,14%, supérieur au taux fixé par la loi française de 6% de l'effectif pour les entreprises ayant plus de 20 salariés.

Pour mémoire, en 2006 Bonduelle avait 5.35% de travailleurs porteurs de handicap.

10. Comment cette initiative a-t-elle été perçue en interne et/ou en externe (clients, fournisseurs, consommateurs, partenaires ...) ?

Exemples (ou témoignages) de sites (ou de personnes) emblématiques de la réussite de la mise en œuvre de l'initiative.

>> reconnaissance (s) ayant déjà été obtenu(es) par cette initiative

Réponse :

En interne :

Transformation des mentalités et démythification du handicap auprès des collaborateurs.

Qualité de l'accueil : formation et tutorat des personnes handicapées arrivant dans l'entreprise

Travail de sensibilisation / communication de l'ensemble des collaborateurs

Coordinateur Handipol et des référents handicap dans les usines

Implication du personnel handicapé

Equité de traitement entre les collaborateurs porteurs de handicap et les "valides"

En externe :

- Le Trophée d'Or de l'Économie Responsable a été remis à Bonduelle en juillet 2013, saluant ainsi la politique d'insertion des travailleurs porteurs de handicap menée par le groupe. Organisés par le Réseau Alliances (nord de France), les Trophées de l'Économie Responsable récompensent chaque année les démarches d'entreprises intégrant la Responsabilité Sociétale au coeur de leur stratégie
- Bonduelle est également lauréat du Trophée LSA de la diversité et de la RSE dans la catégorie "intégration professionnelle des personnes handicapées". Le groupe a été récompensé pour sa démarche Handipol visant à intégrer davantage de collaborateurs porteurs de handicap notamment sur le site de Renescure.

11. Quelles ont été les pratiques modifiées suite à ce projet :

- **en interne (comportements, méthode de travail, perception du changement...)**
- **en externe vis-à-vis des clients, fournisseurs, partenaires...), envers l'Homme, l'environnement, sur les bienfaits sociaux...**

Réponse :

En interne :

Démystification du handicap auprès des collaborateurs

Evolution des mentalités

Progression identique des collaborateurs - Equité de traitement

Déploiement de la méthodologie sur les autres sites / pays du groupe Bonduelle

Critère 4
Vision
(coeff. 2)

12. Quel est l'objectif à court/moyen terme ? (quantitatifs et qualitatifs)

Réponse :

La signature de l'accord Handipol 3, en 2011-2012, doit ancrer les démarches engagées depuis plusieurs années grâce à de nouvelles actions de sensibilisation en interne et à l'implication de tous les collaborateurs. En France, le groupe s'engage ainsi à :

- atteindre un taux d'emploi des salariés porteurs de handicap supérieur ou égal à 6 % ;
- adapter à chaque filiale les objectifs et moyens mis à leur disposition dans ce domaine ;
- anticiper la gestion des éventuelles inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
- agir en tenant compte des problématiques de population vieillissante sur les différents sites du groupe.

13/ En quoi cette initiative s'inscrit-elle dans la vision et dans la mission de votre entreprise, ou la fait elle évoluer ?

Réponse :

La démarche d'intégration de collaborateurs porteurs de handicap s'inscrit dans notre politique RSE et plus spécifiquement dans notre investissement sur la diversité.

Annexes

Y a-t-il d'autres éléments utiles que vous souhaitez apporter au jury ?

Réponse ou PJ en format numérique (2max) :

- Vidéo : l'intégration des collaborateurs porteurs de handicap sur le site de Renescure
- Affiche interne diffusée lors de la semaine du Handicap

Autorisation de publication des dossiers de candidatures

Les participants autorisent l'Organisateur à rendre public leur dossier de candidature, et ce uniquement à des fins pédagogiques et de communication.

Cette autorisation est accordée à la Chaire Grande Consommation de l'ESSEC, sans frais, pour une durée limitée de deux ans à compter de la remise des prix.

Signature de l'entreprise

La participation au Grand Prix de la Consommation Responsable inclut une connaissance et une acceptation du règlement du concours.

Le règlement peut être téléchargé sur le site www.grandprix-consommationresponsable.com

Le dossier de candidature complété (et annexes) est à retourner à l'adresse suivante:
contact@grandprix-consommationresponsable.com

Date limite de renvoi des dossiers : 3 octobre 2014

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter le site internet

<http://grandprix-consommationresponsable.com/>

ou à nous contacter à l'adresse :

contact@grandprix-consommationresponsable.com