



L'Art de la Viande

## Déclaration de Performance Extra-financière





L'Art de la Viande

« L'histoire d'une famille,  
la passion d'un Groupe,  
une aventure humaine  
et industrielle ».

**NOTICE  
MÉTHODOLOGIQUE**  
(renvoi signalé  
par une astérisque)

Ce document présente  
les informations relatives  
aux sociétés BIGARD,  
CHARAL et SOCOPA.

# SOMMAIRE



**05**

INTRODUCTION



**06**

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES



**12**

L'HUMAIN AU CŒUR  
DE NOS ENGAGEMENTS



**28**

UNE EXIGENCE : LA QUALITÉ



**32**

LA BIEN TRAITANCE ANIMALE :  
UNE QUESTION D'ÉTHIQUE



**34**

LA PRÉSERVATION  
DE L'ENVIRONNEMENT



L'Art de la Viande

La constitution d'un Groupe, 50 ans de développement.

  
**2018**  
Acquisition  
de Nick Winters

  
**2009**  
Acquisition  
de Socopa

  
**2002**  
Rachat d'Arcadie  
Centre Est

  
**1995**  
Rachat d'Arcadie  
et d'Arcadie Distribution

  
**1968**  
Acquisition de Socovia

  
**2017**  
Rachat  
de CIPA

  
**2008**  
Rachat  
des abattoirs  
Défiat

  
**1997**  
Acquisition  
de Charal

  
**1974**  
Socovia devient  
BIGARD

## INTRODUCTION

**D**epuis le rachat de la SOCOVIA en 1968 jusqu'à aujourd'hui, deux fils conducteurs ont guidé notre stratégie : la tradition bouchère et la qualité du travail. Avec nos 12 000 collaborateurs, nous ne travaillons qu'à partir d'une seule matière première : le plaisir.

Celui que nous prenons, du pré à l'assiette pour partager l'Art de la Viande avec les éleveurs, artisans, commerçants, industriels, restaurateurs, collectivités mais avant tout, l'ensemble des consommateurs.

Nous avons sans cesse développé, innové, créé, pour satisfaire quotidiennement aux exigences grandissantes d'un monde en évolution constante.

Pour les années à venir, nous poursuivons notre développement en nous adaptant à notre environnement et en nous appuyant sur notre formidable capital humain pour encore et toujours cultiver l'Art de la Viande.

Jean-Paul BIGARD

*Nous avons pour ambition de présenter de manière pragmatique et opérationnelle comment notre Groupe, avec ses nombreuses parties prenantes, gère ses risques et intègre les attentes sociétales, les impacts sociaux et environnementaux de ses activités.*

# NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES



L'Art de la Viande

Achats d'animaux

Bien-traitance animale

Capital humain

Transformations

Produits Consommateurs

Qualité des produits

Co-produits Environnement

Développement durable

## ACTIVITÉ

Gros bovins



Porcs



Veaux



Ovins



**1<sup>er</sup>**  
industriel de la viande en France et 3<sup>ème</sup> industriel européen

**35**  
sites en France

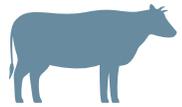
**4,2\***  
milliards d'euros de chiffre d'affaires

**12000**  
collaborateurs

# Le meilleur de nos régions

Le Groupe BIGARD couvre aujourd'hui tout le territoire français, avec des outils industriels au coeur des grands bassins d'élevage et au plus proche de ses clients et consommateurs.

## LES ÉLEVEURS CONTRIBUENT À LA QUALITÉ DES PRODUITS DU GROUPE



**85 000**  
éleveurs  
"bovins"



**2 700**  
éleveurs  
"veaux"



**3 000**  
éleveurs  
"porcs"

**99,91 %** de notre  
approvisionnement (achats vifs\*)  
est français

## UNE COUVERTURE GÉOGRAPHIQUE NATIONALE

• 35 sites industriels



## IMPACT LOCAL DE NOS IMPLANTATIONS :



**12 000**  
collaborateurs



**31 000\***  
collaborateurs  
et leurs familles



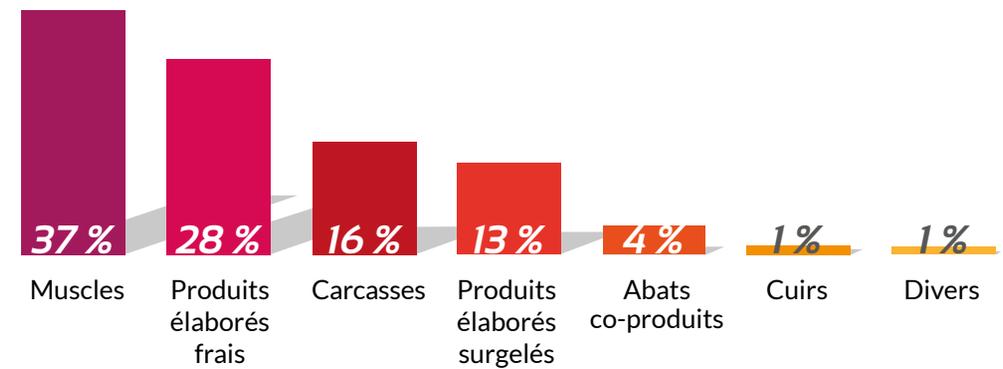
**64**  
millions d'euros  
investis en 2019

Chaque année, le Groupe BIGARD investit massivement dans ses unités de production :

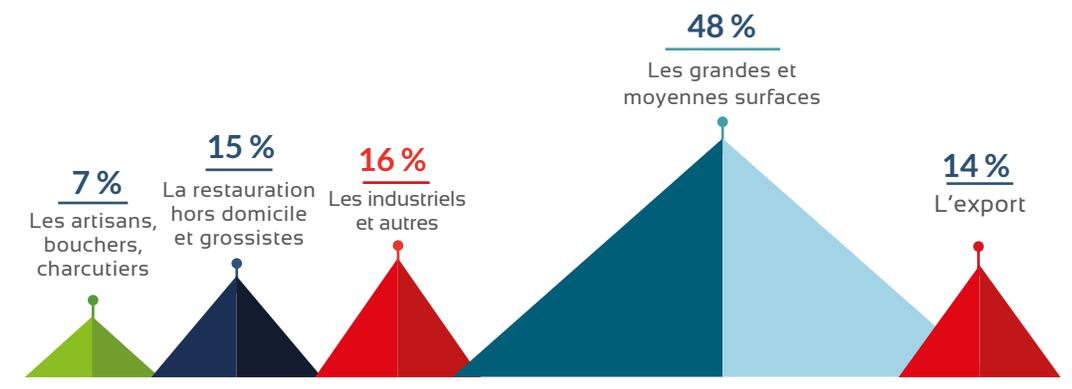
Les activités du Groupe, le plus souvent situées en zone à forte orientation agricole, contribuent à soutenir le tissu économique local :

- Maintien et développement de l'emploi.
- Contribution aux charges collectives (impôts locaux).
- Impact sur la chaîne des fournisseurs (emplois indirects).

## RÉPARTITION DES VENTES PAR PRODUIT :



## RÉPARTITION DES VENTES PAR RÉSEAU DE DISTRIBUTION



# Offrir le meilleur de la viande

Dans une filière alimentaire en pleine mutation qui doit s'adapter aux nouveaux modes de consommation, le Groupe BIGARD mise sur son expertise et sa capacité à se réinventer.



## DES VALEURS TRANSMISES AVEC PASSION

En proposant de la viande sous toutes ses formes, le Groupe rend hommage à la tradition bouchère française.

Un véritable héritage où l'œil, la main et l'expérience s'associent pour sélectionner les bêtes, maturer la viande, et découper chaque pièce.

## LE GOÛT DE L'INNOVATION

L'innovation est l'un des piliers sur lequel s'est construit le Groupe. Elle est au cœur des préoccupations des équipes marketing et R&D qui savent s'adapter aux modes de consommation et proposer continuellement des nouveautés ou des évolutions produits.

## 3 MARQUES FORTES



La tradition bouchère



Vivons fort !



La viande comme vous l'aimez



# L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS ENGAGEMENTS



Le Capital Humain constitue la première richesse du Groupe. Les collaborateurs du Groupe BIGARD contribuent chaque jour à sa performance industrielle et économique.

Forts de leur engagement et de leur savoir-faire, ils sont à l'origine de la valeur ajoutée créée par l'entreprise à chaque étape de la transformation, depuis l'achat des matières premières jusqu'à la commercialisation des produits.

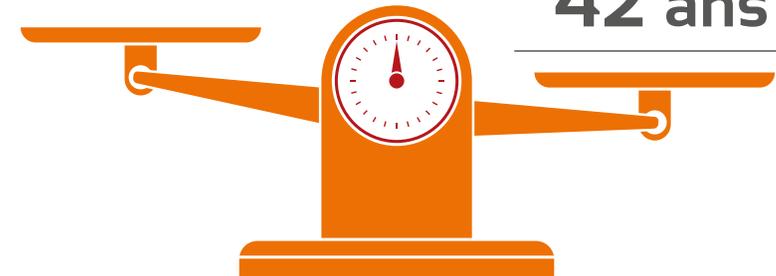
■ LA GESTION DES COMPÉTENCES EST UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LE GROUPE BIGARD.

ANCIENNETÉ MOYENNE

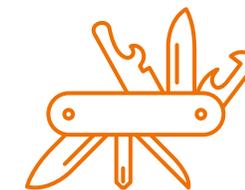
15 ans

MOYENNE D'ÂGE

42 ans



Fidélisation  
du collaborateur



Adaptation et développement  
des compétences des  
collaborateurs, autant pour  
répondre aux objectifs  
industriels du Groupe BIGARD  
que développer  
leur employabilité



Anticipation  
du renouvellement  
des équipes

# Recrutement et marque employeur

Seule une politique RH complète et adaptée au terrain permet de recruter et fidéliser les collaborateurs dont le Groupe a besoin.



Le Groupe Bigard déploie via son équipe RH et ses managers sur site des dispositifs de recrutement complémentaires, pour informer sur ses métiers, ses opportunités d'emploi et sa politique sociale :

- **Communication digitale**, notamment via le site [groupebigardrecrute.fr](http://groupebigardrecrute.fr). et sur linkedin, où le Groupe partage avec sa communauté des informations sur les métiers, les emplois... notamment grâce à des vidéos.

- **Recrutement local** via ses établissements, ancrés sur leurs territoires et bassins d'emploi.

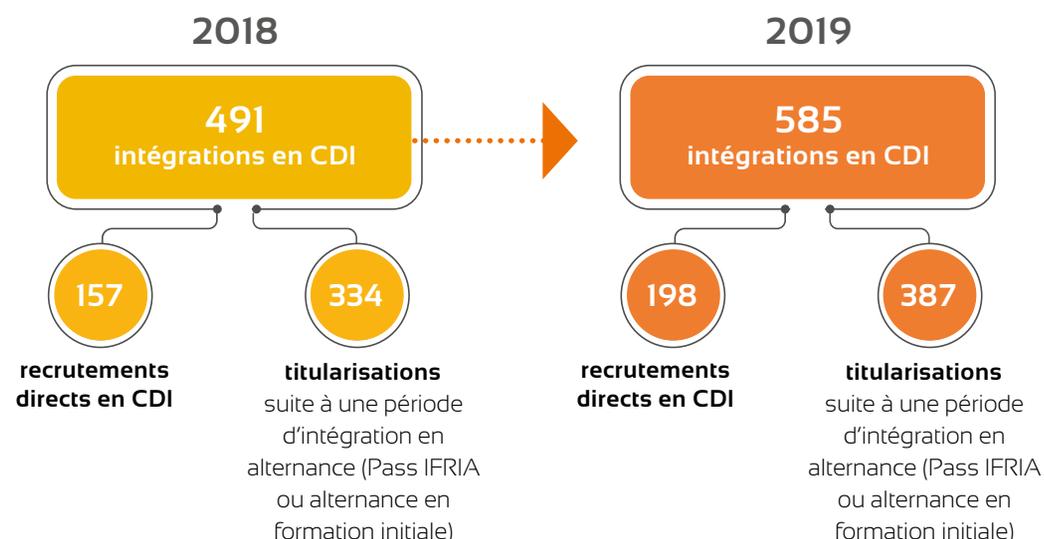
- **Développement de relations étroites avec les partenaires de l'emploi** (écoles, organismes de formation, institutions), au plus près des candidats.



L'individualisation du parcours débute dès le recrutement en fonction du profil du candidat.

## RECRUTEMENT CDI

Le Groupe BIGARD privilégie le recours au contrat à durée indéterminée.



## [www.groupebigardrecrute.fr](http://www.groupebigardrecrute.fr)

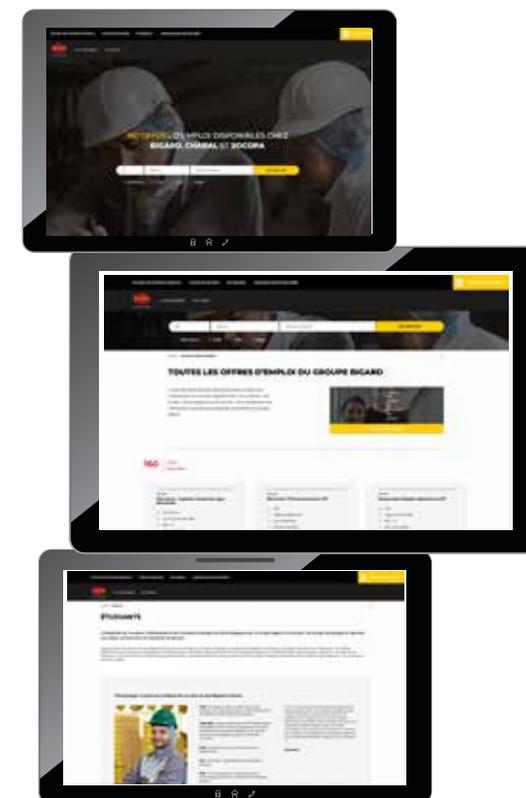
Le site [www.groupebigardrecrute.fr](http://www.groupebigardrecrute.fr) présente le Groupe BIGARD et ses opportunités.

La Bourse à l'emploi réunit les offres d'emploi du Groupe BIGARD, pour tous les établissements, pour tous les métiers.

Faire connaître ses métiers, c'est important pour le Groupe BIGARD. Les **250 emplois** existants concernent la transformation de la viande mais aussi le commerce, la logistique, la maintenance, le marketing, l'administration et la qualité.

Focus sur l'alternance, voie d'intégration privilégiée par le Groupe BIGARD.

A travers de courtes vidéos, les salariés de tous âges racontent leur métier, leur parcours et leur expérience.



# Politique sociale de l'entreprise

**Le Capital Humain est au cœur des engagements du Groupe. Sa préservation et sa transmission sont assurées par une politique sociale ambitieuse et volontariste.**



● **Le dialogue social.**

Il se matérialise par :

- L'écoute active des collaborateurs sur le terrain,
- Un dialogue régulier et constructif avec les Instances Représentatives du Personnel,
- Une communication institutionnelle de qualité.

● **Le Capital santé :**

La préservation du capital santé des collaborateurs est un enjeu majeur, au travail, mais aussi en dehors. Ainsi, la prévention des risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles) est une des priorités et s'opère par de nombreuses actions : accueil et formation des salariés, amélioration des situations de travail, analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles, ré-accueil des salariés en retour d'arrêt, etc. Une offre innovante en matière d'assurance maladie

complémentaire permet par ailleurs aux collaborateurs du Groupe BIGARD de préserver leur capital santé de manière globale et individuelle.

● **La formation et les parcours d'évolution professionnelle**

L'objectif est d'offrir, de manière individuelle, un parcours pour tous et une évolution pour chacun, avec un enjeu extrêmement fort de pérennisation et de transmission des savoir-faire.

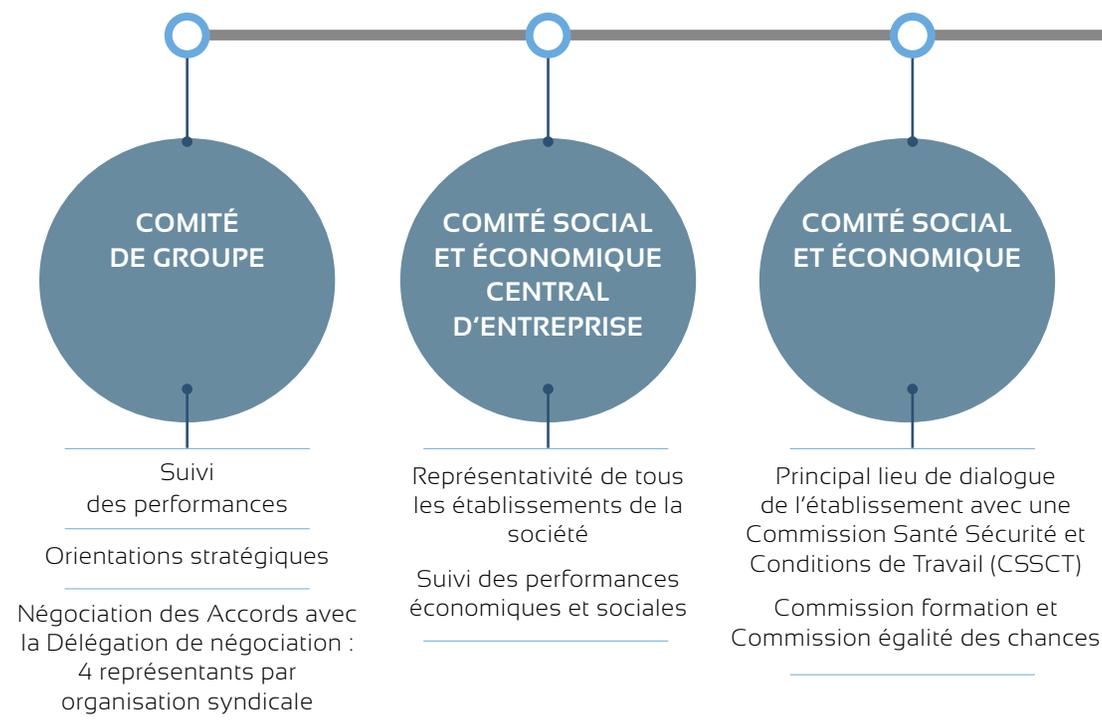
● **La diversité et l'égalité des chances**

La diversité dans sa définition la plus large est considérée comme une chance pour l'entreprise. La politique sociale du Groupe BIGARD s'applique à tous sans distinction et sans différence.

## LE DIALOGUE SOCIAL

### Un échange constructif avec les représentants du personnel

Bénéficier d'un dialogue social constructif et de qualité constitue une source d'efficacité économique et sociale. Ce dernier se déploie tant au niveau du Groupe que des sociétés et des établissements.



• PLUS DE 30 ACCORDS SIGNÉS EN 5 ANS



# BIG' MAG : LA VOIX DE L'ENTREPRISE

Pour permettre à chacun des collaborateurs de mieux connaître le Groupe BIGARD et donc de mieux s'y reconnaître, une information collective est publiée 3 fois par an : Le BIG'MAG.

Le magazine est envoyé au domicile de tous les salariés. L'ensemble des sujets relatifs à la vie du Groupe BIGARD y est repris : vie des services, présentation de métiers, initiatives sur les sites, investissements, formation.



N°43 - JANVIER 2019



N°44 - JUIN 2019



N°45 - NOVEMBRE 2019



# DES ÉCHANGES PERSONNALISÉS

Depuis 2017, date de lancement du site internet AVOIR SOCIAL, les salariés ont un accès sécurisé et en temps réel à leur dossier personnalisé.

• [www.avoirsocial.com](http://www.avoirsocial.com)

## • Situation personnelle :

éléments de rémunération, détail de ses choix en prévoyance et de ses garanties, présentation personnalisée de son parcours dans le Groupe.

## • Parcours professionnels individualisés :

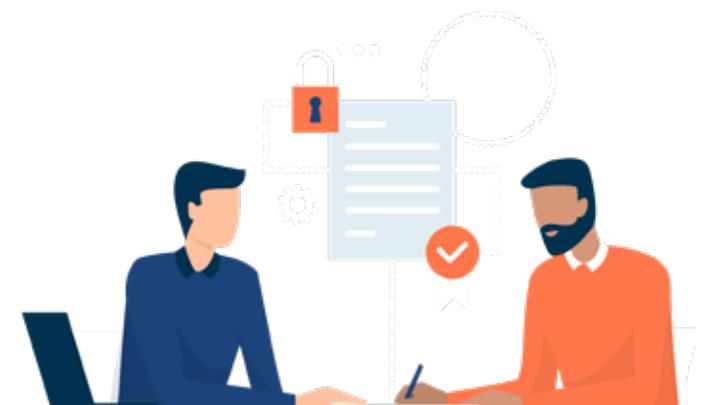
- possibilités d'évolution correspondant à sa situation actuelle,
- simulateur de carrière,
- options liées à la mobilité ou à la gestion d'une fin de carrière.

## • Accords signés avec les partenaires sociaux.

## • Présentation du Groupe et de ses métiers.

## • Les Entretiens de Parcours Professionnel (E.P.P.)

Cette rencontre annuelle privilégiée avec son supérieur hiérarchique permet à chaque collaborateur de faire le point sur l'année écoulée et de se projeter sur l'année à venir.



## LA SANTÉ AU TRAVAIL

Un accord Prévention Sécurité au Travail signé en 2018 par les partenaires sociaux définit les bases minimales de la prévention, son organisation et son animation. Cet accord a l'ambition de garantir à chaque salarié du Groupe un niveau de sécurité équivalent.

1

La prévention des risques professionnels en lien avec l'accomplissement de l'activité professionnelle

2

L'accompagnement des salariés dans la préservation de leur Capital santé

### • La Prévention Santé au Travail (PST)

**OBJECTIF :**  
Développer et installer durablement une culture de prévention dans le Groupe.

#### IMPLIQUER TOUTES LES STRATES DE L'ENTREPRISE

Direction Générale et Ressources Humaines (Directeurs et Responsables RH, Responsables et Animateurs Prévention santé au travail),

Directions d'établissements,

Encadrement de proximité,

Commissions santé, sécurité et conditions de travail,

Ensemble des collaborateurs.



1 ergonomiste est employé par l'Ecole des Métiers Bigard

#### PARLER ET CRÉER L'ÉCHANGE AUTOUR DE LA PST

Affiches mensuelles mettant en scène les salariés,

Commissions de prévention mensuelles,

Points d'échanges réguliers.



Cellules Mieux vivre au travail pour identifier les sources de stress au travail

#### LES ACTIONS DE PREVENTION

L'accueil sécurité, L'évaluation des risques professionnels,

Rotation aux postes de travail,

Prévention des risques psychosociaux,

Prévention des effets liés à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels,

Préparation à l'activité physique.



#### TAUX D'ABSENTÉISME



## MA SANTÉ

Le Groupe BIGARD a mis en place pour ses salariés un régime de protection de santé unique basé sur le principe de l'égalité. Il assure une prise en charge de haut niveau de la médecine conventionnelle et un accès très large aux pratiques de soins non conventionnelles.

L'objectif n'est pas seulement d'assurer une bonne prise en charge des soins en cas de maladie mais de permettre l'accès à des soins préventifs et curatifs complémentaires pour le maintien en bonne santé tout au long de la vie.



- Pratiques de soins non conventionnelles : ergothérapie, acupuncture, médecines traditionnelles, homéopathie, plus de 90 pratiques peuvent être prises en charge par Ma Santé.
- L'entretien d'orientation et de conseil : gratuit et réalisé par téléphone, l'entretien d'orientation permet de bénéficier des conseils personnalisés d'un médecin sur les soins les plus adaptés à sa situation de santé personnelle.
- La prestation Solidarité : en cas de situations difficiles telles qu'une hospitalisation ou le décès d'un proche, les prestations Solidarité permettent de rembourser les frais supportés ponctuellement par le salarié.



## LA FORMATION ET LES PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



La formation et l'évolution professionnelle de ses collaborateurs est un des enjeux stratégiques pour le Groupe BIGARD qui en a fait un des piliers de sa politique sociale, notamment pour prévenir le risque de perte de Savoir Faire.

Les défis sont multiples :

- Offrir aux collaborateurs des perspectives claires et lisibles d'évolution de carrière et de rémunération.
- Consolider et développer les compétences des équipes, le transfert des savoir-faire étant

primordial pour la performance industrielle et économique de l'entreprise.

La formation professionnelle est l'outil majeur mobilisé par le Groupe Bigard.

Le développement des compétences se traduit ainsi par le déploiement de parcours de formation individualisés dès l'intégration, puis visant la polyvalence, la polycompétence, la polyvalence, la certification des compétences (CQP), la mobilité professionnelle et/ou géographique...

### • L'École des Métiers Bigard

ÉCOLE DES MÉTIERS  
**BIGARD**

Organisme de formation reconnu, l'École des Métiers BIGARD intervient sur tous les établissements du Groupe, où elle dispense des modules de formation sur-mesure :

Ces formations permettent aux salariés, quel que soit leur niveau, de développer des compétences métiers opérationnelles :

- Produit et process (dont protection animale),
- Outils et installation (dont affûtage et affilage),
- Hygiène, qualité et environnement,
- Sécurité et santé au travail,
- Communication interpersonnelle,
- Accompagnement des alternants en Pass IFRIA.

**11**  
Formateurs experts

**3 250**  
stagiaires formés par l'EMB (actions du plan de formation hors alternance)

### • Le Plan de développement des compétences, outil privilégié d'évolution

Chaque année, le Groupe BIGARD déploie un Plan de Développement des Compétences. Construit en accord avec les objectifs industriels de chaque établissement et intégrant les formations obligatoires, il vise à individualiser la montée en compétences de chaque salarié.



### Le rôle des tuteurs et des formateurs internes

La transmission des savoir-faire et de la fierté du métier fait partie de l'ADN du Groupe BIGARD. En pratique, le Groupe BIGARD valorise au quotidien **les tuteurs et les formateurs internes**, indispensables à la réussite des dispositifs d'intégration et d'évolution.

Ainsi, les collaborateurs, meilleurs ambassadeurs de l'entreprise, participent activement à la montée en compétences des équipes, notamment des nouveaux salariés.

Qui mieux qu'un salarié BIGARD pour transmettre le Savoir Faire BIGARD ?

**175**  
formateurs professionnels



### • La formation en alternance, outil privilégié d'intégration des salariés

La formation en alternance est un des modes d'acquisition privilégié par le Groupe BIGARD, en particulier lors de l'intégration des collaborateurs. L'association de la formation pratique permet en effet d'appréhender concrètement le métier et d'acquérir des compétences au poste de travail.

**413**  
salariés formés en alternance au métier d'opérateur de production via le Pass IFRIA

**300**  
étudiants en alternance, du niveau BTS au titre d'Ingénieur

### TAUX DE RÉUSSITE SUITE À UN PARCOURS PASS IFRIA



## LES PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

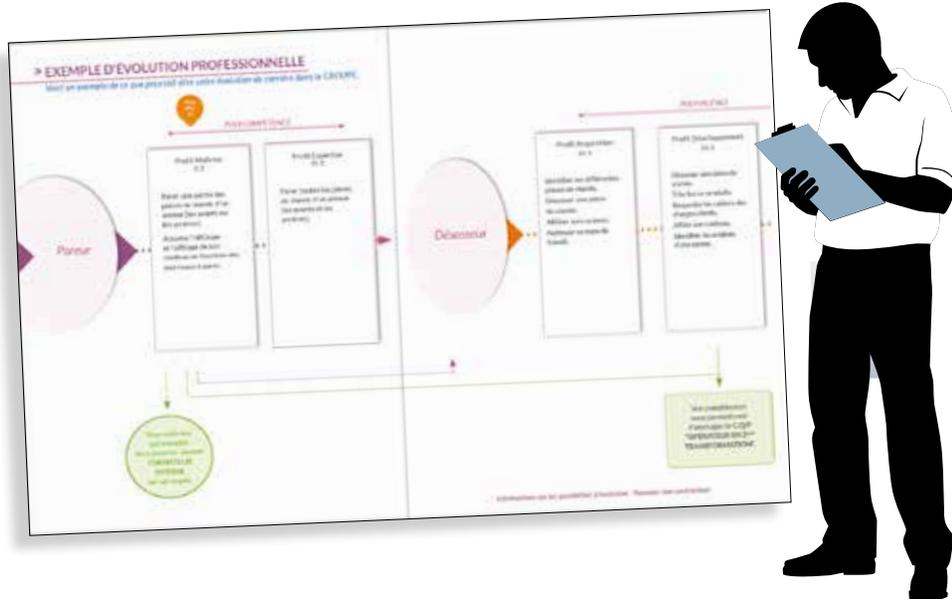
Le déploiement de parcours professionnels évolutifs est un objectif partagé par tous les partenaires sociaux de l'entreprise. Il est décliné sur le terrain conformément aux principes directeurs :

- L'individualisation de chaque dispositif d'évolution.
- Le collaborateur au cœur du parcours, acteur et proactif.
- Un parcours durable, depuis le recrutement jusqu'à la fin des carrières.

L'Entretien de Parcours Professionnel (E.P.P.) est un moment clé pour chaque collaborateur. Depuis 2019, le Groupe Bigard a engagé la refonte totale de l'E.P.P, qui vise à en faire un outil encore plus individualisé et orienté métier. Totalement digitalisés, les E.P.P permettront d'échanger sur l'année écoulée et surtout, de se projeter ensemble sur la poursuite du parcours du collaborateur.

**+ de 5000**  
E.P.P. réalisés en 2019  
dans le Groupe BIGARD

Chaque salarié a accès à son parcours individualisé sur [www.avoirsocial.com](http://www.avoirsocial.com).



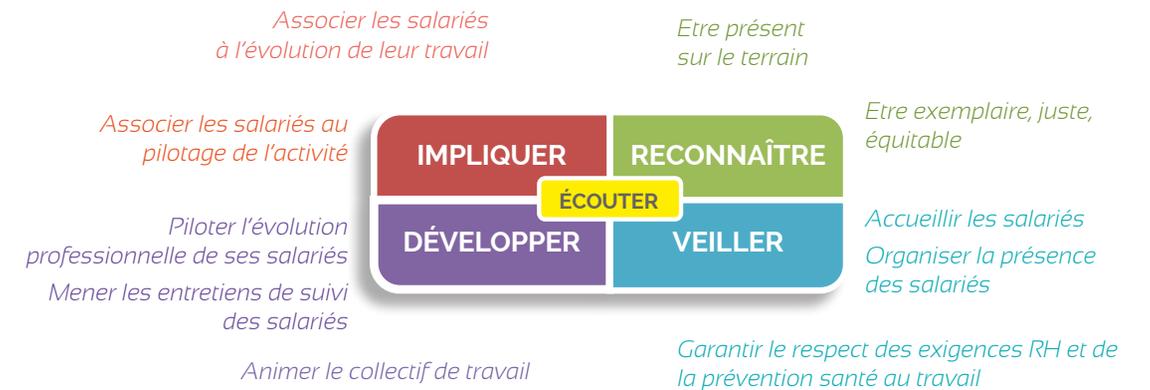
## “Opération Performance” au service de l'évolution professionnelle des collaborateurs du Groupe

La performance du Groupe Bigard repose sur celle de ses équipes et sur l'évolution de chaque collaborateur. Les managers sont, au quotidien, les premiers acteurs de cette dynamique. C'est pourquoi le Groupe Bigard a lancé en 2018 Opération Performance.

**Son ambition :** le développement d'une culture et de pratiques managériales à la hauteur des enjeux humains, industriels et commerciaux d'aujourd'hui et de demain.

**Son objectif :** la consolidation des compétences des encadrants de proximité.

Un socle de compétences managériales défini autour de 5 piliers :



**Ses actions :** un dispositif d'accompagnement global.

**Un programme d'accompagnement individualisé :**

- Pour les managers en place : accompagnement après un diagnostic individuel des compétences, adaptation des organisations pour permettre à chacun de se positionner à sa juste place, sessions spécifiques de formation...
- Pour tous les nouveaux managers : intégration à Parcours Manager, un cycle complet et progressif de formation «Made in Bigard», dont l'objectif vise à la maîtrise du socle de compétences managérial.

**Le développement d'outils et principalement d'applications digitales innovantes qui participent à la réussite de leurs missions quotidiennes :**

- Le “Guichet Utile”, un portail qui permet aux managers de disposer d'informations en temps réel à propos de chacun de leurs collaborateurs, de suivre les plans d'actions PST et Parcours Professionnels...
- Une refonte de l'EPP (Entretien de Parcours Professionnel).

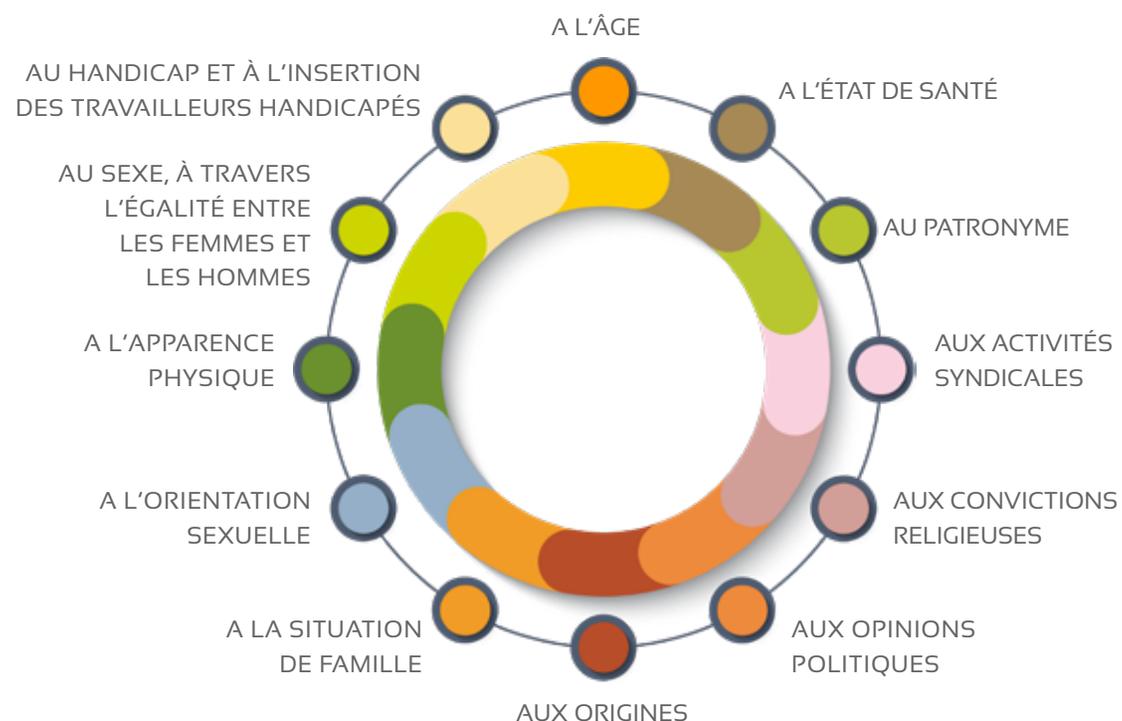
**En 2019,**  
9 établissements du Groupe ont lancé Opération Performance. La réussite de la démarche repose avant tout sur l'implication des Directeurs d'établissements. Conviction, exemplarité et proactivité sont essentielles pour développer les compétences et la performance de leurs managers.

## LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

La diversité est une opportunité pour l'entreprise. Elle constitue une richesse humaine qui est un atout de performance sociale et de performance économique.

La politique sociale du Groupe intègre pleinement cette diversité, notamment par la mise en place de moyens de lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

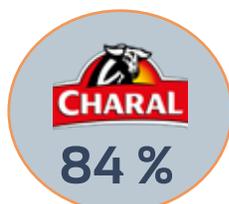
### • La diversité intègre toutes les notions liées :



**8 %**

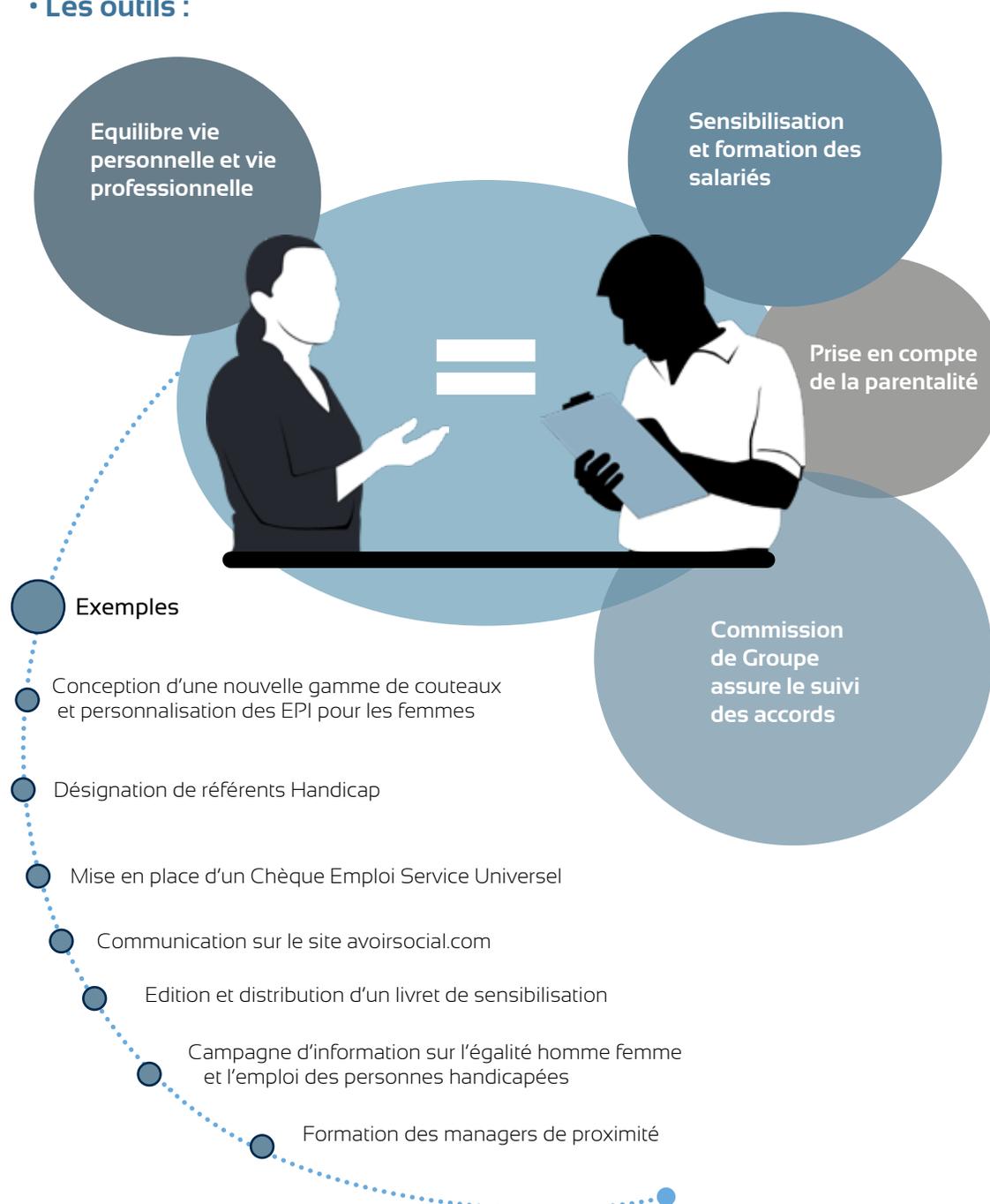
Taux de personnes handicapées employées par le Groupe BIGARD

### • Index égalité femmes-hommes



- Assurer une rémunération exempte de toute discrimination entre les hommes et les femmes
- Renforcer la mixité dans tous les recrutements et les emplois
- Garantir l'égalité d'accès à la formation et à l'évolution professionnelle pour tous les salariés
- Faciliter la mixité des emplois par l'amélioration des situations de travail

### • Les outils :



# UNE EXIGENCE : LA QUALITÉ



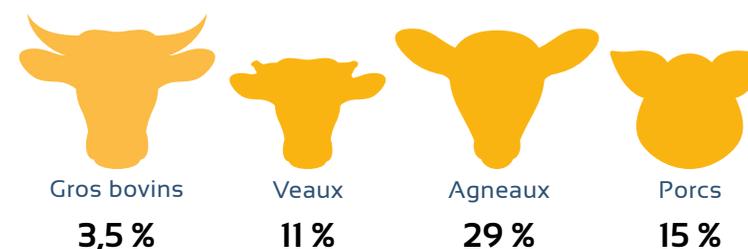
## S'ENGAGER POUR UNE EXIGENCE QUALITÉ IRRÉPROCHABLE

La qualité est un élément déterminant des choix des consommateurs et au cœur des attentes sociétales pour mieux s'alimenter.

C'est pourquoi, le Groupe BIGARD a depuis toujours placé la qualité comme axe essentiel de sa stratégie et en a fait un véritable engagement au quotidien pour les collaborateurs de tous ses établissements.

Conscient que la qualité des matières premières mises

en œuvre conditionne celle des produits finis fabriqués, le Groupe BIGARD est présent au cœur des grandes régions d'élevage françaises où il assure une relation de proximité avec les différents intervenants, notamment pour les animaux issus de filières qualité encadrés par des cahiers des charges précis comprenant son origine, son alimentation, ses conditions d'élevage.



sont issus de filières Label Rouge ou bio.



## LA TRAÇABILITÉ À TOUTES LES ÉTAPES

La traçabilité est indissociable de la Politique Qualité du Groupe BIGARD. Notre métier consiste à désassembler des carcasses issues d'animaux sélectionnés et tracés en amont à toutes les étapes de la chaîne logistique, depuis l'élevage jusqu'à la transformation en produits finis, sous forme de pièces de viande conditionnées afin d'être expédiées chez nos clients.

Depuis plus de 20 ans, le Groupe BIGARD a développé un sys-

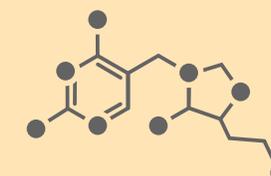
tème de suivi de traçabilité entièrement informatisé commun à l'ensemble des sites permettant ainsi de remonter la chaîne de traçabilité, de la fourche à la fourchette, du producteur au consommateur.

Véritable outil opérationnel pour l'ensemble des acteurs de la filière, la traçabilité est aussi un gage de sécurité pour le consommateur.

*En proposant la viande sous toutes ses formes, le Groupe BIGARD s'attache à offrir aux consommateurs le plaisir d'une viande, riche en saveurs mais aussi une source de nutriments précieux, tout en contribuant à leur santé et équilibre alimentaire.*



La viande est une source naturelle de vitamines et minéraux.



Le fer des viandes est 2 à 5 fois mieux assimilable par l'organisme que le fer des produits végétaux.

( Source : Société Française de nutrition, Cahier de nutrition et diététique )

# B12

Les aliments d'origine animale apportent de la vitamine B12 sous une forme assimilable par l'organisme.

## HYGIÈNE, SÉCURITÉ DES DENRÉES ALIMENTAIRES ET CERTIFICATION

L'hygiène et la sécurité des denrées alimentaires sont des principes inscrits dans l'ADN du Groupe BIGARD et mis en pratique au quotidien par les femmes et les hommes qui y travaillent.

Un Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) basé sur l'analyse des risques (HACCP) est déployé sur chaque site. Le Système de Management Qualité de chaque site a pour objectif l'amélioration continue (P.D.C.A\*) de notre performance qualité.



### CONTRÔLE DES SERVICES VÉTÉRINAIRES DE L'ÉTAT

Tous les sites du Groupe ont obtenu un agrément sanitaire européen que contrôlent chaque année les Services Vétérinaires Officiels (S.V.O) rattachés au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Ces vétérinaires sont aussi présents au quotidien, au côté de nos opérateurs dans chacun de nos abattoirs.



### PLANIFICATION FORMATION

Chacun est acteur au quotidien de la sécurité sanitaire et de l'hygiène grâce à des gestes très précis et des bonnes pratiques de travail sur lesquels il est formé et contrôlé régulièrement.



### CONTRÔLE ET ANALYSE DES PRODUITS

Le Groupe BIGARD réalise des analyses microbiologiques qui peuvent aller au-delà de ce qu'exige la réglementation. **Par exemple :** contrôles libératoires systématiques sur les produits sensibles tels que ceux destinés aux enfants. De même, le Groupe soumet ses viandes hachées à de nouveaux tests microbiologiques, non imposés par la réglementation, pour encore mieux prévenir et maîtriser les risques liés aux bactéries potentiellement pathogènes.

La conformité des activités des sites et de leur maîtrise de la sécurité des denrées alimentaires est auditée en interne mais aussi en externe par des organismes indépendants français (AFNOR Certification/ Bureau Veritas/ SGS...)



19 sites certifiés selon les référentiels IFS ou BRC et/ou ISO 9001 ou 14 001.

OBJECTIF A 3 ANS + 4 sites certifiés



### CHAÎNE DU FROID

Préservation de la qualité des produits par une maîtrise permanente des températures des locaux et des viandes, à tous les stades du processus de transformation, jusqu'à la livraison aux distributeurs.

Effectif spécifiquement consacré à la qualité : **150 PERSONNES**



### NETTOYAGE ET DESINFECTION

#### Désinfection des outils industriels :

Chaque jour, tous les locaux sont lavés et désinfectés. De même, les matériels sont désinfectés après un démontage complet possible afin de donner accès à toutes les pièces en contact avec la viande et toute autre matière pour qu'il ne subsiste aucune trace de matière organique.

\* (PDCA) : Plan - Do - Check - Act - (Planifier • Appliquer • Contrôler • Améliorer)

# LA BIEN TRAITANCE ANIMALE : UNE QUESTION D'ÉTHIQUE

## 5 LIBERTÉS FONDAMENTALES DÉFINIES PAR LE FAWC (FARM ANIMAL WELFARE COUNCIL)

- Absence de faim, soif ou malnutrition,
- Logement adapté, absence de stress climatique ou physique,
- Absence de douleur, lésion ou maladie,
- Possibilité d'exprimer des comportements normaux, propres à chaque espèce,
- Absence de peur ou d'anxiété.



## NOTRE POLITIQUE S'APPUIE SUR :

- Le Respect de la réglementation et des guides français des bonnes pratiques de protection animale.
- Le Contrôle continu de l'application de ces référentiels par des contrôles fréquents à chaque étape du parcours des animaux.
- La Formation systématique du personnel.
- Des investissements réguliers dans les infrastructures, le matériel et les équipements ainsi que la mise en œuvre de process efficaces.
- La maîtrise de nos fournisseurs au travers de la formalisation et de la signature de cahiers des charges.
- Une veille permanente et une volonté d'innovation à travers des projets de recherche et de développement.

■ **Les Responsables Protection Animale** présents sur chacun des abattoirs réalisent des contrôles réguliers de l'ensemble des règles de bonnes pratiques à toutes les étapes du processus. Ils utilisent des grilles d'auto-contrôle harmonisées sur le Groupe selon une méthode d'échantillonnage reconnue scientifiquement.



## ■ Contrôle continu des Services Vétérinaires Officiels (SVO) :

Les SVO (salariés de l'Etat) sont indépendants et veillent en permanence au respect de la réglementation dans chaque abattoir.

■ **La Direction Qualité** centralise et supervise le suivi de ses indicateurs de performance afin d'orienter la stratégie du Groupe, définir une feuille de route et s'assurer de son application au quotidien.



## ■ Les audits inopinés tierce partie Groupe BIGARD :

Il s'agit d'une démarche volontaire du Groupe, initiée en 2016 qui vise à faire réaliser un audit dans les abattoirs du Groupe par un vétérinaire extérieur ou éthologue, expert de la protection animale à l'abattoir.

Ces audits, inopinés, durent au minimum une demi-journée par espèce et couvrent l'ensemble du process et de la documentation liée (près de 200 points de contrôles à toutes les étapes du processus).

Cette expertise permet d'accompagner les sites dans leur démarche d'amélioration continue en leur proposant une expertise reconnue visant à l'amélioration continue de nos process.

**91 %**  
Note moyenne obtenue par le Groupe lors des audits de bien traitance animale

## ■ Les compétences du personnel :

La formation d'habilitation concerne l'ensemble des opérateurs de l'entreprise en contact avec les animaux vivants. Les modalités de réalisation des formations sont réglementées et l'acquisition des connaissances est validée à la fin de la formation.



**100 %**  
des opérateurs en contact avec les animaux vivants disposent du certificat de compétence officiel.

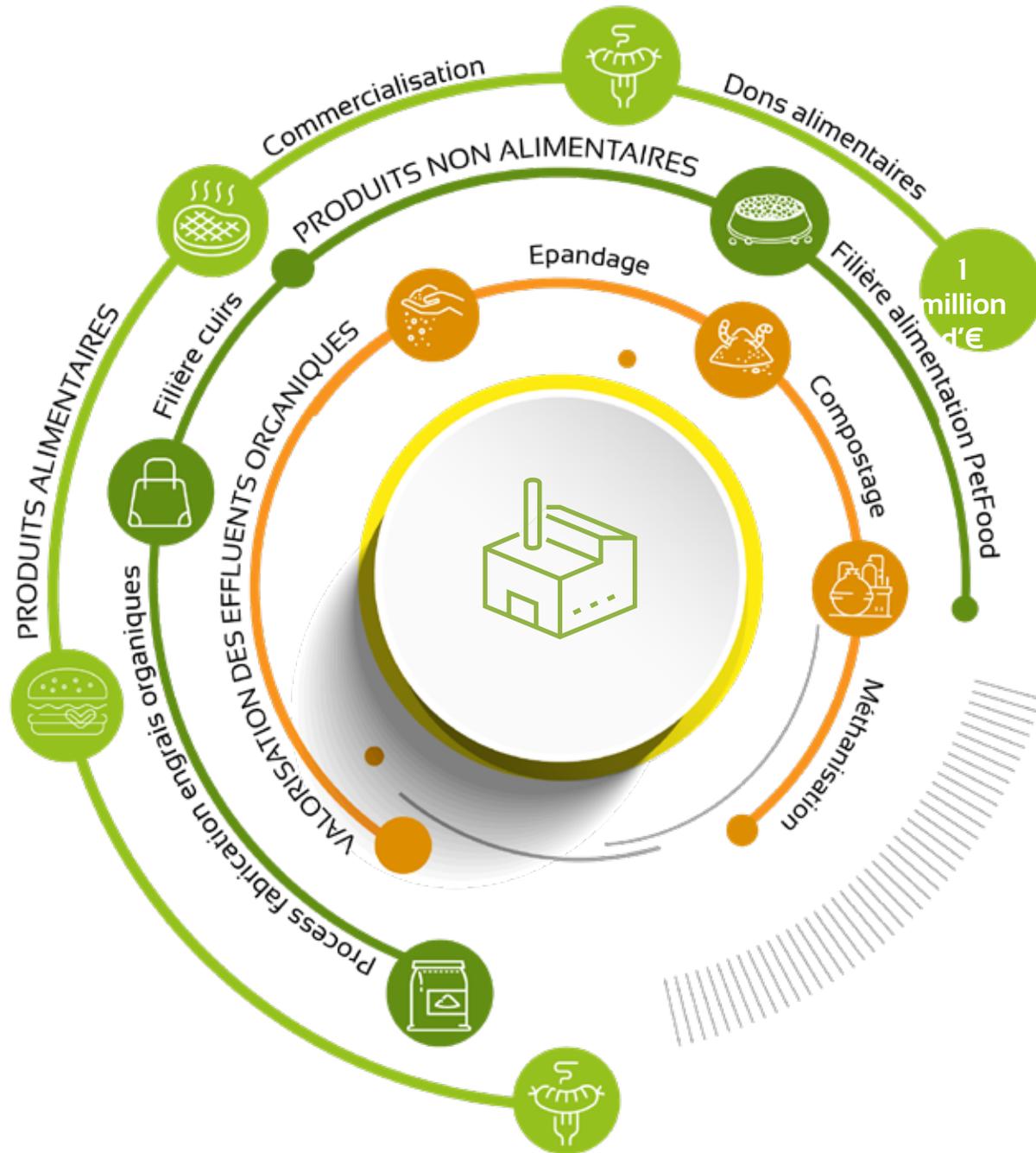
L'EMB est habilitée par la Direction Générale de l'Enseignement et la Recherche pour dispenser les formations Protection animale.

Les modules de formation Groupe BIGARD ont été créés avec la participation d'un éthologue.

Le Groupe BIGARD assure un tutorat sur le terrain pour tout nouvel opérateur en contact avec les animaux.

# LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Au sein de nos outils, l'activité du Groupe BIGARD est guidée par le souci constant de la maîtrise et de l'utilisation optimale des matières premières entrantes.



La politique environnementale du Groupe BIGARD est basée sur la conformité de ses installations aux réglementations environnementales.



Depuis 2004, le site de Quimperlé est certifié ISO 14001.



Le Groupe a été le premier à mettre sur le marché des **barquettes «monomatériaux recyclables»** (PET) ce qui lui a valu de recevoir en 2016 la Marianne d'Or développement durable. Le Groupe s'investit aujourd'hui dans un projet collectif d'amélioration de la recyclabilité des barquettes.

## ■ Filière Élevage et Viande

En 2018, la filière Élevage et Viande a été la première du secteur agroalimentaire à être labellisée par l'AFNOR pour cette démarche RSO, « Engagé RSE – confirmé » de niveau 3 sur 4.



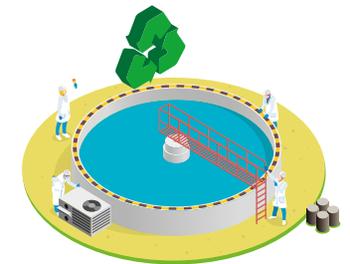
Les filières de tri et de revalorisation sont systématiquement privilégiées pour les déchets non organiques (papier, carton, déchets de maintenance).

## ■ Gaz à effet de serre



Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, le Groupe effectue un bilan de ses émissions.

## ■ Le Groupe investit dans l'épuration de ses rejets aqueux.



**12** stations d'épuration autonomes  
**21** dispositifs de prétraitement

Pratiques culturelles, amélioration de l'alimentation des animaux, traitement des eaux, développement de l'énergie verte, les filières de production animale sont aujourd'hui activement engagées dans la gestion durable des ressources.



L'Art de la Viande



GROUPE BIGARD :

Zone industrielle de Kergostiou

29300 QUIMPERLÉ

Tél. : 02 98 06 24 24 • [bigard@bigard.fr](mailto:bigard@bigard.fr)

