

Rapport du Groupe Grimaud à Global Compact – Pacte mondial des Nations Unies :

Mise à jour mai 2010 -

- Sommaire -

- L'engagement du Président du Groupe Grimaud p. 2
- Le développement des principes Global Compact au sein du Groupe Grimaud p. 3
 - 1. Dans la relation client p. 4
 - 2. Au près des équipes internes p. 5
 - 3. A travers les investissements p. 11
 - 4. Par la R&D p. 12
 - 5. Dans l'amélioration continue p. 13
 - 6. Dans la cadre de l'internationalisation p. 14
 - 7. Dans le développement de la politique
Qualité – Sécurité – Environnement p. 15
- Résumé des actions clés faisant progresser en 2009
Le Groupe Grimaud dans son engagement Global Compact p. 17

L'engagement du Président à soutenir Global Compact :

Roussay, mai 2009.

Le Groupe Grimaud est une entreprise citoyenne du monde, avec ses implantations industrielles et de recherche localisées dans 9 pays, commercialisant produits et services vers une centaine.

Notre histoire d'entreprise est une aventure humaine mettant l'Homme au centre de nos préoccupations, dans une relation Gagnant-Gagnant où l'épanouissement des individus permet le développement de l'entreprise.

Alors bien sûr, même si nous ne sommes pas dans un monde parfait, que l'environnement économique en crise est difficile, exigeant, agressif parfois, nous ne doutons pas que l'entreprise reste un formidable moyen de développement, au sens le plus large du terme.

Notre engagement au Global Compact s'inscrit dans une logique d'amélioration permanente, de développement durable de notre projet industriel, de prise en compte de valeurs fondamentales auxquelles nous croyons et pour lesquelles je m'engage personnellement, tant dans l'entreprise qu'auprès de nos partenaires.

Mon équipe et moi-même vous invitons donc à découvrir, au fil de ces quelques pages, le Groupe Grimaud et ses fondamentaux.

Très bonne lecture.

Frédéric Grimaud

A decorative graphic on the left side of the slide, featuring a large, stylized sun with wavy rays and several birds flying in the sky, all in a light teal color.

Le développement des principes Global Compact au sein du Groupe Grimaud

1. Dans la relation client :

« *Pas de client, pas d'entreprise !* »

L'intégration de cette maxime au quotidien met les clients au cœur de l'entreprise.

- **Ecoute :**

- Pratiquant plus de 15 langues différentes, nos équipes technico-commerciales parcourent le monde attentives aux attentes des clients, ceux-là mêmes qui par leurs demandes, propositions et critiques orientent la stratégie du Groupe.
- Un système d'enregistrement systématique du taux de satisfaction et de traitement statistique des données est géré, permettant, d'une part de corriger les défauts de prestation, d'autre part, grâce à l'affichage systématique sur les sites, de responsabiliser l'ensemble des salariés des entreprises.

- **Service :**

- Ce sont une 40aine de techniciens d'origines diverses qui assurent quotidiennement l'accompagnement des clients sur le terrain pour leur permettre d'exprimer le meilleur potentiel économique de nos produits et services.

- **Force de proposition et d'innovation :**

- En amont des filières de production animale et de la santé, en fait le 1^{er} maillon, notre Groupe est à l'initiative de nombreuses propositions innovantes faites aux clients.
- Toutes nos offres commerciales sont faites, quelque soit le pays, dans le respect des règles éthiques d'une transaction honnête et transparente.

2. Au près des équipes internes :

Parce que « seul un champion n'est rien », nous attachons une attention toute particulière au management des Ressources Humaines de notre Groupe.

- **Recrutement :**

- A tous les niveaux du Groupe le recrutement des équipiers s'effectue par le responsable direct. Autrement dit, le service de ressources humaines apporte un support technique, particulièrement sur les aspects réglementaires, mais ne se substitue pas aux responsables pour le choix de leurs collaborateurs. Au-delà des compétences techniques minimum requises, l'enjeu est la constitution d'équipes homogènes partageant un système de valeurs harmonieux. En 2010 le Groupe s'est enrichi de près de 12 nouveaux équipiers.
- Bien entendu il est hors de question d'employer des enfants et/ou adolescents en dessous de l'âge minimum légal autorisé ni de faire travailler de façon systématique les équipes au-delà du temps légal).
- Compte tenu de son organisation internationale, le Groupe emploie des salariés de nombreux pays. Néanmoins, à la tête de chaque filiale a été choisi un manager local afin de parfaitement intégrer les subtilités culturelles essentielles au bon fonctionnement des équipes et de l'organisation.
- Au sein du Groupe, la parité Femme / Homme est presque de 50/50 et l'accent est mis sur la féminisation des postes, tant du point de vue ergonomique que de l'adaptation des horaires. Sans aucun doute, cette mixité favorisée apporte créativité et équilibre à l'entreprise.
- Enfin, chaque fois que nous le pouvons, nous privilégions la promotion interne aux recrutements externes. Il s'agit d'un formidable générateur de motivation. En 2010 ce encore une dizaine de collaborateurs qui ont pu ainsi développer leurs responsabilités au sein du Groupe.

... 2.auprès des équipes internes :

- Formation :

Il s'agit d'un enjeu majeur tant de performance de l'entreprise que d'épanouissement des individus ; les 2 critères étant intimement liés.

- Chaque année le Groupe investit plus de 2 fois l'obligation légale en budget formation.
- Axées initialement sur des objectifs techniques liés aux métiers (48 sessions en 2009), de nombreuses sessions de développement personnel sont aussi organisées telles que :
 - Management et communication (9 sessions en 2009)
 - Organisation et gestion du temps (7 sessions en 2009)
 - Organisation personnelle à l'aide des nouveaux outils « modernes » : logiciels spécialisés intégrés dans ordinateurs et PDA (2 sessions en 2009)
 - Gestion du stress
 - Langues vivantes (15 sessions en 2009)
 - Informatique (20 sessions en 2009)
- Chacune des formations est bien entendu intégrée dans un plan global et fait l'objet d'une évaluation spécifique.

... 2.auprès des équipes internes :

• Délégation :

Il s'agit d'une vraie valeur de l'entreprise soutenant l'engagement de chacun à faire comme si c'était pour lui-même.

- La délégation commence au niveau de la réflexion stratégique du Groupe. Chaque trimestre se réunit le Comité d'Orientation Stratégique (COS) constitué des managers des entreprises et des principaux responsables des services transversaux. C'est à ce niveau qu'est formulé et partagé le projet à 5 ans.
- Chaque manager va ensuite, de manière autonome, avec sa propre équipe, décliner le projet du Groupe à 5 ans en priorités annuelles pour l'entreprise dont il a la charge au sein de son Comité de Pilotage (CP).
- Des outils de pilotages simples et pratiques ont été développés au sein du Groupe permettant d'assurer management efficient tant collectif qu'individuel. Il s'agit concrètement :
 - de formats électroniques d'invitation et suivi de réunion permettant d'implémenter avec précision le suivi de toutes les décisions sans qu'aucune ne puissent être « oubliée » ou négligée,
 - de rencontres intercalaires en face à face entre les managers et leurs responsables fonctionnels systématique entre 2 CP,
 - de 5 tableaux de bord systématiques : commercial, production, qualité, ressources humaines et économique,
 - d'entretiens annuels d'évaluation avec tous les équipiers.
- Le droit à l'erreur est l'une des valeurs promues au sein du Groupe pour stimuler et surtout permettre initiatives et innovations.
- La stimulation de la force de proposition est un enjeu que nous soutenons par des moyens formels et du temps mis à disposition des salariés sur le temps de travail. Il s'agit notamment :
 - de Groupe de Proposition Economique (GPE), Groupe de travail transversaux à durée de vie limitée, disposant d'une méthode précise, dont la vocation est de proposer des améliorations génératrices de performances.
 - des « Fiches de Proposition de Progrès » sont aussi à disposition de l'ensemble des employés.

... 2.auprès des équipes internes :

- Information :

La transparence de l'information permet d'initier et d'entretenir l'adhésion au projet du Groupe à long terme.

- Chaque année une convention est organisée où est présente une grande partie de l'effectif du Groupe. C'est un moment privilégié de présentation des résultats de l'année écoulée et de remise en perspective du projet d'entreprise. Au terme de cette convention un mini livret est remis personnellement à l'ensemble des équipiers du Groupe, reprenant l'essentiel du projet à 5 ans mis à jour.
- Chaque trimestre est organisé un « rendez-vous du trimestre » sur les principaux sites du Groupe. Il s'agit d'un point « informel », debout, assuré par le DG de l'entreprise ainsi que si possible le Président du Groupe, généralement suivi d'une collation. Chacun peut ainsi ensuite échanger librement sans barrière hiérarchique.
- Une « Newsletter » est éditée trimestriellement et diffusée auprès de l'ensemble des employés.
- Nous avons également mis en œuvre « Tigrou », système de télé-information Groupe relayant en direct (sur écrans) sur les principaux sites de productions les informations importantes relatives à la vie de nos entreprises ainsi que quelques tableaux de bord de suivi tels que les accidents du travail, le taux de satisfaction des clients et impression papier.
- L'adhésion du Groupe au Global compact a été largement relayé dans les entreprises, tant au travers de la Newsletter que par voie d'affichage.
- La politique de la porte ouverte est aussi largement développée au sein du Groupe. Concrètement, afin de décroiser les bureaux tout en préservant un minimum d'intimité, les portes ont été ajourées et de larges fenêtres assurent la transparence des locaux tout en respectant des espaces de travail « privatifs ».
- Les relations sociales passent également par l'échange et le dialogue permanent avec les instances représentatives des salariés : délégués du personnel, comités d'entreprise, syndicats et Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions et Travail. C'est en relation avec les représentants du personnel et syndicats que se font notamment les négociations salariales annuelles. Dans ces instances les votes sont systématiquement réalisés à bulletins secrets.
- Nous avons enfin initié en 2009 « baromètre de satisfaction interne (social) », sous forme d'une enquête bi-annuelle faite anonymement auprès de l'ensemble des employés pour évaluer leur perception de l'entreprise et de son management.

... 2.auprès des équipes internes :

- Valorisation des succès :

10 bravos pour un reproche !

- Succès et surtout valorisation sont le carburant de la motivation : au sein du Groupe pas un jour ne doit se passer sans qu'un manager n'ait à féliciter ou remercier ses équipiers pour la qualité de leur travail et leur contribution au projet. C'est une question essentielle de comportement que de porter attention au succès et créer une dynamique de confiance et de motivation. Cette attitude positive est aussi le garant de la crédibilité du manager lorsqu'il doit recadrer les éventuelles dérives ou erreurs.

... 2.auprès des équipes internes :

- Partage de la réussite :

Avant les actionnaires notre Groupe distribue aux salariés plus du quart du résultat courant avant impôt !

Divers systèmes de gratification financière sont utilisés :

- Prime d'objectifs à la performance au plus près de l'opérationnel,
- Intéressement et Participation, principalement sur une base égalitaire et non pas proportionnelle aux salaires. En France, en 2010, sur la base des résultats 2009, c'est un montant de plus 1.200.000 d'intéressement et participation qui sera versé.
- Plan d'épargne Groupe abondé par l'entreprise. En 2010, sur la base des résultats 2009, le Groupe abondera l'épargne salariale à 300% plafonné à 300 €.
- Primes de bilan proportionnel au résultat courant avant impôt de l'entreprise dont ils ont la charge pour les dirigeants,
- Stock Options Groupe pour les membres du Comité d'Orientation Stratégique.

3. A travers les investissements :

Tout « simplement » utiliser les profits pour soutenir le projet de développement durable.

- **Réinvestissement systématique des profits au service du développement durable du Groupe :**
 - Depuis la fondation du Groupe à la fin des années 60 et jusqu'à aujourd'hui, tous les profits ont systématiquement été remis au pot du développement.
 - Pratiquement, cela se traduit par une absence de distribution significative de dividendes aux actionnaires personnes physiques.
 - Cette politique est clairement revendiquée et partagée en interne avec l'ensemble des employés comme l'un des basics de notre Groupe.
- **Règle des 3 tiers :**
 - Systématiquement réinvestis dans le projet, sauf exception les profits sont répartis selon la règle des 3 tiers :
 - 1/3 pour l'investissement interne,
 - 1/3 en réserve de trésorerie,
 - 1/3 enfin pour le développement de nouveaux projets et/ou la croissance externe.

4. Par la R&D :

Inventer demain en investissant aujourd'hui !

- **Plus de 12% du Chiffre d'Affaires investis chaque année en R&D :**
 - 14% du chiffre d'affaires investis en 2010 en R&D, chiffre peu courant qui montre notre détermination à développer de nouvelles solutions profitables pour les clients et génératrices de valeur pour le Groupe.
 - Internationales, pluridisciplinaires, pluriculturelles et générationnelles, nos équipes R&D disposent de moyens techniques de pointe mais aussi d'un environnement managérial favorable à l'innovation, notamment le « droit à l'erreur », condition préalable indispensable à l'évaluation de solutions novatrices.
 - Des Groupes de travail interdisciplinaires travaillent aussi régulièrement ensemble, croisant leurs expériences à la recherche de nouvelles solutions a priori « inattendues ».
- **L'innovation ne s'arrête pas aux seules avancées technologiques :**
 - Une attention toute particulière est portée aux innovations touchant aussi les secteurs non technologiques du Groupe. Cela peut tout aussi bien concerner des initiatives positives concernant par exemple des améliorations de notre efficacité administrative, ou managériale.
- **Reconnaître et valoriser les innovations :**
 - Chaque année les équipes les plus innovantes sont reconnues et primées.

5. Dans l'amélioration continue :

« *Les records d'aujourd'hui doivent être les standards de demain !* »

- **Rationaliser et standardiser les meilleures pratiques :**
 - Observant nos meilleures pratiques, il s'agit tout simplement de remettre régulièrement à plat nos façons de travailler en les faisant évoluer positivement contre la force de l'habitude.
- **Produire au moindre coût :**
 - Si nous n'avons qu'un pouvoir limité sur nos prix de ventes dépendant principalement des conditions de marché, nous avons la maîtrise de nos prix de revient. Charge donc à nous de faire ce qu'il faut pour creuser le plus grand écart possible entre ces 2 variables essentielles à notre efficacité économique.
 - Nous disposons donc de tableaux bord de synthétiques permettant de suivre en continu nos performances de production. C'est tableaux de bords, tout comme d'ailleurs les tableaux de bord qualité sont en permanence affichés sur les sites de production, partagés avec les employés bien sûr, mais aussi avec les nombreux visiteurs.

6. Dans la cadre de l'internationalisation :

« *We are local worldwide!* » (ITT)

- **Vendre sur 100 pays...**
 - Le développement international de notre Groupe se déroule en 4 étapes successives et itératives sur les différentes zones :
 - Prospection depuis la France et les USA avec des équipes de globe-trotters,
 - Mise en place d'agents de culture locale,
 - Ouverture de bureaux commerciaux animés par une personne native du pays,
 - Création de filiales de production localisées.
 - Ce processus d'intégration et d'installation progressive permet une bonne compréhension des conditions locales pour se les approprier et finir par se fondre dans le paysage. Il s'agit d'une démarche à long terme avec un objectif de pérennité n'autorisant pas les approches brutales ou illégales.
- **... à partir d'installations industrielles dans 9 pays.**
 - Stade ultime de l'internationalisation, il s'agit ici de la localisation de production pour l'approvisionnement de proximité.
 - Toute nos filiales locales sont dirigées par un natif du pays, en aucun cas par des expatriés. Sous la responsabilité directe du Président du Groupe, le directeur général local est autonome quant au choix de ses équipes. Il travaille selon la culture du pays mais en suivant le cadre fondamental de fonctionnement Groupe dont ce rapport reprend les points essentiels.

7. Dans le développement de la politique qualité, sécurité, environnement :

Un engagement de moyens mis en œuvre avec détermination et rigueur !

- **Veiller à la sécurité des salariés**

- Dans tous les sites de production, via « Tigrou » (info électronique décentralisée sur sites), ou sous forme papier, est diffusé le tableau de bord de suivi des accidents du travail avec un challenge sur la plus grande période sans incident. Il s'agit pour nous d'un enjeu majeur à prendre en compte par l'ensemble des salariés.
- Dans toutes les entreprises, animés par le Directeur Général, fonctionne aussi un Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

- **Assurer la sécurité de nos produits et services**

- Le Groupe dispose de laboratoires d'analyses au standard « COFRAC ». Ce sont chaque année plus de 70 000 analyses de contrôles qui permettent d'assurer la sécurité sanitaire des produits. Cette garantie de moyens est totalement transparente vis-à-vis des clients qui, en cas de risque sanitaire, sont informés préventivement et peuvent donc refuser le lot en question.
- Au sein de nos activités biotech, le développement des vaccins est réalisé dans des installations au standard mondial « GMP ».
- Tous ces moyens techniques pilotés selon des procédures normalisées sont le meilleur gage de sécurité pour nos clients. Dès 1995, le Groupe Grimaud a été certifié ISO 9001 sur 16 sites industriels.
- Le Groupe produit aussi ses propres auto-vaccins, solution biologique de lutte contre les pathologies bactériennes. Ainsi, l'utilisation d'antibiotiques à titre préventif est proscrite, uniquement réservés aux traitements thérapeutiques en cas de contamination malgré les vaccinations. Cette approche permet de limiter considérablement les antibiorésistances.
- Dans le cadre de cette approche préventive s'appuyant sur la biologie plus que sur la chimie, le Groupe développe aussi des nouvelles approches de l'hygiène basée sur des biofilms dont le concept est développé page suivante.

... 7. Dans le cadre de la politique qualité, sécurité, environnement :

• Réduire l'empreinte environnementale de nos activités

- Le principal impact environnemental de notre Groupe se situe au niveau des fumiers et lisiers d'élevage ainsi que des déchets de couvoirs. Depuis 2 ans nous avons fortement investi dans le traitement naturel, biologique, de ces co-produits. Ainsi 2 stations de co-compostage ont été mises au point. L'une d'entre elle, en cours de reconnaissance officielle, utilise un procédé original avec bactéries facilitatrices et accélératrices du processus. Au final le compost obtenu est valorisé comme amendement agricole.
- Après un investissement pilote en 2008, en 2009 le Groupe Grimaud a lancé une étude de développement de production d'électricité photovoltaïque pour de grandes surfaces de toitures industrielles.
- Nous avons également validé le système de récupération de chaleur des bâtiments testé en 2008.
- Depuis 3 ans nous travaillons également fortement sur la réduction d'utilisation de produits chimiques de désinfection au bénéfice de procédés biologiques. Des solutions originales de bio-films (application après lavage de bactéries « positives » colonisant l'environnement et faisant barrière aux pathogènes) actuellement en cours d'évaluation semblent prometteuses.
- En 2009 a également démarré une nouvelle station de traitement des eaux usées suivant un procédé de filtration naturelle par des végétaux.

• Prendre en compte les exigences du bien être animal

- Il s'agit là d'un enjeu majeur pour un Groupe de génétique animale comme le nôtre, tant du point de l'animal que de celui du consommateur final. Très concrètement nous prenons maintenant en compte dans nos critères de sélection le comportement et de bien être animal.
- En 2008 – 2009 un certains nombres d'investissements spécifiques ont été réalisés en ce sens :
 - développement d'une machine à épouiser les becs par micro-ondes (procédé également en cours de développement pour le dégriffage) plutôt que par coupage mécanique
 - remise au sol de lignées mâles (précédemment en cages) pour mieux apprécier leur comportement en conditions naturelles
 - développement de moyen d'identifications pédigrée par puce électronique permettant le suivi individuel de performance en conditions terrain (précédemment en cages)

• Entreprise citoyenne

- Le Groupe Grimaud accompagne également certaines initiatives « humanitaires » et de réinsertion :
 - il s'agit de l'accompagnement d'un centre de réinsertion de jeunes handicapés dans une ferme pilote,
 - le financement d'une solution originale d'amélioration de jardins tropicaux permettant la production familiales de légumes en climat subsaharien,
 - le soutien financier de la Croix Rouge dans ses actions humanitaires d'urgences.

Résumé des actions clés faisant progresser en 2009 le Groupe Grimaud dans son engagement Global Compact :

- Droits de l'Homme :
 - Promotion auprès de l'ensemble des salariés de l'adhésion du Groupe au « Global Compact »
 - Mise en place et exploitation du baromètre social de satisfaction interne
- Normes de travail :
 - Sur ce point je crois que nous sommes déjà très avancés
- Environnement :
 - Co-compostage des sous produits
 - Nouveaux moyens de sélection génétique sur le comportement
 - Récupération de chaleur dans des bâtiments de production
 - Production d'électricité photovoltaïque
 - Traitement des eaux usées par filtration naturelle
 - Développement de bio-films et de flore bactérienne construite.
- Anti-corruption :
 - Promotion auprès de notre environnement économique, clients et fournisseurs, de notre adhésion au « Global Compact » et de ses principes

« *Echouer n'est pas une option !* »

Houston à Apollo XIII



Le Groupe Grimaud supporte le Pacte Mondial des Nations Unies