

DOSSIER DE PRESSE SOMMAIRE

p 2

Tradition et innovation, BS est le leader français de la découpe industrielle de la viande.

p 3, 4, 5

BS, l'histoire d'une entreprise pionnière :

- L'esprit tâcheron, tout un héritage
- La naissance d'un nouveau métier
- Les dates clé
- De mère en fille, la reprise d'une entreprise familiale dirigée par des femmes

p 6, 7, 8, 9

Il n'est de richesse que d'Hommes : un des piliers de BS

• Le recrutement chez BS

La formation : le meilleur ascenseur social et économique chez BS :

- Recruter et transmettre
- Un système de parrainage et de tutorat pertinent
- Le Certificat de Qualification Professionnel pour tous les chefs de chantiers

La sécurité chez BS:

- Echauffements et étirements comme pour les sportifs
- Zéro concession sur la sécurité

La qualité de vie au travail :

- Une écoute sociale active
- Les 7 minutes du chantier : droit au but

P 10

L'innovation, un facteur déterminant de la compétitivité chez BS:

- Quand l'empirisme a du bon : Koutoron !®
- Le pragmatisme de BS, source d'innovations et de brevets

P 11

BS: chiffres, valeurs et objectifs



TRADITION ET INNOVATION,

BS, LEADER FRANÇAIS DE LA DÉCOUPE INDUSTRIELLE DE LA VIANDE

BS est à l'origine de nombreuses innovations techniques qui ont amélioré l'art et la manière de désosser*, parer* et découper la viande. Une activité essentiellement manuelle issue de la tradition bouchère, dans laquelle BS a eu l'idée d'intégrer de l'ingénierie pratique pour créer une méthode optimale de production qui prend soin de la matière première et des équipes qui la travaillent.

A 33 ans, Anne-Sophie Tyli-Robin est aujourd'hui Présidente de cette entreprise française, leader de la découpe industrielle de la viande. Un leadership conquis au moyen d'une faculté à anticiper les changements et les besoins, qui repose sur une bonne dose d'observation et de bon sens - instillés, dès l'origine, par sa mère, Martine Robin la fondatrice de BS - et une forte propension à se remettre en question pour apporter les meilleures solutions tant aux clients, qu'aux équipes.

Car c'est bien cela la méthode BS; un progrès ne vaut que s'il est partagé par tous: le client, le salarié et l'entreprise.

Présente sur tout le territoire, BS est une entreprise de services spécialisée dans la 2ème transformation des viandes - désossage, parage, découpe, piéçage - ; elle travaille in situ directement chez ses clients.

D'origine lorraine et ardennaise, elle a installé des bureaux en Bretagne il y a plus de 30 ans et depuis 10 ans à Rennes, au plus près des principaux acteurs du marché.

Toujours structurée autour de l'esprit de famille, et désormais certifiée ISO 9001, BS est aujourd'hui un acteur incontournable en fort développement qui souhaite attirer de nouveaux talents pour participer à l'écriture de son avenir.

*désosser : séparer les muscles des os / parer : retirer les nerfs, séparer les muscles entre eux



BS, L'HISTOIRE D'UNE ENTREPRISE PIONNIÈRE

Les années 70 ont vu l'émergence des grandes surfaces et avec elles, les mutations des modes de consommation qui allaient s'opérer. Martine Robin et son mari, boucher de métier, pressentent les nouveaux besoins et créent BS en 1979, une entreprise au carrefour de la tradition et de la modernité...

Traditionnellement, les abattoirs fournissent les carcasses de viandes aux artisans bouchers, qui les préparent et les découpent eux-mêmes pour proposer à leur client un rôti, un steak ou une escalope. Lorsque les grandes surfaces sont apparues et qu'elles ont commencé à intégrer des produits issus des métiers traditionnels comme ceux de la boucherie, elles ont demandé aux abattoirs de leur livrer en grande quantité, la viande déjà transformée, prête à consommer. Les abattoirs dont ce n'était pas le métier se sont demandés comment répondre à cette requête qui exigeait, dès le départ, des volumes conséquents et une maîtrise technique.

L'esprit tâcheron, tout un héritage

Martine Robin se positionne alors en proposant aux industriels une forme innovante de travail pour l'époque : elle constitue des équipes d'artisans-bouchers indépendants, pour intervenir directement dans les abattoirs, tôt le matin ou tard le soir. Une sous-traitance de qualité, effectuée par ce qu'on nomme les «tâcherons»... parce qu'ils travaillent à la tâche.

Payés en fonction du volume de travail, les tâcherons mettent en place des gestes et savoir-faire particuliers pour désosser, parer, découper et débiter rapidement les carcasses de viande.

Forte d'une cinquantaine de tâcherons dès 1981, BS met en relation des abattoirs avec des artisans inscrits au registre des métiers qui cherchent des marchés. Au fil du temps, elle se positionne en entreprise de services pour les abattoirs et conçoit des techniques de plus en plus innovantes.

La naissance d'un nouveau métier

Les tâcherons deviennent à partir des années 90, des salariés de BS. En plus d'un salaire conventionnel, ils tiennent à garder l'esprit d'origine de leur corporation en étant payés pour partie au volume et en intervenant dans des abattoirs à la demande.

Les bases du métier de boucher sont bien là, enrichies d'une technicité spécifique sur une chaîne complète de production où chacun est lié à l'autre, ce qui implique une grande maitrise. Ce «nouveau» métier du travail industriel de la viande nécessite une formation particulière qui n'est pas enseignée.

Jean-François Robin fonde en 1992, le Synafavia - Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande - qui permettra la reconnaissance de la profession et du métier de «boucher industriel» par le Ministère du Travail en 1996.



LES GRANDES DATES QUI ONT MARQUÉ BS

1979: Naissance de Bouchers Services en Lorraine

1984: Bouchers Services se positionne sur le marché de la sous-traitance pour la viande de porc en Bretagne

1987 : Mise en place du premier système informatique à distance de saisie de données de production, jusqu'à la facturation et les états d'analyse du chantier.

1987 : Bouchers Services invente un système permettant de désosser rapidement les têtes de porc. Un brevet est déposé.

1992 : Guerre du Golf. Faillite de certains clients qui engendrent des difficultés pour BS.

1995: Bouchers Services crée son propre centre de formation F20

2000: Bouchers Services devient leader sur le métier du porc

2007 : Bouchers Services fait évoluer de nouveaux cadres

2008 : Anticipation de la transmission de l'entreprise, Anne-Sophie Tyli-Robin intègre Bouchers Services

2009: Labellisation Sociale de la prestation de service du travail à façon des viandes

2010 : Développement des Ressources Humaines

2011: Croissance externe avec l'achat de deux concurrents

2014 : Mise en œuvre du Certificat de Qualification Professionnelle pour les postes d'encadrement de BS qui franchit au même moment la barre des 1000 salariés

2015: Bouchers Services lance un grand plan de santé et sécurité au travail et renforce sa structure de direction avec le recrutement de nouveaux cadres dirigeants

2016 : Bouchers Services devient leader national de la sous-traitance du travail à façon de la viande en milieu industriel

2017: Certification ISO 9001

2018: 350 postes à recruter

2018: Bouchers Services devient BS et change de look.

2019: BS fête ses 40 ans



De mère en fille, la reprise d'une entreprise familiale dirigée par des femmes

Tombée « dans la marmite » BS quand elle était toute petite, Anne-Sophie Robin fait ses classes pendant plusieurs années auprès de sa mère Martine Robin, avant de prendre la direction puis la présidence de l'entreprise familiale.

Après un BTS et une école supérieure de commerce, la jeune fille découvre le monde professionnel particulier de sa mère, une femme charismatique au parcours hors norme, très respectée par ses clients et ses équipes. Elle a 22 ans, en 2008, quand elle intègre BS directement sur le terrain au contact des clients, des collaborateurs et accompagnée du directeur technique de chez Bouchers Services. Après 2 années passées à appréhender les rouages du métier, Anne-Sophie s'oriente instinctivement vers la gestion des ressources humaines et structure en 2010 le service RH qu'elle dirigera jusqu'en 2016. Anne-Sophie observe et marche dans les pas de Martine Robin avec laquelle elle partage la même vision de l'entreprise. Cette période est d'ailleurs cruciale : pour la première fois de son histoire, la croissance de BS qui se faisait généralement par la conquête de nouveaux marchés, sera confortée par de la croissance externe avec l'achat de deux concurrents dès 2011.

Après les années de consolidation vient le moment de la structuration en 2015 : un renforcement de l'encadrement, une refonte de l'organisation.

En 2016, Anne-Sophie Tyli-Robin intègre la direction générale pour finaliser sa formation à la gestion et à la stratégie. En 2019, elle en devient la Présidente.

Elle apprend, s'engage dans les instances patronales rennaises et dans l'organisation patronale Culture Viandes* où sa curiosité, son envie d'échanger et de partager son expérience sont vite repérées par ses collègues chefs d'entreprises. Bien dans son époque, Anne-Sophie réfléchit aux voies originales et efficientes pour dynamiser l'emploi et surtout continuer à ouvrir les métiers de la viande aux femmes, car chez BS, il n'y a pas de pré carré!

Aujourd'hui, BS est devenu le leader de la découpe industrielle de la viande, tout en conservant ses valeurs initiales qui mettent les femmes et les hommes au cœur d'une politique de développement partagé. BS sait depuis l'origine que sa croissance est liée à la qualité du travail fournie par ses équipes.

L'enjeu majeur de ces prochaines années sera de continuer à faire grandir un corps industriel tout en gardant son âme humaine et familiale.

*Culture Viande, l'interprofession nationale élevage et viande qui regroupe les principales entreprises françaises des viandes (abattage-découpe-transformation)



«Nos Valeurs, nos Hommes façonnent vos viandes »: UN DES PILIERS DE BS

BS est devenue une grande entreprise de services parce qu'elle a compris, dès l'origine, qu'elle ne pourrait évoluer et conquérir de nouveaux marchés, sans des femmes et des hommes en pleine forme pour constituer les équipes dynamiques et soudées dont elle a be-soin. Le recrutement et le bien-être des 1300 salariés sont aujourd'hui le ciment qui permet à BS de progresser et de bâtir les solides fondations d'une politique RH innovante, résolument tournée vers l'humain et l'amélioration des pratiques pour une meilleure santé et sécurité au travail.

Le recrutement chez BS

Les perspectives de développement de BS sont importantes et avec elles, des centaines de postes sont à pourvoir. BS développe partout en France, un réseau d'écoles mobiles sur chantier, qui forme débutants comme professionnels, à ses méthodes.

Avec ou sans formation initiale, on entre chez BS pour apprendre un métier manuel recherché et gravir les échelons qui mènent rapidement aux postes d'encadrement. Les 1300 salariés ont 35 ans de moyenne d'âge avec 10 ans d'expérience. Ils constituent les équipes particulièrement efficaces de BS, au point que l'entreprise est devenue leader sur le marché français de découpe industrielle de la viande.

Pour cela, BS mise sur les talents de chacun et balaie les inégalités d'accès et les mécanismes discriminants à l'embauche. Ici, on veut juste des personnes qui ont envie d'apprendre un métier, de gagner de l'argent en fonction de la quantité de travail fournie. On remet les compteurs à zéro, on fait fi du passé « bon élève » ou « mauvais élève » … seul le courage et la capacité à respecter les autres sont les paramètres de l'employabilité chez BS.

Les qualités humaines demandées sont l'agilité, la rapidité, l'adaptabilité et la polyvalence. Un défi d'autant plus motivant que le métier manuel est ici reconnu à sa juste valeur : une moyenne de 35% de plus que le Smic est le salaire minimum constaté chez BS au bout de deux ans d'entreprise. Ce métier possède un esprit de challenge avec une base de rémuné-ration fixe et une partie indexée sur le volume. Aux plus habiles, les meilleurs salaires...

La formation personnalisée des débutants dure entre six et dix-huit mois. Elle permet, dans le cadre de contrat de professionnalisation, l'enseignement d'un métier recherché qui génère immédiatement un CDI. Avec les tuteurs et le contrat de professionnalisation, les femmes ou hommes qui entrent dans l'entreprise sont accompagnés de bout en bout : en moyenne 150 contrats de professionnalisation sont signés chaque année.

Après deux ans d'ancienneté, BS propose aux salariés qui le souhaitent de continuer à se former en validant un Certificat de Qualification Professionnel. Pour exemple, la majorité des chefs de chantiers de BS sont passés par ce parcours opérationnel puis ont obtenu un CQP Chef de Chantier. L es 700 postes à pourvoir - dont 350 immédiatement - concernent à 85% la production dans le bœuf et le porc et à 15% l'encadrement. Ils sont disponibles partout sur le territoire français avec une concentration dans le Grand Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Normandie), dans l'Est et en Rhône-Alpes.



LA FORMATION : LE MEILLEUR ASCENSEUR SOCIALETÉCONOMIQUECHEZBS

Qu'il s'agisse de recruter, transmettre les savoir-faire particuliers du métier de boucher industriel ou qualifier un salarié... chez BS, la formation est avant tout un ascenseur qui a vocation à consolider un parcours professionnel et faire progresser l'entreprise dans son ensemble. La preuve par les faits : 40 000 heures de formation pour 100% des salariés

Qu'on se le dise : alors que la consommation de viandes est majoritairement issue des grands industriels pour les grandes et moyennes surfaces (GMS), il n'existe toujours pas de structures d'apprentissage industrielle des métiers de la viande en France. Les professionnels comme BS font donc partie de ce que l'on appelle les métiers en tension, c'est à dire les métiers qui ont constamment des difficultés de recrutement. Pour les contourner, BS a, dès 1995, créé son organisme de formation : F20 a la singularité d'adapter sur-mesure les parcours de formation aux salariés déjà intégrés d'une part et aux nouveaux arrivants, d'autre part, sous la forme d'un contrat de qualifications professionnelles. En avance sur son temps, l'idée de Martine Robin a permis à l'époque de doubler les effectifs de l'entreprise passant de 300 salariés à 700, en deux années seulement, entre 1995 et 1997. Car la formation est un enjeu majeur tant du point de vue social, qu'économique : doubler ses effectifs, c'est créer évidemment beaucoup d'emplois et c'est aussi, doubler ses parts de marché.

Recruter et transmettre : un système de parrainage et de tutorat pertinent

On peut être leader sur son marché et garder ses réflexes d'entreprise familiale! BS a misé sur ses équipes en présence pour développer une importante phase de recrutement avec des primes au parrainage. Une méthode participative qui a séduit de nombreux salariés de BS qui ont «invité» des gens à venir découvrir l'entreprise. C'est ainsi que le buzz de recrutement de 300 nouveaux collaborateurs annuels a fait le tour des chantiers. Parmi ces 300 nouveaux collaborateurs, 150 places sont systématiquement réservées aux débutants, lesquels, après les essais de rigueur seront formés par les pros de l'entreprise, sous la forme d'un contrat de professionnalisation. C'est ainsi qu'une coiffeuse après avoir manié les ciseaux, opte pour les couteaux de BS, ou qu'un jeune en perte de repères découvre le travail en équipe ou qu'un salarié de BS parraine son fils ou sa fille. Chez BS, il est fréquent de voir sur les chantiers, des personnes de la même famille.

Le Certificat de Qualification Professionnel pour tous les chefs de chantiers

Ils sont environ 55 chez BS. Ils viennent tous du terrain et ont déjà gravi chaque marche de l'as-censeur social : la majorité des « encadrants » chez BS, ont débuté en étant bouchers. La promotion interne, très efficace dans l'entreprise, est systématiquement valorisée. Le chef de chantier est un acteur-clé de la réussite de BS. A la fois manager, gestionnaire et maître de la relation client, il est un véritable « patron de site de production ». Lorsque BS a lancé le CQP chef de chantier, ils n'étaient pas très nombreux à être volontaires, car l'école était loin et beaucoup avaient peur d'être jugés. Aujourd'hui, les chefs de chantier ont compris que le CQP leur a, au contraire, permis de comprendre qu'ils détenaient un savoir plus important que ce qu'ils croyaient et de valider par l'expérience, des compétences quotidiennement sollici-tées qui donnent droit à un diplôme reconnu par l'état. Pour certains d'eux : le premier diplôme d'une vie, pour d'autres, la confirmation qu'on peut aller toujours plus loin.



LA SÉCURITÉ CHEZ BS

Echauffements et étirements comme pour les sportifs

Le travail à façon de la viande est un métier physique et la manipulation des outils tranchants demande une vigilance de tous les instants. La prise de poste, tôt le matin sur un rythme tout de suite élevé avec des gestes répétitifs, exige un corps bien réveillé pour éviter les accidents et les troubles musculaires. Après un diagnostic rigoureux mené en 2013-2014 sur les maladies professionnelles de l'entreprise, BS conforte son constat que les poignets, épaules et coudes sont à l'origine de nombreux arrêts de travail. L'entreprise décide d'agir vite, en renforçant son service par l'embauche d'un nouvel animateur Qualité, Hygiène et Sécurité qui a pour mission de former les salariés à des pratiques de bonne santé. Comme pour les sportifs qui se préparent à une performance, les salariés adoptent progressivement les échauffements-étirements sur les chantiers, au fur et à mesure qu'ils suivent la formation. Les mouvements ont été étudiés avec des professionnels du sport et de la kinésithérapie pour permettre à chacun de les effectuer sans difficulté et en tirer le maximum de bénéfices.

Continuant sa démarche sur le bien-être au travail, et sur une idée d'Anne-Sophie Tyli-Robin, BS commence à mettre en place en 2015, des échauffements quotidiens sur les chantiers. Cinq minutes avant la prise de poste, les chefs de ligne invitent tous les salariés à un rituel d'échauffement des articulations: coudes, poignets, épaules, mains et doigts sont les parties du corps les plus sollicitées pendant le travail, elles nécessitent donc qu'on en prenne soin. Même chose à la fin de la journée de travail, avec les étirements pour éviter les courbatures.

Aujourd'hui, 85% des chantiers de BS pratiquent cette méthode, et des «référents échauffements» continuent à être formés pour bientôt atteindre 100% des sites de production. Si elle n'offre pas encore assez de recul pour réaliser un bilan en termes de chiffres et de statistiques, la méthode BS montre déjà, chantier par chantier, une nette amélioration du mieuxêtre des salariés confortée par une diminution des accidents avec arrêts de travail sur plus de la moitié d'entre eux. Au delà des bienfaits physiques constatés, la pratique des exercices a aussi modifié l'état d'esprit de la prise de poste en favorisant l'esprit d'équipe et la convivialité. Une méthode simple, efficace basée sur le bon sens.

100 % Sécurité

En 2015, BS initie un plan de management de la Santé-Sécurité en s'appuyant sur une cartographie des accidents du travail avec arrêt qui ont eu lieu dans l'entreprise en 2015 : 60% d'entre eux étaient liés aux Troubles Musculo Squelettiques (TMS), à la manutention manuelle des charges et aux coupures et piqûres provoquées par la manipulation des outils tranchants.

Quatre groupes de travail pluridisciplinaires, constitués de salariés et de professionnels issus de la Carsat et de l'INRS, ont planché pour analyser rigoureusement les situations de travail en cause, en rechercher les sources profondes et définir un plan d'actions.

Certaines des solutions trouvées sont simples et très efficaces, comme les échauffements physiques pour augmenter la vigilance du salarié, limiter les TMS, les fiches de poste avec les consignes de sécurité, les actions correctives de mauvaises postures, les outils d'aide à la manutention.



D'autres actions de fond, plus complexes, exigent des protocoles d'essais et un déploiement planifié sur plusieurs années. Parmi elles, le retour à l'emploi des salariés de BS qui ont été arrêtés après un accident du travail. Ce dispositif qui comprend plusieurs étapes, est mené en collaboration avec la médecine du travail et donne des résultats positifs : 93% des salariés concernés par cette procédure de ré-accueil initiée par BS, se disent satisfaits par le temps qui leur est consacré avant la reprise de poste pour lever les craintes et les appréhensions naturelles.

BS réfléchit sur tous les domaines où les marges de progression en matière de santé et sécurité au travail sont possibles. Elle a développé un nouveau couteau (voir paragraphe innovations techniques) pour limiter les coupures-piqûres, mis en place des tutorats sur les chantiers pour mieux accompagner les salariés, développé la polyvalence et la poly-compétence pour favoriser les rotations de poste et ne pas faire toujours les mêmes gestes qui sont source de TMS.

En une seule année d'actions, BS montre des résultats probants :

Fin 2017, sur les situations de travail qui ont été ciblées par les groupes de travail mis en place, à savoir TMS et manutention de charges BS observe une diminution de 30% des accidents du travail avec arrêts par rapport à 2015. En 2018, BS a poursuivi cette tendance avec une diminution de 5%.

Si l'on prend en compte, tous les accidents du travail avec arrêt chez BS toutes causes et origines confondues, l'entreprise atteint une diminution de 11%.

Question santé et sécurité, pour BS, chaque effort compte. L'entreprise poursuit la mise en œuvre de son plan et ne cesse de réfléchir aux pistes d'amélioration possibles, entre autres, dans le renforcement de la formation des salariés et le développement d'innovations technologiques.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Une écoute sociale active pour aider à trouver des solutions sur-mesure

BS a souhaité construire un outil unique pour tous les salariés de l'entreprise qui ont besoin d'un petit coup de pouce pour résoudre des complications personnelles ou professionnelles. « L'écoute sociale » est un numéro vert anonyme pour aborder tout type de problème, le plus souvent personnel comme le montre l'encadré ci-dessous.

Le service a la volonté d'aider les salariés qui le demandent sur des sujets aussi divers que, les litiges de pension alimentaire, les difficultés financières ou relationnelles avec une banque, le labyrinthe administratif ou encore la vétusté d'un logement etc. Mais pas seulement! L'écoute sociale répond aussi aux questions que l'on peut se poser sur la retraite qui ap-proche et les démarches à enclencher

Ce sont en moyenne plus de 800 appels par an, cela prouve l'utilité d'un service 100% dédié aux salariés de BS.

Numéro vert gratuit 08 00 04 89 48 / ecoute.sociale@bouchers-services.com

L'INNOVATION, UN FACTEUR DÉTERMINANT DE LA COMPÉTITIVITÉ CHEZ BS

La découpe industrielle de la viande est un métier manuel comprenant des gestes précis, rythmés et parfois risqués. Limiter les gestes est un facteur de progression et d'efficacité tant dans le domaine de la santé des salariés - moins de TMS, moins de piqûres avec les couteaux - que dans le domaine de la compétitivité - faire mieux avec moins de gestes - pour optimiser les coûts de production. Tout au long de son histoire, BS n'a cessé d'innover, en recherchant des méthodes optimales pour mieux produire et moins se faire mal. La dernière en date ? La création d'un couteau à bout rond pour ne plus se piquer. Il fallait y penser!

Quand l'empirisme a du bon : Koutoron©!

Chez BS, l'innovation est une discipline comme une autre : elle s'acquiert et se perfectionne. L'entreprise est partie d'un constat «terrain» simple : 30% des accidents de travail sont dus aux piqûres des couteaux. Alors que la fonction principale d'un couteau est celle de trancher, BS s'est aperçu que tous les couteaux utilisés étaient pointus et que la pointe passait au travers les mailles en métal de l'équipement de protection des salariés. Après une analyse rigoureuse des gestes utiles dans la deuxième transformation de la viande, BS comprend que la pointe du couteau ne sert à rien et que seule la lame qui tranche est sollicitée. La R&D s'accélère dès lors ; elle donne lieu à la conception de plusieurs prototypes testés chez l'un des clients de BS, sur une chaîne de production en conditions réelles. Les résultats sont probants : non seulement le risque de piqûre est annulé, mais la découpe est plus aisée, réduisant l'amplitude du geste du poignet, ce qui est essentiel pour la diminution des TMS. BS contacte son fabricant de couteaux allemand «Giessen» pour créer un couteau à bout rond d'après son prototype, tout aussi efficace et moins dangereux. Entre la recherche et le développement, BS a consacré 500 000 euros et équipera désormais l'ensemble de ses salariés de Koutoron©.

Le pragmatisme de BS, source d'innovations et de brevets

Dès le début de son histoire, BS intègre de l'ingénierie pratique et trouve des solutions pour être plus compétitif, tout en réduisant la pénibilité : l'effort d'innovation va de pair avec une quête accrue d'agilité.

Elle commence en 1987, avec la conception d'une machine à désosser les têtes de porcs. Jean-François Robin est un ingénieur attentif, à l'écoute des tâcherons* qui sont fiers de lui expliquer leurs techniques de désossage de la viande pour aller plus vite sans se blesser. Pour leur limiter le plus possible les tâches pénibles et répétitives, Jean-François Robin réfléchit aux moyens de les mécaniser. Avec l'aide de Didier Le Brière, responsable technique spécialisé dans le porc, ils inventent un prototype pour désosser rapidement les têtes de porc. Cette découverte a été reprise par des fabricants professionnels et adaptée aux évolutions rapides qu'ont depuis pris les abattoirs spécialisés dans le porc.

Les innovations de BS ne s'arrêtent pas là : des couteaux pneumatiques qui allègent la pénibilité, un tapis séquentiel pour éviter de déplacer ou d'aller chercher la viande, une machine à ficeler rapidement les longes de porc ... sont autant de travaux de réflexion menés par BS pour soulager le travail manuel.

Pour aller plus loin et prendre soin de ses équipes opérationnelles, BS a aussi travaillé en partenariat avec les fabricants, sur les équipements de protection des salariés, en faisant par exemple ajouter une manche sur le tablier en cotte de maille. L'entreprise a même inventé une machine spéciale pour les laver!

*des bouchers professionnels payés à la tâche ayant acquis un savoir-faire particulier pour désosser, parer, découper et débiter rapidement les carcasses de viande





nos valeurs, nos Hommes

Immeuble Le Mabilay - 2 rue de la Mabilais - 35000 Rennes - 02 99 02 52 80

Président Directeur Général : Martine Robin **Directeur Général :** Anne-Sophie Tyli-Robin

Nos valeurs : Respect, Travail et Loyauté.

Nos objectifs : continuer de faire grandir BS tout en préservant notre âme familiale et humaine.

Nos missions : BS est prestataire de service dans la découpe industrielle de la viande et leader sur son marché. Nous mettons à disposition de nos clients une expertise reconnue, portée par des collaborateurs compétents et formés au métier de boucher pour réaliser des opérations de désossage et de parage de la viande. Depuis 1979, notre stratégie repose sur l'innovation et l'efficacité de nos équipes, garantes de notre savoir-faire.

Notre ADN: une volonté d'exercer quotidiennement notre métier avec bienveillance et dans l'intérêt de tous et de chacun!

Nos certifications:

2009 : Labellisation Sociale de la prestation de service de la découpe industrielle de la viande

2017: Certification ISO 9001

BS en chiffres:

1300 salariés

56 M€ de CA

50 chantiers répartis essentiellement dans le Grand Ouest

(Bretagne, Pays de la Loire, Normandie), dans l'Est et en Rhône-Alpes.

Consommation de la viande en France en 2017,

chiffres Agreste Ministère de l'Agriculture :

Porc: 2,234 millions de tonnes équivalent carcasse **Volaille**: 1,933 million de tonnes équivalent carcasse **Bœuf**: 1,560 million de tonnes équivalent carcasse