

RAPPORT RSE 2024

EDITO

L'année 2024 constitue une étape décisive dans notre parcours RSE. Portés par nos principes fondateurs, nous poursuivons une dynamique engagée qui nous anime depuis toujours.

Notre Groupe s'appuie sur des fondations solides. Son indépendance et son caractère familial lui confèrent une identité forte et la capacité de bâtir son avenir en cohérence avec ses valeurs. Dans un secteur en pleine transition, ces valeurs sont une boussole qui oriente nos décisions et renforce notre démarche.

L'humanisme est au centre de cette vision. Il se traduit par des actions sociales au service de nos collaborateurs, de nos partenaires et de nos territoires. Parce que l'humain ne peut évoluer qu'au sein d'un environnement préservé, notre volonté de protéger les ressources et de réduire notre empreinte continue de guider nos choix de développement.

Véritable terrain de nos engagements, notre ancrage local historique nourrit cette responsabilité. Nous cultivons de réelles relations de confiance au sein de nos territoires d'implantation, où nous poursuivons notre croissance et nos investissements.

À ces dimensions fondatrices s'ajoute l'esprit d'équipe et d'innovation qui nous pousse à imaginer, tester et déployer, ensemble, des solutions nouvelles. Une œuvre collective qui renforce le dynamisme global de notre structure.

Les résultats présentés dans ce rapport reflètent un travail rigoureux, porté par toutes les équipes du Groupe. Ils traduisent notre volonté commune de progresser avec exigence et lucidité, dans un monde en profonde mutation. Dans ce contexte, la performance économique doit, plus que jamais, s'accompagner d'une démarche environnementale exigeante et d'une contribution sociétale durable.

À ce titre, nous saluons l'obtention du label ENGAGÉ RSE – niveau confirmé par GBMP. Cette distinction consacre l'engagement d'une filiale et illustre la dynamique collective portée par l'ensemble du Groupe. Au-delà de cette reconnaissance, c'est notre capacité à incarner nos convictions, jour après jour et dans toutes nos entités, qui fait notre force et donne toute sa portée à notre démarche.

Ainsi, ce document constitue bien plus qu'un bilan : il est un outil de pilotage, un levier d'implication collective et un vecteur de transparence. Il met en lumière nos réussites, tout en identifiant les défis à relever, dans une logique d'amélioration continue. Il témoigne aussi de notre volonté de rendre compte à l'ensemble de nos parties prenantes – collaborateurs, clients, partenaires, territoires – de notre contribution à un développement responsable.

Merci à toutes celles et ceux qui, chaque jour, œuvrent à faire de notre responsabilité une force de confiance et de progrès.



Bernard Gatimel
Bernard GATIMEL
Président



Pierre Gatimel
Pierre GATIMEL
Directeur Général



INTRODUCTION

Dans le prolongement de cette vision, le présent rapport illustre la formalisation progressive de la démarche RSE. Initiée dès 2015 et renforcée en 2021 par la création d'une fonction dédiée, elle s'inscrit dans la continuité des valeurs fondatrices et structure désormais un cadre partagé, au service d'une dynamique durable.

Proximité territoriale, engagement social, respect de l'environnement : ces piliers font partie intégrante de son ADN et se renforcent au fil d'un dialogue constant avec ses parties prenantes.

La stratégie RSE s'articule autour de trois axes centraux – Humanisme, Futur et Exigence – auxquels s'ajoute une orientation résolue vers l'innovation et la recherche de solutions nouvelles. Cela permet d'explorer des méthodes de construction plus durables, de tester des techniques émergentes et d'investir dans des pratiques à moindre impact environnemental.

Ces orientations traduisent la volonté du Groupe GB d'associer vision de long terme et actions concrètes. Elles témoignent également de son ambition d'inscrire son développement dans une trajectoire engagée, au service de ses collaborateurs, de ses partenaires et des territoires où il est implanté.

Bâtisseur de confiance

SOMMAIRE

I. Qui sommes-nous ?	5
Historique	6
Activités	9
II. Notre démarche	12
Gouvernance	14
Engagements	19
Mise en œuvre	23
III. Actions et résultats	24
Humanisme	26
Futur	43
Exigence	56
IV. Bilan et perspectives	68



I. QUI SOMMES-NOUS ?

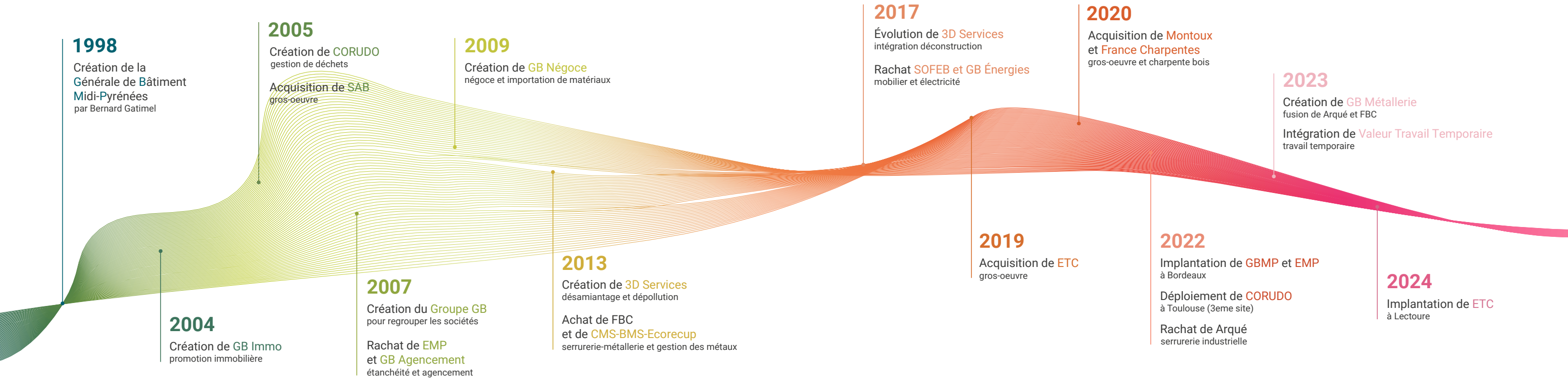
UNE HISTOIRE FAMILIALE DEPUIS PLUS DE 25 ANS

Le Groupe GB, acteur familial de premier plan dans le secteur du BTP en Occitanie, est structuré autour de 17 sociétés réparties sur 6 pôles d'activités complémentaires : Construction - Réhabilitation - Rénovation énergétique, Immobilier, Agencement - Serrurerie - Industrie - Métallerie, Enveloppe du Bâtiment, Environnement et Ressources.

Cette organisation solide et diversifiée permet au Groupe de proposer des solutions complètes, adaptées aux besoins de ses clients et des territoires où il est implanté.

Bâtitisseur de confiance

Cette signature historique du Groupe GB est une ligne de conduite. Depuis sa création, le Groupe a fait le choix de la relation durable, de la rigueur dans l'exécution, et d'un engagement clair envers ses clients, ses collaborateurs et son territoire. Cette constance se traduit dans les faits : projets livrés, partenariats reconduits, fidélité des équipes, développement progressif et maîtrisé.



NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS ET NOS MISSIONS

La belle aventure du Groupe GB a débuté en 1998 avec la création de GBMP par Bernard Gatimel. L'arrivée de ses fils, Vincent et Pierre, dans l'entreprise familiale a permis de pérenniser les valeurs fondatrices : professionnalisme, solidarité et satisfaction client. Devenu le premier Groupe de BTP indépendant d'Occitanie, le Groupe GB rassemble aujourd'hui 875 hommes et femmes qui, par leur passion, leur solidarité et leur savoir-faire, bâtissent jour après jour sa réussite et son identité.

CHIFFRES
2024



875
COLLABORATEURS



246 M€
DE CHIFFRE D'AFFAIRE

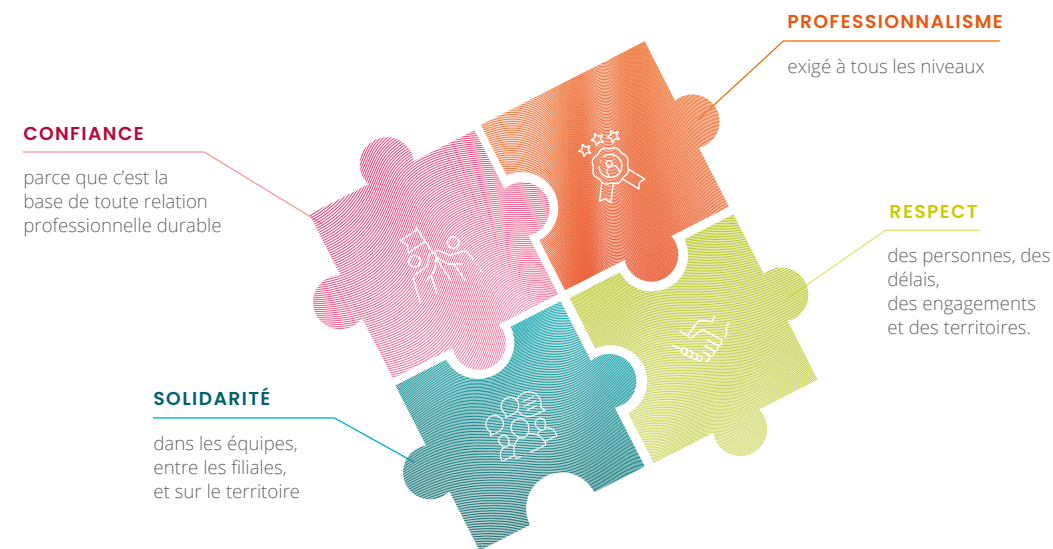
UNE RAISON D’ÊTRE ANCRÉE DANS L’ACTION

Le Groupe GB a grandi autour d’une idée simple : *construire utile*. Cela implique de répondre aux besoins concrets de ses clients, tout en s’inscrivant dans un ancrage territorial solide. Cette approche se manifeste dans les choix opérationnels : développement des agences locales, recours aux matériaux régionaux, implication dans des projets à vocation sociale ou éducative, comme les établissements scolaires ou les résidences d’insertion. Elle s’accompagne également d’une volonté de favoriser l’emploi local, en s’appuyant sur les compétences du territoire et en contribuant au dynamisme économique des bassins d’activité.

La volonté du Groupe est de *développer une entreprise solide, cohérente et alignée sur ses savoir-faire*, en gardant le contrôle sur la qualité d’exécution et la relation client.

DES VALEURS INCARNÉES

Les valeurs du Groupe GB sont transmises depuis 25 ans par la pratique. Elles tiennent en quatre mots :



Elles se reflètent dans les témoignages des compagnons, dans la stabilité des effectifs, dans les parcours internes, et dans la manière dont les chantiers sont menés au quotidien.

DES MISSIONS TOURNÉES VERS L’EFFICACITÉ ET LA RESPONSABILITÉ

Le Groupe GB intervient aujourd’hui sur tous types de projets : logements, établissements scolaires, bâtiments publics, santé, tertiaire, industrie. Avec une organisation structurée autour de 17 filiales, il couvre l’ensemble des métiers de la construction : gros œuvre et agencement, charpente bois, réseaux ou encore la gestion des déchets.

- *Concevoir et réaliser des ouvrages maîtrisés*, dans une logique d’efficience technique et financière
- *Développer des compétences internes*, via la formation, la promotion, et la fidélisation des collaborateurs
- *Répondre aux attentes des territoires*, en s’appuyant sur des partenaires locaux et des solutions adaptées.

Cette mission s’incarne dans les projets, mais aussi dans l’organisation : équipes stables, savoir-faire mutualisés, méthodes de travail partagées, et coordination inter-filiales.

DES ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

UN FONCTIONNEMENT INTÉGRÉ

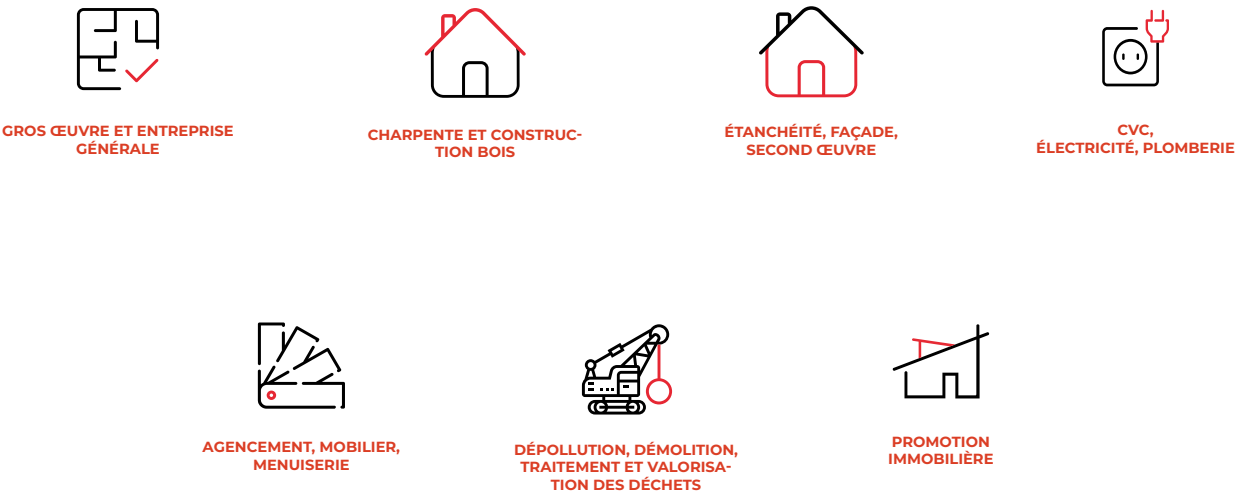
Le Groupe GB fonctionne selon un modèle intégré tous corps d’état qui repose sur des sociétés à taille humaine, historiquement implantées sur leur territoire. Ce fonctionnement permet :

- *d’éviter la multiplication des frais généraux entre filiales ;*
- *de mutualiser les moyens (humains, logistiques, techniques) ;*
- *de fluidifier les échanges, la planification et la prise de décision.*

L’intégration des différents métiers au sein du Groupe renforce la réactivité en phase de chantier, facilite l’anticipation des interfaces et garantit une exécution harmonisée. Cette organisation a démontré son efficacité à plusieurs reprises sur des projets impliquant plusieurs filiales (ex. Ziegler d’Airbus, écoles publiques, équipements sportifs).

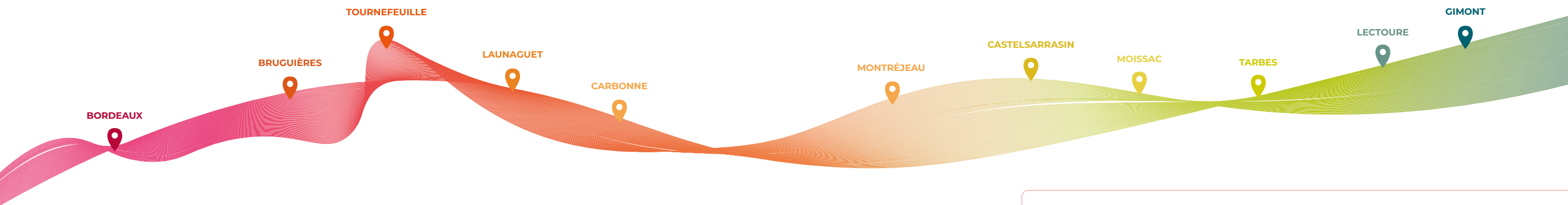
UN GROUPE MULTI-MÉTIERS STRUCTURÉ AUTOUR DE LA COMPLÉMENTARITÉ

Le Groupe GB rassemble aujourd’hui 17 sociétés, dont les activités couvrent l’ensemble des métiers du bâtiment. Cette organisation s’est construite progressivement, par croissance organique et par acquisitions ciblées, avec un objectif constant : assurer une maîtrise opérationnelle directe sur les savoir-faire clés. Les filiales du Groupe interviennent dans des domaines variés :



La diversité des métiers au sein du Groupe permet d’apporter une réponse globale et cohérente à une grande variété de projets. Cette organisation favorise une coordination fluide entre les entités, sans dépendre d’intervenants extérieurs. Chaque société conserve son autonomie sur son périmètre d’action, tout en tirant parti des synergies internes, notamment sur les chantiers pluridisciplinaires et les mutualisations d’achats.

Organisé autour de six pôles complémentaires – *Construction - Réhabilitation - Rénovation énergétique, Immobilier, Agencement - Serrurerie - Industrie - Métallerie, Enveloppe du Bâtiment, Environnement et Ressources* – le Groupe GB offre une réponse complète et adaptée à chaque projet de chantier, de l'étude initiale jusqu'à la livraison finale. Cette organisation multi-spécialiste témoigne de la volonté affirmée du Groupe de maîtriser pleinement les défis techniques, économiques et environnementaux actuels.



NOUVELLE AQUITAINE

📍 GIRONDE (33)

BORDEAUX

GBMP
BÂTIMENT

EMP
ÉTAGÈRES

OCCITANIE

📍 GERS (32)

GIMONT

LECTOURE

GB
MÉTALLERIE

ETC
BÂTIMENT

SOFEB
MOBILIER

📍 HAUTE GARONNE (31)

TOURNEFEUILLE

GBMP
BÂTIMENT

GB
BÂTIMENT

LAUNAGUET

EMP
ÉTAGÈRES

GB
AGENCEMENT

GB
MÉTALLERIE

GB
MOBILIER

SAB
BÂTIMENT

3D SERVICES

BRUGUIÈRES

CARBONNE

MONTRÉJEAU

ECO REUPERATION

CORUDO

COMMINES
MÉTALLERIE

📍 HAUTES PYRÉNÉES (65)

TARBES

BICORRE
MÉTALLERIE

📍 TARN ET GARONNE (82)

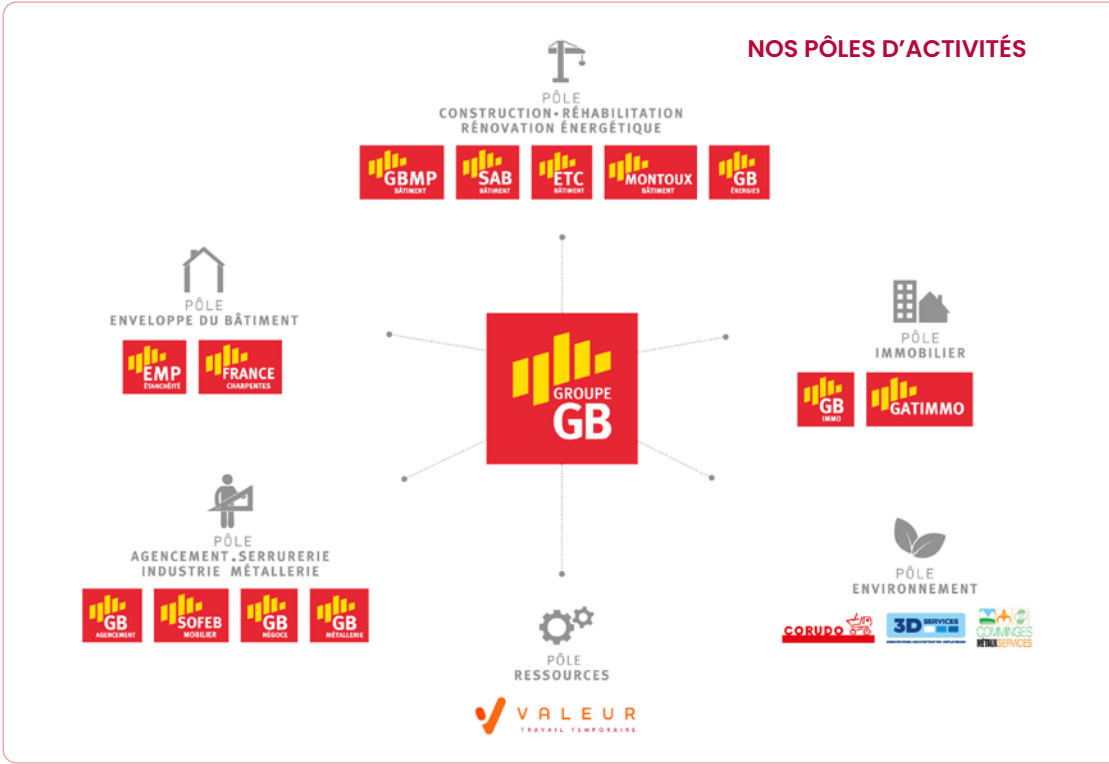
CASTELSARRASIN

MOISSAC

FRANCE
CHARENTAIS

MONTOUX
BÂTIMENT

ETC
BÂTIMENT



CROISSANCE À BORDEAUX

Ouvertes en 2022, les agences de GBMP et EMP Bordeaux illustrent la volonté du Groupe d'étendre ses savoir-faire et son expertise sur le territoire. Forte d'une équipe de plus de 30 collaborateurs, cette implantation marque une nouvelle étape dans le développement régional du Groupe, en apportant son exigence technique et son sens du service au sein de la région Nouvelle Aquitaine. « La création de l'agence GBMP Bordeaux s'accompagne d'une démarche sociétale. Nous nous appuyons pour cela sur nos collaborateurs présents sur place, et sur leur connaissance du microcosme local. Notre ambition est de nous inscrire sur ce territoire en devenant un acteur à part entière. En ciblant nos dossiers, nous souhaitons aussi que les filiales du Groupe puissent se positionner sur différents projets. Nos locaux sont aujourd'hui en mesure d'accueillir les filiales sur place. » Pierre Gatimel.

Grâce à ses implantations clés, notamment entre Toulouse et Bordeaux, le Groupe GB affirme une ambition géographique marquée et s'inscrit durablement dans le développement économique et social des territoires concernés.

2. NOTRE DÉMARCHE



Depuis 2021, le Groupe GB structure formellement sa politique RSE autour de trois piliers fondateurs : *Humanisme, Futur, et Exigence*. Inspirée des recommandations de la norme ISO 26000, cette politique traduit des valeurs incarnées – confiance, solidarité, professionnalisme, respect – en engagements concrets : inclusion sociale, ancrage territorial, transition environnementale, sécurité, innovation et éthique des affaires.

UNE ORGANISATION ENGAGÉE ET RESPONSABLE

UNE GOUVERNANCE FAMILIALE PÉRENNE

Le Groupe GB bénéficie d'une gouvernance familiale structurée, incarnée par la famille fondatrice, qui assure une continuité stratégique et une vision à long terme. Cette organisation repose sur une répartition claire des responsabilités :

- Bernard Gatimel assure la Présidence du Groupe, garantissant la cohérence des orientations stratégiques ;
- Pierre Gatimel, en tant que Directeur Général, pilote l'ensemble des activités du Groupe GB ;
- Vincent Gatimel préside le pôle Agencement, apportant son expertise sectorielle

Ce mode de gouvernance favorise une *prise de décision rapide* et une *articulation fluide* entre la stratégie globale du Groupe et la réalité du terrain. Il permet également de *préserver les valeurs fondatrices* tout en accompagnant les évolutions du marché et les enjeux de responsabilité sociétale



PROGRESSER COLLECTIVEMENT, STRUCTURER DURABLEMENT

La gouvernance du Groupe GB repose sur des principes de *clarté, de cohérence et de responsabilité partagée*. Elle articule gouvernance stratégique et pilotage opérationnel à l'échelle des filiales. En 2024, cette organisation continue de se consolider autour de comités transverses et d'une coordination accrue entre directions.



Le Groupe affirme une vision pragmatique et ambitieuse : celle d'un *acteur de la construction utile, responsable et engagé*. Cette vision s'inscrit dans la durée, à travers une gouvernance consolidée, des indicateurs de pilotage affinés, et une mobilisation qui se diffuse à tous les niveaux.



UN CONSEIL D'ADMINISTRATION RESSERRÉ

Le Conseil d'Administration du Groupe rassemble plusieurs membres de la famille fondatrice et des personnalités associées au développement du Groupe :

- Bernard, Maryse, Vincent et Pierre Gatimel
- Christophe Palacin, Directeur Administratif et Financier
- Emmanuelle Céron, Directrice des Ressources Humaines
- Jacques Ollivier, Administrateur Externe

Cette instance contribue à définir les grandes orientations du Groupe et accompagne sa trajectoire de long terme.

UNE COORDINATION INTER-FILIALES PAR FONCTIONS SUPPORT

Le Groupe utilise des fonctions support partagées et une logique de pilotage collectif tout en respectant chaque structure. Les fonctions transverses assurent la cohérence du pilotage au sein du Groupe :



Ces fonctions assurent un appui aux filiales tout en maintenant une logique de proximité, d'autonomie et de responsabilité à leur échelle.

UN COMITÉ DE DIRECTION TRANSVERSAL

Le Comité de Direction regroupe l'ensemble des directeurs et directrices des filiales et des fonctions support. La RSE est ainsi abordée de manière globale, assurant une acculturation de l'ensemble du Groupe.



DIRECTION ET PRÉSIDENTE


Bernard Gatimel
PRÉSIDENT


Pierre Gatimel
DIRECTEUR GÉNÉRAL

CONSTRUCTION – RÉHAB
RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE


Jean Louis Fernandez
DIRECTEUR ADJOINT DE GBMP


Joël Thocaven
DIRECTEUR DE SAB


Thomas Gavoille
DIRECTEUR D'ETC ET MONToux


Romain Buil
DIRECTEUR DE GB ÉNERGIES

ENVELOPPE DU
BÂTIMENT


Toby Medland
DIRECTEUR D'EMP
ET FRANCE CHARPENTES

IMMOBILIER


Arnaud Viroles
DIRECTEUR DE GB IMMO

AGENCEMENT – SERRURERIE
INDUSTRIE – MÉTALLERIE


Vincent Gatimel
PRÉSIDENT DU PÔLE
AGENCEMENT


Gérald Moisset
DIRECTEUR DE GB AGENCEMENT


Fodé Sidibé
DIRECTEUR DE GB MÉTALLERIE

ENVIRONNEMENT


Christophe Palacin
GÉRANT DE 3D SERVICES


Olivier Ponti
DIRECTEUR DE
CORUDO ET CMS

RESSOURCES


Charlotte Barmine
DIRECTRICE DE VTT

FONCTIONS SUPPORT


Christophe Palacin
DAF


Gérald Moisset
DIRECTEUR DES ACHATS


Sabrina Imalous Gatimel
DIRECTRICE COMMUNICATION


Emmanuelle Ceron
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES


Laurent Bonabesse
DIRECTEUR DES SYSTÈMES D'INFORMATION

GOVERNANCE RSE

Les ambitions affichées par la direction du Groupe se sont traduites en 2024 par une décision structurante : la mise en place d’une organisation dédiée à la RSE à l’échelle du Groupe.

Afin de donner un cadre clair à cette démarche et d’en assurer le déploiement dans la durée, deux postes complémentaires ont été créés simultanément.

D’une part, la fonction de Responsable RSE Groupe, rattachée à la Direction des Ressources Humaines, incarne la volonté de porter la RSE au cœur de la gouvernance. Ce rôle stratégique a pour mission de piloter la politique RSE, de garantir son alignement avec la vision et les valeurs du Groupe, et de coordonner les initiatives mises en œuvre par l’ensemble des filiales.

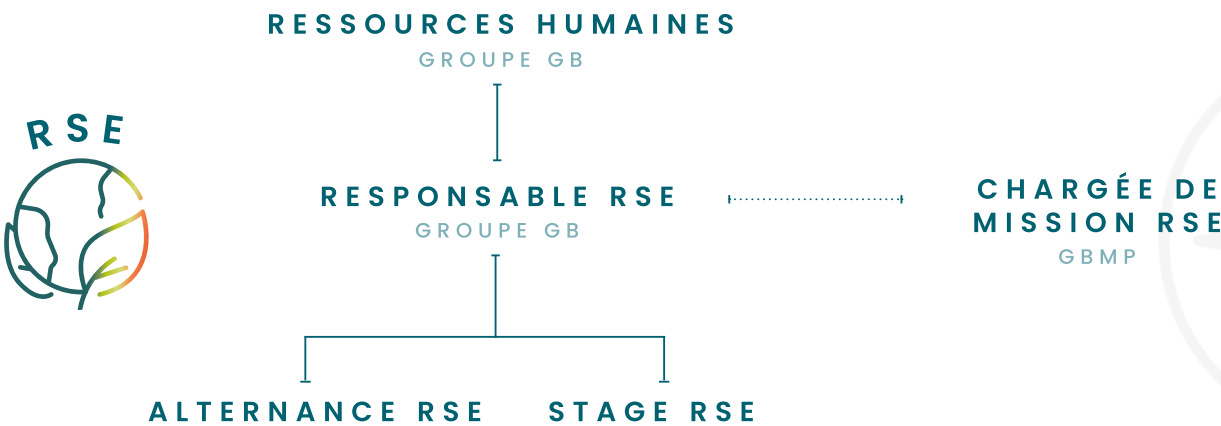
Dans le prolongement du travail réalisé pour l’obtention du label Engagé RSE, GBMP a créé un poste de chargée de mission RSE afin d’assurer la continuité et le développement de cette dynamique. Positionnée au plus près des opérations, elle assure l’animation quotidienne de la démarche, le suivi des actions engagées et la garantie d’un suivi rigoureux du label pour affirmer l’engagement de l’entreprise auprès de ses parties prenantes.

Cette fonction, directement connectée à la reconnaissance obtenue, permet d’ancrer durablement la RSE dans la vie de l’entreprise, de consolider les acquis et de donner une visibilité claire à la progression de GBMP dans ce domaine.

Ce relais opérationnel vient renforcer la cohérence entre les orientations définies au niveau central et leur déploiement concret sur le terrain.

La création simultanée de ces deux fonctions illustre la volonté du Groupe de franchir un cap dans sa progression RSE. Elle traduit un double engagement : affirmer une gouvernance renforcée au niveau global, tout en consolidant une présence active et pragmatique dans les filiales, engagées et leur mise en cohérence avec les orientations du Groupe.

Cette organisation traduit la volonté de progresser dans le cadre de la transformation RSE engagée, en renforçant à la fois le pilotage centralisé et le déploiement opérationnel sur le terrain.



UNE STRUCTURATION PROGRESSIVE ET ADAPTÉE AUX RÉALITÉS DU GROUPE

Depuis plusieurs années, GB a entrepris une structuration de sa démarche de RSE à l’échelle du Groupe. L’ambition est claire : **donner du sens à l’activité en s’appuyant sur des actions concrètes, partagées et réalistes, au service des collaborateurs, des partenaires et des territoires.**

Le pilotage RSE s’inscrit progressivement dans les arbitrages du Groupe :

- Intégration de **critères ESG** dans les achats
- Prise en compte des **enjeux sociaux et environnementaux** dans les projets de développement
- Appui aux **initiatives locales** portées par les filiales

Le développement des compétences des équipes, la gestion transversale des sujets et la stabilité de l’organisation interne permettent une évolution continue et réaliste de la démarche.



UNE DÉMARCHE CO-CONSTRUITE

En 2022, le Groupe GB a organisé un séminaire à destination des directeurs et des managers, avec un double objectif : sensibiliser aux enjeux de la RSE et poser les bases de sa démarche à travers l'élaboration de sa première politique RSE.

"L'ambition RSE du Groupe GB, c'est de donner du sens à notre activité : auprès de nos clients, de nos fournisseurs et de nos équipes." - Pierre Gatimel.

Ce séminaire, marqué par une collaboration active entre directeurs et managers, a initié la formalisation de la démarche RSE du Groupe GB. C'est ainsi que la politique RSE est née, fruit d'un dialogue ouvert et de la volonté commune de définir des axes d'engagement à long terme. Cet événement a également marqué la création des premiers groupes de travail, dans une logique de prise en compte des intérêts des parties prenantes.



L'ISO 26000 : UN CADRE DE RÉFÉRENCE STRUCTURANT

L'adoption de la norme ISO 26000 comme référentiel de la démarche RSE du Groupe GB s'appuie sur plusieurs avantages stratégiques.

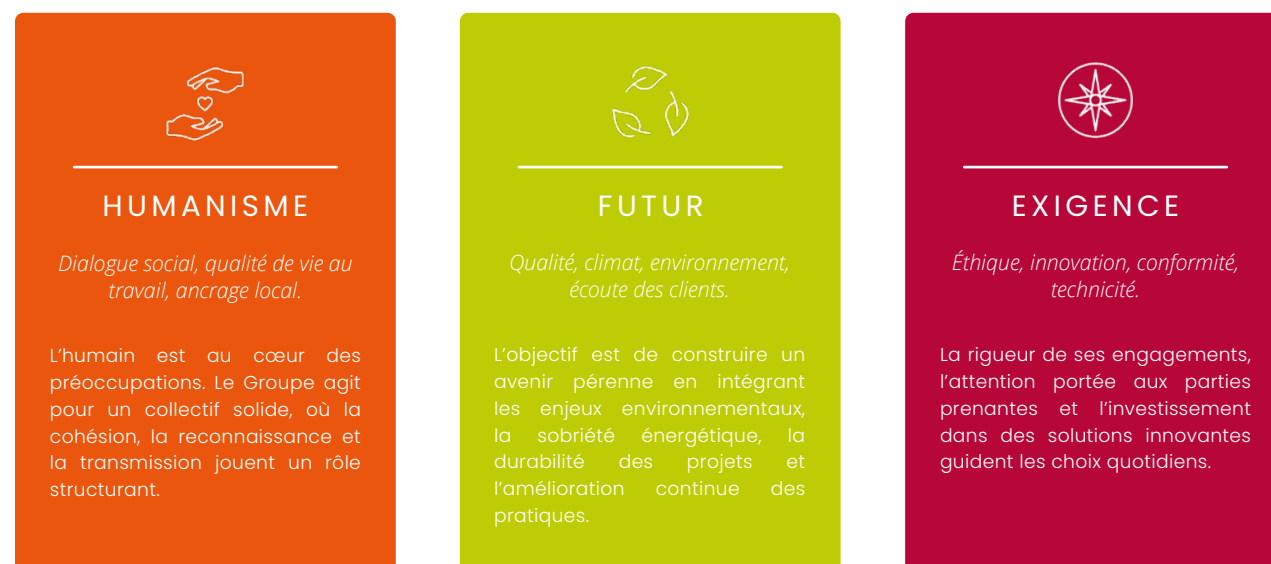
Cette norme internationale offre une approche globale et structurée de la responsabilité sociétale, couvrant sept questions centrales :

- Gouvernance,
- Droits de l'homme,
- Relations et conditions de travail,
- Environnement,
- Loyauté des pratiques,
- Questions relatives aux consommateurs
- Communauté et Développement local

Elle permet au Groupe de disposer d'un cadre méthodologique reconnu mondialement, facilitant la comparaison et le dialogue avec les parties prenantes. L'ISO 26000 privilégie une approche progressive et adaptable aux spécificités sectorielles, ce qui correspond parfaitement aux réalités du BTP. Elle constitue également un gage de crédibilité vis-à-vis des clients, partenaires et organismes de certification, tout en offrant une feuille de route claire pour l'amélioration continue des pratiques responsables.

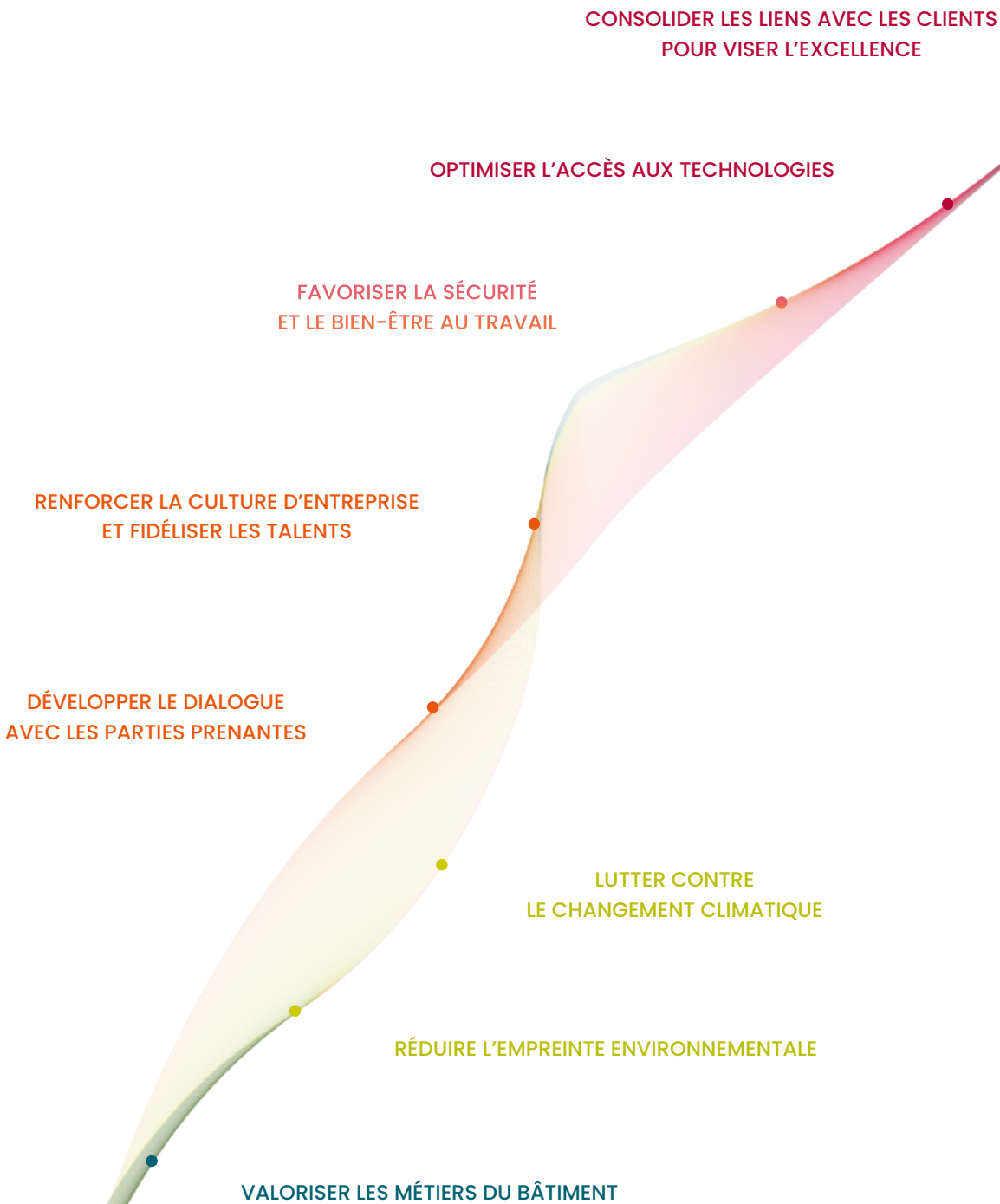
UNE POLITIQUE EN TROIS AXES

La politique RSE du groupe repose sur une structure simple et lisible, articulée autour de trois axes complémentaires :



DES ENGAGEMENTS CONCRETS

À travers cette politique, le Groupe GB affiche des engagements clairs :



GBMP COMME PILOTE

La démarche responsable du Groupe s'inscrit avant tout dans un état d'esprit : une manière de penser et d'agir qui guide son développement depuis sa création. Chaque filiale partage cet ADN commun et exprime, à sa manière, une responsabilité déjà présente dans ses pratiques et ses choix. Le déploiement progressif de cette démarche permet aujourd'hui d'en renforcer la formalisation. À ce titre, GBMP, entreprise historique du Groupe, joue naturellement un rôle de pilote. Elle a structuré et rendu visible cette dynamique, ouvrant la voie à l'ensemble des autres entités, qui inscrivent, elles aussi, leur action dans cette ambition commune.

La filiale GBMP a initié et structuré la démarche RSE du Groupe en développant un cadre méthodologique rigoureux qui a mobilisé l'ensemble des équipes. Cette approche collective, enrichie par les pratiques responsables historiques, a été reconnue par l'obtention du *label ENGAGE RSE niveau confirmé délivré par l'AFNOR*. Cette certification officialise notre engagement et notre dynamique d'amélioration continue.

L'expérience de GBMP constitue le socle des analyses et exemples présentés dans ce rapport. Nous présenterons également les actions menées par les autres filiales du Groupe, dont la formalisation s'inscrit dans une *démarche d'harmonisation progressive à l'échelle du Groupe*.



UNE GOUVERNANCE RSE DÉDIÉE

Un Comité RSE a été créé pour piloter la démarche globale. Il fédère plusieurs fonctions autour de sujets transverses comme les achats responsables, la qualité de vie au travail, ou la réduction de l'empreinte environnementale.



DES GROUPES DE TRAVAIL CONNECTÉS AUX RÉALITÉS DU TERRAIN

Les groupes de travail RSE, constitués sur la base du volontariat, ont réuni plus de 10% de l'effectif global. Ils constituent un levier d'implication concret des collaborateurs dans l'évolution du Groupe. Créés en amont de la labellisation Engagé RSE, ils ont permis de structurer la démarche autour de thématiques prioritaires :



Ces groupes de travail RSE se sont imposés comme de véritables laboratoires d'idées et d'actions. Ils observent, diagnostiquent, analysent les pratiques et mènent une veille attentive sur les évolutions du secteur. Leur rôle va plus loin encore : ils élaborent des solutions concrètes et construisent des plans d'action capables d'alimenter directement la démarche de progrès de l'entreprise.

Leurs avancées sont présentées à chaque comité RSE, ce qui illustre l'intérêt porté par la gouvernance à leurs travaux et la confiance accordée à leurs contributions. La pertinence de leurs propositions et leur implication dans la mise en œuvre renforcent la dynamique d'amélioration continue. Pour l'entreprise, cette mobilisation collective constitue un atout majeur pour la réussite et la crédibilité de sa démarche RSE.

Au-delà de GBMP, c'est tout le Groupe qui se reconnaît dans ce même état d'esprit. Une dynamique partagée qui illustre la force de l'intelligence collective et la volonté de bâtir une RSE vivante, fédératrice et durable.

3. ACTIONS ET RÉSULTATS



L'HUMAIN AU COEUR DE L'ENTREPRISE

Une attention constante portée aux femmes et aux hommes du Groupe

L'humanisme fait partie des fondations du Groupe GB. C'est une réalité vécue au quotidien, dans les relations de travail, les parcours professionnels et les choix organisationnels.

Depuis sa création, le groupe attache une importance particulière à l'accueil, à la transmission, à la fidélisation et à la progression de ses collaborateurs. Cette attention s'exprime à travers des démarches concrètes : recrutement de proximité, promotion interne, accompagnement des jeunes, égalité des chances, conditions de travail toujours améliorées.

Dans un secteur parfois perçu comme difficile, le Groupe GB fait le choix de l'engagement humain sur la durée, en cultivant la confiance, la clarté et la responsabilité partagée.

MARQUE EMPLOYEUR

VALORISER NOTRE MARQUE EMPLOYEUR POUR MIEUX RECRUTER : « GRANDEMENT BIEN POUR VOUS »

Dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi, le Groupe GB fait de l'attractivité et de la fidélisation des talents un axe stratégique de sa politique RH. Les difficultés à recruter certains profils clés se sont accentuées depuis la crise sanitaire.

Pour y répondre, le Groupe a engagé une démarche structurée de valorisation de sa marque employeur, articulée autour de trois piliers : l'attractivité (pourquoi rejoindre le Groupe ?), la fidélisation (pourquoi y rester ?), et l'engagement (pourquoi s'y investir ?).

La campagne de communication « **Grandement Bien pour vous** » incarne cette ambition. Elle met en lumière les collaborateurs du Groupe, valorise la diversité des parcours, l'esprit d'équipe, l'autonomie et la dimension humaine d'une entreprise familiale ancrée sur son territoire. Cette dynamique s'appuie sur des éléments concrets : stabilité des équipes, progression interne, reconnaissance du travail accompli, et pratiques managériales accessibles.



UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE FONDÉE SUR L'ENGAGEMENT, LA RECONNAISSANCE ET LA TRANSMISSION

Les femmes et les hommes du Groupe GB constituent le socle de sa performance et de sa résilience. L'entreprise fonde sa culture managériale sur *la proximité, la valorisation des compétences et l'implication de chacun dans le projet collectif.*



Dans cette logique, une charte managériale a été élaborée en amont du parcours de formation dédié aux managers. Fruit d'un travail collaboratif, elle définit six compétences clés attendues des managers, accompagnées de comportements observables au quotidien. Ce référentiel commun vise à garantir une cohérence managériale tout en préservant l'essence humaine du Groupe. Il constitue aujourd'hui un socle partagé pour accompagner les managers dans leur rôle de relais des valeurs du Groupe et de catalyseurs de l'engagement des équipes.

L'ESPRIT DU SPORT EN RÉSONANCE AVEC LES VALEURS DU GROUPE

L'engagement, l'entraide, le dépassement de soi et le respect : les valeurs du sport trouvent un écho naturel dans celles qui animent les équipes du Groupe GB. Sur le chantier comme sur un terrain, la performance repose sur la coopération, l'effort partagé et la rigueur. Cet esprit collectif irrigue les pratiques professionnelles, et le sport agit comme un prolongement de cette dynamique. Plusieurs événements sportifs internes ont ainsi renforcé le sentiment d'appartenance tout en créant des temps de cohésion appréciés.



DÉVELOPPEMENT ET ENGAGEMENT DES COMPAGNONS

Au cœur de l'activité du Groupe GB, les compagnons jouent un rôle central dans sa réussite et dans ce qu'il représente. Présents sur le terrain chaque jour, ils incarnent les valeurs du Groupe par leur savoir-faire, leur engagement et leur esprit d'équipe. Leur professionnalisme et leur rigueur se retrouvent dans la qualité des réalisations, mais aussi dans leur volonté de transmettre leur expérience aux plus jeunes, contribuant ainsi à faire vivre une culture du métier fondée sur l'exigence et la solidarité.

DES TEMPS CONVIVIAUX POUR RENFORCER LES LIENS

Au-delà des chantiers et des projets, la vie du Groupe GB s'anime aussi autour de moments partagés. *Repas d'équipe, arbres de Noël, journées familles, tournois sportifs, anniversaires d'entreprise* : ces temps conviviaux rythment l'année dans plusieurs filiales.

Sans chercher à uniformiser les pratiques, le Groupe encourage ces initiatives locales qui renforcent les liens entre collègues et valorisent l'appartenance à une communauté de travail. Ces moments simples, souvent organisés par les équipes elles-mêmes, contribuent à l'équilibre collectif et à une ambiance de travail

solide et respectueuse. Ils sont le prolongement naturel d'une culture d'entreprise fondée sur la proximité, la reconnaissance et la confiance.

En complément des actions globales portées par le Groupe, chaque filiale développe ses propres temps forts, adaptés à ses équipes et à ses projets. Les directions s'impliquent également en proposant des événements spécifiques favorisant la cohésion. Cette dynamique illustre l'importance de la convivialité dans la culture du Groupe. L'esprit d'équipe se vit à tous les niveaux de l'organisation, chacun contribuant à faire vivre une culture à la fois locale et collective.



Éditions 2023 et 2024



Exemple d'action : le Family Day

Une journée dédiée aux familles des collaborateurs, avec visite de chantier, animations et moments de partage, pour renforcer le lien entre vie professionnelle et personnelle.



UNE COMMUNICATION AU SERVICE DU LIEN, DE LA CLARTÉ ET DE L'ENGAGEMENT

La communication interne constitue un *levier essentiel de cohésion et d'adhésion* à la culture du Groupe GB. Elle accompagne la croissance du Groupe tout en restant fidèle à ses valeurs fondatrices : proximité, clarté, respect et confiance. En facilitant la circulation de l'information, elle nourrit les liens, valorise les réussites collectives et soutient la dynamique RSE.

LE GB MAG, UN LIEN TRANSVERSAL ENTRE LES ÉQUIPES

Diffusé depuis plus de 15 ans, il reste le *support emblématique* de cette communication.



Avec une parution biannuelle, il relaie les actualités des filiales, met en lumière les savoir-faire et les équipes, et rend visibles les projets comme les engagements. Il est lu aussi bien en agence que sur chantier, et a été salué dans le cadre de l'évaluation du label Engagé RSE pour sa capacité à faire circuler l'information et à valoriser les actions des équipes.

GB INSIDE : UNE APPLICATION DÉVELOPPÉE EN INTERNE POUR RENFORCER LE LIEN AVEC TOUS LES COLLABORATEURS

Lancée en novembre 2024, GB Inside est une application mobile pensée pour renforcer la communication interne, notamment auprès des compagnons sur chantier. Accessible à tous, elle permet de diffuser les actualités du Groupe, de valoriser les initiatives locales et de maintenir un lien direct avec les équipes, quel que soit leur lieu de travail.

Développée en interne et gérée par le service communication, cette application illustre les synergies opérationnelles mises en œuvre pour répondre aux besoins concrets du terrain. Elle vient compléter les autres canaux de communication existants (réunions collectives, vidéos, messages de la direction) et incarne la volonté du Groupe GB de rendre l'information plus fluide, plus accessible et plus inclusive.



PARCOURS D'INTÉGRATION

Un accueil structuré et humain

L'accueil des nouveaux collaborateurs au sein du Groupe GB repose sur une démarche à la fois rigoureuse et profondément humaine. Dès leur arrivée, les salariés bénéficient d'un parcours d'intégration pensé pour faciliter leur compréhension de l'environnement de travail et encourager leur engagement. Ce parcours inclut des présentations métiers, des rencontres interservices, des visites de chantiers et des échanges avec la direction, favorisant ainsi une vision globale du fonctionnement du Groupe.

L'intégration s'appuie également sur la mobilisation des équipes en place, souvent volontaires pour accompagner les nouveaux arrivants. Cette dynamique collective permet à chacun de s'approprier rapidement les repères essentiels, d'identifier ses interlocuteurs clés et de se sentir pleinement accueilli.

Zoom sur une action concrète : des moments conviviaux d'accueil, tels que des petits-déjeuners ou déjeuners d'équipe, sont organisés dès l'arrivée des nouveaux collaborateurs. Ces temps informels favorisent les premiers échanges, renforcent la cohésion et facilitent l'appropriation de la culture d'entreprise.



UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE POUR LES JEUNES TALENTS

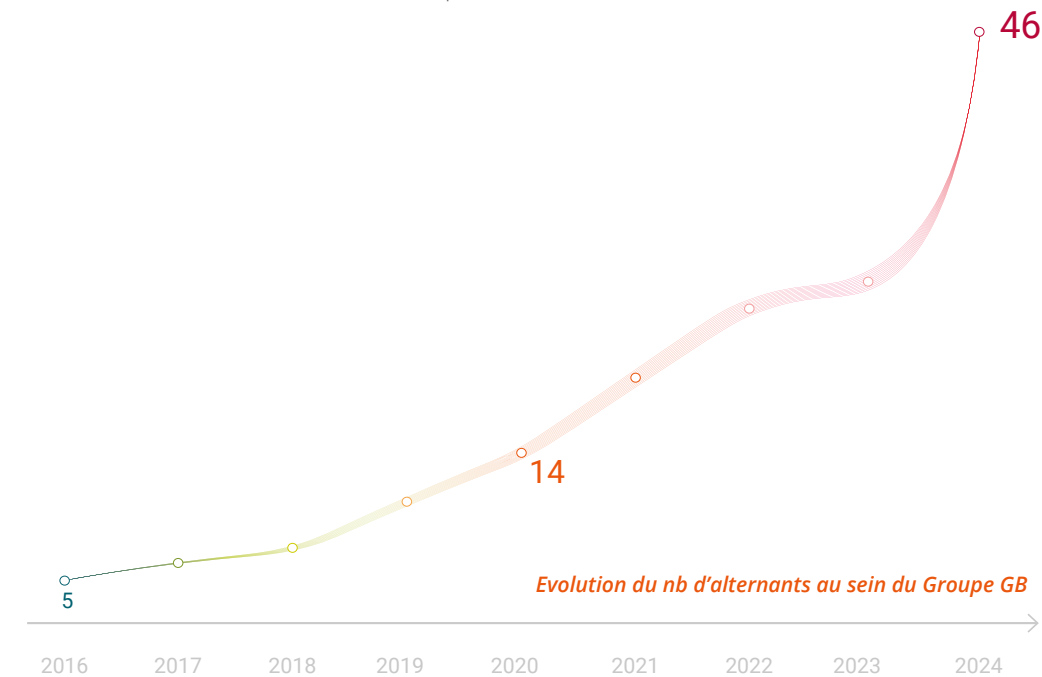


Une attention particulière est portée aux alternants et aux stagiaires de fin d'études. Un parcours dédié leur est proposé afin de leur offrir une expérience professionnelle enrichissante et formatrice. Cette approche contribue à renforcer l'appartenance et à fidéliser durablement les talents.



L'ALTERNANCE, UNE PORTE D'ENTRÉE CONCRÈTE DANS L'ENTREPRISE

Accueillir des alternants, c'est pour le Groupe GB une manière simple et concrète de transmettre ses métiers, ses méthodes, et sa culture d'entreprise.



Présente dans la majorité des filiales, l'alternance permet à des jeunes de s'immerger dans la réalité du terrain, en étant accompagnés par des tuteurs expérimentés. Cette relation de proximité contribue à créer du lien intergénérationnel, à valoriser les savoir-faire et à ancrer l'esprit d'équipe dès les premières expériences. Dans un secteur en tension sur les recrutements, cette démarche participe aussi à la fidélisation : plusieurs encadrants actuels ont débuté leur parcours dans le Groupe en contrat d'alternance.



LA MOBILITÉ INTERNE, LEVIER DE PROGRESSION ET DE COHÉSION

Au sein du Groupe GB, la mobilité interne est encouragée comme un vecteur de développement professionnel et de fidélisation. Elle permet à chacun de construire un parcours évolutif, en lien avec ses aspirations et les besoins du collectif. Cette dynamique repose sur une connaissance fine des compétences, une proximité managériale forte et une culture d'entreprise qui valorise la progression par l'expérience.

Les exemples de compagnons devenus chefs de chantier, ou de stagiaires aujourd'hui responsables d'activité, illustrent concrètement cette capacité à faire grandir les talents en interne. En favorisant les passerelles entre métiers, filiales et territoires, la mobilité interne renforce également la cohésion du Groupe et l'engagement des équipes.

En 2024, cette dynamique s'est structurée autour de la mise en place d'une charte de la mobilité interne, garantissant un cadre équitable et sécurisé pour les collaborateurs : maintien de l'ancienneté, transfert des compteurs de congés, harmonisation des avantages sociaux...



Le parcours de Joël Thocaven



Entré chez GBMP en 2004 dans le cadre de son stage de fin d'études d'ingénieur INSA en génie civil, il évolue au sein du service travaux en tant qu'ingénieur travaux, puis ingénieur travaux principal. En 2016, il rejoint la société SAB, où il occupe les fonctions de directeur travaux avant d'être nommé directeur général en 2019. Son évolution témoigne de la capacité du Groupe à accompagner les trajectoires professionnelles sur le long terme.



Indicateurs 2023-2024

27 mobilités internes ont été réalisées au sein du Groupe GB, témoignant d'une politique RH active et incarnée.

MUTATIONS INTRA-GROUPES EN 2023

- 2 mutations de GBMP vers ETC
- 1 mutation de GBMP vers GB Énergies
- 1 mutation d'ETC vers GBMP
- 15 mutations de GBA vers GB Métallerie
- 1 mutation de SAB vers GBMP

TOTAL : 20 MUTATIONS

MUTATIONS INTRA-GROUPES EN 2024

- 1 mutation de GBMP vers GB Immo
- 1 mutation de GBMP vers ETC
- 2 mutations de GBMP vers GB Énergies
- 1 mutation de SAB vers GBMP
- 1 mutation de GB Immo vers GBMP
- 1 mutation de VTT vers EMP

TOTAL : 7 MUTATIONS

UNE FIDÉLITÉ RÉCIPROQUE AU LONG COURS

La solidité du Groupe GB repose sur l'engagement durable de ses collaborateurs. Nombre d'entre eux ont choisi de construire leur parcours professionnel dans la continuité, parfois sur plusieurs décennies, incarnant des trajectoires qui mêlent attachement, progression et transmission.

La direction exprime régulièrement sa reconnaissance envers cette fidélité, à travers des hommages rendus lors des départs en retraite, ou des témoignages dans les éditoriaux des dirigeants. Cette reconnaissance se traduit aussi par des initiatives concrètes : moments conviviaux, accompagnement des parcours, valorisation des compétences acquises.

Du point de vue des collaborateurs, cet engagement s'enracine dans une culture d'entreprise à taille humaine, fondée sur l'écoute, la transmission des savoir-faire et la possibilité pour chacun de trouver sa place et d'évoluer. Cet équilibre entre enracinement et perspectives contribue à faire du Groupe GB un collectif stable, mobilisé et prêt à relever les défis du temps long.



Médailles d'ancienneté : une reconnaissance tangible de l'engagement

Depuis 2022, le Groupe GB valorise les parcours longs et engagés de ses collaborateurs par la remise de médailles d'ancienneté. Cette initiative, rétroactive pour les années précédentes, témoigne d'une reconnaissance sincère et durable.

ENGAGEMENT SOCIAL ET QVCT

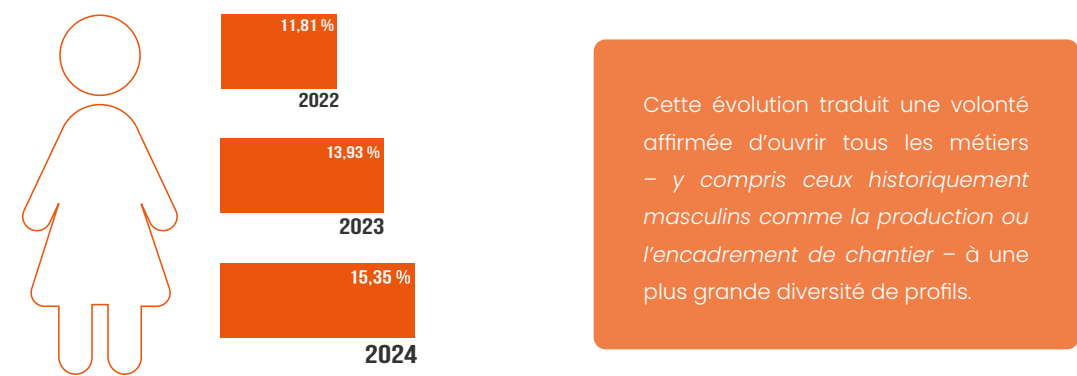
DIVERSITÉ ET INCLUSION : UNE RÉALITÉ VÉCUE ET STRUCTURANTE

La diversité des profils, des métiers et des parcours fait partie intégrante de la réalité du Groupe GB. Sur les chantiers comme dans les fonctions support, les équipes reflètent une pluralité de générations, d'expériences et de sensibilités. Cette richesse humaine renforce la complémentarité des savoir-faire et nourrit une culture de coopération. L'inclusion, quant à elle, se traduit par des pratiques attentives dans l'accueil,

l'intégration, la formation et l'évolution des collaborateurs. Le cadre collectif valorise le respect, la solidarité et l'écoute, au service d'un environnement de travail stable et engageant. Cette attention portée aux personnes contribue à la qualité des relations internes et soutient une dynamique professionnelle durable.

LA MIXITÉ AU SEIN DU GROUPE GB : UNE DYNAMIQUE EN PROGRESSION

Le Groupe GB poursuit son engagement en faveur de la mixité, avec une **progression continue de la présence féminine dans ses effectifs**. En 2024, les femmes représentent 15,35 % des collaborateurs, contre 13,93 % en 2023 et 11,81 % en 2022.



Evolution du nb de femmes au sein du Groupe GB

Le Groupe met en œuvre des actions concrètes pour **favoriser un environnement de travail inclusif**, valorisant les compétences sans distinction de genre. L'accompagnement des parcours en alternance, les embauches post-stage ou encore la promotion de trajectoires professionnelles variées participent à cette dynamique. En encourageant la mixité, le Groupe GB contribue à faire évoluer les représentations du secteur et à construire une culture d'entreprise plus équitable et inspirante.

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Favoriser le bien-être par l'activité physique et artistique : un levier de qualité de vie au travail

Dans certaines filiales du Groupe GB, des salles de sport sont mises à disposition des équipes. Ces espaces, accessibles sur le temps de pause ou en fin de journée, ces salles de sport offrent un cadre simple et adapté pour encourager une activité physique régulière. Cette initiative s'inscrit pleinement dans la démarche RSE du Groupe, en contribuant à la prévention des risques liés à la sédentarité et en renforçant le bien-être au travail.



Des cours de théâtre, proposés aux collaborateurs volontaires du Groupe GB, sont animés par les comédiens du Grenier de Toulouse. Ces ateliers offrent une opportunité unique de travailler la prise de parole, la posture et la confiance en soi dans un environnement bienveillant et stimulant. En renforçant les liens entre les équipes tout en ouvrant de nouvelles voies d'expression personnelle, ces cours illustrent parfaitement l'engagement du Groupe en faveur du développement des compétences interpersonnelles et du bien-être au travail.

Soutenir la parentalité par des solutions concrètes

Le Groupe GB, conscient des enjeux liés à la parentalité, a établi un partenariat avec le réseau de crèches Babilou afin de réserver des places dédiées aux salariés du groupe. Ce dispositif permet aux collaborateurs qui en ont besoin d'accéder à une solution de garde fiable, encadrée et compatible avec leur organisation

professionnelle. Il s'inscrit pleinement dans la politique de qualité de vie au travail du Groupe, qui vise à accompagner les parcours de vie dans toutes leurs dimensions. Plusieurs salariés ont déjà pu en bénéficier et témoignent d'un réel soulagement d'avoir trouvé une solution adaptée, à la fois sécurisante et facilitante au quotidien.

L'INSERTION COMME LEVIER D'UTILITÉ SOCIALE

Le Groupe GB s'engage depuis plusieurs années dans des démarches d'insertion, en lien avec ses valeurs de solidarité, de professionnalisme et de responsabilité territoriale. Sur de nombreux chantiers, des heures d'insertion sont intégrées dès la phase de préparation, en lien avec les maîtres d'ouvrage et les acteurs spécialisés. L'objectif est clair : offrir à des personnes éloignées de l'emploi une expérience concrète, encadrée, utile, qui contribue à leur parcours professionnel. Les équipes de terrain sont mobilisées pour accueillir, transmettre, et accompagner ces profils dans un cadre exigeant mais structurant. Cette approche s'inscrit dans la volonté du Groupe de combiner performance économique et impact positif, au service des territoires.

Focus filiale – CORUDO

Corudo est labellisée Structure d'Insertion par l'Activité Économique. L'objectif est d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers un emploi durable (CDD de + de 6 mois ou CDI). Pour cela, Corudo accueille des salariés en contrat à durée déterminée d'insertion, d'une durée maximale de 24 mois. L'accompagnement proposé repose sur un double appui : un encadrement technique au quotidien sur le terrain, et un accompagnement personnalisé, fait par des conseillers en insertion pour aider chacun à construire un projet professionnel réaliste et motivant. L'enjeu est de créer du lien, d'avoir une dynamique positive et de leur offrir un cadre professionnel structurant et enrichissant.



Focus filiale - SAB

Entre juin 2023 et décembre 2024, trois chantiers réalisés sur le site du CEAT ont permis de mobiliser un volume important d'heures d'insertion. Cela reflète l'engagement opérationnel de SAB en faveur de l'emploi inclusif sur ses projets :



Focus filiale - 3D SERVICES

3D Services s'engage dans un projet territorial en Haute-Garonne en co-animant un chantier-école avec une structure d'insertion. Ce dispositif permet à des personnes éloignées de l'emploi de se former en conditions réelles, tout en contribuant à la rénovation d'un équipement public.

Focus filiale - GBMP

Chez GBMP, l'insertion professionnelle constitue également une démarche concrète. L'entreprise travaille avec plusieurs partenaires : CORUDO, la DREETS Occitanie, Pôle Emploi et le GIECQ 31. Chaque année, environ 20 000 heures d'insertion sont réalisées, soit l'équivalent de 10 personnes à temps plein, ce qui représente 7,7 % de ses compagnons.

Depuis 10 ans, 27 % des personnes en insertion ont reçu une proposition de CDI à l'issue de leur parcours. GBMP participe aussi au programme Hope, qui vise à recruter des personnes ayant le statut de réfugié politique.

RELATIONS ET DIALOGUE : LES PILIERS DE LA CONFIANCE

UN DIALOGUE ACTIF AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le Groupe GB accorde une importance concrète et continue à la qualité du lien avec ses parties prenantes. Sur le terrain, les filiales entretiennent des relations suivies avec les clients, maîtres d'ouvrage, collectivités, établissements de formation, associations, fournisseurs... Chaque relation est envisagée comme une opportunité de construire des solutions partagées, adaptées aux enjeux des projets comme à ceux des territoires. L'ancrage local, la concertation et la coopération de long terme sont au cœur de cette approche, fidèle à la culture de proximité et de responsabilité du Groupe.

DIALOGUER, ÉCOUTER, CONSTRUIRE ENSEMBLE

Le dialogue avec les parties prenantes constitue un pilier de la dynamique RSE du Groupe GB. Clients, partenaires, sous-traitants fournisseurs, institutions, établissements de formation participent à la construction collective d'un cadre d'action responsable et adapté aux enjeux des territoires. Les relations de confiance nouées avec les parties prenantes occupent une place essentielle dans la manière d'agir du Groupe GB. Clients, maîtres d'ouvrage, partenaires

publics, fournisseurs ou acteurs associatifs : chacun contribue, à sa manière, à faire avancer les projets. Cette dynamique s'appuie sur la confiance, la proximité, la fiabilité et le respect des engagements. Elle reflète une volonté constante de travailler ensemble, dans la durée, avec écoute et clarté. Les témoignages qui suivent traduisent cette réalité, avec des mots simples, souvent directs, et toujours précieux.

Dans ce contexte, lors du processus d'évaluation du label Engagé RSE, l'AFNOR a consulté un panel représentatif de parties prenantes internes et externes du Groupe GB. Les extraits, non exhaustif, ci-après restituent fidèlement les retours et impressions recueillis auprès des parties prenantes externes lors de cette consultation :

« Sans un outil de production solide, nous ne sommes rien : les compagnons sont notre force »

« Ils ont une très bonne compréhension de nos besoins. Ils ont mis en place des temps d'échange pour présenter GBMP dans toute sa dimension, et c'est l'aspect humain qui a particulièrement retenu notre attention. »

« Quand ils lancent un développement, ils vont jusqu'au bout, avec les compétences nécessaires. »

« Ici, ce sont avant tout des histoires d'hommes, des histoires de familles. »

« Il existe chez eux une véritable culture de la fidélisation des salariés, dès le recrutement des compagnons, avec un accompagnement fort, jusqu'à l'insertion et l'animation des équipes. C'est inscrit dans leur ADN. »

« Leur vision stratégique est remarquable, tout comme leur indépendance. Leur politique RSE est lisible, pilotée... Ce n'est pas du greenwashing. Pour nous, ce groupe est un exemple, avec une forte transparence. »

« Pourquoi la RSE ? Parce que nous laissons des traces indélébiles... et aussi parce que nous voulons avoir une longueur d'avance, être un modèle. »

« Leur capital humain est clairement valorisé. Nous intervenons sur des chantiers très exigeants, qui demandent des comportements exemplaires. GBMP répond pleinement à ces exigences, notamment en matière de SST et HSST. »

« Nous sommes très sensibles à leur démarche RSE, en tant qu'entreprise à mission. Nous suivons leur progression sur les valeurs humaines, la responsabilité, la formation, l'accompagnement de tous les collaborateurs... Ils sont mis au centre, au cœur de leur organisation. »

« GB, ce sont les plus avancés de nos clients ! »

« Le GB Mag... la seule entreprise qui édite un magazine intéressant ! »

- Clients
- Prestataires et partenaires
- Interne

Ces témoignages convergents mettent en lumière une culture d'entreprise ancrée autour de la valorisation de l'humain, de l'exemplarité et de l'engagement.

UNE COMMUNICATION EXTERNE ORIENTÉE TERRAIN

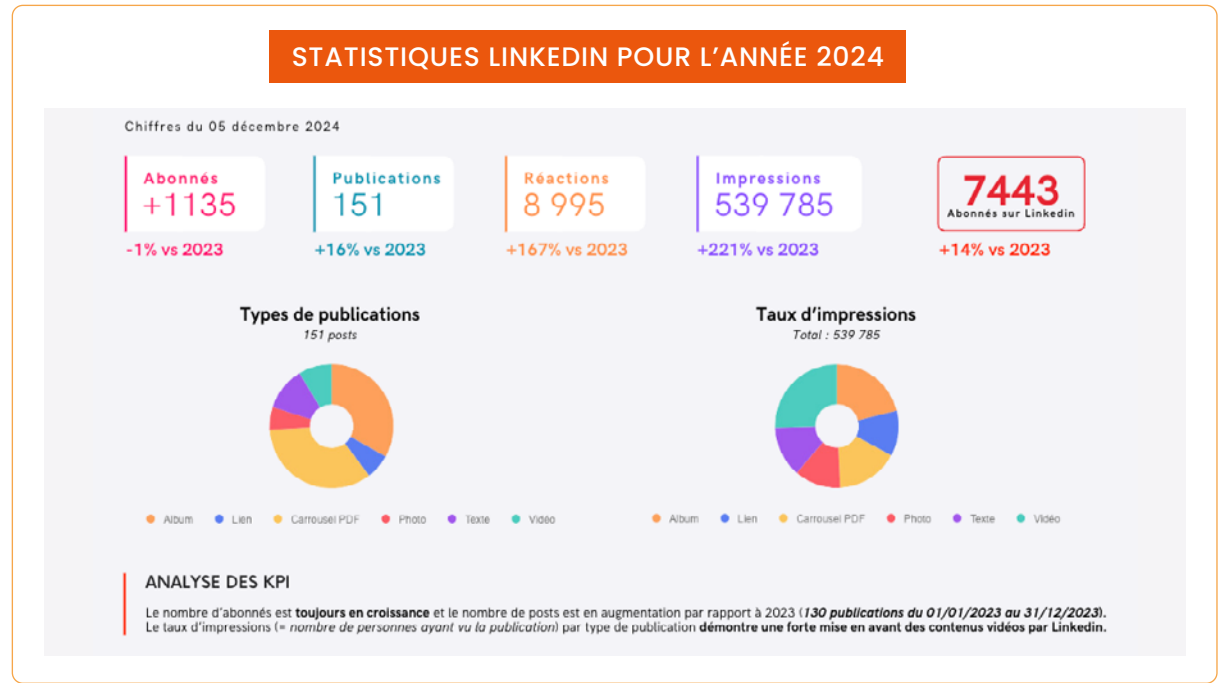
UNE STRATÉGIE ÉDITORIALE FONDÉE SUR L’AUTHENTICITÉ ET LA COHÉRENCE

La stratégie de communication externe du Groupe GB repose sur trois piliers fondamentaux : la clarté, la cohérence et la sobriété. Déployée sur les réseaux sociaux et à travers des publications ciblées, elle met en valeur les réalisations du Groupe, ses partenariats stratégiques, ses engagements sociétaux et l'expertise de ses différents métiers.

Le parti pris éditorial privilégie un ton factuel et accessible, fidèle à la réalité du terrain. Cette approche répond à des objectifs concrets : faire connaître les compétences du Groupe, attirer de nouveaux talents, partager des retours d'expérience et soutenir des initiatives associatives. La communication s'inscrit ainsi dans la continuité des valeurs du Groupe, sans artifice, en veillant constamment à refléter fidèlement la réalité collective de l'entreprise.

UNE PRÉSENCE DIGITALE RENFORCÉE AU SERVICE DES ENGAGEMENTS RSE

En 2024, le Groupe GB a intensifié sa présence sur les réseaux sociaux. Des reportages terrain réguliers, enrichis d'interviews et de témoignages, permettent de mettre en lumière les savoir-faire spécifiques et de rendre visibles les actions concrètes menées quotidiennement. Cette démarche contribue à faire rayonner l'image d'un Groupe engagé, humain et solidement ancré dans ses territoires.



ENGAGEMENT SOCIÉTAL, MÉCÉNAT ET SOLIDARITÉ

UN ENGAGEMENT SOCIÉTAL ANCRÉ DANS LES TERRITOIRES

Depuis sa création, le Groupe GB place le développement local au cœur de ses priorités. Cet engagement se traduit notamment par une politique de mécénat active en faveur d'initiatives sociales, sportives, culturelles ou environnementales.



UN ENGAGEMENT TERRITORIAL À TRAVERS LE MÉCÉNAT SPORTIF

Le soutien au sport fait partie intégrante de la politique de mécénat du Groupe GB. Rugby, cyclisme, football ; de nombreux clubs locaux bénéficient d'un appui régulier, qu'il s'agisse de sponsoring, de soutien logistique ou de participation à la vie associative. Ces partenariats illustrent la volonté du Groupe de contribuer activement à la vitalité des territoires où il est implanté. Cet engagement repose sur des liens durables avec les acteurs locaux, dans une logique de partenariat et de proximité.

Au-delà des soutiens financiers, les collaborateurs du Groupe GB s'investissent dans des actions sportives organisées par les clubs ou les associations locales. Que ce soit par leur participation à des courses solidaires, des tournois régionaux ou des activités de sensibilisation, leur engagement personnel renforce les liens avec les territoires et illustre l'esprit collectif qui anime le groupe. Ces initiatives reflètent non seulement leur attachement au sport, mais aussi leur volonté de contribuer directement au dynamisme local et à l'épanouissement communautaire.



SOUTIEN À DES CLUBS
SPORTIFS LOCAUX
notamment le rugby



PARTENARIATS AVEC
DES STRUCTURES À
VISÉE SOCIALE



PARTICIPATION À DES
ACTIONS CULTURELLES
avec le patrimoine local



MÉCÉNAT PONCTUEL DE
COMPÉTENCES
*(conseil technique, encadrement
bénévole, prêt de matériel)*

LIGUE CONTRE LE CANCER

Depuis plusieurs années, le Groupe GB s’engage aux côtés de la Ligue contre le cancer en adhérant à la charte Lig’Entreprises. Le Groupe accompagne la Ligue dans la promotion de la santé auprès de leurs collaborateurs et dans la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes touchées par un cancer. Cette démarche reflète l’engagement en interne en faveur du bien-être et de la santé des salarié(e)s.

Cet engagement se concrétise par un mécénat financier ainsi que par diverses initiatives, telles qu’Octobre Rose, Mars Bleu, ou encore des ateliers de sensibilisation, notamment ceux portant sur les risques liés à l’exposition au soleil et au cancer de la peau.

« L’engagement du Groupe GB auprès de la Ligue contre le cancer s’inscrit dans une démarche citoyenne. Nos valeurs d’entraide et de solidarité font du Groupe GB, un acteur solidaire et actif dans ce mécénat. C’est de la responsabilité d’une entreprise de s’investir dans des causes de santé publique et cela s’inscrit dans les valeurs collectives & individuelles de nos collaborateurs. »

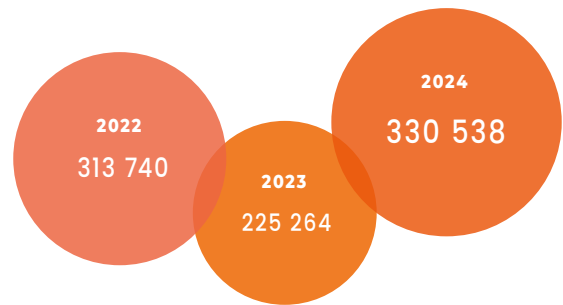
Bernard Gatimel, Fondateur et PDG du Groupe GB.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES : REDONNER VIE À UN LIEU D’ACCUEIL POUR LES PATIENTS

Le mécénat de compétence incarne un engagement concret au croisement des valeurs humaines et de l’expertise professionnelle. En mobilisant les savoir-faire internes au service de causes d’intérêt général, il permet aux collaborateurs de donner du sens à leur métier tout en soutenant des projets à fort impact social, éducatif ou culturel. Cette forme d’engagement solidaire renforce le lien entre l’entreprise et son territoire, tout en cultivant la fierté d’appartenance.

Le Groupe GB s’est fortement mobilisé autour de la restauration de la Maison des Patients de la Ligue contre le cancer, un projet porteur de sens situé sur le site du centre hospitalier Gérard Marchant à Toulouse. Cette bâtisse, longtemps abandonnée après l’explosion de l’usine AZF, a été transformée en un lieu de répit et d’accueil pour les personnes malades et leurs proches. Plusieurs filiales du groupe ont œuvré main dans la main pour redonner vie à ce bâtiment chargé d’histoire : 3D Services pour le désamiantage et la déconstruction, GBMP pour le gros œuvre, France Charpentes pour la structure, GB Agencement pour les finitions intérieures, et GB Énergies pour les lots techniques. Au-delà de la technicité, ce chantier illustre un engagement collectif autour d’un projet profondément humain, en lien direct avec les valeurs de solidarité et de responsabilité sociale portées par le groupe.

Montant total des mécénats GBMP en Euros



Focus filiale – 3D SERVICES

En 2024, la filiale 3D Services a accompagné l’association Rebond Solidaire dans la réhabilitation de ses locaux via un prêt de matériel et des conseils logistiques apportés par des chefs de chantier volontaires. L’action a permis d’optimiser l’accueil de jeunes en parcours de remobilisation.

Focus filiale – GB ÉNERGIES

En soutenant l’aventure URAFIKI JUU, GB ENERGIES a choisi de contribuer à un projet qui conjugue dépassement collectif et solidarité. Au-delà de l’ascension d’un sommet mythique, il s’agit d’accompagner des femmes et des hommes dans un chemin de résilience et d’espoir, et de contribuer à la recherche contre le cancer. Ce mécénat illustre une volonté de participer à une dynamique qui unit courage, fraternité et engagement concret, là où chaque pas vers le sommet devient aussi un pas vers un avenir plus fort et plus solidaire. Ce sont ces mêmes valeurs qui animent, au quotidien, les équipes de GB ENERGIES et qu’ils sont fiers de partager à travers ce partenariat.

ACTEUR ENGAGÉ AU SEIN DES TERRITOIRES

ANCRRER L’ACTION DANS LES RÉALITÉS LOCALES ET FAIRE LEVIER SUR LES DYNAMIQUES RÉGIONALES

Le Groupe GB développe son activité à travers une logique de proximité, de connaissance fine des territoires et de collaboration étroite avec les acteurs locaux. Cette présence territoriale constitue un levier d’impact, un facteur de confiance et un vecteur d’engagement sur le long terme.

DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS TERRITORIAUX

Le Groupe GB renforce chaque année ses synergies avec les acteurs du territoire. Ces partenariats visent à créer de la valeur partagée : insertion professionnelle, ancrage éducatif, coopération inter-entreprises et soutien aux dynamiques locales d’innovation et de solidarité.



INSERTION PROFESSIONNELLE

UNE COLLABORATION A ÉTÉ CRÉÉE DEPUIS DE LONGUES ANNÉES AVEC LE GEIQ BTP OCCITANIE POUR L’ACCOMPAGNEMENT DE PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L’EMPLOI.



FORMATION ET ALTERNANCE

PARTENARIAT AVEC PLUSIEURS CENTRE DE FORMATION D’APPRENTI POUR L’ACCUEIL DE JEUNES EN ALTERNANCE ET LA CO-CONSTRUCTION DE PARCOURS DIPLÔMANTS ADAPTÉS AUX BESOINS DU SECTEUR.



SENSIBILISATION

INTERVENTIONS RÉGULIÈRES DANS LES IUT, LYCÉES PROFESSIONNELS ET PARTICIPATION À DES FORUMS RÉGIONAUX EMPLOI/ BTP.



RÉSEAUX PROFESSIONNELS

IMPLICATION DANS DES RÉSEAUX TERRITORIAUX TELS QU’ENVIROBAT OCCITANIE OU LE CLUB D’ENTREPRISES DE L’OUEST TOULOUSAIN, FAVORISANT LE PARTAGE D’EXPÉRIENCES ET LA COOPÉRATION LOCALE.



Intervention dans les écoles

Présence sur les forums



PRÉSENCE TERRITORIALE ACTIVE

Le Groupe intervient sur l'ensemble du territoire d'Occitanie et de Nouvelle Aquitaine, en lien avec les collectivités, les bailleurs, les acteurs sociaux et les partenaires économiques de chaque bassin. Il privilégie le travail en circuit court et la réponse aux spécificités locales.

Focus filiale – GB IMMO

GB Immo développe des projets promotion immobilière, de réhabilitation et d'aménagement avec une attention particulière portée aux besoins locaux. Elle intervient notamment dans les secteurs du logement, de la santé, et du tertiaire. En 2024, GB Immo a piloté plusieurs opérations représentatives de son activité : la plateforme logistique Airbus Helicopters à Pau, l'EHPAD de Lézignan, ou encore la réhabilitation de la résidence du Théâtre à Montauban. Ces projets illustrent une volonté de concilier exigences techniques, usages réels et contraintes urbaines. Dans le cadre de la démarche RSE du Groupe, GB Immo met l'accent sur la valorisation de l'existant, la préservation du foncier, la performance énergétique et l'optimisation des aménagements. Son activité s'inscrit dans une logique d'ancrage territorial et de réponse aux enjeux de durabilité à l'échelle locale.



EHPAD de Lézignan

Anticiper. s'adapter. construire durablement

Le pilier « FUTUR » de la politique RSE du Groupe GB incarne une volonté claire : inscrire l'activité du groupe dans une trajectoire utile, durable et maîtrisée. Cela implique d'anticiper les évolutions du secteur, d'intégrer les enjeux environnementaux dans les choix techniques, et de construire en tenant compte des usages, des ressources et des territoires. Cette orientation s'appuie sur des démarches déjà engagées dans plusieurs filiales : recours à des matériaux bas carbone, réflexion sur les modes constructifs, participation à des projets à haute performance environnementale, ou encore structuration des pratiques autour de la gestion des déchets et de l'économie circulaire.

Agir pour le futur, au sein du Groupe GB, ce n'est pas changer de cap, mais faire évoluer les pratiques pas à pas, avec rigueur et lucidité, en s'appuyant sur les savoir-faire internes et sur une culture d'entreprise profondément ancrée dans le réel.

UNE POLITIQUE RH TOURNÉE VERS L'AVENIR

Dans un monde du travail en constante évolution, le Groupe GB fait le choix d'une politique RH résolument tournée vers l'avenir. Recruter autrement, développer les compétences, accompagner les parcours : autant de leviers activés pour construire une entreprise durable, inclusive et performante. L'ambition est claire : faire grandir les femmes et les hommes qui composent le Groupe, tout en répondant aux défis sociaux, économiques et environnementaux de demain. Parce que les talents d'aujourd'hui sont les bâtisseurs de demain, le Groupe investit dans leur potentiel, leur bien-être et leur engagement, avec la conviction que la réussite collective passe par l'épanouissement individuel.

RECRUTER POUR DEMAIN : UNE VISION DURABLE ET INCLUSIVE DE L'EMPLOI

Dans un contexte de transformation rapide des métiers et des attentes sociétales, le Groupe GB affirme une stratégie de recrutement résolument tournée vers l'avenir. Recruter, c'est anticiper les compétences de demain, mais aussi affirmer une volonté forte de bâtir une entreprise toujours plus humaine, plus inclusive et solidement ancrée dans son territoire.

Cette politique de recrutement repose sur des convictions structurantes :

Attirer autrement : en valorisant son ancrage local, la diversité de ses projets et sa culture d'entreprise, le Groupe GB renforce son attractivité auprès de talents en quête de sens, de stabilité et d'engagement.

Recruter durablement : en privilégiant les contrats à durée indéterminée, en développant l'alternance et les passerelles vers l'emploi, l'entreprise contribue activement à l'insertion professionnelle et à la sécurisation des parcours.

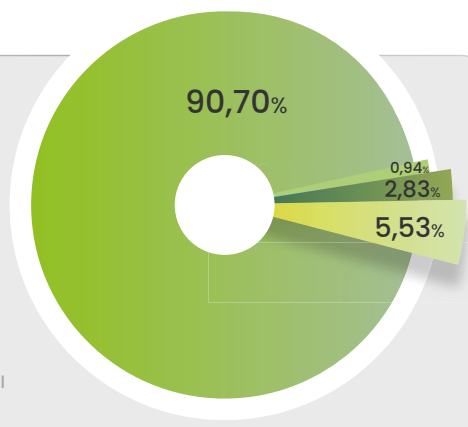
Recruter avec exigence et ouverture : au-delà des compétences techniques, le Groupe accorde une attention particulière aux qualités humaines — esprit d'équipe, sens du service, engagement — qui incarnent ses valeurs et préparent l'organisation aux défis de demain.

Le Groupe bénéficie également de la cooptation, convaincu que les collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs de l'entreprise. Recommander un profil, c'est partager une vision commune du travail et contribuer activement à la construction d'équipes solides et engagées. Cette attention portée au recrutement contribue à installer des relations solides et à poser les bases d'une collaboration durable.

Types de contrats

Les contrats à durée indéterminée représentent une part majeure de l'entreprise, suivis par les contrats d'alternance (5,53% apprentissage et professionnalisation confondus).

■ CDD ■ Insertion ■ Alternance ■ CDI



N.B : 83 % des stagiaires en fin de cycle sont embauchés suite à leur stage, et 75 % des alternants signent à terme un CDI.

PARTENARIAT AVEC LES ÉCOLES

Dans la continuité de sa politique de recrutement tournée vers l'avenir, le Groupe GB renforce ses liens avec le monde éducatif pour mieux préparer les talents de demain. En collaborant avec plusieurs établissements - du lycée à l'école d'ingénieur - il s'engage à faire découvrir ses métiers, transmettre ses savoir-faire et partager ses valeurs.

Ces partenariats prennent des formes variées : interventions en classe pour promouvoir les métiers, visites de chantiers pour illustrer la réalité du terrain, cours dispensés par des collaborateurs sur les méthodes et le suivi de travaux. Le Groupe propose également un accompagnement à la rédaction de CV et des simulations d'entretien, afin d'aider les jeunes à mieux appréhender leur insertion professionnelle.

Cette ouverture vers les écoles traduit une volonté claire : créer des passerelles entre formation et entreprise, et contribuer activement à l'émergence d'une nouvelle génération de professionnels engagés.



ALTERNANCE ET STAGES : FORMER LES TALENTS DE DEMAIN

L'alternance et les stages occupent une place centrale dans la stratégie de développement du Groupe GB. Ces dispositifs permettent de répondre à des besoins opérationnels immédiats tout en préparant les compétences de demain.

L'encadrement des alternants mobilise les équipes, renforce l'expertise collective et favorise la transmission des savoir-faire. Cette approche pédagogique s'articule avec les autres leviers de formation, internes ou externes, et s'adapte aux évolutions du secteur : transition énergétique, numérique, innovation matériaux. L'alternance et le stage sont ainsi à la fois un outil d'apprentissage, un vecteur d'intégration et un levier d'adaptation aux enjeux futurs.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES POUR CONSTRUIRE DEMAIN

Le Groupe GB fait du développement des compétences un levier stratégique pour anticiper les évolutions, renforcer la performance collective et accompagner les parcours professionnels. La formation et la transmission sont au cœur de cette dynamique, au service d'une entreprise agile, apprenante et tournée vers l'avenir.

LA FORMATION : TRANSMETTRE, FAIRE GRANDIR, TRANSFORMER

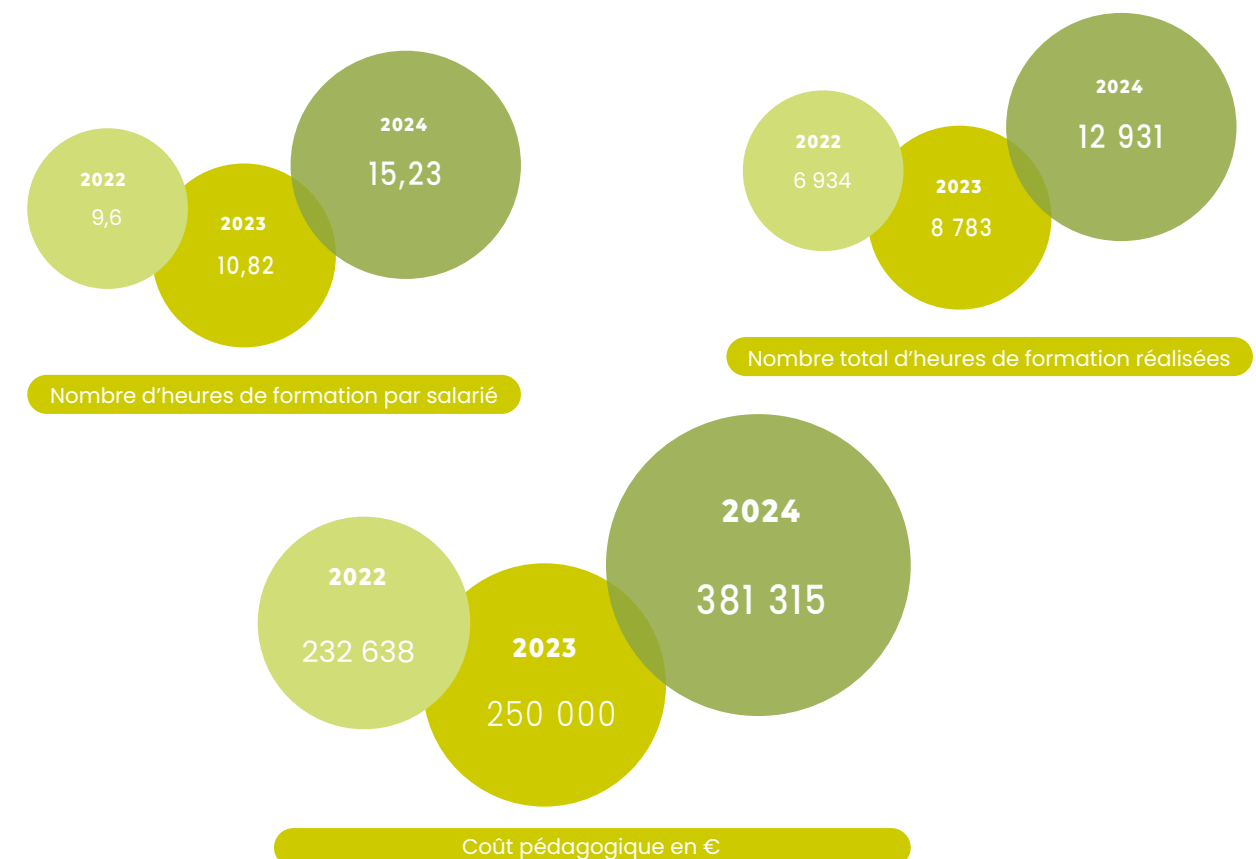
La formation professionnelle constitue un pilier de la politique RH du Groupe GB. Elle répond à un double enjeu : accompagner les transformations du secteur (techniques, environnementales, numériques) et permettre à chaque collaborateur de progresser dans son parcours.

La formation s'adresse à tous les profils et s'inscrit dans une logique de développement des compétences, de responsabilisation et de valorisation des talents.

Chaque année, les entretiens individuels et professionnels permettent d'identifier les besoins, les aspirations et les leviers de développement. En 2024, cette dynamique s'est traduite par le lancement de plans ciblés, comme le parcours managérial.

Au-delà des dispositifs classiques, le Groupe valorise également l'apprentissage entre pairs, le tutorat et la transmission des savoir-faire sur le terrain, convaincu que la compétence se construit autant dans l'action que dans la salle de formation.

Nos indicateurs de formation de 2022 à 2024



LE PARCOURS MANAGÉRIAL, UN SOCLE POUR ACCOMPAGNER LA CROISSANCE

Dans un contexte de développement et d'intégration de nouvelles filiales, le Groupe GB renforce son approche managériale pour garantir cohérence, proximité et performance. Afin d'accompagner cette dynamique, un parcours de formation structurant a été lancé en septembre 2023. Conçu pour répondre aux enjeux actuels et futurs du management, ce programme évolue en continu pour s'adapter aux besoins du terrain.

2747

HEURES
DE FORMATION DISPENSÉES

92

MANAGERS
FORMÉS EN 2 ANS



Elaboré en partenariat avec le cabinet LHH, ce parcours s'appuie sur une charte managériale définissant six compétences clés, assorties de comportements observables au quotidien. Ce référentiel commun permet d'aligner les pratiques, de renforcer la posture managériale et de préserver l'essence humaine du Groupe, pilier de sa culture d'entreprise.

En combinant apports théoriques, échanges de pratiques et accompagnement personnalisé, le parcours managériale contribue à structurer l'encadrement, à faire grandir les équipes et à soutenir une croissance harmonieuse et responsable.

LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT, UN ENGAGEMENT COLLECTIF

Les actions de sensibilisation à la préservation de l'environnement sont un levier indispensable pour ancrer durablement les engagements RSE dans les pratiques quotidiennes. Elles permettent de transformer les intentions en comportements concrets, en donnant à chacun les clés de compréhension nécessaires pour agir de manière éclairée et responsable. En cultivant cette conscience partagée, l'entreprise crée les conditions d'une mobilisation collective efficace, capable de faire émerger des initiatives pertinentes, adaptées au terrain et réellement impactantes. La sensibilisation n'est donc pas un simple complément : elle conditionne la portée et la réussite des actions environnementales.

FOCUS

RENDEZ-VOUS PRÉVENTION ENVIRONNEMENT

Sur tous les chantiers, le service QSSE anime des rdv prévention environnement au cours desquels il rappelle à l'ensemble des collaborateurs les thématiques essentielles : les gestes éco, le tri des déchets, pollution de l'eau des sols, les consignes d'urgence, le tri des déchets, le risque chimique, pollutions accidentelles.

LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE CHALLENGE AUSSI LA MANIÈRE DE CONSTRUIRE

L'adaptation au changement climatique représente un enjeu majeur pour le Groupe GB, tant dans l'organisation quotidienne du travail que dans la conception et l'exploitation des bâtiments. Face à l'évolution des conditions climatiques, le Groupe met en place des actions concrètes : choix de matériaux adaptés, gestion optimisée de l'énergie et des ressources, amélioration de la qualité de l'air intérieur, prise en compte du confort thermique en période de chaleur, et anticipation des risques liés aux aléas climatiques. Cette démarche repose sur la formation continue des équipes, la mise à jour des pratiques de chantier et l'intégration progressive de solutions techniques éprouvées. L'objectif est de garantir la résilience des ouvrages tout en améliorant le bien-être des usagers et la performance environnementale des bâtiments.

Parce que ce sujet est structurant, complexe et porteur de perspectives, le Groupe choisit de le traiter à part entière dans ce rapport, dans un chapitre dédié à la construction durable.

ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

RÉDUIRE L'IMPACT POUR CONTRIBUER À L'ÉQUILIBRE

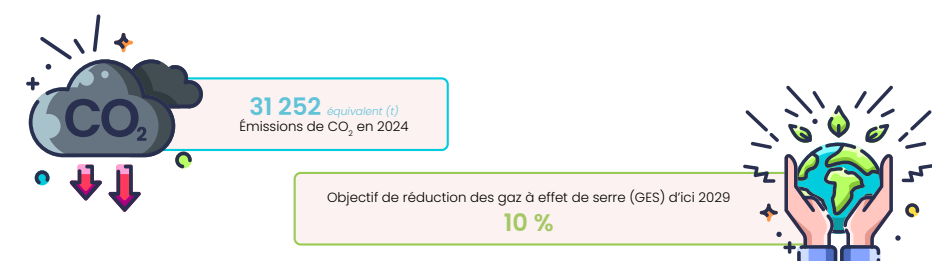
Pour lutter contre les effets du changement climatique, le Groupe GB engage une évolution progressive de ses pratiques, avec une attention portée à la **maîtrise de son empreinte environnementale** et à la **recherche de solutions constructives plus sobres**. Cela passe notamment par le choix des matériaux, la gestion des déchets, l'optimisation des modes constructifs et une réflexion continue sur l'adaptation des projets. Cette trajectoire s'ancre dans le réel : elle s'appuie sur les **retours d'expérience des équipes**, sur les **échanges avec les partenaires techniques** et sur la **capacité du Groupe à intégrer de nouvelles exigences** sans perdre la maîtrise opérationnelle. Atténuer l'impact carbone, est ici un enjeu de responsabilité autant que de continuité.

BILAN CARBONE® GBMP

UN PREMIER BILAN CARBONE® POUR STRUCTURER UNE TRAJECTOIRE

La filiale GBMP a engagé en 2024 la réalisation de son **premier bilan carbone®**, avec l'appui d'un cabinet spécialisé. Cette démarche s'inscrit dans un double objectif : mieux comprendre les postes d'émission liés à l'activité de l'entreprise et disposer d'une base de référence pour structurer une trajectoire de réduction réaliste et progressive. Le choix d'initier ce travail par une approche rigoureuse, fondée sur la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME, reflète la volonté de GBMP d'agir de manière outillée et cohérente, en lien avec les enjeux climatiques et les évolutions attendues du secteur.

Cette évaluation a permis de quantifier les émissions directes et indirectes de l'entreprise, pour un total de **31 252 tCO₂eq.**



Grâce à cette analyse, un indicateur clé a pu être établi : **176 kgCO₂e par m² de chantier**, une donnée de référence permettant de mieux appréhender l'empreinte carbone des activités de production.

UN OBJECTIF CLAIR ET MESURÉ

À l'issue de ce premier Bilan Carbone®, GBMP s'est fixé un **objectif de réduction de 10 % de ses émissions à horizon 2030**. Cet engagement s'appuie sur une analyse des leviers d'action disponibles à court et moyen terme :



Cet exercice a également permis de mettre en œuvre un travail de fond sur les indicateurs de pilotage en interne pour affiner les données disponibles. Ainsi les prochains bilans gagneront en précision permettant ensuite d'optimiser le plan d'action.

Cette trajectoire prend en compte la réalité des solutions actuellement accessibles, ainsi que la part d'émissions liée aux choix techniques définis en amont par les maîtres d'ouvrage. Pour autant, GBMP assume sa part de responsabilité et **entend agir là où son action peut produire des effets concrets, en cohérence avec ses capacités internes et son rôle de constructeur**.

Cette démarche profite à l'ensemble du Groupe. **Les enseignements tirés, les outils mobilisés et les pistes d'amélioration identifiées servent de base pour faire progresser d'autres filiales**. Plusieurs Bilans Carbone® seront ainsi réalisés dans les années à venir, dans une logique de structuration progressive et de montée en compétence collective de la stratégie bas carbone.

INNOVER POUR RÉDUIRE L'IMPACT ÉNERGÉTIQUE DES CHANTIERS

Dans une logique d'**atténuation du changement climatique** et de **recherche d'autonomie énergétique**, GBMP a conçu un **système de panneaux photovoltaïques modulables** adapté aux toitures de ses bases vie. Ce dispositif a été expérimenté sur un premier chantier puis déployé sur d'autres opérations majeures.

L'objectif : produire une partie de l'électricité nécessaire aux installations temporaires (réfectoires, vestiaires, bureaux), tout en réduisant la consommation d'énergie issue du réseau ou de groupes électrogènes. Les premiers résultats observés montrent une diminution significative des consommations sur les bases les mieux équipées. Cette solution, pensée et développée en interne, s'inscrit dans une stratégie pragmatique de **réduction de l'empreinte carbone** sur chantier, avec une volonté de déploiement progressif à l'échelle du groupe.



ADAPTER LES PRATIQUES FACE À UN CLIMAT QUI CHANGE

S'adapter au changement climatique ne consiste pas seulement à anticiper les risques futurs. C'est déjà, aujourd'hui, faire avec les réalités nouvelles rencontrées sur le terrain. Le Groupe GB en fait l'expérience au quotidien : périodes de fortes chaleurs, vents soudains, précipitations intenses... Ces phénomènes nécessitent des ajustements dans l'organisation des chantiers, les implantations de base vie ou encore la planification des tâches. Des mesures concrètes sont mises en place par les équipes : adaptation des horaires, mise à disposition de zones d'ombre ou de rafraîchissement, renforcement des consignes de sécurité, travail en phasage précis sur les sites occupés.

L'adaptation est aussi une posture plus globale, construite sur l'observation et l'agilité. Elle repose sur l'expérience des compagnons, sur la capacité à ajuster les modes opératoires, et sur le dialogue avec les maîtres d'ouvrage pour concilier impératifs de sécurité, qualité et continuité. Cette souplesse ancrée dans le réel fait partie de la culture du Groupe GB, qui choisit de progresser par l'action, chantier après chantier.

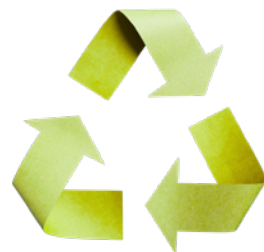


GESTION DES DÉCHETS ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

VERS UNE GESTION PLUS RESPONSABLE DES RESSOURCES

Le secteur du bâtiment est l'un des plus gros producteurs de déchets en France. Cela impose aux acteurs du BTP une remise en question progressive de leurs pratiques : réduction à la source, tri plus rigoureux, valorisation locale, réemploi, traçabilité renforcée. La mise en oeuvre de la REP (Responsabilité Élargie des Producteurs) Bâtiment, l'évolution des attentes des maîtres d'ouvrage et les contraintes environnementales accélèrent cette transformation.

L'économie circulaire ne relève plus d'une intention future, mais d'un enjeu opérationnel majeur, qui touche tous les métiers du chantier. Conscient de ces évolutions, le Groupe GB déploie une stratégie appuyée sur des expertises internes complémentaires.

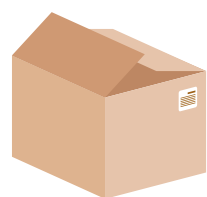


3D Services, via son activité de déconstruction a été un précurseur du réemploi. La difficulté réside dans l'adéquation entre la disponibilité des matériaux et le besoin sur les chantiers ou l'existence des filières de réemploi adaptées.

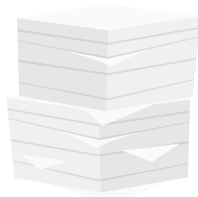
« Nous avons la chance de disposer en interne, à travers la présence de Corudo et CMS dans le Groupe GB, des compétences de collecte et de valorisation des déchets industriels, compétence que nous nous appliquons à employer quotidiennement. »

Pierre Gatimel

Corudo, filiale spécialisée dans la **gestion des déchets, structure les flux** et développe des solutions de **valorisation** innovantes. Ces démarches concrètes s'inscrivent dans une volonté partagée de mieux utiliser les ressources, de limiter les pertes et de faire évoluer les modes opératoires, en phase avec les réalités du terrain. Dans cette logique de valorisation, une presse à balles dédiée aux papiers et cartons a été installée en avril 2024. Cet outil permet de trier, compresser puis recycler ces matériaux pour leur donner une seconde vie en tant que matières premières issues du recyclage.



546
tonnes de carton



105
tonnes de papier

Ce dispositif prolonge le cycle de vie des matériaux et contribue à une gestion plus durable des ressources. En 2024, ce dispositif a permis de recycler 546 tonnes de cartons et 105 tonnes de papiers.

MISE EN PLACE DE LA REP

La REP s'impose désormais comme un levier majeur des politiques publiques en faveur de l'économie circulaire. Ce dispositif oblige les metteurs sur le marché à assurer la gestion de la fin de vie de leurs produits, ce qui favorise l'essor de filières dédiées à la collecte, au réemploi et au recyclage. Il incite ainsi à l'écoconception et à la réduction de l'empreinte environnementale des activités économiques.

Dans le domaine du BTP, l'arrivée de la REP marque un changement profond en invitant le secteur à repenser ses modes de production et de gestion des déchets, dès la conception des matériaux jusqu'à la fin de vie des chantiers. Cette transformation ouvre la voie à de nouvelles pratiques plus responsables.

Le Groupe GB s'est pleinement engagé dans cette dynamique en intégrant dès 2023 la REP PMCB (Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment) à ses opérations. En s'appuyant sur les expertises de Corudo et CMS, le Groupe a anticipé ces évolutions, développant des solutions internes de collecte, de tri et de valorisation, tout en collaborant avec des éco-organismes agréés. Cette stratégie permet de convertir les déchets en ressources, de maîtriser les coûts et de renforcer la compétitivité durable du secteur régional.

À travers cet engagement, le Groupe GB affirme sa volonté de bâtir autrement, alliant performance, responsabilité et vision sur le long terme.



Taux de valorisation et recyclage de GBMP

79%
2022

82%
2023

82%
2024

Focus filiale - SAB

SAB a renforcé son engagement en adhérant à Valobat, un éco-organisme clé dans la gestion des déchets de chantier. Cette adhésion lui permet de répondre aux exigences réglementaires tout en optimisant la valorisation des déchets.



L'optimisation globale de la gestion des déchets s'inscrit dans une démarche collective au sein du Groupe, plusieurs filiales comme GBMP ou CMS ayant également adhéré à Valobat. Ces filiales participent activement à des groupes de travail sectoriels dédiés au tri, à la traçabilité et à la réduction des volumes de déchets produits, assurant ainsi une gestion conforme et performante des filières REP.

BIODIVERSITÉ

PRENDRE EN COMPTE LA BIODIVERSITÉ DANS LES PROJETS DE CONSTRUCTION

Les projets de construction modifient les sols, transforment les paysages et interagissent avec les milieux vivants. Dans ce contexte, la préservation de la biodiversité devient un enjeu incontournable pour les acteurs du BTP. Réduction de l'artificialisation, gestion des zones humides, maintien des continuités écologiques, adaptation des aménagements aux espèces locales : chaque opération peut intégrer une attention accrue à la nature, dès la phase de conception. Au-delà des obligations réglementaires, cette approche contribue à améliorer la qualité d'usage, à renforcer l'intégration paysagère des ouvrages, et à limiter les impacts à long terme.

Pour les entreprises du bâtiment, cela suppose de mieux connaître les enjeux écologiques du territoire, de coopérer avec les équipes de maîtrise d'œuvre et les écologues, et de faire évoluer les pratiques de chantier. C'est une démarche progressive, mais essentielle, qui fait émerger de nouveaux repères dans la manière de construire.



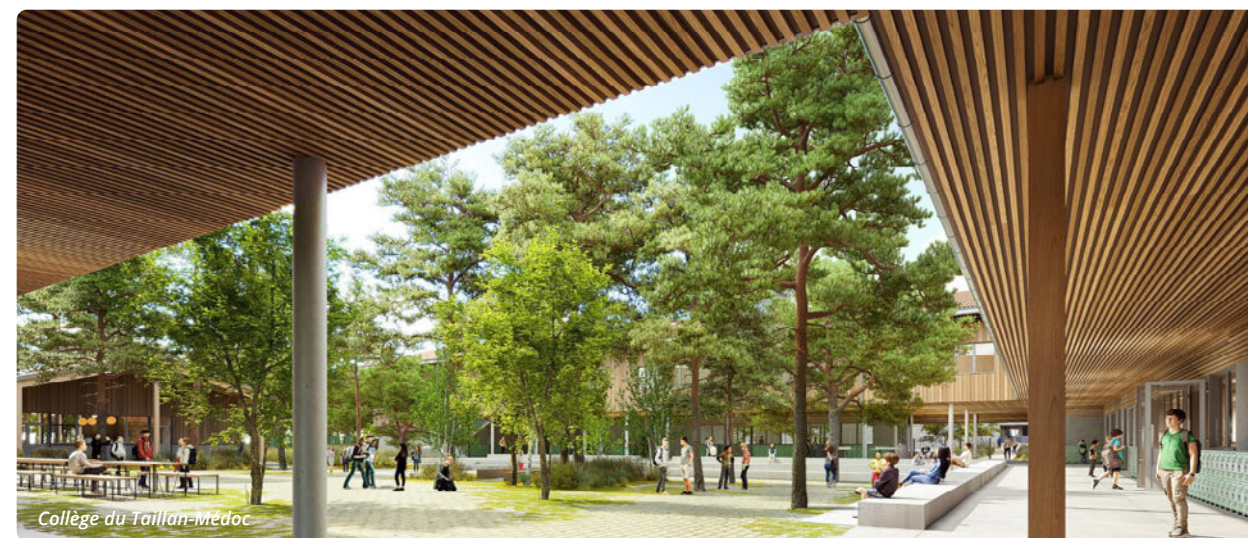
FOCUS

LE CHANTIER DU TAILLAN-MEDOC

Préserver la biodiversité est un enjeu essentiel sur chantiers. À ce titre, plusieurs mesures ont été mises en œuvre dans le cadre du projet de construction du collège du Taillan-Médoc par GBMP.

Afin de limiter les risques d'intrusion de batraciens sur le chantier, les travaux de terrassement ont été pensés avec des pentes douces, évitant ainsi la formation de rétentions d'eau. Par ailleurs, une clôture de chantier d'un kilomètre a été enterrée à 50 cm de profondeur pour empêcher la faune, notamment les amphibiens, d'accéder à la zone de travaux.

Des actions de sensibilisation ont également été menées auprès des équipes : des affiches de prévention ont été installées le long des clôtures et au sein de la base vie. En parallèle, des aménagements en faveur de la faune ont été réalisés : pose de nids dans la forêt et sur les futurs bâtiments, installation de gîtes à hérissons, pose d'habitat naturel reconstitué pour la faune locale. Un suivi écologique du chantier a été assuré tout au long de sa durée par un écologue de l'APAVE, dans le cadre d'un Dossier de Dérogation Espèces Protégées. Ce suivi prend la forme de visites mensuelles visant à contrôler le respect des mesures imposées par l'arrêté préfectoral.



CONSTRUCTION DURABLE

CONSTRUIRE DURABLEMENT : UN ENJEU TECHNIQUE, HUMAIN ET TERRITORIAL

Construire durablement ne consiste pas à appliquer un standard unique, mais à faire évoluer les pratiques en fonction des usages, des territoires, des ressources et des savoir-faire. Pour le Groupe GB, il s'agit d'un chantier stratégique, qui croise des dimensions techniques, environnementales, sociales et économiques. Cette approche questionne la manière de concevoir, de produire, de collaborer et de transmettre.



Matériaux biosourcés, réemploi, performance énergétique, circuits courts, qualité de l'air intérieur, gestion de l'eau ou confort d'été : chaque projet devient un terrain d'expérimentation et de progrès. Les attentes des maîtres d'ouvrage, les innovations de filière, les retours d'expérience des équipes et les engagements publics accélèrent cette transition. Le Groupe GB s'y engage avec méthode, en s'appuyant sur l'expertise de ses équipes, la complémentarité de ses filiales et un dialogue constant avec ses partenaires.



GROUPE DE TRAVAIL POUR LA CONSTRUCTION DURABLE

Un groupe de travail a été mis en place sur cette thématique, jugée prioritaire par le Groupe GB. Sa mission consiste à capitaliser les retours d'expérience des chantiers afin de renforcer la démarche d'amélioration continue et de proposer des pistes d'évolution. La méthodologie repose sur l'identification des enjeux environnementaux propres à chaque projet et la définition d'objectifs opérationnels en matière de durabilité. Une attention particulière est portée à la comparaison entre matériaux traditionnels et solutions à faible impact environnemental, dans une logique de choix constructifs responsables et cohérents avec les engagements RSE de l'organisation.

Terre crue et chanvre - ETC & MONTAUX

Dans une logique de construction plus durable et respectueuse de l'environnement, le Groupe GB, à l'image d'ETC explore l'usage de matériaux biosourcés tels que le béton de chanvre.

Ce matériau associe deux éléments naturels : la chaux, issue de la calcination de la pierre calcaire, et la chènevotte, partie centrale de la tige de chanvre obtenue après défibrage. Le mélange forme un béton léger, isolant, et naturellement résistant au feu, avec une excellente inertie thermique et acoustique. Il peut être utilisé pour divers types d'ouvrages : murs, enduits, sols, toitures, etc. Afin de garantir une mise en œuvre conforme et efficace, les équipes d'ETC ont été formées par l'École nationale du chanvre. Cette formation leur a permis de maîtriser les différentes techniques de construction à base de chanvre tout en respectant les règles professionnelles d'exécution. Si ce matériau présente encore certaines limites, notamment en termes de coût et de temps de mise en œuvre, il s'inscrit pleinement dans une démarche de transition vers des solutions plus durables.



Béton bas carbone - SAB

SAB a réalisé son tout premier coulage d'un voile en béton ultra bas carbone H-UKR, développé par Hoffmann Green Cement. Ce béton se distingue par l'utilisation d'un ciment sans clinker, composé principalement de laitiers de hauts fourneaux, ce qui lui permet de réduire son empreinte carbone de 50 % par rapport aux bétons classiques.

Autre particularité : il présente une teinte bleutée au décoffrage, qui disparaît progressivement en quelques semaines au contact de l'air.

Malgré un surcoût constaté d'environ 40 euros / m3 par rapport à un béton traditionnel, ce test s'inscrit pleinement dans la démarche du Groupe GB, qui reste en veille active sur les matériaux durables, et témoigne de la volonté des filiales d'accompagner les maîtres d'ouvrage et les architectes vers l'atteinte des objectifs fixés par la RE 2020.

L'exigence comme moteur de transformation durable

Dans un contexte où les attentes sociétales, environnementales et économiques s'intensifient, le Groupe GB fait le choix d'une exigence assumée et structurante. Cette exigence se traduit par des engagements concrets, des pratiques rigoureuses et une volonté constante d'aligner performance et responsabilité. Elle irrigue l'ensemble des dimensions de l'entreprise : gouvernance, éthique, achats, santé et sécurité, construction durable, innovation numérique.

Qu'il s'agisse de la cotation C1 de GBMP, des certifications obtenues, des démarches de prévention ou d'achats responsables, chaque action vise à garantir un haut niveau de qualité, de transparence et d'impact positif. Cette exigence est un levier pour construire un modèle d'entreprise résilient, crédible et utile à son écosystème.

Elle repose sur une conviction forte : c'est en plaçant la rigueur, l'intégrité et l'amélioration continue au cœur de ses pratiques que le Groupe GB peut répondre durablement aux défis de son secteur et aux attentes de ses parties prenantes.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

UNE EXIGENCE D'ÉTHIQUE AU CŒUR DES PRATIQUES

Dans un environnement en constante évolution, l'éthique constitue un repère essentiel. Pour le Groupe GB, elle ne se résume pas à un cadre formel ou à une conformité réglementaire : elle se traduit dans les actes du quotidien, les choix de gestion, les relations de travail et les engagements contractuels. Tenir parole, respecter ses partenaires, être clair dans ses décisions, s'appuyer sur des règles partagées : ces principes traversent l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

Cette attention portée à l'éthique s'incarne dans la manière de piloter les projets, d'encadrer les équipes, de gérer les risques ou de traiter les situations sensibles. Elle repose sur une culture d'entreprise construite dans la durée, avec des repères simples mais solides, transmis par l'exemple et l'expérience.

Aujourd'hui, cette exigence continue de guider les décisions, dans un contexte où l'équilibre entre performance et intégrité est plus que jamais déterminant.

CHARTe ÉTHIQUE

Depuis 2023, le Groupe GB a formalisé son engagement éthique à travers une charte éthique applicable à l'ensemble des collaborateurs, dirigeants et partenaires, quel que soit le lieu ou le projet concerné. Cette charte incarne les valeurs du Groupe et structure ses engagements autour de principes fondamentaux :

- Respect des obligations légales et réglementaires, en cohérence avec les politiques et directives internes (ex. : lutte contre le travail forcé, le travail des enfants et le travail illégal).
- Égalité des chances et équité dans la gestion des ressources humaines : les décisions sont fondées sur les compétences, la fonction, l'expérience et la performance individuelle.

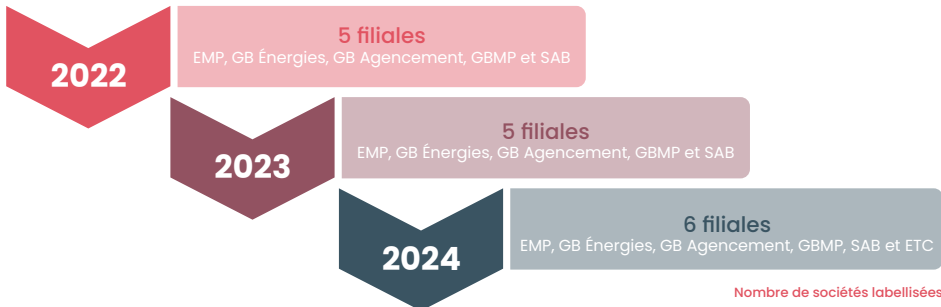
- Prévention du harcèlement et des discriminations, pour garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et sûr pour tous.
- Écoute et traitement des alertes : tout signalement est pris en compte de manière confidentielle, rapide et sans représailles.

La charte comprend également un volet dédié aux relations externes, dans lequel le Groupe s'engage à :

- Adopter une conduite équitable et intègre dans ses relations avec les clients, fournisseurs et sous-traitants ;
- Prévenir toute forme de corruption, fraude ou conflit d'intérêts ;
- Protéger la confidentialité des informations échangées dans le cadre de ses activités.

ETHIBAT RSE

Le label Ethibat-RSE, reconnu en Occitanie, spécifiquement conçu pour les entreprises du secteur du bâtiment vise à valoriser les structures qui intègrent des engagements sociaux forts dans leur fonctionnement quotidien. Le label repose sur plusieurs piliers clés : la qualité des conditions de travail, la transparence des pratiques managériales et la garantie d'une rémunération décente pour l'ensemble des collaborateurs. À ce jour, six filiales du Groupe sont labellisées : ETC, EMP, GBE, GBA, GBMP et SAB.



LA COTATION BANQUE DE FRANCE ATTRIBUÉE À GBMP

La Banque de France attribue chaque année une cotation qui évalue la solidité financière des entreprises françaises. En 2024, GBMP s'est vu décerner la cotation C1. Cette évaluation reflète deux dimensions : le niveau d'activité de l'entreprise, qui correspond à une structure de taille significative dans son secteur, et une capacité jugée excellente à honorer ses engagements financiers sur un horizon de trois ans.

Cette reconnaissance constitue un atout stratégique pour GBMP. Elle illustre la solidité de son modèle économique et lui confère une crédibilité renforcée auprès de ses partenaires financiers et institutionnels. Elle vient également conforter sa capacité à investir dans des projets de long terme, notamment dans la transition écologique, l'innovation durable et la mise en œuvre de sa politique RSE.

Au-delà de la performance financière, cette cotation traduit la qualité de la gouvernance du Groupe et la rigueur de sa gestion. Elle reflète une dynamique où résilience économique et responsabilité sociétale avancent de concert, renforçant la position de GBMP comme un acteur de confiance et durable dans son écosystème.

ACHATS RESPONSABLES

ACHETER EN CONSCIENCE DANS UN SECTEUR SOUS TENSION

Le secteur du bâtiment mobilise un volume important de matières premières, de fournitures techniques et de sous-traitance. Dans ce contexte, les choix d'achat ont un impact direct sur les émissions, les coûts, les délais et la qualité. Ils conditionnent aussi, en amont, les possibilités d'agir sur l'empreinte environnementale, la sécurité des approvisionnements, et la dynamique économique locale. C'est pourquoi les achats responsables prennent aujourd'hui une dimension stratégique, que ce soit à travers la sélection des fournisseurs, le recours à des matériaux biosourcés, ou l'ancrage territorial des partenaires.

Le Groupe GB a engagé une réflexion concrète autour de ces enjeux. Dans plusieurs filiales, des pratiques sont déjà en place : approvisionnement local, choix de bois issus de forêts gérées durablement, relation de long terme avec des artisans partenaires.

Exemple Chantier Maison de la Musique et des Arts à Pessac :



Ces orientations s'inscrivent dans une démarche plus globale de formalisation de la politique d'achat du groupe, soutenue par un groupe de travail dédié et un dialogue constant avec les parties prenantes internes et externes.

UN GROUPE DE TRAVAIL POUR STRUCTURER UNE DÉMARCHE COLLECTIVE

Pour faire évoluer ses pratiques en matière d'achats responsables, GBMP a mis en place un groupe de travail ayant pour objectif de partager les pratiques existantes, d'identifier les leviers d'action prioritaires, et de poser les bases d'une politique commune à l'échelle du groupe. Il s'appuie sur les retours d'expérience du terrain, l'expertise des fonctions achat, et les exigences croissantes des maîtres d'ouvrage en matière d'environnement, de traçabilité et de performance sociale des fournisseurs.

Ce travail collaboratif a déjà permis de faire émerger plusieurs pistes : rédaction d'une charte achats responsables, structuration d'un réseau de fournisseurs engagés, le développement d'outils d'aide à la décision ou encore rédaction d'un guide de l'acheteur responsable.

GBMP intègre dans sa politique d'achat plusieurs critères pour atteindre ce but :

Critère 1 : **Prix**

Critère 2 : **Démarche RSE**

Critère 3 : **Situation géographique**

Critère 4 : **Retour d'expérience litige**

Critère 5 : **Santé financière**

Critère 6 : **Exclusivité dépendance**

L'approche retenue reste pragmatique, en phase avec les réalités opérationnelles portée par la volonté de progresser par étapes et de diffuser une culture commune de l'achat utile et maîtrisé.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des équipes constituent un pilier fondamental et structurant des engagements du Groupe GB. Présentes à chaque étape du chantier, elles conditionnent à la fois la qualité d'exécution, la confiance des équipes et le bon déroulement des projets. L'organisation déploie à cet effet une politique de prévention active, qui repose sur la proximité, la rigueur et la capacité à faire évoluer les pratiques. Cette démarche se traduit par une animation interne continue, des visites de terrain régulières et des formations ciblées. La culture sécurité s'appuie sur la vigilance partagée et la responsabilisation de chacun : compagnons, chefs de chantier, encadrement, sous-traitants. Elle s'incarne au quotidien à travers le dialogue, l'exemplarité et l'amélioration continue.

UNE ORGANISATION STRUCTURÉE POUR UNE PRÉVENTION ACTIVE

La santé et la sécurité au travail sont pilotées de manière structurée au sein du Groupe GB. Depuis 2007, un service QSSE dédié agit en lien étroit avec les équipes terrain. Il organise des visites régulières sur les chantiers (plus de 200 par an) pour observer les pratiques, ajuster les consignes et accompagner les équipes dans la prévention des risques professionnels.

Cette dynamique s'appuie sur des actions concrètes. Des "RDV Prévention" sont organisés sur chaque chantier, avec des supports adaptés au contexte et aux métiers. Des référentiels sécurité sont mis à disposition de l'encadrement afin de réaliser les accueils chantier et de rappeler les consignes. L'encadrement est donc fortement impliqué, avec un rôle actif dans la diffusion de la culture sécurité.

Les investissements suivent cette exigence : remplacement de matériel exposé, sécurisation des zones de travail, protections auditives sur mesure en atelier. Côté formation, la sécurité représente la majorité des heures de formation, avec des sessions ciblées dans plusieurs filiales.

Enfin, des partenariats viennent renforcer cette démarche : l'accompagnement de l'OPPBTP, par exemple, a permis d'engager un plan d'action spécifique autour des enjeux de la prévention. La sécurité, dans le Groupe GB, se construit au quotidien, à tous les niveaux, en appui sur les métiers et les réalités de terrain.

CHALLENGE INNOVATION PRÉVENTION

Le Groupe GB a lancé un challenge prévention afin de valoriser les actions et les idées des salariés en matière de sécurité. Ce dispositif met en lumière les initiatives concrètes menées sur le terrain, qu'il s'agisse de la création ou de l'utilisation d'un nouvel outil, de l'aménagement d'un poste de travail, de

l'évolution d'un mode opératoire, ou encore d'actions en lien avec la qualité de vie au travail. Quatre innovations ont été retenues, dont un coffrage tête de pieux et un dumper électrique. Le coffrage, conçu pour s'adapter précisément aux dimensions demandées, permet de réduire les pertes de béton et de faciliter la mise en œuvre. Il peut être monté en dehors de la fouille, puis gruté à l'endroit souhaité, ce qui renforce à la fois la sécurité et l'efficacité. D'autre part, un dumper électrique a également été mis en avant pour faciliter le transport des déchets de manière plus sécurisée et ergonomique. Il permet de réduire les troubles musculosquelettiques, tout en améliorant l'efficacité et en limitant considérablement les efforts physiques ainsi que les nuisances sonores.

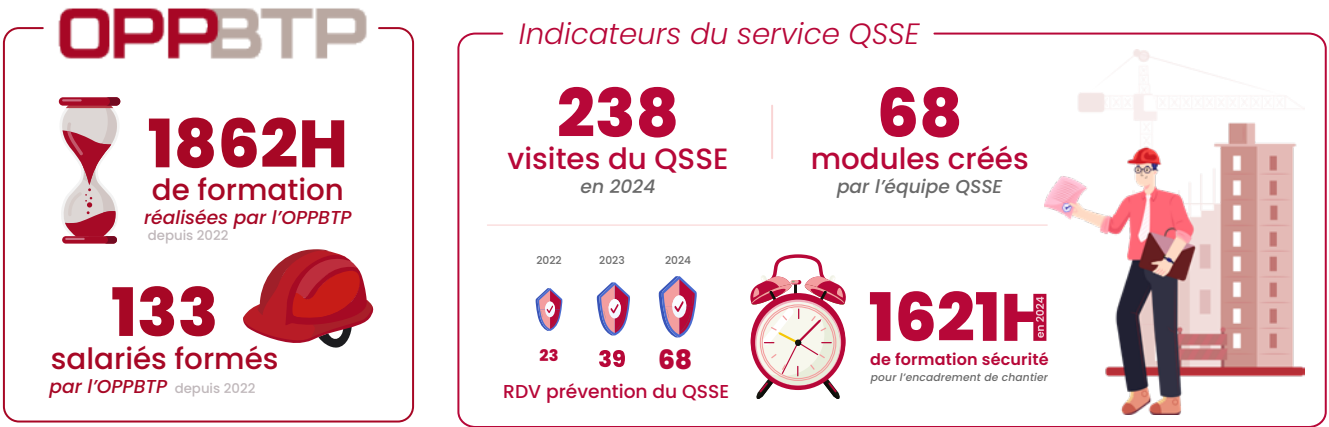
UNE COLLABORATION STRATÉGIQUE POUR RENFORCER LA CULTURE PRÉVENTION

Dans le cadre de sa politique de prévention des risques professionnels, le Groupe GB s'appuie sur l'expertise de l'OPPBTB (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics), acteur de référence dans le secteur. Ce partenariat permet de proposer aux équipes des formations ciblées, actualisées et alignées avec les enjeux spécifiques du terrain.

Grâce à cette collaboration, nous garantissons :

- une *pédagogie adaptée aux réalités opérationnelles* de nos métiers ;
- une *mise en conformité continue avec les exigences réglementaires* en matière de sécurité ;
- une *montée en compétence durable* de nos collaborateurs, en particulier sur les thématiques de prévention, de sécurité et de santé au travail.

Ce partenariat illustre notre volonté d'ancrer la culture sécurité dans le quotidien de nos équipes, en faisant de la formation un levier stratégique de performance et de responsabilité sociale.



FORMALISATION ET RECONNAISSANCE DE LA DÉMARCHE QUALITE - RSE

QUALIBAT



Le Groupe GB s'appuie sur les qualifications Qualibat pour mettre en valeur le savoir-faire de ses filiales. Ces reconnaissances attestent des compétences techniques et de la fiabilité du Groupe dans le secteur du BTP. Qualibat constitue un levier important, car il reflète l'exigence de qualité que le Groupe s'impose au quotidien sur ses chantiers.

ENVIROBAT



Le Groupe GB s'appuie sur le réseau régional Envirobat Occitanie et Nouvelle Aquitaine pour GBMP Bordeaux. Ce dernier soutient les acteurs du bâtiment dans l'amélioration de la qualité environnementale des constructions. Grâce à des outils comme la démarche Bâtiments Durables, certains projets bénéficient d'une structuration visant une meilleure performance environnementale.

CERTIFICATION ISO 14001 / GBMP



La norme ISO 14001 constitue aujourd'hui l'une des références internationales les plus reconnues en matière de management environnemental. Elle propose un cadre structuré permettant aux organisations de maîtriser leurs impacts environnementaux, de respecter les exigences légales et réglementaires, et de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue. Bien au-delà de la simple conformité, cette norme encourage une approche préventive, intégrant les enjeux environnementaux dès la conception des activités, des services ou des chantiers.

Dans le secteur du BTP, l'obtention de la certification ISO 14001 est devenue un véritable critère de différenciation, souvent exigé dans les marchés publics ou par certains donneurs d'ordre soucieux de limiter les externalités négatives liées à la construction. Elle permet également de structurer les processus internes tout en sensibilisant les équipes aux enjeux environnementaux.

Le Groupe GB, à travers sa filiale GBMP, est certifié ISO 14001 depuis 2014, bien avant que cette certification ne devienne une condition implicite d'accès à certains appels d'offres. Ce choix précoce témoigne d'une volonté affirmée de s'engager durablement dans une démarche environnementale rigoureuse. À ce titre, la certification ISO 14001 ne se résume pas à un simple label : elle représente un levier à la fois opérationnel et stratégique pour inscrire les activités du Groupe dans un modèle plus responsable, plus résilient et en phase avec les attentes croissantes de ses parties prenantes. Cette reconnaissance vient compléter nos certifications ISO 9001 et ISO 45001 attestant de notre exigence et notre volonté d'amélioration continue.

LABEL AFNOR ENGAGÉ RSE / GBMP



Dans le cadre de la formalisation de sa politique RSE, GBMP a engagé en juillet 2024 une démarche d'évaluation auprès de l'AFNOR, dans le cadre du label « Engagé RSE ». Cette reconnaissance, fondée sur la norme internationale ISO 26000, atteste du niveau de maturité de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale.

L'obtention de ce label valorise les efforts menés par GBMP pour formaliser ses pratiques de gouvernance ainsi que ses engagements sociaux et environnementaux. Elle s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, offrant un cadre structurant pour identifier les points forts de l'organisation et ses axes de progrès. L'évaluation a mis en lumière une démarche RSE solidement ancrée dans les pratiques de l'entreprise, avec une forte orientation humaine. Cette dynamique se prolonge dans la relation avec les clients et partenaires, fondée sur l'écoute, l'innovation responsable et des pratiques éthiques rigoureuses. Au-delà de l'amélioration continue de ses propres pratiques, cette labellisation positionne GBMP comme un moteur de transformation pour l'ensemble du Groupe, avec l'ambition d'étendre cette dynamique à toutes ses filiales.

Comme le souligne l'AFNOR, « atteindre ce niveau de maturité suppose non seulement d'avoir dépassé le stade de la prise de conscience et de disposer de bonnes pratiques, mais aussi de les déployer de manière systématique, en cohérence avec un diagnostic robuste des enjeux de responsabilité sociétale de l'organisation ».

L'enjeu désormais est de consolider et pérenniser cette dynamique : renforcer la gouvernance RSE interne et assurer un suivi rigoureux des indicateurs pour démontrer les bénéfices concrets de la démarche. Une évaluation de suivi est prévue à mi-parcours en janvier 2026, suivie d'une nouvelle évaluation dix-huit mois plus tard, avec pour objectif d'atteindre le niveau « Exemplaire ».



L'INNOVATION STRUCTURE L'ACTION COLLECTIVE DU GROUPE GB

Depuis ses débuts, le Groupe GB mobilise l'innovation comme un levier de transformation à tous les niveaux. Chaque filiale expérimente, adapte, transmet. Loin de la technologie pour la technologie, l'innovation répond à des besoins concrets du terrain : fluidifier les méthodes, alléger les processus, développer l'autonomie.

Le pragmatisme guide les choix, l'esprit d'initiative alimente les pratiques. L'innovation circule de chantier en chantier, d'équipe en équipe. Elle naît sur le terrain, s'organise dans les filiales, et se partage à l'échelle du Groupe.

INNOVATION TECHNOLOGIQUE ET RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE : UNE DSI ENGAGÉE

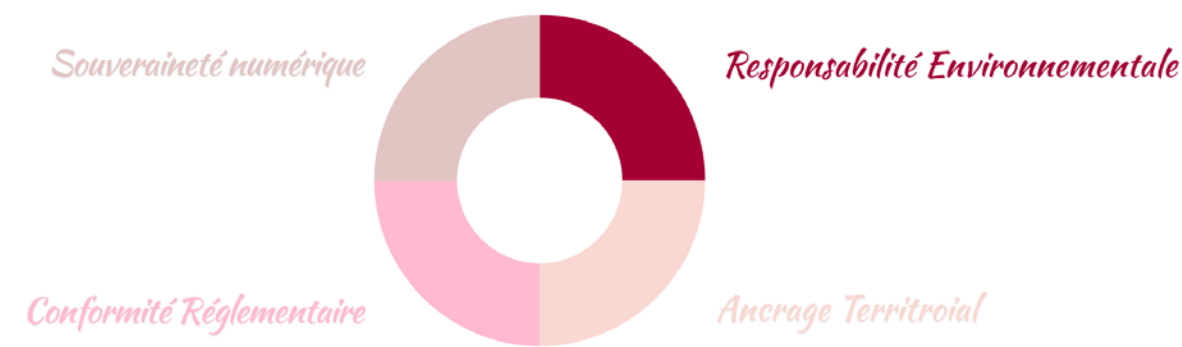
Dans un contexte de transformation digitale accélérée, 2024 a confirmé l'engagement du Groupe à concilier performance technologique et responsabilité sociétale. Cette année charnière a vu la concrétisation de projets ambitieux, fruit de partenariats durables et d'une vision collaborative de l'innovation.



De la modernisation des outils de gestion aux initiatives de sobriété numérique, en passant par le renforcement de la cybersécurité, les réalisations témoignent d'une approche réfléchie et durable du progrès technologique. Ces projets illustrent la conviction que l'innovation ne peut être dissociée de la responsabilité environnementale et de l'accompagnement de l'écosystème entrepreneurial.

UNE VISION DURABLE DE LA TRANSFORMATION DIGITALE

Dans un contexte où la souveraineté numérique devient un enjeu stratégique majeur, le Groupe repense ses choix technologiques. Cette transformation s'articule autour de quatre axes interconnectés.



La dimension environnementale guide les arbitrages stratégiques. Les datacenters sélectionnés recyclent l'énergie de refroidissement et affichent un bilan carbone optimisé. Cette exigence s'étend aux équipements informatiques : Label Energy systématique et allongement de la durée de vie, de l'acquisition à la revalorisation.

L'hébergement et le traitement des données s'effectuent exclusivement sur le territoire français, garantissant une maîtrise totale des infrastructures critiques et des risques liés à la localisation des actifs numériques. Le partenariat avec un éditeur de sécurité européen témoigne de la volonté de soutenir l'innovation locale et de contribuer au développement de l'expertise cybersécurité européenne, en privilégiant les acteurs qui partagent les valeurs et la vision à long terme du Groupe.

Cette approche assure un alignement naturel avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) et les standards européens, facilitant la conformité aux réglementations en vigueur et futures.

Cette démarche garantit une meilleure maîtrise des risques tout en s'inscrivant dans la stratégie de partenariats durables du Groupe, privilégiant les acteurs qui partagent nos valeurs et notre vision à long terme.

PARTENARIAT IBAT : UNE INNOVATION COLLABORATIVE AU SERVICE DU TERRAIN



L'aventure a débuté au Village by CA, où le Groupe a découvert une jeune entreprise développant une solution technologique prometteuse. Cette rencontre initiale a donné lieu à des échanges approfondis dès 2022, puis à la réalisation d'un proof of concept l'année suivante. Le déploiement, amorcé en 2024, atteindra sa finalisation en 2025.

Cette collaboration s'est construite sur une méthode participative. Les chefs de chantier ont été formés et impliqués directement dans l'élaboration de l'outil. Cette synergie entre l'expertise terrain de l'entreprise et l'innovation technologique d'iBAT a donné naissance à une solution sur mesure, parfaitement adaptée aux réalités opérationnelles.

Le succès dépasse aujourd'hui les frontières initiales du projet : iBAT Temps a été adopté par d'autres acteurs, validant ainsi la robustesse de l'approche conjointe. Cette réussite ouvre désormais la voie à de nouvelles optimisations transversales.

Au quotidien, la solution transforme l'expérience des équipes. De la saisie des présences par les chefs de chantier à la gestion administrative des services RH, iBAT Temps simplifie les tâches et fluidifie les workflows. Un changement concret qui illustre la valeur d'un partenariat pensé avec et pour les utilisateurs finaux.

CYBERSÉCURITÉ : UNE APPROCHE GLOBALE ET PRÉVENTIVE

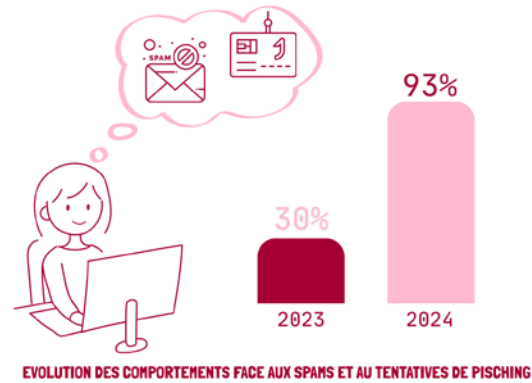
Face à l'évolution constante des menaces numériques, 2024 a été l'année du renforcement du dispositif de cybersécurité. Cette stratégie s'articule autour de trois piliers fondamentaux.

DES AUDITS EXTERNES CIBLÉS

Chaque année, le Groupe approfondit une thématique spécifique. En 2024, l'accent a été porté sur l'Active Directory, service centralisé qui gère les identités et accès de l'entreprise. Ce "coffre-fort numérique", particulièrement convoité par les cyberattaquants, leur permettrait d'accéder à l'ensemble des systèmes en cas de compromission.

LA SENSIBILISATION, CLÉ DU SUCCÈS

La direction des systèmes d'information organise entre 3 et 4 campagnes de sensibilisation annuelles. Fruits de plusieurs années d'accompagnement des équipes, les bons réflexes s'ancrent durablement. Les résultats témoignent de cette montée en compétences : en 2024, **93% des collaborateurs ont adopté un comportement approprié** face aux tentatives de phishing, contre 30% en 2023.



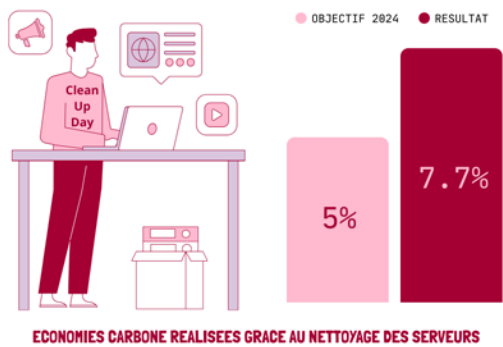
SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE : DES RÉSULTATS AU-DELÀ DES OBJECTIFS

Cette démarche s'appuie sur plusieurs leviers d'action concrets.

EXTENSION DE LA DURÉE DE VIE DU MATÉRIEL

Les téléphones professionnels ont vu leur **cycle d'utilisation passer de 2 à 3 ans**. Pour les ordinateurs, une politique de maintenance proactive permet d'atteindre **60 mois d'utilisation** grâce à des interventions ciblées (changement de composants, optimisations logicielles). Nous avons également établi **un partenariat avec une entreprise qui revalorise nos appareils une fois leur cycle d'utilisation terminé** chez nous.

CAMPAGNES DE NETTOYAGE NUMÉRIQUE



La direction organise des **"Clean-up Days"** pour sensibiliser les collaborateurs à l'optimisation de leurs données et à la suppression des fichiers obsolètes. Objectif fixé à 5% de réduction de notre empreinte carbone numérique, **nous avons atteint 7,7% de diminution**.

VERS DE NOUVELLES COLLABORATIONS INNOVANTES

Ces réalisations 2024 témoignent d'une approche équilibrée de l'innovation : performance opérationnelle, sécurité renforcée et responsabilité environnementale ne sont plus des objectifs contradictoires mais complémentaires. Le Groupe démontre qu'excellence technologique et sobriété numérique peuvent aller de pair : prolongement de la durée de vie des équipements, optimisation des infrastructures et sensibilisation des collaborateurs. Une démarche qui s'inscrit pleinement dans ses engagements RSE et préfigure les enjeux de demain.

Cette année a également posé les jalons de partenariats prometteurs pour l'avenir.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET GESTION DES DÉCHETS

Face aux nouvelles obligations réglementaires en matière de traçabilité des déchets, le Groupe a choisi de transformer cette contrainte en opportunité d'innovation. Sa collaboration naissante avec une start-up spécialisée dans l'intelligence artificielle ouvre des perspectives révolutionnaires pour la gestion des déchets de chantier. Cette technologie en développement permettra d'évaluer automatiquement la composition des déversements avec une précision remarquable.

Ce projet, encore à l'état de test, illustre parfaitement la philosophie de l'entreprise : de la contrainte naît l'innovation. En anticipant les exigences réglementaires par des solutions technologiques avancées, elle transforme les obligations en leviers de progrès pour un BTP plus intelligent et plus durable.

UNE SURVEILLANCE CONTINUE

Pour compléter ce dispositif de cybersécurité, le Groupe met en place un SOC (Security Operations Center) qui assurera une veille permanente. Cette surveillance s'avère particulièrement cruciale sachant que les incidents de cybersécurité surviennent majoritairement en soirée et week-end. Les études ont été menées et le projet sera finalisé en 2025.

4. BILAN ET PERSPECTIVES

AGIR AVEC MÉTHODE, AVANCER AVEC LUCIDITÉ

L'année 2024 marque une nouvelle étape dans la structuration et la maturité de la démarche RSE du Groupe GB. Ce rapport témoigne d'un engagement collectif, incarné à tous les niveaux de l'organisation, et d'une volonté constante de conjuguer performance, responsabilité et proximité.

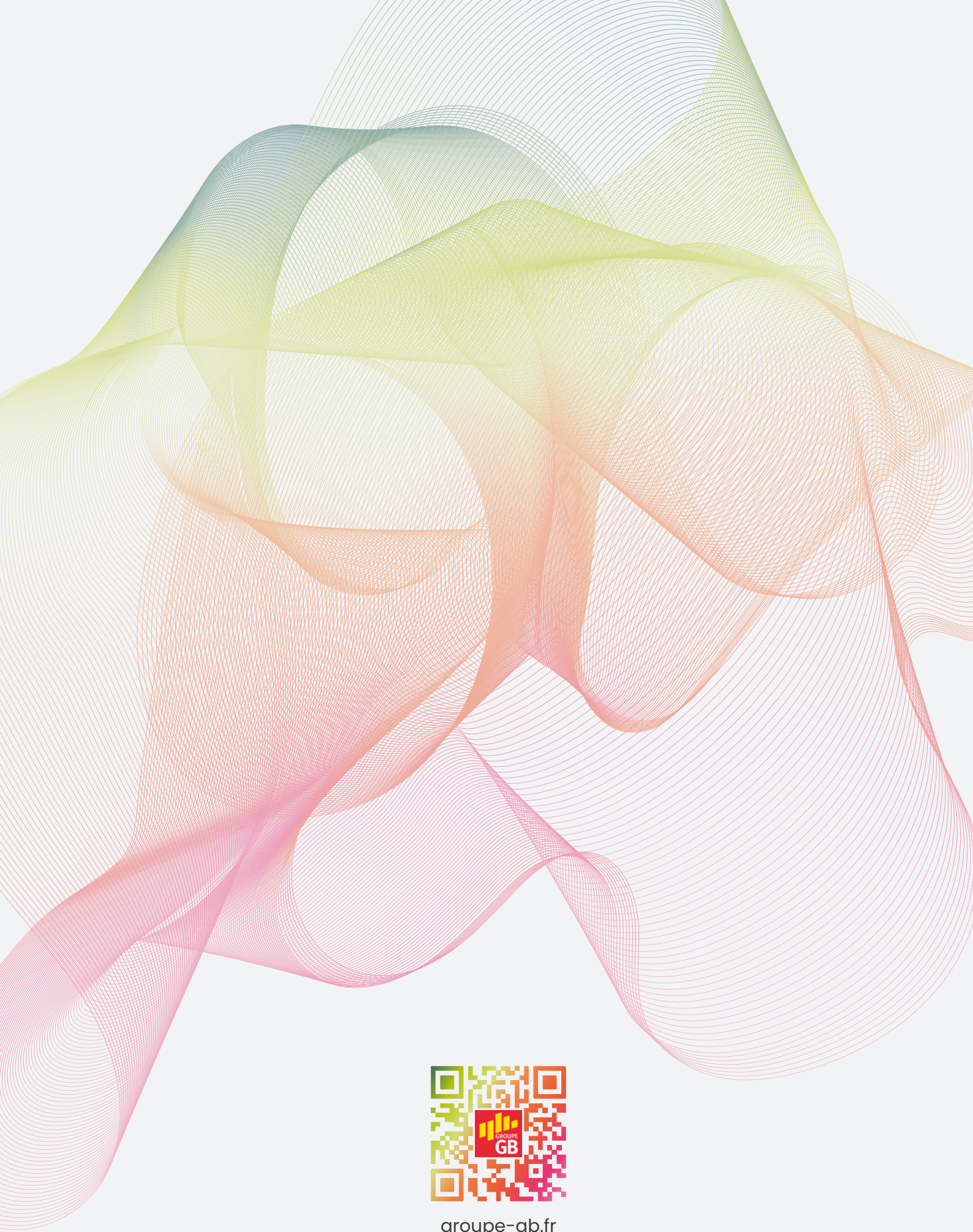
À travers ses trois piliers – *Humanisme, Futur et Exigence* – le Groupe affirme une vision claire : **celle d'une entreprise utile, ancrée dans ses territoires, attentive à ses collaborateurs et résolument tournée vers l'avenir**. Les actions menées en matière d'inclusion, de formation, de transition environnementale, de santé-sécurité ou encore d'innovation responsable traduisent une dynamique concrète, nourrie par l'expérience du terrain et le dialogue avec les parties prenantes.

L'obtention du label Engagé RSE – niveau confirmé par l'AFNOR, la progression des indicateurs clés, la mobilisation croissante des équipes et la structuration des fonctions support illustrent la solidité de cette trajectoire. Mais au-delà des résultats, c'est la capacité du Groupe à faire vivre ses engagements au quotidien qui constitue sa véritable force.

Alors que 2025 est déjà bien engagée, le Groupe GB aborde une nouvelle phase de consolidation et d'amplification. L'année à venir sera marquée par :

- le renforcement des synergies inter-filiales sur les projets complexes,
- la généralisation des outils de pilotage RSE à l'échelle du Groupe,
- la montée en puissance des pratiques de construction durable,
- et la structuration d'un plan cybersécurité pour accompagner la digitalisation des usages.

Dans un contexte économique et environnemental exigeant, le Groupe choisit d'agir avec méthode, de progresser avec lucidité et de construire avec exigence. Cette posture, fondée sur la confiance, la rigueur et la responsabilité, est le socle d'un modèle d'entreprise durable, crédible et inspirant.



groupe-gb.fr