

Créer de la **valeur**  
pour les femmes, les hommes  
et les territoires



## **MISER SUR LA RICHESSE DE L'INCLUSION**

(identité, culture, handicap ,...) et offrir à chaque  
collaborateur les clés nécessaires à l'exercice de ses  
missions professionnelles variées tout au long de sa carrière

**Objectif 3.1**

  
**Sanders**

METTRE  
DEMAIN  
DANS VOS  
MAINS

Miser sur la richesse de l'inclusion (identité, culture, handicap...) et offrir à chaque collaborateur les clés nécessaires à l'exercice de ses missions professionnelles variées tout au long de sa carrière

# POURQUOI



**Le secteur agricole et plus spécifiquement le secteur de la nutrition animale fait face à des difficultés de recrutement, avec des métiers peu connus du grand public et donc un milieu professionnel non considéré par certains pans de la population.** Pour répondre à ces difficultés, il est important de s'adapter et de diversifier les recrutements avec des personnes aux formations et compétences

variées, complémentaires aux profils agricoles traditionnels. Cela contribuera à introduire des approches innovantes pour relever les défis du secteur, notamment ceux liés à la modernisation et à la transition vers un élevage plus durable. Sanders souhaite miser sur la richesse de l'inclusion pour enrichir ses effectifs et tirer profit de la force de la diversité de ses collaborateurs et du collectif, que ce soit en termes d'identité, de genre, de culture, de parcours scolaire et/ou professionnel et de handicap.

Convaincu qu'il peut y avoir plusieurs « vies » au sein d'une même entreprise, Sanders et Avril accordent une grande importance à la mobilité interne et à la montée en compétences des collaborateurs tout au long de leur carrière, afin de pouvoir leur offrir toutes les clés pour s'épanouir dans leurs postes, aussi variés soient-ils au fil des années.

# COMMENT

**Sanders est mobilisé pour favoriser la diversité et l'inclusion dans ses effectifs.**

## **MIEUX ACCUEILLIR LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE ET AU CONTACT DES ÉLEVEURS**

Les métiers de l'industrie en nutrition animale sont assez peu féminisés. En usine du fait de conditions d'accueil parfois non adaptées (ex : adaptation des sanitaires et vestiaires séparés).

**Sanders souhaite promouvoir la place des femmes dans l'industrie et sur le terrain :**

- Création d'environnements de travail plus adaptés, avec une politique volontariste pour aménager des vestiaires et sanitaires femmes sur l'ensemble des 28 usines de notre périmètre.
- Efforts financiers, humains et organisationnels pour améliorer les conditions de travail et réduire la pénibilité sur certains postes en usine (ex : postes de micro-dosage pour éviter le port de charges, etc.).



- Campagne de communication pour illustrer la réalité et promouvoir le travail des femmes en milieu industriel. Organisation d'un webinaire sur « Les stéréotypes dans les métiers industriels » à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme en 2023.
- Sur le terrain, plan de prévention et d'accompagnement des collaborateurs et des managers qui sera mis en place. L'objectif est d'identifier les situations à risques et d'agir en conséquence pour renforcer la sécurité des femmes, itinérantes sur des territoires vastes et donc à risque d'isolement, lors de visites



Sanders promeut aussi la place des femmes dans les métiers industriels et de terrain (techniciens, commerciaux) lors de ses interventions dans les écoles, pour donner envie aux étudiantes de rejoindre ces métiers.

En lien avec notre politique de développement et d'évolution des collaborateurs, nous encourageons et favorisons l'accès des femmes aux postes de managers et de top

managers chez Sanders et au sein d'Avril. Nous disposons d'un **indicateur sur la part des femmes dans le top management d'Avril** dont les résultats sont intégrés à la rémunération variable du comité exécutif. En 2022, Avril disposait de 26,9 % de femmes dans le périmètre de son top management, soit 108 personnes. La cible pour 2023 est d'atteindre 29,5% de femmes dans le top management, et 33,2 % à horizon 2027.

## **ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

**Avril est engagé sur le sujet du handicap depuis 2014 et poursuit son action en ligne avec sa raison d'être Servir la Terre et son engagement d'agir pour un projet collectif et inclusif.**

Avril a signé un accord de groupe avec les organisations syndicales, encadrant et structurant une démarche commune en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet accord groupe est applicable de 2022 à 2024.

Au-delà des actions qui visent directement les collaborateurs en situation de handicap (aménagement, accompagnement) mis en place avec le soutien des RH et des managers sur le terrain, la Mission Handicap d'Avril coordonne des campagnes de sensibilisation et de formation, dont la Semaine du Handicap.

Des sessions de formation des managers, personnels RH et CSE sont aussi proposées tout au long de l'année.

En 2023, la Mission Handicap d'Avril a signé un partenariat avec l'école UniLaSalle (avec laquelle Avril a déjà des liens de partenariat en recherche), pour proposer conjointement un meilleur accès aux formations puis à l'emploi des jeunes en situation de handicap,



avec des actions concrètes (visite de sites, journées d'observation en entreprise, formation auprès des étudiants, sensibilisation de la part des étudiants).

En s'appuyant sur ces démarches, Sanders favorise l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de ses effectifs. Une dizaine de personnes ont été formées sur 2023 pour mieux accueillir les salariés en situation de handicap. Sanders participe également à des forums de recrutement nationaux tels que Hello Handicap et des visites d'usine sont organisées à l'attention des jeunes en situation de handicap.

**Sanders est aussi pleinement mobilisé pour faire grandir ses collaborateurs au sein de l'entreprise en leur fournissant les clés et outils nécessaires à leur évolution professionnelle.**

## **DÉVELOPPEMENT ET ÉVOLUTION DES COLLABORATEURS**

Obligatoire tous les 2 ans mais réalisée tous les ans chez Sanders, la conversation de développement et de carrière (CDC) est un moment de réflexion offert à chaque

collaborateur pour réfléchir sur leur plan de développement et de carrière avec leurs managers.

### **SUJETS DISCUTÉS AU COURS DE CET ÉCHANGE :**

- Analyse de mon parcours : principales réalisations, ce que j'aime faire/n'aime pas faire dans mon poste actuel, mes points forts et points de progrès selon moi et selon mes collègues à qui j'ai demandé du feedback
- Mes aspirations : mobilité géographique, priorités, ambitions de carrière
- Mon plan de développement : compétences à développer et formations

Celles-ci permettent aux collaborateurs d'évoluer en termes de postes/secteurs ou de localisation géographique selon leurs souhaits et les opportunités, fort des 28 sites industriels de Sanders (et des 73 sites industriels d'Avril dans 19 pays d'implantation). C'est aussi le moment d'identifier les compétences à acquérir et/ou consolider par le collaborateur

pour la suite de sa carrière, et elle entraîne la co-construction d'un plan de développement concret.

Cet échange fait partie du « calendrier de talent management » Avril, qui cadence les temps forts RH des collaborateurs sur l'année (entretien annuel professionnel, cycles de formation, etc.).



## INTÉGRATION ET EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

Travaillant sur l'intégration et l'expérience collaborateur, Sanders propose un parcours complet tout au long des carrières, de l'entrée à la sortie de l'entreprise. Sanders accorde une grande importance aux programmes d'intégration, et propose à chaque nouvel arrivant un parcours sur-mesure et bien dosé, élaboré par le manager avec l'appui des RH. Ce parcours d'intégration permet au nouvel arrivant de monter en compétences sur le secteur de la nutrition animale, sur les enjeux spécifiques à son poste et lui apporte des connaissances générales sur l'entreprise, au-delà des thématiques de sa mission. Un rendez-vous est systématiquement organisé avec le manager et le RH pour faire le bilan de l'intégration.



Deux fois par an a lieu la « journée des nouveaux », regroupant de 30 à 60 participants à l'échelle du domaine Avril Solutions pour l'Agriculture, comprenant Sanders, Mixscience, Terrial et Feed Alliance. Pour les récents embauchés, ces journées sont l'occasion de :

- Se familiariser avec les activités, les métiers et les sociétés du domaine
- Participer à l'appropriation de la raison d'être d'Avril «Servir la terre»
- Visiter un élevage pour prendre connaissance des réalités de nos clients
- Développer son réseau professionnel et participer à un moment d'échange et de convivialité en rencontrant des collaborateurs répartis sur des sites à travers la France

En cours de carrière, nous sommes attentifs à garantir la meilleure expérience collaborateur, ce qui inclut la possibilité d'adapter le temps de travail à la demande des collaborateurs et mises à disposition par notre organisme de formation interne ATOO, si les contraintes opérationnelles et/ou organisationnelles le permettent.

À travers les formations proposées et choisies par les collaborateurs et mises à disposition par notre organisme de formation interne ATOO, nous leur donnons les clés pour évoluer vers les missions professionnelles qui les attirent.

Sanders et plus globalement Avril sont très mobilisés sur la formation des étudiants et font appel à de nombreux stagiaires et alternants dans les effectifs. Ces étudiants ont accès aux offres de postes ouverts au sein du groupe deux semaines avant qu'elles ne soient ouvertes à l'externe.







Nous sommes enfin engagés dans la certification Great Place to Work<sup>®</sup>, qui donne la voix aux collaborateurs pour évaluer ce qui est déjà mis en place et exprimer leurs attentes par rapport à leur qualité de vie au travail. Les principales conclusions des enquêtes ont été partagées aux collaborateurs, et des groupes de travail de proximité

ont été initiés avec les personnes volontaires pour avancer sur les axes de travail clés. L'objectif est de définir et déployer des plans d'action sur 2024, et de reconduire cette enquête tous les ans pour mesurer les évolutions.

Cette certification permet de traduire notre engagement dans l'humain et de mesurer concrètement nos actions sur le volet RH.

## À LIRE AUSSI... LES AUTRES OBJECTIFS DU PILIER 3 : CRÉER DE LA VALEUR POUR LES FEMMES, LES HOMMES ET LES TERRITOIRES

Objectif 3.2 : Renforcer un dialogue privilégié et de proximité avec les clients éleveurs par la création d'une communauté d'éleveurs Sanders sur chacun des 14 territoires à partir de 2023

Objectif 3.3 : Représenter, défendre et promouvoir les éleveurs en menant des actions de communication d'envergure auprès du grand public et en étant actif au sein des interprofessions

Objectif 3.4 : Créer et redistribuer de la valeur dans les territoires en s'appuyant sur le modèle de gouvernance singulier d'Avril et sur les plans d'aides et d'investissements de Sanders



Découvrez la  
**Raison d'Être Avril**

Voir tout le projet Ambition RSE  
sur [demain.sanders.fr](https://demain.sanders.fr)

 **Sanders** | METTRE  
DEMAIN  
DANS VOS  
MAINS