

RAPPORT

RSE 2025
2026

ÉDITO

Depuis nos débuts en 1998, une conviction nous guide : l'acte de construire permet de créer des lieux de vie qui traversent le temps. Cette responsabilité, nous la portons depuis l'origine. Elle a précédé les obligations réglementaires et rejoint aujourd'hui les attentes de notre époque. Le contexte demande à chacun de la constance et de l'engagement ; c'est une fierté pour nous d'avoir toujours avancé dans cet esprit.

Ce que nous sommes doit beaucoup à celles et ceux qui bâtissent le Groupe. La réussite d'aujourd'hui s'appuie sur un collectif solide, sur la transmission des savoir-faire et sur une même exigence partagée d'une génération à l'autre. Chacun avance avec autonomie dans un cadre commun. C'est cette continuité qui fait notre force et notre singularité.

Née dans notre filiale historique, notre démarche RSE se diffuse aujourd'hui à l'ensemble de nos entités, grâce aux synergies inter-filiales. Le partage des bonnes pratiques et l'influence mutuelle permettent à chaque filiale, et donc au Groupe tout entier, de faire vivre cet engagement de manière amplifiée.

Notre ancrage territorial demeure le socle de cet engagement. En Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine, les relations que nous cultivons avec l'ensemble de nos parties prenantes s'inscrivent dans la durée. Elles portent le dynamisme et la vision qui nous animent depuis toujours.

C'est le sens même de notre signature : Bâtisseur de confiance. Elle dit ce que nous sommes depuis nos débuts et l'engagement que nous prenons pour l'avenir.

Ce rapport témoigne de cette dynamique. Nous avons souhaité qu'au fil de ces pages se lisent aussi notre identité, nos valeurs et notre culture. Dans un secteur et une société qui évoluent, nous continuons d'écrire l'histoire du Groupe. Nous abordons l'avenir avec enthousiasme, pour façonner des territoires où il fait bon vivre. Cette histoire est faite de collaboration et de partage, de valeurs et de savoirs transmis.

Merci pour votre confiance et bonne lecture.



Bernard Gatimel
Bernard GATIMEL
Président



Pierre Gatimel
Pierre GATIMEL
Directeur Général



INTRODUCTION

Ce rapport rassemble les pratiques, la démarche et certains des indicateurs du Groupe GB. Il couvre délibérément une période plus large que la seule année civile. Sa structure s'inspire de la VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs : Norme Volontaire de Reporting de durabilité pour les PME), vers laquelle le Groupe oriente progressivement ses publications.

Il s'organise autour de quatre parties. La première retrace l'histoire du Groupe et présente ses activités. La Gouvernance traduit la manière dont il s'organise, décide et progresse. Le Social exprime l'attention portée aux femmes et aux hommes du Groupe et aux territoires dans lesquels ils s'inscrivent. L'Environnement rassemble les actions par lesquelles le Groupe conçoit une construction plus sobre et plus circulaire.

Bâtisseur de confiance

SOMMAIRE

I. Qui sommes-nous ?	5
Historique	6
Activités	9
II. Gouvernance	12
Une organisation engagée et responsable	14
La gouvernance RSE	18
GB Finances	19
Éthique des affaires	20
Une DSI au rythme de la croissance et des enjeux	22
Les achats responsables	28
La communication interne	30
La communication externe	32
Communiquer pour faire vivre la démarche RSE	33
Les synergies, un axe stratégique	34
L'innovation, moteur du Groupe et du territoire	36
III. Social	38
Les ressources humaines au cœur du Groupe	40
Diversité, équité et inclusion	46
L'insertion : une conviction devenue métier	48
Le parcours collaborateur	50
Le développement des compétences	56
Bati Tech Formation : une filiale au service des compétences du Groupe et du secteur	60
Santé et sécurité au travail : une priorité portée au plus près du terrain	62
Ancrage territorial : contribuer au développement des territoires	70
Le Cœur des Entreprises : la solidarité par la force du collectif	72
IV. Environnement	74
Le changement climatique	76
La construction durable, un enjeu prioritaire	81
The Climate Company : l'anticipation climatique au cœur de la construction	84
La biodiversité : une attention portée au vivant sur chaque chantier	86
Gestion des déchets et économie circulaire : une expertise industrielle	88
V. Bilan et perspectives	92



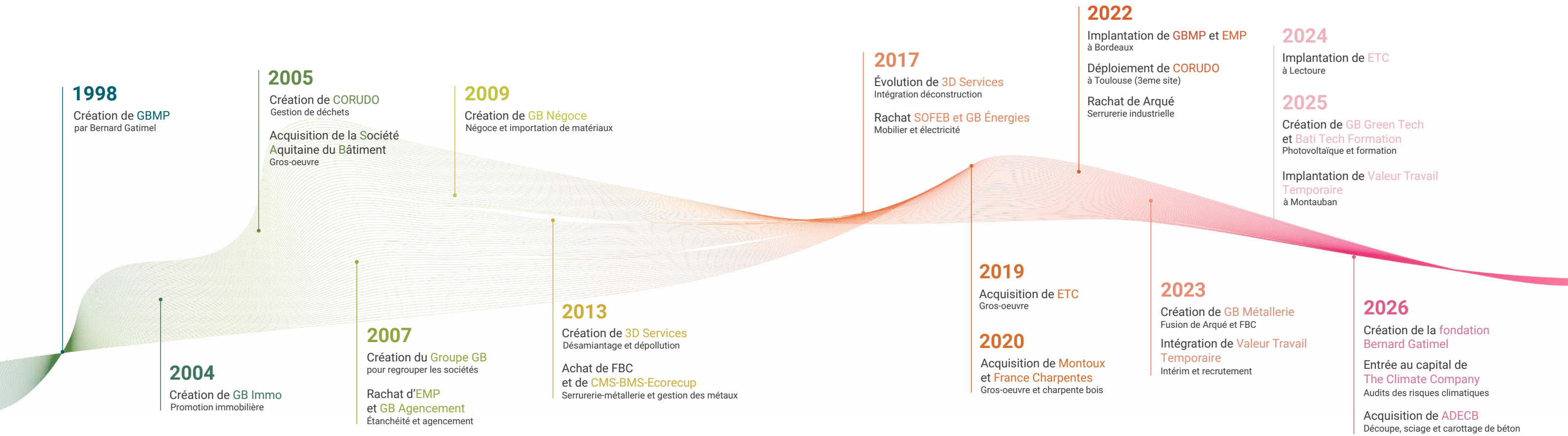
UNE HISTOIRE FAMILIALE DEPUIS PLUS DE 25 ANS

Le Groupe GB, acteur familial de premier plan dans le secteur du BTP en Occitanie, est structuré autour de 18 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 confiance et satisfaction client. Devenu le premier Groupe de BTP indépendant d'Occitanie, le Groupe GB rassemble aujourd'hui 915 hommes et femmes qui, par leur passion, leur solidarité et leur savoir-faire, bâtissent jour après jour sa réussite et son identité.

CHIFFRES
2025 - 2026

915
COLLABORATEURS

255 M€
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

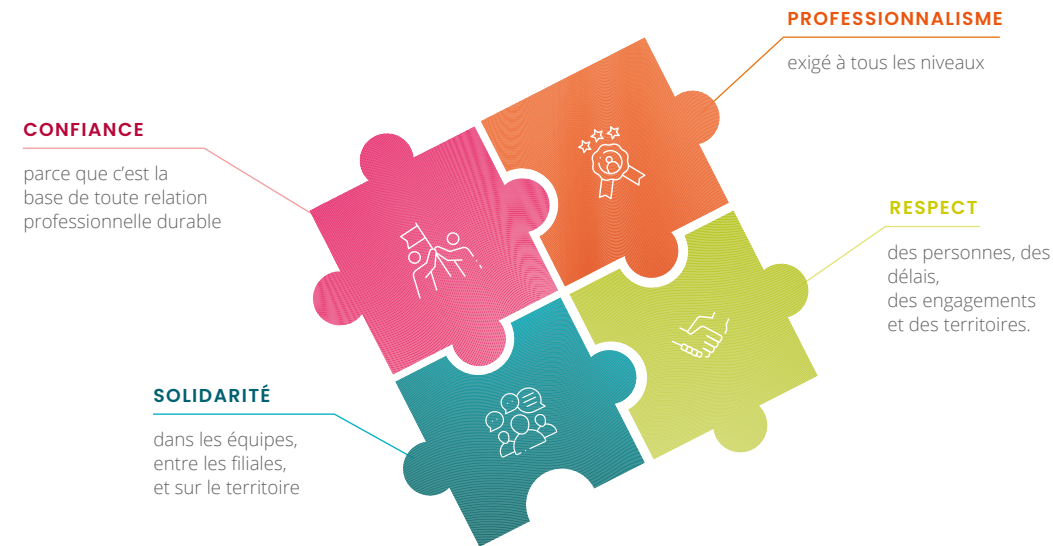
UNE RAISON D’ÊTRE ANCRÉE DANS L’ACTION

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 plus de 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 18 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’efficacité 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

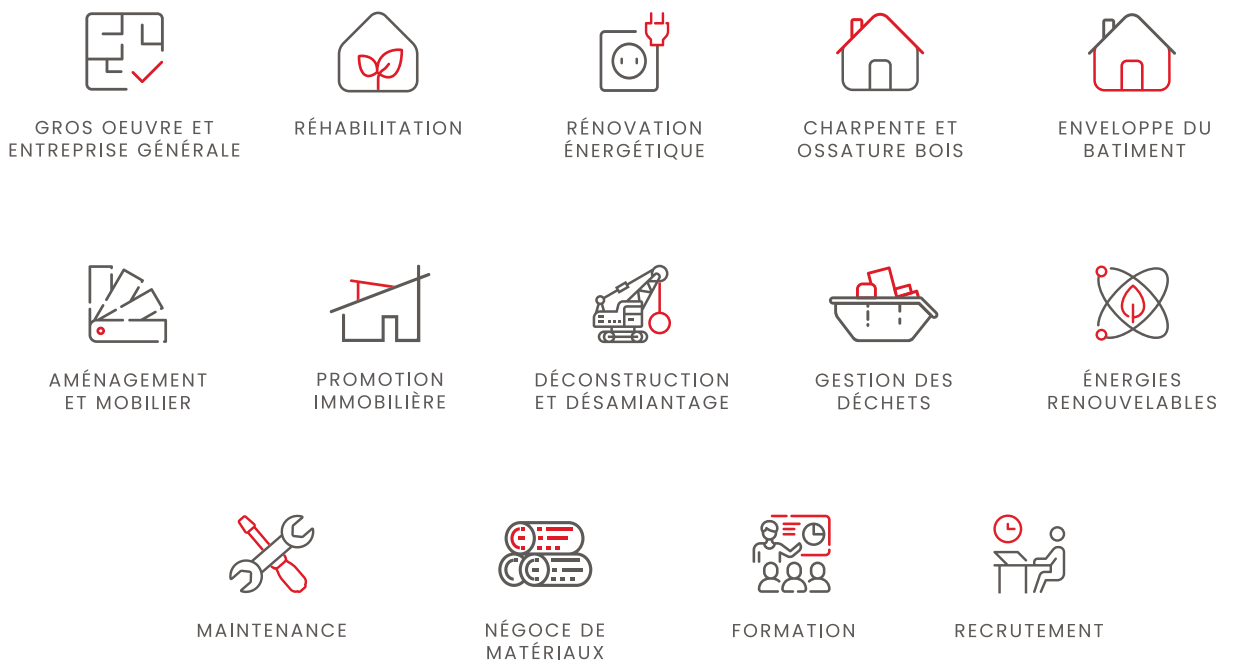
Le Groupe GB fonctionne selon un modèle intégré tous corps d’état qui repose sur des sociétés à taille humaine, historiquement implantées sur leur territoire. Ce fonctionnement permet :

- *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).

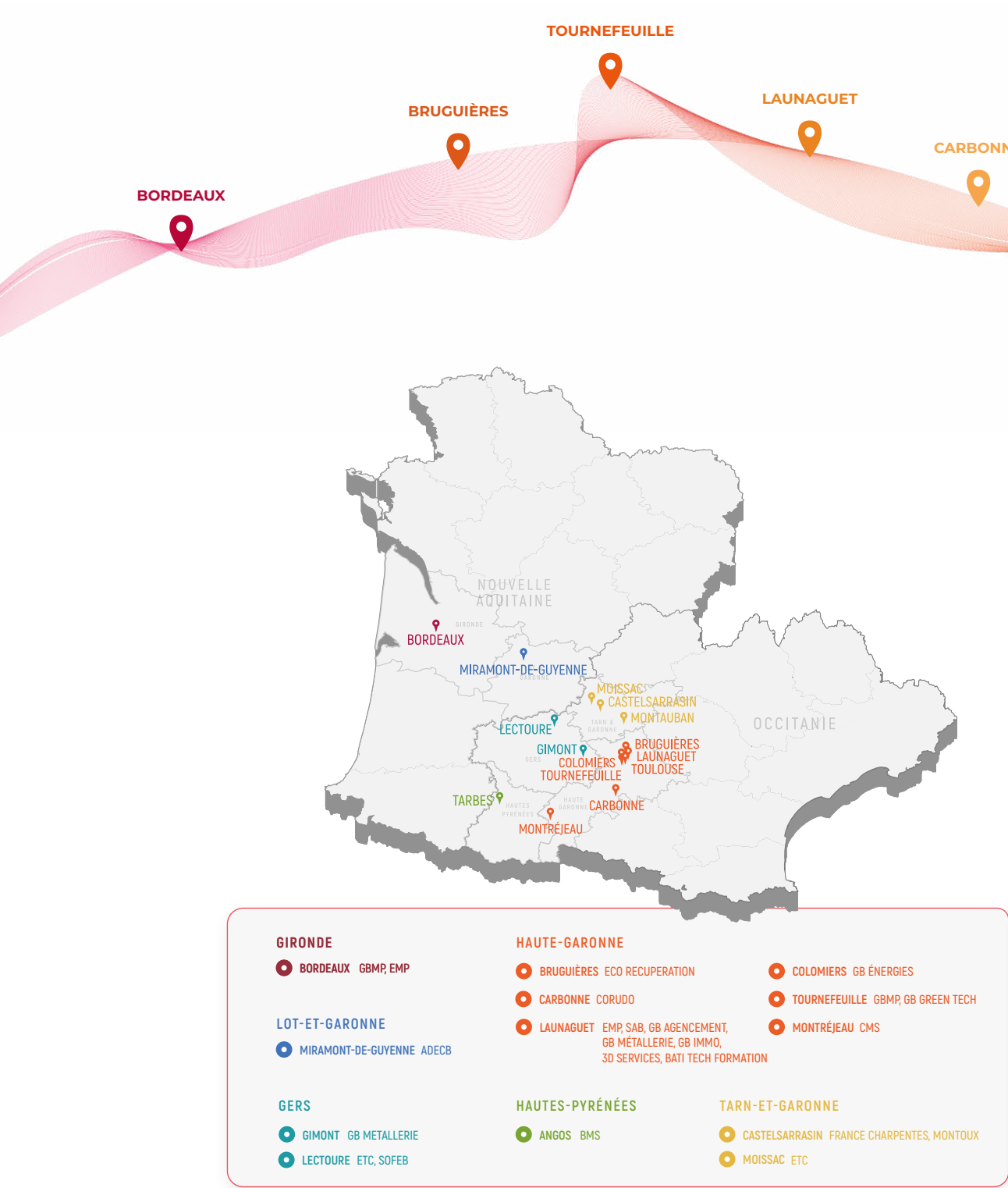
UN GROUPE MULTI-MÉTIERS STRUCTURÉ AUTOUR DE LA COMPLÉMENTARITÉ

Le Groupe GB rassemble aujourd’hui 18 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 :

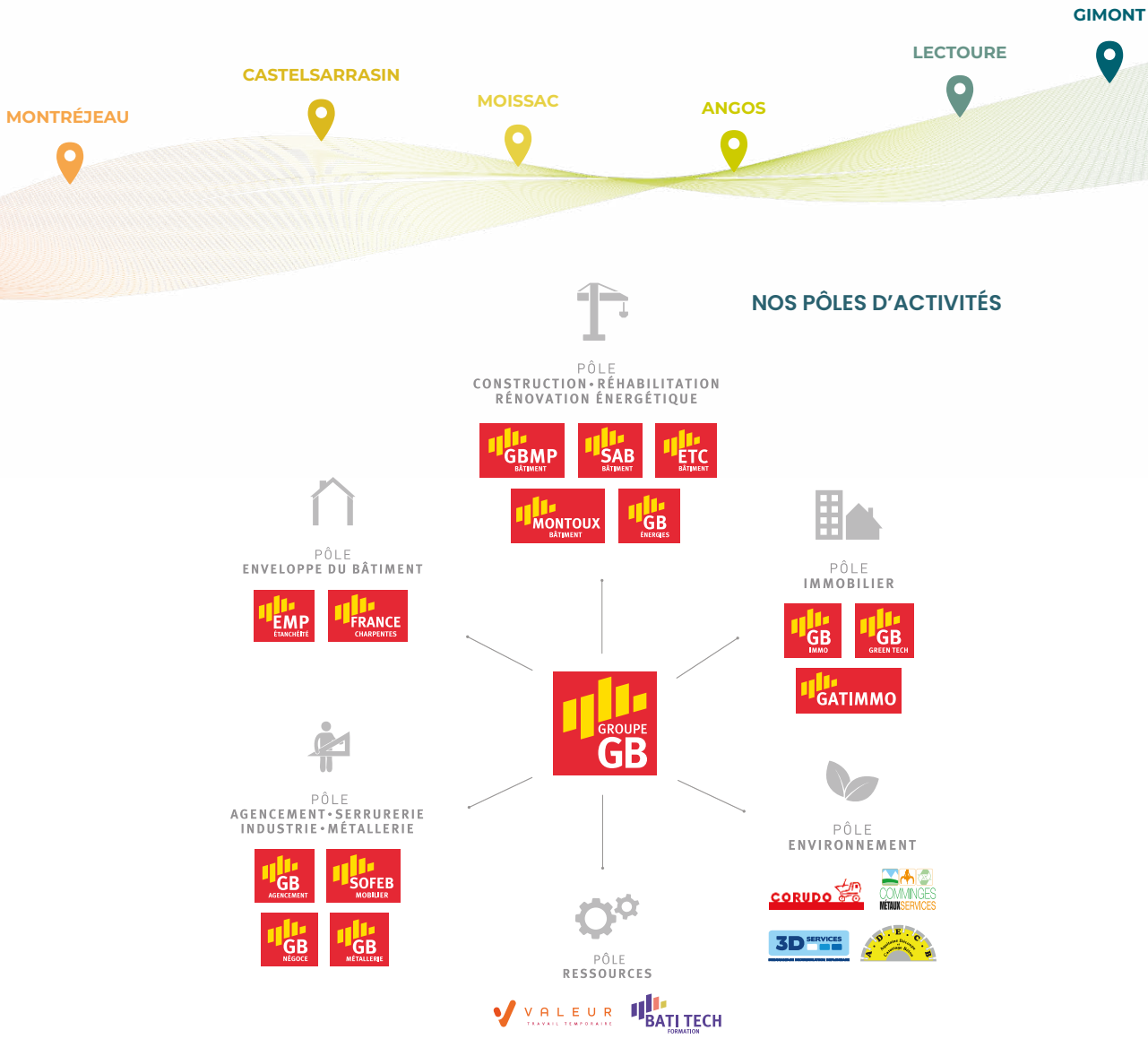


La diversité des métiers au sein du Groupe permet d’apporter une réponse globale et cohérente à une grande variété de projets. Cette organisation favorise une coordination fluide entre les entités, sans dépendre d’intervenants extérieurs. Chaque société conserve son autonomie sur son périmètre d’action,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

Avec ses implantations réparties en Haute-Garonne, dans le Gers, le Tarn-et-Garonne, les Hautes-Pyrénées et en Gironde, le Groupe GB couvre un large territoire entre Occitanie et Nouvelle-Aquitaine. Cette présence multi-sites, de Bordeaux à Montréjeau en passant par Toulouse, traduit une proximité réelle avec les bassins de vie et d'activité locaux, au plus près des besoins des clients et des territoires.



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.



CROISSANCE À BORDEAUX

Depuis 2022, les agences de GBMP et EMP Bordeaux illustrent la volonté du Groupe d'étendre ses savoir-faire et son expertise sur le territoire. Cette implantation de plus de 30 collaborateurs, a marqué 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

GOUVERNANCE



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.



CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT : UNE PHILOSOPHIE ANCRÉE DANS LES VALEURS

Le Groupe GB poursuit son développement par une *double dynamique* : croissance organique, portée par ses équipes et ses implantations territoriales, et croissance externe, par l'acquisition ou la prise de participation dans des structures soigneusement choisies.

Ces rapprochements s'inscrivent dans une vision claire : renforcer les savoir-faire collectifs, enrichir la complémentarité des métiers et servir une ambition de qualité durable. La croissance est un outil au service de cette vision.

Chaque structure est choisie pour la pertinence de son expertise, la cohérence de son ancrage territorial avec celui du Groupe, et la proximité de ses valeurs humaines. Ce sont des compétences qui s'assemblent et des équipes qui se rejoignent.



NOS NOUVELLES ENTITÉS



ENTRÉE AU CAPITAL



FONDATION BERNARD GATIMEL

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
- Jérôme Billart, Directeur Administratif et Financier
- Emmanuelle Céron, Directrice des Ressources Humaines
- Jacques Ollivier, Administrateur Externe
- Christophe Palacin, Administrateur Externe

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

DIRECTION ET PRÉSIDENTE



Bernard Gatimel
PRÉSIDENT



Pierre Gatimel
DIRECTEUR GÉNÉRAL

CONSTRUCTION - RÉHAB
RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE



Romain Buil
DIRECTEUR DE GB ÉNERGIES



Jean-Louis Fernandez
DIRECTEUR DE GBMP



Christophe Fontanié
DIRECTEUR DE PRODUCTION
GBMP



Thomas Gavaille
DIRECTEUR D'ETC ET MONTAUX



Vincent Guehennec
DIRECTEUR DE GBMP BORDEAUX



William Trouvat
DIRECTEUR DE SAB

ENVELOPPE DU
BÂTIMENT



Toby Medland
DIRECTEUR D'EMP
ET FRANCE CHARPENTES

IMMOBILIER



Michel-Pierre Bouisset
DIRECTEUR DE GB GREEN TECH



Arnaud Viroles
DIRECTEUR DE GB IMMO

AGENCEMENT - SERRURERIE
INDUSTRIE - MÉTALLERIE



Vincent Gatimel
PRÉSIDENT DU PÔLE
AGENCEMENT



Gérald Moisset
DIRECTEUR DE GB AGENCEMENT
ET DE SOFEB MOBILIER



Fodé Sidibé
DIRECTEUR DE GB MÉTALLERIE

ENVIRONNEMENT



Olivier Ponti
DIRECTEUR DE
CORUDO ET CMS



Arnaud Weber
DIRECTEUR DE 3D SERVICES
ET DE ADECB

RESSOURCES



Martine Bacqueyrisse
DIRECTRICE DE
BATI TECH FORMATION



Charlotte Barmine
DIRECTRICE DE VTT

FONCTIONS SUPPORT



Jérôme Billart
DIRECTEUR ADMINISTRATIF
ET FINANCIER



Laurent Bonabesse
DIRECTEUR DES SYSTÈMES
D'INFORMATION



Emmanuelle Ceron
DIRECTRICE DES RESSOURCES
HUMAINES



Sabrina Imalous Gatimel
DIRECTRICE COMMUNICATION



Gérald Moisset
DIRECTEUR DES ACHATS

GOUVERNANCE RSE

La gouvernance RSE du Groupe GB s'articule autour d'une logique de responsabilité progressive : des orientations définies au plus haut niveau institutionnel, une organisation dédiée pour les porter, et un pilotage opérationnel qui irrigue l'ensemble des filiales.

UN CADRE STRATÉGIQUE

Le **Conseil d'administration** définit les orientations RSE et en assure la cohérence avec la vision stratégique d'ensemble. La Direction Générale en assume le portage exécutif, garantissant que les engagements pris se traduisent en décisions concrètes à l'échelle du Groupe.

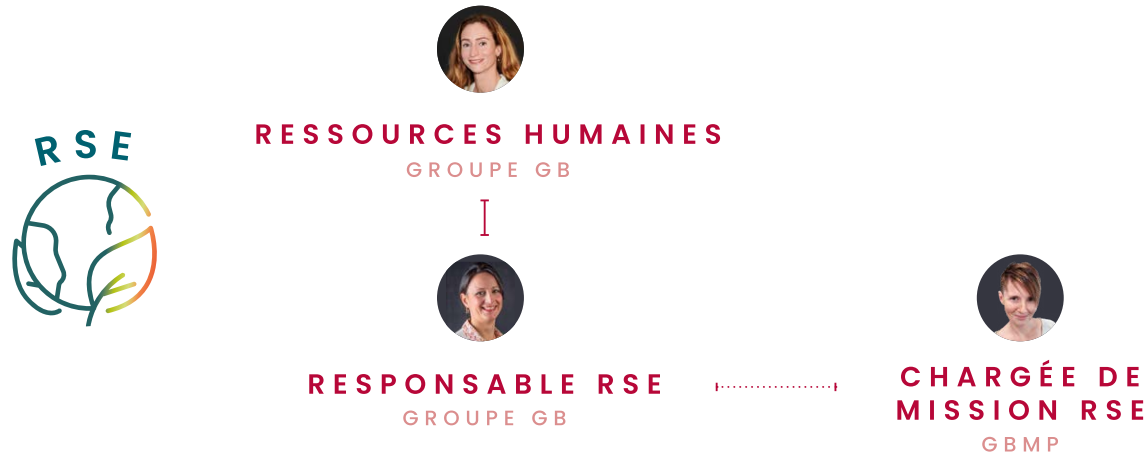
UNE FONCTION RSE DÉDIÉE

Rattachée à la DRH Groupe, la fonction RSE assure le **pilotage de la politique**, son alignement avec les valeurs du Groupe et la coordination des initiatives à l'échelle des filiales. La création du poste de Responsable RSE Groupe traduit la volonté d'**inscrire la RSE au cœur de la stratégie**, et non en périphérie de l'organisation. Certaines filiales disposent également de personnes relais identifiées, qui assurent le lien entre les orientations du Groupe et les réalités opérationnelles du terrain — **un maillage qui renforce la cohérence** et la diffusion de la démarche à tous les niveaux.

LES GROUPES DE TRAVAIL, ACCÉLÉRATEURS DE TERRAIN

Les groupes de travail thématiques constituent le cœur du pilotage opérationnel. Portés par des pilotes engagés au sein des filiales, ils fonctionnent selon une double dynamique : ils font remonter des idées et initiatives du terrain, et les mettent concrètement en pratique. Ils sont également le vecteur principal de mutualisation et de circulation des bonnes pratiques entre filiales — ce qui fonctionne quelque part est partagé partout.

Cette organisation traduit la volonté du Groupe GB de faire de la RSE non pas une contrainte reportée, mais une responsabilité partagée — du Conseil d'administration jusqu'au terrain.

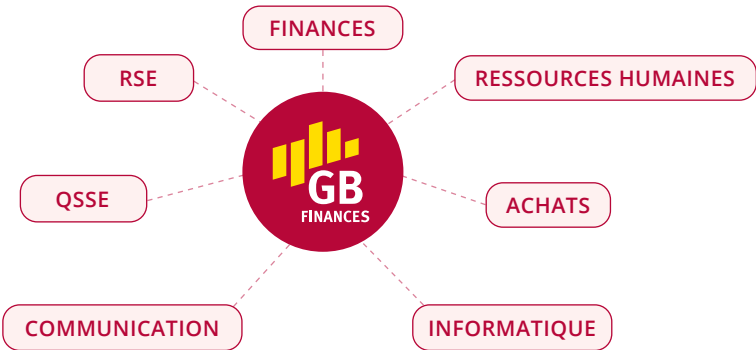


GB FINANCES

UN SOCLE COMMUN AU SERVICE DES FILIALES

Les **fonctions support** du Groupe sont regroupées au sein de GB Finances, la holding qui assure la colonne vertébrale de l'organisation. Ces expertises mutualisées constituent un socle partagé, accessible à l'ensemble des filiales.

La centralisation de ces services renforce également la capacité de pilotage financier, humain et réglementaire. Elle permet au Groupe de répondre avec agilité aux **exigences croissantes en matière de conformité, de reporting et de qualité**. Chaque filiale conserve néanmoins son **autonomie opérationnelle** et son ancrage de proximité, tout en bénéficiant de la solidité et de l'expertise d'un groupe structuré.



Ce que cela produit pour chaque filiale



Chaque filiale conserve son autonomie opérationnelle, adossée à la solidité d'un groupe structuré.

UNE PERFORMANCE OPERATIONNELLE RECONNUE

En 2025, GB Finances a **obtenu le label Engagé RSE** délivré par l'AFNOR au **niveau Confirmé**, avec effet rétroactif sur 2024. Fondée sur la norme ISO 26000, cette reconnaissance atteste du niveau de maturité des services support en matière de responsabilité sociétale.

En couvrant l'ensemble des activités centrales, le périmètre du label s'étend de fait à toutes les filiales du Groupe. Il donne une reconnaissance externe à une organisation déjà pensée pour garantir à chaque entité un cadre commun, des pratiques harmonisées et des synergies durables.

Cette obtention marque une nouvelle étape dans le déploiement de la démarche RSE du Groupe.



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Pour le Groupe GB, l'éthique se traduit dans les actes du quotidien : tenir parole, respecter ses partenaires, être clair dans ses décisions. Ces principes traversent l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité, portés par une culture d'entreprise construite dans la durée et transmise par l'exemple.

CHARTER ÉTHIQUE

Depuis 2023, une charte formalise cet engagement pour l'ensemble des collaborateurs, dirigeants et partenaires du Groupe. Elle s'articule autour de quatre principes :



- **Respect des obligations légales et réglementaires**, notamment la lutte contre le travail forcé et le travail illégal.



- **Égalité des chances** dans la gestion des ressources humaines, fondée sur les compétences et la performance.



- **Prévention du harcèlement et des discriminations**, pour un environnement de travail respectueux et inclusif.



- **Traitement confidentiel et sans représailles** de tout signalement.



INTÉGRITÉ DANS LES RELATIONS EXTERNES

Le Groupe s'engage à une *conduite équitable* avec l'ensemble de ses clients, fournisseurs et sous-traitants : concurrence loyale, lutte contre la corruption et la fraude, prévention des conflits d'intérêts, confidentialité des informations échangées. Les pratiques commerciales s'exercent dans le *strict respect des règles en vigueur*, y compris en situation de co-traitance.

ÉTHIQUE ÉTENDUE À LA CHAÎNE D'ACHAT

La *Charte des Achats Responsables* prolonge ces engagements auprès des fournisseurs et sous-traitants, qui s'engagent à leur tour à *respecter et promouvoir ces principes*. Un dispositif de suivi et d'évaluation régulier accompagne leur mise en œuvre.



UNE DSI AU RYTHME DE LA CROISSANCE DU GROUPE ET DES ENJEUX DU SECTEUR

La Direction des Systèmes d'Information du Groupe GB poursuit sa transformation numérique en maintenant un équilibre constant entre performance opérationnelle et responsabilité sociétale. Les axes de travail (cybersécurité, intelligence artificielle, sobriété numérique et modernisation des outils) font l'objet d'une démarche structurée, portée au plus haut niveau de l'organisation.



CYBERSÉCURITÉ : DES COMPORTEMENTS QUI S'ANCRENT DANS LA DURÉE

UN CADRE DOCUMENTAIRE SOLIDE

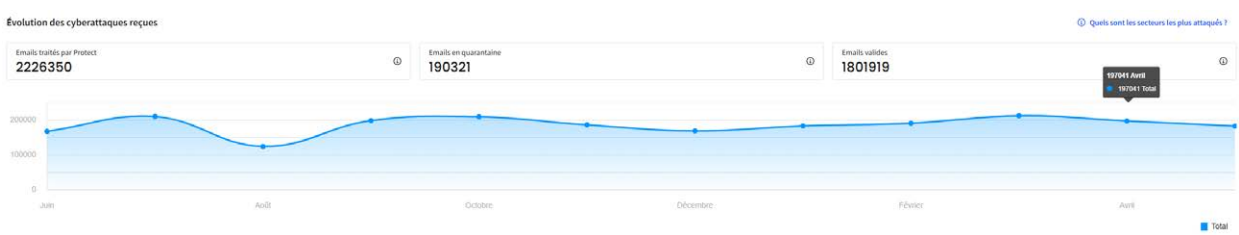
L'ensemble du dispositif de cybersécurité s'appuie sur un cadre documentaire formalisé. La **Charte Informatique Groupe GB**, intégrée en Annexe 1 du Règlement Intérieur signé en juillet 2024, couvre les usages de la messagerie, d'Internet, de la téléphonie, du télétravail et du RGPD. Elle consacre également un chapitre dédié à l'Intelligence Artificielle, témoignant de l'**anticipation** du Groupe sur les **enjeux numériques émergents**.



UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE PERMANENT ÉPROUVÉ EN CONDITIONS RÉELLES

Le **Security Operations Center (SOC)** assure une **surveillance permanente** des systèmes d'information, y compris en dehors des heures ouvrées — période pendant laquelle les incidents de sécurité sont statistiquement les plus fréquents.

Ce dispositif a été mis à l'épreuve face à une situation réelle : confronté à une attaque cyber, le Groupe a appliqué ses procédures. Aucun dégât n'a été à déplorer. Une validation concrète de l'efficacité du dispositif mis en place.

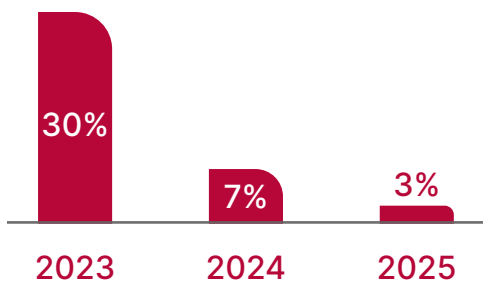


LA LETTRE CYBER : SENSIBILISER AU-DELÀ DU CADRE PROFESSIONNEL

La **Lettre Cyber**, diffusée chaque mois à l'ensemble des collaborateurs, aborde les **bonnes pratiques de sécurité informatique** dans le cadre professionnel comme à titre personnel. Cette extension au domaine privé constitue une approche différenciante : la culture de la vigilance s'ancre dans les comportements quotidiens, bien au-delà du périmètre de l'entreprise.

DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION AUX RÉSULTATS MESURABLES

Les campagnes régulières de **simulation de phishing** produisent des résultats en progression constante depuis leur mise en place. Le taux de collaborateurs exposés aux tentatives de hameçonnage est en baisse régulière et significative d'une campagne à l'autre, témoignant de l'ancrage durable des bons réflexes au sein des équipes.

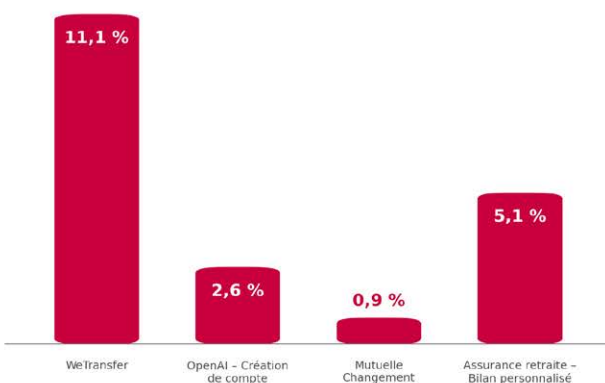


RÉSULTATS DE LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION AU PHISHING

Une lecture claire des scénarios les plus sensibles et des départements concernés

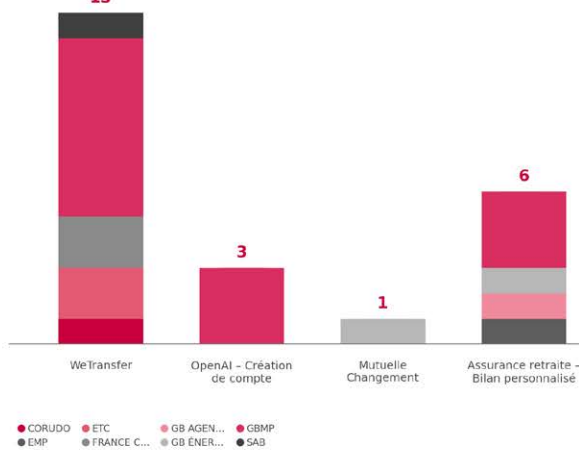
TAUX DE PHISHING PAR SCÉNARIO

Part des destinataires ayant transmis leurs informations



TOTAL PHISHÉS PAR SCÉNARIO ET DÉPARTEMENT

Nombre de collaborateurs ayant transmis leurs informations

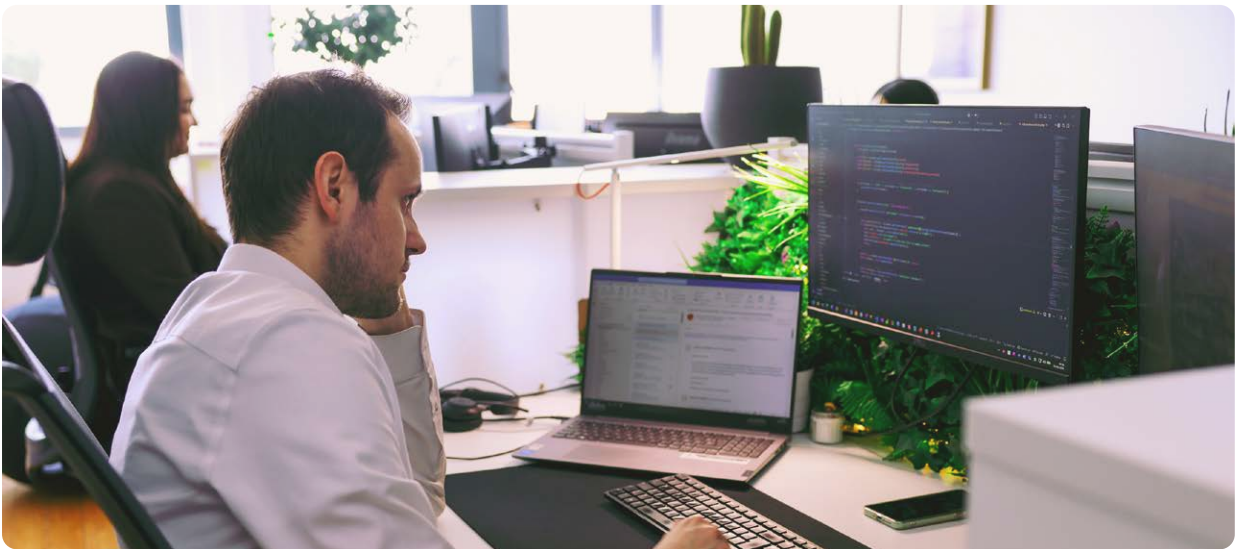


INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES STRUCTURÉE

LES ENJEUX

L'intelligence artificielle transforme les environnements professionnels en créant de nouvelles opportunités et en redéfinissant les modes de travail. Cette transformation requiert une *maîtrise des outils* et une *compréhension de leurs usages responsables*, ce qui nécessite un accompagnement structuré des collaborateurs. Les organisations qui intègrent l'IA avec une vision claire de ses cadres d'usage et de ses retombées construisent une *capacité d'adaptation* et renforcent la pertinence des savoir-faire humains dans les domaines où l'analyse, la créativité et la relation demeurent essentiels.

Le Groupe GB s'inscrit dans une *dynamique d'évolution technologique* qui place la montée en compétences et la compétitivité au cœur des priorités. L'appropriation de l'IA par les collaborateurs constitue un *facteur de développement professionnel et d'efficacité collective*, à condition que cette intégration s'accompagne d'une formation adaptée et d'une gouvernance claire des usages.



UNE INTÉGRATION ENCADRÉE ET MAÎTRISÉE

La mise en place de solutions *fondées sur l'intelligence artificielle* s'inscrit inévitablement dans un *cadre de responsabilité envers les données* des collaborateurs, des clients et de l'organisation. La *sécurisation des données* constitue un prérequis fondamental à l'adoption de ces technologies et un gage de confiance pour l'ensemble

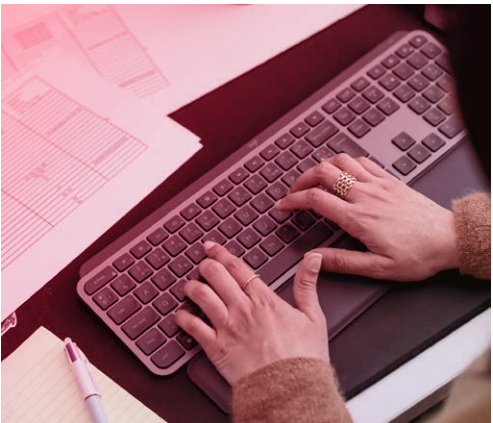
des parties prenantes. Une gouvernance rigoureuse, associée à des *protocoles de protection robustes* et à une *sensibilisation continue des équipes*, permet à l'innovation technologique de se déployer dans un environnement maîtrisé. Les solutions disponibles font l'objet d'une *évaluation approfondie* par la Direction des

Systèmes d'Information. Cette *phase d'analyse et de test* permet de s'assurer que les outils retenus répondent à l'ensemble des critères requis par le Groupe, en particulier en matière de sécurisation des données et de conformité aux exigences internes.

UNE ACCULTURATION PROGRESSIVE À TOUS LES NIVEAUX

L'acculturation à l'IA s'organise à tous les niveaux de l'organisation selon une *approche progressive et outillée*. Le Comité de Direction du Groupe a été sensibilisé à l'IA dans son intégralité. Le déploiement se poursuit auprès des managers, via une formation formelle, structurée et pratique, ancrée dans les usages concrets du Groupe.

 **80% des managers sont en formation acculturation**



LA COMMISSION IA : UN ESPACE D'ÉCHANGE COLLECTIF

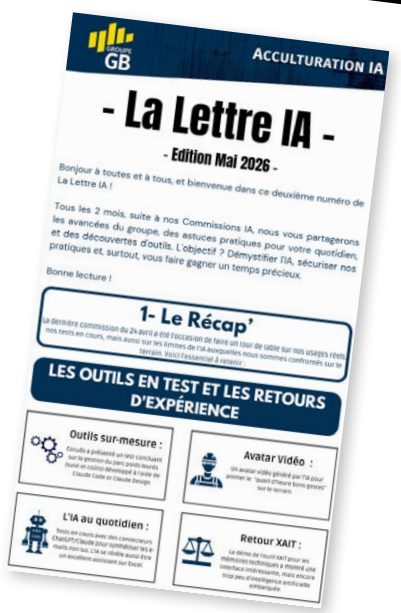
La **Commission IA**, réunie tous les deux mois, constitue un *espace d'échange sur les cas d'usage internes, les bonnes pratiques et les actions à mener*. Elle rassemble des ambassadeurs engagés autour d'une conviction commune : l'IA n'est utile que si elle est comprise, partagée et bien utilisée.



LA LETTRE IA : DIFFUSER LA CONNAISSANCE À L'ÉCHELLE DU GROUPE

À l'issue de chaque session de la Commission, une **Lettre IA** est éditée et diffusée à l'ensemble des collaborateurs. Ce format court et pratique propose des *informations* et des *conseils concrets d'utilisation*. Il constitue le prolongement naturel des travaux de la Commission : ce qui se construit en collectif restreint est mis à disposition de tous, sans délai.

 **6 éditions par an, diffusées à l'ensemble des collaborateurs**



SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE : UNE DÉMARCHE QUI MONTE EN PUISSANCE

DES OBJECTIFS SUIVIS ET DES RÉSULTATS EN PROGRESSION

La *réduction de l'empreinte carbone numérique* fait l'objet d'un suivi régulier, avec des objectifs fixés et mesurés. Les résultats obtenus sont en progression constante et proches des objectifs fixés.



LES CHALLENGES NUMÉRIQUES : MOBILISER TOUS LES COLLABORATEURS



Les **Challenges Numériques** mobilisent chaque année les collaborateurs autour de *l'optimisation* et du *nettoyage de leurs données numériques*. Cette initiative s'étend désormais au delà du numérique : des caissettes de recyclage sont mises à disposition des collaborateurs terrain ainsi que dans les bureaux, afin de collecter les équipements hors service des collaborateurs (clés USB, câbles, tablettes et smartphones).

ALLONGER LA DURÉE DE VIE DES ÉQUIPEMENTS

L'**allongement de la durée de vie des équipements informatiques** est une pratique engagée de longue date au sein du Groupe. Elle relève d'une *politique structurée qui s'inscrit dans la continuité* et reflète une conviction simple : *le meilleur équipement est celui que l'on n'a pas eu besoin de remplacer*. Cette approche contribue à la fois à la *réduction de l'empreinte environnementale du numérique* et à une *gestion rigoureuse des ressources*. Elle est formalisée selon un process clair, appliqué de façon systématique à l'ensemble du parc :

- 0 à 36 mois : *garantie constructeur sur site*
- 37 à 60 mois : *changement de composants et/ou reformatage si nécessaire*
- À partir de 60 mois : *remplacement envisagé selon l'état de l'équipement*



Durée de vie cible des équipements :
60 mois minimum



Durée de vie des téléphones professionnels :
portée de 2 à 3 ans

MODERNISATION DES OUTILS :
UN SYSTÈME D'INFORMATION QUI ACCOMPAGNE LA CROISSANCE

SAGE X3 : STRUCTURER LA GESTION À LA HAUTEUR DU GROUPE

La croissance du Groupe GB, portée par le développement organique de ses filiales et l'intégration de nouvelles entités, génère des *besoins de gestion croissants en termes de volume, de complexité et de coordination entre structures*.

Pour y répondre, le Groupe a engagé la mise en place de **Sage X3**, un ERP *conçu pour les organisations multi-sites et multi-entités, qui centralise* sur une plateforme commune la finance, les achats, la logistique et le reporting. *Toutes les entités du Groupe travaillent ainsi sur une même base de données*, garantissant cohérence et fiabilité de l'information à tous les niveaux.



IBAT : VERS UN ÉCOSYSTÈME INTÉGRÉ



Le partenariat avec **iBAT**, engagé autour du module iBAT Temps déjà adopté sur le terrain par les chefs de chantier pour la gestion des présences, s'inscrit naturellement dans cette logique d'intégration. *Les données de temps de travail saisies sur chantier ont vocation à remonter directement dans Sage X3*, alimentant la gestion de la masse salariale de façon fiable et automatisée.

Ce flux terrain → ERP constitue le cœur de l'écosystème en construction.

Le Groupe explore par ailleurs le **module iBAT Achat**, qui couvre les commandes et approvisionnements chantier et pourrait, dans un second temps, s'articuler avec Sage X3 sur la partie finance et logistique, élargissant ainsi progressivement le périmètre d'intégration.

LES ACHATS RESPONSABLES

UNE POLITIQUE D’ACHAT QUI PASSE DU PROJET À LA RÉALITÉ

Dans le bâtiment, où la sous-traitance et les approvisionnements représentent une part considérable de l’activité, chaque décision d’achat porte en elle des *conséquences sociales, environnementales et économiques* qui dépassent largement le seul chantier. C’est à partir de cette conviction que le Groupe GB a structuré une relation exigeante, transparente et équilibrée avec l’ensemble de ses partenaires.

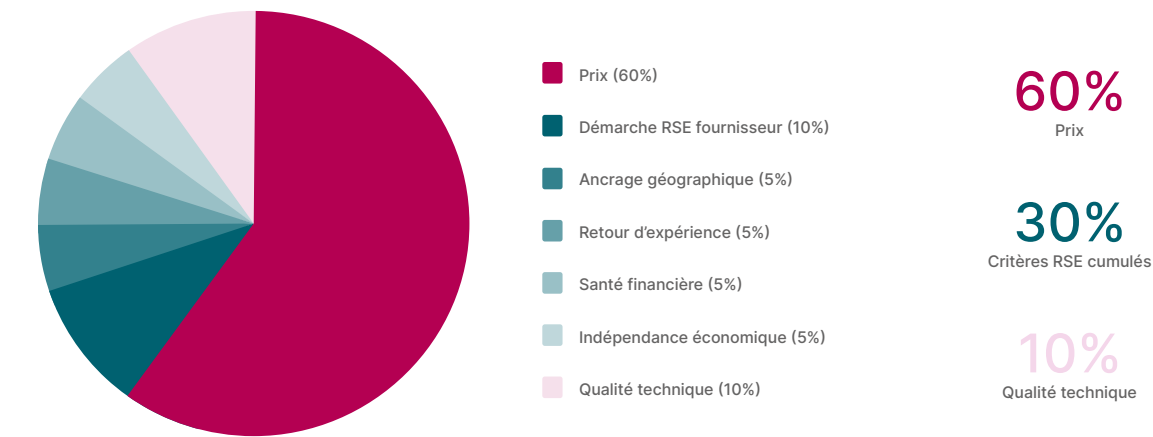
UN OUTIL PRAGMATIQUE, CONSTRUIT PAR CEUX QUI ACHÈTENT

La Charte des Achats Responsables est le fruit d’un *groupe de travail réunissant les équipes achats, les responsables opérationnels et les expertises RSE du Groupe* : des femmes et des hommes qui, au quotidien, *sélectionnent les fournisseurs, négocient les contrats et pilotent les approvisionnements sur les chantiers*. En partant des pratiques existantes, des contraintes réelles du terrain et des attentes croissantes des maîtres d’ouvrage, le groupe de travail a construit un outil lisible, applicable et ancré dans la réalité métier. C’est cette origine collective qui en fait la force : chaque engagement qu’elle porte a été discuté, pesé et validé par ceux qui ont vocation à le mettre en œuvre.

UNE CHARTE SIGNÉE PAR 100 % DES FOURNISSEURS SOUS CONTRAT CADRE

Cette Charte est désormais *signée par l’intégralité des fournisseurs liés au Groupe* par un contrat cadre. Ces engagements mutuels couvrent des sujets concrets des deux côtés : respect des délais de paiement, ancrage local et régional dans les approvisionnements, gestion des déchets, réduction de l’impact carbone des transports, lutte contre toute forme de discrimination et éthique des affaires. En signant, chaque fournisseur s’engage également à promouvoir ces principes auprès de ses propres sous-traitants, faisant ainsi progresser les exigences tout au long de la chaîne de valeur.

Le processus de sélection des fournisseurs intègre *une grille de critères pondérés*, au sein de laquelle la démarche RSE des parties prenantes externes représente 10 %. Complétés par les critères à dimension RSE interne - ancrage géographique local, santé financière, équilibre des relations économiques - la part globale des critères RSE atteint 30 % de la décision d’achat.



UN ANCRAGE LOCAL ÉRIGÉ EN PRINCIPE

La charte inscrit dans le droit commun du Groupe une priorité déjà bien présente dans les pratiques de terrain : *favoriser les fournisseurs locaux et régionaux, nouer des relations de long terme avec des artisans partenaires, tracer l'origine des matériaux*. Cette logique de proximité répond à *des enjeux multiples et complémentaires* : environnementaux, avec la réduction de l’empreinte carbone et le choix de matériaux à impact maîtrisé ; économiques et territoriaux, avec le soutien au tissu local, la sécurité des approvisionnements et la solidité des partenariats ; sociaux et éthiques, avec le respect des droits fondamentaux et des conditions de travail tout au long de la chaîne de valeur ; et enfin d’innovation, en encourageant les fournisseurs à proposer des produits et technologies éco-conçus.

GBMP EN TERRAIN D’EXPÉRIMENTATION

Au-delà des contrats cadre, la mise en œuvre opérationnelle de la démarche est *engagée sur les chantiers de GBMP*, qui assume son rôle de *filiale pilote*. C’est sur le terrain que les outils sont mis à l’épreuve de la réalité. Cette phase permet d’*affiner les méthodes*, de *valider les processus* et de *capitaliser sur les premiers retours d’expérience*, avant un *déploiement progressif à l’ensemble des entités du Groupe*.

Les outils utilisés :



UNE RELATION SUIVIE DANS LA DURÉE

Le dispositif prévoit une *évaluation systématique en fin de chantier* et la mise en place d’*indicateurs de performance* dédiés. La relation fournisseur s’inscrit ainsi dans une logique d’amélioration continue, pleinement cohérente avec la démarche RSE globale du Groupe.



LA COMMUNICATION INTERNE



APPLICATION MOBILE



PARUTION TRIMESTRIELLE



RÉSEAUX SOCIAUX



AFFICHAGE & MAILS

CRÉER DU LIEN AU SEIN DU GROUPE

Avec 911 collaborateurs répartis au sein de 18 sociétés et 6 pôles d'activités, la communication interne est un *enjeu majeur* pour le Groupe GB. Elle vise à partager la stratégie de l'entreprise, *renforcer le sentiment d'appartenance, valoriser les réussites et sensibiliser les équipes aux enjeux de sécurité et de RSE.*



Pour favoriser la circulation de l'information, le Groupe s'appuie notamment sur *l'application GB Inside* et sur la *Gazette des Bâisseurs, publication trimestrielle dédiée à la vie du Groupe.* Ces supports permettent de mettre en avant les projets, les métiers et les initiatives portées par les collaborateurs.



Au-delà de leur rôle d'information, *nos canaux de communication interne ont aussi pour objectif de créer du lien entre les différentes entités du Groupe.* Ils permettent aux collaborateurs de mieux comprendre les activités, les métiers et les actualités des autres entreprises, mais aussi de suivre les actions menées par les différents services. Cette circulation de l'information contribue à renforcer la connaissance du Groupe dans son ensemble et à donner davantage de visibilité aux initiatives internes.



Dans cette même logique, le Groupe GB a lancé début 2025 un podcast intitulé *Le Podcasque*. Ce nouveau format *donne la parole aux collaborateurs* sur des sujets qu'ils maîtrisent, afin de partager leur expertise, de vulgariser certaines thématiques et d'apporter des explications utiles au plus grand nombre.

Accessible sur GB Inside et sur Spotify, ce support audio offre une manière plus souple de s'informer, puisqu'il peut être écouté partout et à tout moment. C'est aussi une façon de faire circuler les savoirs en interne, en donnant une place directe à celles et ceux qui les portent au quotidien.

Malgré la *diversité des métiers et la dispersion géographique* des équipes, le Groupe *poursuit son ambition de faire vivre une communauté engagée*, à travers des contenus fédérateurs et en valorisant les *temps forts de la vie des collaborateurs*, favorisant ainsi les échanges et la proximité.



KIT NAISSANCE



COLLECTE DE JOUETS AU PROFIT D'UNE ASSOCIATION LOCALE

LA COMMUNICATION EXTERNE

COMMUNIQUER POUR FAIRE VIVRE LA DÉMARCHE RSE



SITE
INTERNET



APPLICATION
MOBILE



RÉSEAUX
SOCIAUX



PARUTION
ANNUELLE



PARUTION
ANNUELLE

VALORISER LES SAVOIR-FAIRE ET LES ENGAGEMENTS

La communication externe du Groupe GB *contribue à faire rayonner ses expertises, ses réalisations et ses engagements* auprès de ses clients, partenaires et futurs talents.

NOS CANAUX DE COMMUNICATION

Le Groupe s'appuie sur un ensemble de supports complémentaires : **site internet**, **réseaux sociaux (LinkedIn, Instagram et YouTube)**, **GB Mag et Rapport RSE**. Avec près de 10 000 abonnés sur LinkedIn, ces canaux permettent de valoriser les projets réalisés, les métiers du Groupe et les actions menées en faveur du développement durable.



YOUTUBE
Portrait de familles
Film institutionnel



INSTAGRAM
+ de 100 publications
+ de 300 abonnés

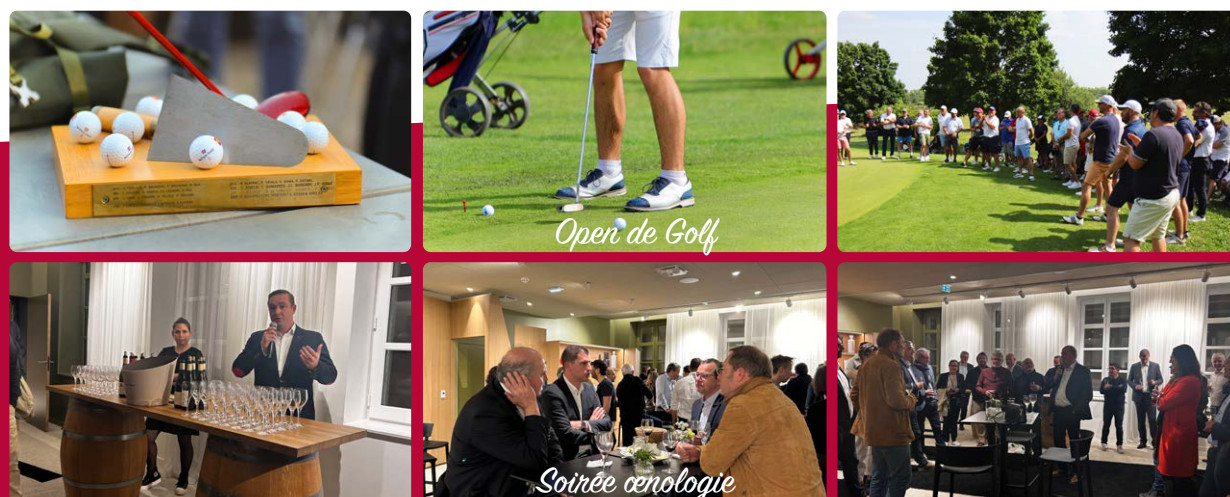


LINKEDIN
4 publications par semaine
10 000 Abonnés



SPOTIFY
Le Podcastque

La participation à des événements professionnels, ainsi que l'organisation de rencontres privilégiées avec les partenaires, *renforcent également la visibilité du Groupe et la qualité de ses relations avec ses parties prenantes.*



La communication accompagne le déploiement de la démarche RSE du Groupe GB en favorisant le partage des engagements et des bonnes pratiques auprès de l'ensemble des parties prenantes.



En interne, les différents supports permettent de *sensibiliser les collaborateurs* aux enjeux de sécurité, de qualité de vie au travail, d'environnement et de solidarité. En externe, le Groupe *communique de manière transparente* sur ses actions et ses résultats à travers son Rapport RSE, ses publications et ses canaux numériques.

Cette démarche contribue à renforcer la confiance, à valoriser les initiatives menées sur le terrain et à mobiliser durablement les collaborateurs, partenaires et clients autour d'une vision commune de la performance responsable.



LES SYNERGIES, UN AXE STRATÉGIQUE

Le Groupe GB *couvre l'ensemble des métiers du bâtiment*. Ses filiales interviennent régulièrement ensemble sur un même projet. Cette *capacité à conjuguer les compétences* constitue un atout considérable au bénéfice de chaque opération.

La synergie dépasse le périmètre des chantiers. Le Groupe *dispose en interne de sa propre structure de formation et de sa propre solution de travail temporaire*. Ces ressources intégrées lui permettent de répondre avec une grande réactivité aux besoins du terrain : former aux gestes métiers, renforcer une équipe, accompagner une montée en charge.

LA SYNERGIE DES MÉTIERS : UN ATOUT AU SERVICE DES PROJETS

Sur un même projet, *plusieurs pôles du Groupe s'articulent* : gros œuvre, enveloppe du bâtiment, second œuvre, agencement, environnement et valorisation des ressources. Les interfaces entre ces métiers sont *anticipées dès la phase d'étude*. La planification se construit dans un dialogue direct entre des équipes qui se connaissent, partagent les mêmes méthodes et la même exigence. Les décisions se prennent vite, au plus près du terrain. Chaque étape du chantier *trouve en interne la compétence* dont elle a besoin, jusqu'à la gestion et la valorisation des déchets. L'exécution gagne en fluidité, en réactivité et en qualité. *La réponse apportée est globale et cohérente*, de l'étude initiale jusqu'à la livraison, avec une maîtrise directe des savoir-faire clés.

UNE SYNERGIE CULTIVÉE AU QUOTIDIEN

Cette manière de travailler ensemble s'entretient. Un *groupe de travail est entièrement dédié au service des synergies* : il les développe, les rend *plus fluides et plus efficaces* et *renforce les liens* entre les directions opérationnelles des filiales. La coopération entre métiers s'ancre ainsi durablement dans les pratiques du Groupe.

JUSQU'AUX ENGAGEMENTS DE PERFORMANCE

Cette *maîtrise intégrée* trouve son prolongement dans les montages contractuels globaux. Le Groupe réalise ainsi *plusieurs marchés globaux de performance*, qui associent la réalisation d'un ouvrage à des objectifs mesurables : *performance énergétique, disponibilité, qualité de service*. Tenir de tels engagements suppose une *coordination parfaite entre les métiers*. En les réunissant au sein d'un même collectif, le Groupe GB porte une responsabilité d'ensemble, de la conception à l'exploitation, avec un interlocuteur unique et des résultats tenus dans la durée.

Ce suivi dans le temps ouvre une capacité précieuse : celle de *mesurer le comportement réel des bâtiments* et d'en tirer des retours d'expérience. Ces enseignements *nourrissent la conception des projets à venir* et renforcent la démarche de *construction durable* dans laquelle le Groupe est engagé. Chaque ouvrage livré devient ainsi *une source d'apprentissage au service des suivants* et, plus globalement, du secteur.



L'INNOVATION, MOTEUR DU GROUPE ET DU TERRITOIRE

DE LA CONTRAINTE NAÎT LE PROGRÈS

Pour le Groupe GB, l'innovation est une *démarche historique et culturelle* : celle d'une *entreprise familiale* qui observe, questionne et *fait évoluer ses pratiques en continu*. Elle naît des questions concrètes que pose l'acte de construire : bâtir plus sobrement, organiser plus efficacement, sécuriser plus durablement, transmettre plus largement. Elle se nourrit du terrain, des retours d'expérience des équipes et du dialogue avec les partenaires.

Cette culture traverse l'ensemble du Groupe. Elle s'exprime dans les *choix constructifs*, dans *les outils de travail*, dans *les organisations*, dans *la formation* et jusque dans *la création de nouvelles activités*. Elle repose sur une conviction simple : chaque évolution du secteur (technique, réglementaire, sociale, environnementale ou sociétale) porte en elle une opportunité de progrès.

SOBRIÉTÉ

EFFICACITÉ

SÉCURITÉ

TRANSMISSION

CE QUE L'INNOVATION APPORTE AU GROUPE

LA CAPACITÉ À DURER

Innover, c'est *préparer l'entreprise aux réalités de demain* : évolution des attentes des maîtres d'ouvrage, transformation des modes constructifs, adaptation aux changements. En expérimentant aujourd'hui les solutions qui deviendront les standards de demain, le Groupe *consolide sa pérennité et celle des emplois qu'il porte*.

UNE INTELLIGENCE COLLECTIVE RENFORCÉE

Parce qu'elle circule entre les filiales, entre les métiers et entre les générations, *l'innovation crée du lien*. Les retours d'expérience partagés, les solutions conçues dans une entité et déployées dans les autres, les instances transversales qui réunissent des collaborateurs d'horizons variés : les collaborateurs du Groupe *innovent ensemble*, et cette manière de faire est une richesse précieuse.

LA PROFESSIONNALISATION DES ÉQUIPES

L'innovation est un formidable *levier de développement des compétences*. Tester un matériau nouveau, co-construire un outil numérique, participer à un groupe de travail transversal pour développer les solutions de demain : autant d'occasions pour les collaborateurs *d'apprendre*, de *transmettre* et de voir leur *expertise reconnue*. Cette dynamique nourrit la *fierté d'appartenance* et renforce l'attractivité du Groupe auprès des talents, expérimentés comme débutants.

LA CONFIANCE DES PARTENAIRES

La capacité à proposer des *solutions constructives sobres*, des *variantes à moindre impact* et des *approches nouvelles* renforce la relation avec les maîtres d'ouvrage, les architectes et les bureaux d'études. Le Groupe est identifié comme un *acteur qui apporte des réponses* en étant force de proposition sur les projets les plus exigeants.

CE QUE L'INNOVATION APPORTE AU TERRITOIRE

LE RAYONNEMENT DES COMPÉTENCES

Les savoir-faire développés au sein du Groupe bénéficient au-delà de ses murs : *formation* ouverte à des collaborateurs d'entreprises partenaires, *accueil et accompagnement* d'alternants et de stagiaires, *interventions auprès des établissements d'enseignement*, partage de retours d'expérience avec les acteurs de la filière. Le Groupe contribue ainsi à la montée en compétence collective du BTP sur ses territoires d'implantation.

DES RÉPONSES AUX ENJEUX TERRITORIAUX

Transition énergétique, adaptation des villes au changement climatique, économie circulaire, insertion professionnelle : les *grands défis territoriaux* trouvent dans l'innovation du Groupe des réponses concrètes. Les collectivités et les entreprises locales y gagnent des *solutions accessibles*, portées par un acteur ancré, qui connaît leurs réalités et s'inscrit dans le temps long.

INNOVER UTILE, RESPONSABLE ET ENGAGÉ

L'innovation du Groupe GB porte la même signature que l'ensemble de son action :

- *Utile*, parce qu'elle répond à des besoins réels du terrain et des territoires.
- *Responsable*, parce qu'elle est menée avec méthode, mesurée et maîtrisée.
- *Engagée*, parce qu'elle est partagée avec les équipes, les partenaires et l'écosystème local.

C'est cette cohérence qui fait de l'innovation, au-delà des solutions qu'elle produit, un moteur durable pour le Groupe et son écosystème.

SOUTIEN DE L'ÉCOSYSTÈME ENTREPRENEURIAL

Le Groupe fait le choix de *travailler avec des acteurs locaux et émergents* : jeunes entreprises innovantes, éditeurs de proximité, start-up du territoire. En leur ouvrant ses chantiers et ses projets comme terrains d'expérimentation et en s'engageant à leurs côtés dans la durée, il participe à l'émergence de *solutions nouvelles conçues sur le territoire*, pour le territoire, et au-delà.

UNE CRÉATION DE VALEUR LOCALE

L'innovation du Groupe *crée de l'activité et de l'emploi* là où elle naît : nouvelles filiales implantées en région, recrutements associés aux nouvelles activités, achats orientés vers les acteurs de proximité. Cette création de valeur territoriale *prolonge l'engagement historique du Groupe envers ses régions d'implantation*.





SOCIAL

LES RESSOURCES HUMAINES AU CŒUR DU GROUPE

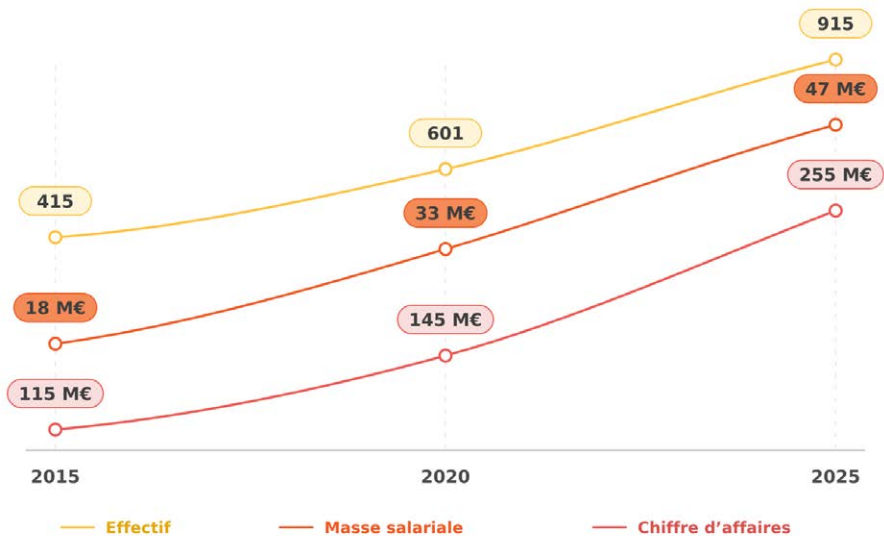
UNE CROISSANCE CONTINUE, ORGANIQUE ET EXTERNE

Depuis sa création, le Groupe GB a construit son développement en *associant croissance interne et intégration ciblée de nouvelles entreprises*. Cette dynamique lui permet d'*enrichir ses expertises*, d'*élargir son offre de services* et d'*accompagner l'évolution de ses métiers* tout en renforçant ses effectifs.

Chaque nouvelle étape de développement est menée avec la volonté de *préserver les savoir-faire, les équipes et l'ancrage territorial* des sociétés qui rejoignent le Groupe. Fidèle à son modèle d'entreprise familiale, le Groupe s'attache à maintenir des entités à taille humaine, où *proximité, réactivité et connaissance du terrain* demeurent des valeurs essentielles.

Cette croissance constitue également un levier de développement des ressources humaines. Elle favorise la création d'*emplois durables*, ouvre de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle et *encourage les mobilités* ainsi que le partage des compétences entre les différentes sociétés du Groupe.

Conduit avec constance et dans une logique de long terme, ce développement contribue à *renforcer l'attractivité du Groupe*, sa capacité à recruter et à *fidéliser les talents*, tout en participant activement au *dynamisme économique des territoires* où il est implanté.



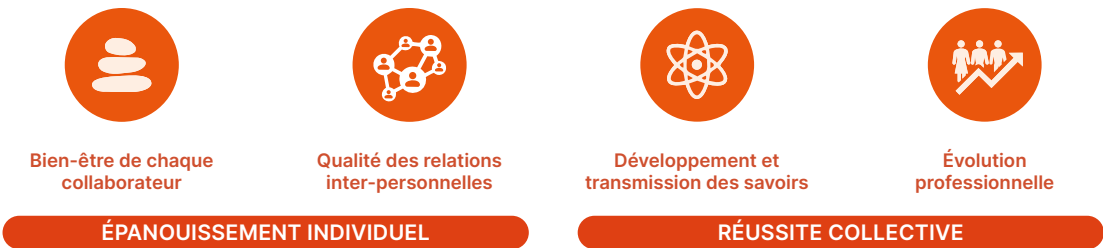
L'âge moyen des collaborateurs du Groupe GB s'établit autour de *41 ans*. Cet équilibre générationnel contribue à la *richesse des équipes*, en associant l'*expérience* des collaborateurs les plus expérimentés à l'*énergie* et aux *compétences des nouvelles générations*. Il favorise le *partage des connaissances*, l'*accompagnement* des parcours professionnels et la *préservation durable des savoir-faire* qui constituent l'une des forces du Groupe.

UNE POLITIQUE RH AU SERVICE DE LA CROISSANCE ET DES VALEURS DU GROUPE

La politique RH du Groupe *formalise une culture déjà à l'œuvre* : celle d'une entreprise familiale qui a fait, dès ses origines, *le choix de la confiance et de la responsabilisation*. Ce qui a permis de créer *des relations durables et la fidélité de ses équipes*. Dans cette continuité, le service RH poursuit une ambition à double dimension :

- Servir la performance de l'entreprise
- Contribuer à l'épanouissement de l'ensemble des collaborateurs

L'attention des équipes RH se porte sur : *le bien-être de chaque collaborateur, la qualité des relations inter-personnelles, l'évolution professionnelle, le développement et la transmission des savoirs*. Ceci permet un épanouissement individuel et la réussite collective.



Cette culture s'appuie sur une vision du management fondée sur *la proximité, la confiance et la responsabilisation*. Le Groupe privilégie un mode de fonctionnement où *les managers restent accessibles, à l'écoute des réalités du terrain et attentifs aux besoins* de leurs équipes. La dimension humaine de l'encadrement *favorise le dialogue, la prise d'initiative et le développement des compétences*, tout en préservant la cohésion qui fait la force du Groupe.

UNE MARQUE EMPLOYEUR TOUJOURS PLUS VIVANTE ET PLUS INCARNÉE

La marque employeur repose sur l'identité du Groupe une entreprise familiale ancrée sur son territoire, où la stabilité des équipes, la progression interne et la reconnaissance du travail accompli sont des réalités vécues.



La cohérence entre le discours et le vécu fonde *la force de la marque employeur du Groupe*. Les collaborateurs en sont les *premiers ambassadeurs* : c'est dans l'*authenticité* de leur expérience, sur le terrain comme dans les fonctions support, que le Groupe puise son attractivité la plus durable.

LE RECRUTEMENT AU SERVICE D'UNE CROISSANCE PÉRENNE

UN ENJEU STRATÉGIQUE

La croissance soutenue du Groupe et le *développement régulier de ses effectifs* font du recrutement un enjeu stratégique. Dans un secteur où *les compétences sont recherchées* et où la *capacité à attirer les talents devient plus difficile*, le Groupe fait de la qualité du processus de recrutement un véritable levier de pérennité.

L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

Porteur d'une histoire et de valeurs fortes, le Groupe attache une importance particulière à la qualité de l'*expérience candidat*. De la première prise de contact à la réponse apportée, le Groupe s'attache à offrir à chaque personne un *parcours clair, respectueux et porteur de sens*, dans la conviction qu'un candidat, aujourd'hui ou demain, reste un ambassadeur du Groupe et de ses valeurs.

LE RECRUTEMENT

Un *recrutement attentif* constitue ainsi le premier maillon d'une croissance maîtrisée, garante de la continuité de la culture du Groupe et de la solidité de ses équipes.

Embaucher un nouveau collaborateur, c'est faire le choix de personnes qui partagent une *même exigence*, un *même goût du travail bien fait* et une *même conception du collectif*.

Cette exigence s'affirme à mesure que les équipes s'étoffent. Le Groupe veille à ce que chaque nouvelle arrivée préserve et nourrisse *l'esprit d'équipe*, le professionnalisme et la cohésion qui l'animent depuis ses débuts. La croissance, qu'elle soit organique ou portée par de nouvelles filiales, s'accompagne ainsi d'une *attention constante à la transmission de la culture et de l'identité* qui font la singularité du Groupe.



RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

RÉMUNÉRATION

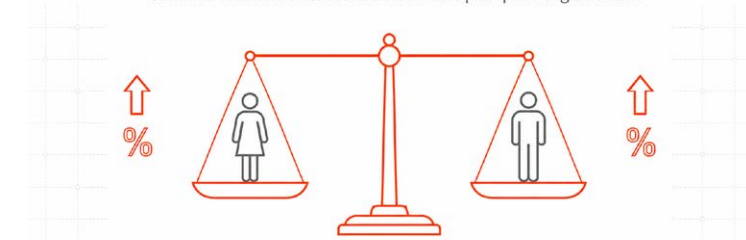
Le Groupe GB fonde sa *politique de rémunération* sur des *principes d'équité*, de *transparence* et de reconnaissance de la contribution de chacun. La rémunération est déterminée en tenant compte des *qualifications*, des *responsabilités* exercées, de *l'expérience professionnelle* et de la *performance individuelle*, dans le respect des conventions collectives applicables au sein de ses différentes sociétés.

Chaque année, une campagne de *révision salariale* permet d'apprécier les *évolutions individuelles* au regard de l'engagement, des résultats obtenus, du développement des compétences et de la contribution aux objectifs collectifs. Cette approche vise à *reconnaître la performance* tout en accompagnant les parcours professionnels et l'évolution des responsabilités.

Dans une démarche de *transparence salariale*, le Groupe rend également ses *échelles de rémunération accessibles* dès le processus de recrutement. Cette politique contribue à renforcer la confiance des collaborateurs, à garantir une meilleure lisibilité des parcours d'évolution et à favoriser l'attractivité du Groupe.

ÉQUITÉ DES AUGMENTATIONS SALARIALES

Femmes et hommes bénéficient des mêmes principes d'augmentation



ÉPARGNE SALARIALE ET PARTAGE DE LA VALEUR

Convaincu que la *performance collective* doit bénéficier à l'ensemble de ses collaborateurs, le Groupe GB a développé *plusieurs dispositifs d'épargne salariale* permettant d'associer durablement les salariés aux résultats de l'entreprise.

Selon les sociétés concernées, ces dispositifs reposent notamment sur *des accords de participation et d'intéressement*, qui permettent de *redistribuer une partie de la valeur créée* grâce à l'implication de tous. Ces mécanismes constituent un levier de motivation, de reconnaissance et de partage des succès collectifs.

Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'un *Plan d'Épargne Entreprise (PEE)*, leur offrant la possibilité de se constituer une épargne dans un cadre fiscal et social avantageux. Ce dispositif s'inscrit dans la volonté du Groupe d'accompagner ses salariés dans la durée et de les associer concrètement à son développement.

À travers cette politique de rémunération globale, associant rémunération fixe, reconnaissance de la performance et partage de la valeur, le Groupe affirme sa volonté de *concilier attractivité, fidélisation des talents et reconnaissance de l'engagement de ses collaborateurs*.

AVANTAGES SOCIAUX

Parce que la santé et la protection des collaborateurs constituent un *enjeu majeur*, le Groupe GB accorde une attention particulière à *la qualité de leur couverture sociale*. L'ensemble des salariés bénéficie d'un *régime de frais de santé offrant un niveau de garanties particulièrement élevé*. Mis en place avec son partenaire *Prévifrance*, ce dispositif permet la prise en charge d'environ *94 % des dépenses de santé*, un niveau de couverture supérieur aux standards habituellement observés.



Le régime repose sur un *socle de garanties renforcé*, financé conformément aux dispositions en vigueur, afin de garantir à chacun un accès à une protection de qualité. Les collaborateurs qui le souhaitent ont également la *possibilité de souscrire une option complémentaire* leur permettant d'adapter leur couverture à leur situation personnelle et familiale ainsi qu'à leurs besoins spécifiques de remboursement.

Au-delà de la protection santé, le Groupe veille à proposer un environnement social favorable au bien-être de ses équipes. Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier de différents services et avantages facilitant leur quotidien, ainsi que d'actions favorisant la cohésion et la convivialité au sein des entreprises du Groupe.

Cette politique sociale traduit la volonté du Groupe d'accompagner durablement ses collaborateurs en leur offrant un environnement de travail favorable à leur qualité de vie et à leur engagement. Elle s'inscrit dans les valeurs humaines qui fondent l'identité du Groupe et témoigne de l'attention portée à chacun tout au long de son parcours professionnel.

1904
bénéficiaires
(salariés, conjoints, enfants)

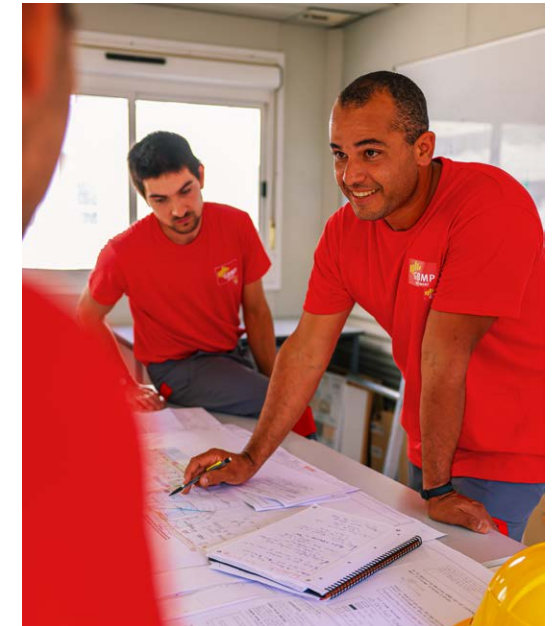
94%
de couverture des dépenses
(régime général + complémentaire)

1M€
de prestations
versées par Prévifrance en 2025

LE DIALOGUE SOCIAL, EXPRESSION D'UNE MATURITÉ COLLECTIVE

UN DIALOGUE QUOTIDIEN, ASCENDANT ET DESCENDANT

Au sein du Groupe, le dialogue social vit d'abord dans le *management quotidien*. L'organisation du travail favorise les échanges *à tous les niveaux* selon différentes modalités : *réunions organisées* sur les chantiers, *remontées de terrain* spontanées ou sollicitées *par l'encadrement* ou encore via des *groupes de travail* permettant d'associer les collaborateurs volontaires aux réflexions du Groupe. Cette communication ascendante et descendante permet d'*ajuster*, en continu, les conditions de travail aux besoins exprimés par les équipes, jusque dans le choix des équipements du quotidien. Cette organisation nourrit une culture de l'écoute et du dialogue qui fait partie intégrante de l'identité du Groupe GB.



UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL COORDONNÉE.

Des *Comités Sociaux et Économiques* sont en place dans les filiales concernées, traduisant la volonté du Groupe d'installer, partout où cela fait sens, des *lieux d'échange et de négociation*, y compris au-delà des obligations réglementaires. Ces instances réunissent des *représentants issus de l'ensemble des métiers*, garantissant que la diversité des réalités professionnelles s'exprime dans le dialogue.

Pour prolonger cette dynamique au-delà des structures dotées d'un CSE, *chaque filiale dispose d'un référent CSE*. Réunis au moins deux fois par an, ces référents *assurent la circulation de l'information* relative aux activités sociales et culturelles et veillent à l'harmonisation des pratiques entre entités. Cette organisation permet à chaque collaborateur du Groupe d'*accéder à une offre sociale et culturelle équivalente* et adaptée aux spécificités de son territoire.

L'attention portée à la qualité des relations sociales, dans les instances comme dans le quotidien des équipes, constitue l'un des fondements du collectif que le Groupe préserve et fait grandir au fil de sa croissance.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION

UNE RICHESSE HUMAINE À L'IMAGE DE NOS MÉTIERS

Le bâtiment est, par nature, un *univers pluriel*. Peu de secteurs réunissent au sein d'une même activité une telle variété de parcours, d'origines, de compétences et de générations. *Cette diversité contribue à la richesse de ces métiers*. La reconnaître, la cultiver et lui donner les moyens de s'épanouir relève d'un engagement porté au plus haut niveau dans le Groupe GB : la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines ainsi que les Directions de chaque filiale.



LE HANDICAP : ACCOMPAGNER ET S'ADAPTER

Dans ces métiers, *la santé occupe une place essentielle*. Au cours d'une vie professionnelle, chacun peut voir sa situation évoluer de façon temporaire ou durable. Ces réalités sont souvent invisibles et peuvent *concerner chacun d'entre nous*.

Le Groupe souhaite permettre à chaque collaborateur de continuer à *travailler dans de bonnes conditions*. Pour cela, il met à disposition des collaborateurs *une information claire et des interlocuteurs dédiés* au sein des Ressources Humaines, afin que chacun puisse être écouté, soutenu et accompagné en toute confiance. Il s'agit d'une démarche personnelle, volontaire et *confidentielle*.

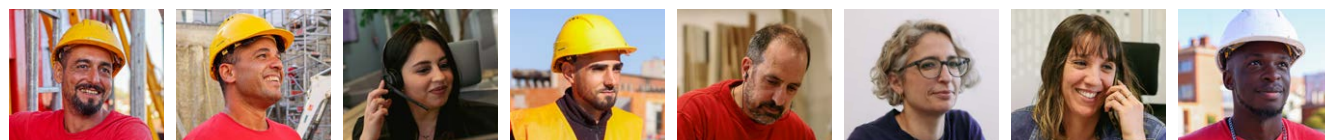
L'accompagnement repose sur *l'aide administrative, le maintien dans l'emploi, la préservation des compétences et l'adaptation des organisations* dans la durée. Il se traduit très concrètement : *adaptation du poste et du matériel, aménagement du rythme de travail, accompagnement en cas d'évolution de la situation*. Au-delà du cadre légal, l'enjeu est bien d'agir de manière pragmatique, au plus près des besoins réels.

NON-DISCRIMINATION ET DIVERSITÉ : UNE VALEUR D'ORIGINE

La diversité des équipes du Groupe est le reflet naturel d'un *secteur profondément hétérogène*, où se côtoient *des profils, des cultures et des trajectoires d'une grande diversité*. Cette pluralité fait partie de l'identité même de ses entreprises.

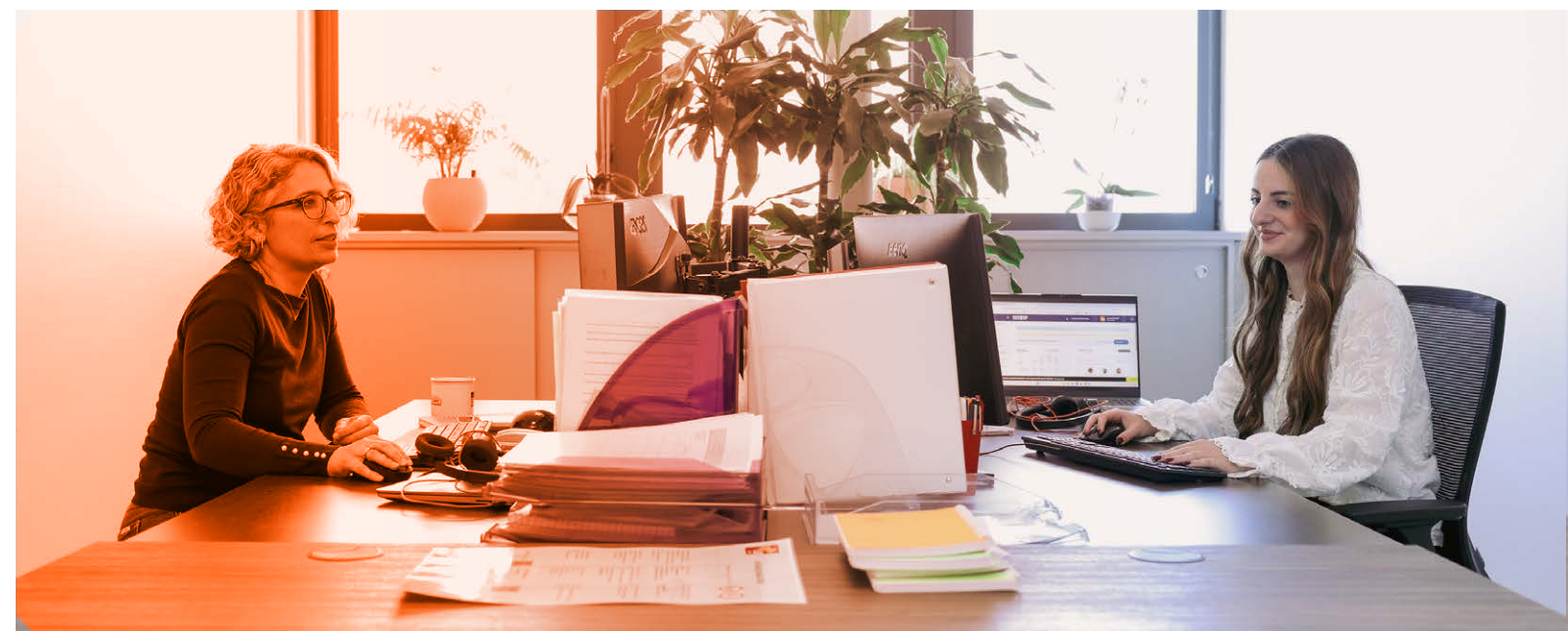
Chacun est accueilli, reconnu et évalué sur ses compétences, son engagement et sa contribution au collectif, sans considération d'aucune autre nature. L'égalité de traitement, de l'accès à l'emploi jusqu'au déroulement de carrière, est une exigence partagée par tous.

Cette conviction, portée à tous les niveaux, fait de la diversité une force qu'il s'agit d'entretenir, jour après jour, dans les pratiques de management comme dans la vie quotidienne des chantiers et des ateliers.



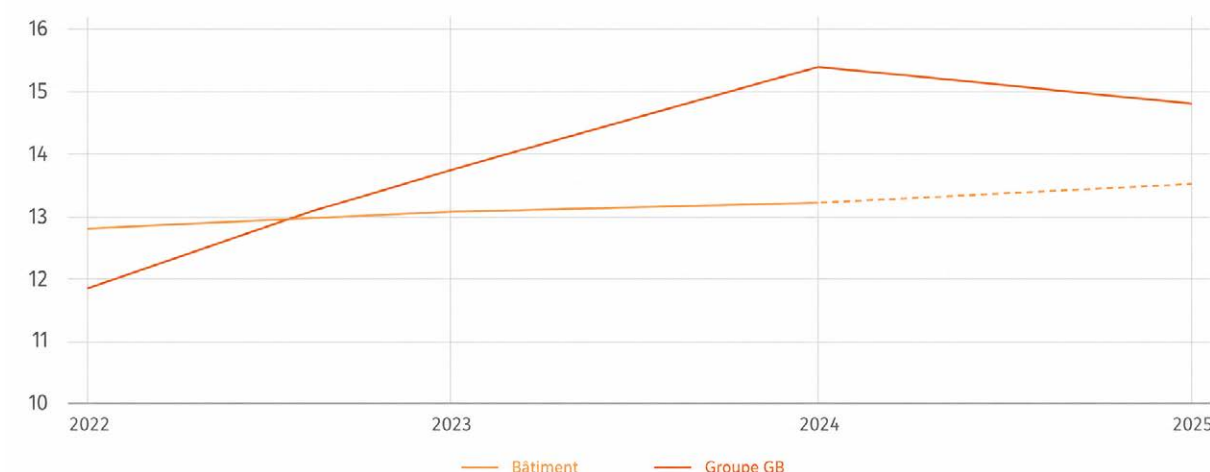
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le secteur du bâtiment demeure marqué par une forte présence masculine, particulièrement sur les métiers de terrain. Le Groupe fait de la féminisation de ses métiers un axe de développement assumé, porté par la conviction que la mixité enrichit les collectifs de travail comme la qualité des réalisations.



Cet engagement s'inscrit dans la durée. Il se construit dès l'amont, à travers *des partenariats avec les établissements de formation*, pour faire connaître la diversité de ses métiers et *donner aux jeunes femmes toute leur place dans les filières techniques*. Il se prolonge en interne, où *l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de direction se développe*, ouvrant les responsabilités à l'ensemble des talents sans distinction.

ÉVOLUTION (EN %) DE LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI SALARIÉ DU BTP



L'INSERTION : UNE CONVICTION DEVENUE MÉTIER

L'insertion professionnelle occupe une place à part dans *l'engagement social* du Groupe GB. Ancrée dans les valeurs du Groupe, portée par les convictions de la Direction Générale comme des directions de filiales, elle se traduit concrètement dans l'ensemble des entreprises : *heures d'insertion sur les chantiers, partenariats avec les acteurs de l'emploi, accueil de personnes en parcours*. Au sein de cette dynamique collective, *Corudo occupe une position singulière* : seule entreprise du Groupe *conventionnée en tant qu'entreprise d'insertion*, elle fait de l'accompagnement vers l'emploi durable un métier à part entière.

UNE ENTREPRISE CLASSIQUE DEVENUE ENTREPRISE D'INSERTION

Corudo est une entreprise de collecte et de valorisation des déchets qui a choisi, en 2013, de compléter son activité économique par une *mission d'insertion professionnelle* en obtenant l'agrément d'Entreprise d'Insertion. Ce choix traduit la volonté de faire de l'activité de l'entreprise un *support d'accès à l'emploi* et de développement des compétences. Les métiers du tri et de la valorisation se prêtent particulièrement à cette démarche : *les compétences s'acquièrent principalement sur le terrain* grâce à un accompagnement de proximité, permettant à chacun de *construire progressivement son parcours professionnel*. Chaque poste constitue ainsi une opportunité d'apprentissage, de remobilisation et de retour vers l'emploi durable.



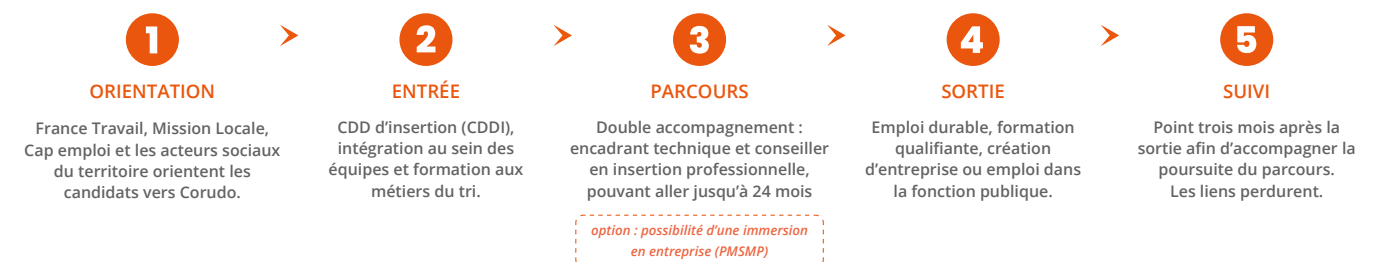
L'agrément, renouvelé chaque année auprès de la DREETS, porte aujourd'hui sur **23 équivalents temps plein** en parcours d'insertion.

L'ACCOMPAGNEMENT, UN SAVOIR-FAIRE À PART ENTIÈRE

Depuis plus de dix ans, Corudo a développé une expertise reconnue dans l'accompagnement vers l'emploi durable. Son organisation repose sur la complémentarité de deux métiers :

- *les Encadrants Techniques d'Insertion (ETI)*, qui assurent l'encadrement opérationnel, transmettent les gestes professionnels, développent les compétences et accompagnent la levée des freins rencontrés dans le quotidien professionnel ;
- *les Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP)*, présents sur les différents sites, qui construisent avec chaque salarié un parcours individualisé, définissent un projet professionnel et mobilisent les dispositifs de formation, d'emploi ou d'accompagnement adaptés.

Cette complémentarité permet d'assurer un accompagnement global, conciliant exigences de production et accompagnement social.



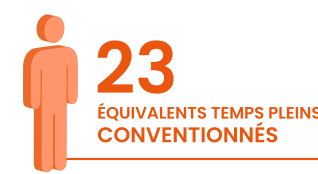
La *proximité* est la marque de fabrique de ce modèle. Les *échanges* sont *quotidiens*, l'accompagnement épouse le rythme de chacun, et le parcours reste en permanence orienté vers sa finalité : *rejoindre un emploi durable*, une *formation qualifiante*, une *création d'entreprise* ou *la fonction publique*. Cette exigence de qualité fonde la confiance que les partenaires institutionnels et les prescripteurs du territoire renouvellent à la filiale *depuis plus de dix ans*.

UN ENGAGEMENT QUI FAIT GRANDIR LE TERRITOIRE

L'engagement de Corudo dépasse le seul accompagnement des salariés en insertion. Implantée aussi sur un territoire rural, *l'entreprise contribue à la dynamique locale* de l'emploi en accueillant chaque année des personnes orientées par les prescripteurs du territoire. Cette coopération étroite avec les partenaires de l'emploi *favorise l'accès à des parcours adaptés* aux besoins des personnes accompagnées.

Au-delà des parcours professionnels, l'accompagnement crée des relations durables. Il n'est pas rare que d'anciens salariés reviennent partager leur évolution ou donner de leurs nouvelles plusieurs années après leur passage dans l'entreprise. Ces témoignages illustrent la qualité des liens construits tout au long du parcours d'insertion.

Dans un contexte où les *besoins en recrutement* et la situation du *marché de l'emploi évoluent constamment*, Corudo poursuit son engagement en proposant un *accompagnement individualisé* visant à développer les compétences, renforcer l'employabilité et *favoriser un retour durable à l'emploi*. Plus de dix ans après son conventionnement en tant qu'Entreprise d'Insertion, la filiale confirme sa volonté de *concilier performance économique, responsabilité sociale et développement des compétences* au service de son territoire.



PARCOURS COLLABORATEUR

UN ACCOMPAGNEMENT AU LONG COURS

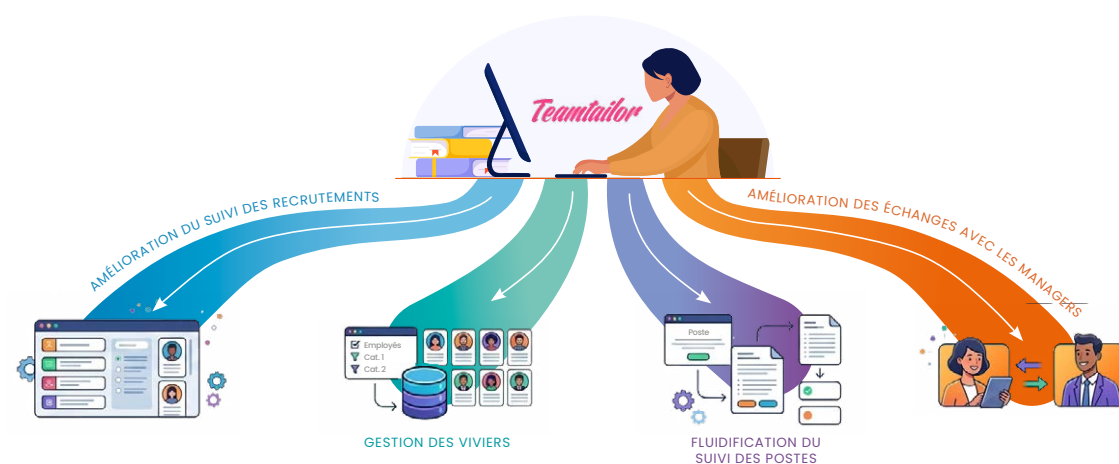
Au sein du Groupe GB, la relation avec le collaborateur se conçoit comme un **parcours continu**, soigné à chaque étape. De l'accueil des nouveaux arrivants à l'accompagnement des départs, le Groupe veille à offrir **un cadre clair, des repères accessibles et une attention humaine constante**. Cette approche traduit une conviction simple : **intégrer un collaborateur**, c'est lui **transmettre** dès le premier jour **les clés de son environnement** de travail et l'inscrire durablement dans un collectif.



DIGITALISATION ET MODERNISATION DE L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

Dans une logique d'amélioration continue de ses pratiques de recrutement et d'**adaptation aux évolutions du marché de l'emploi**, le Groupe a engagé en 2025 un projet de **modernisation de ses outils**, concrétisé par le déploiement, en janvier, d'une **nouvelle solution de gestion des candidatures** : **Teamtaylor**, en remplacement de l'outil précédemment utilisé (Talentsoft).

Ce changement s'inscrit dans une double ambition : **optimiser l'efficacité opérationnelle** des équipes recrutement et **renforcer l'attractivité** du Groupe sur un marché marqué par des tensions croissantes sur certains métiers.



Sur le **plan interne**, cette nouvelle solution permet de **structurer davantage les processus**, de fiabiliser le suivi des candidatures et de **fluidifier les interactions entre recruteurs et managers**. Elle favorise également une **meilleure exploitation des viviers** de candidats, contribuant ainsi à sécuriser les recrutements dans la durée.

Sur le **plan externe**, Teamtailor constitue un levier de modernisation de l'expérience candidat. Il permet de proposer un **parcours plus lisible**, plus réactif et plus engageant, en cohérence avec **les standards actuels** du marché et **les attentes des candidats**. Ce dispositif participe pleinement au **renforcement de la marque employeur** du Groupe, en offrant une **image plus homogène, professionnelle et accessible**.

Au-delà du déploiement d'un nouvel outil, ce projet traduit la **volonté du Groupe de faire du recrutement un véritable levier stratégique** en conciliant performance, qualité de l'expérience candidat et alignement avec ses engagements RSE.

La digitalisation contribue également à **professionnaliser et moderniser l'expérience candidat**, en proposant un parcours plus lisible, plus réactif et plus attractif.

Dans un contexte de **tension** sur certains métiers, cette modernisation constitue **un levier important** pour renforcer la qualité du processus de recrutement, mieux valoriser les opportunités du Groupe et offrir aux candidats une expérience plus cohérente avec l'image employeur portée par GB.

PARCOURS D'INTÉGRATION : UN ACCUEIL STRUCTURÉ ET PERSONNALISÉ

HUMANISER LA PARTIE ADMINISTRATIVE

Le service administration du personnel est en première ligne pour l'intégration. Au-delà des formalités, un soin particulier est porté à la dimension humaine des démarches.

L'arrivée d'un nouveau collaborateur fait l'objet d'un accompagnement dédié, organisé en amont de la prise de poste. Avant même le premier jour, les éléments essentiels liés à l'embauche lui sont transmis, afin qu'il prenne connaissance de son environnement à son rythme.

Un **rendez-vous d'accueil individuel** constitue un temps important de cette étape. Ce moment d'échange permet de revenir sur le contrat de travail, de présenter le Groupe, son implantation territoriale, la diversité de ses métiers et la politique RH.

L'objectif est de fournir une **vue globale**, de positionner chacun au sein du Groupe afin qu'il puisse repérer les bons interlocuteurs. Au-delà des formalités, cet entretien se veut être un temps d'écoute. Il permet d'apporter à chaque nouvel arrivant les informations utiles à sa situation personnelle et de faciliter ses démarches.

À l'issue du rendez-vous d'accueil, un **livret d'accueil** ainsi qu'un récapitulatif sont adressés au collaborateur, rassemblant les informations clés, les contacts utiles et les événements à venir de la vie du Groupe. Le service Ressources Humaines demeure ensuite un point d'entrée accessible, disponible pour répondre aux questions tout au long du parcours.



INTÉGRER C'EST AUSSI COMMUNIQUER

Chaque mois, une note d'accueil présente l'ensemble des nouveaux collaborateurs à tous les salariés du Groupe, entretenant ainsi une culture de la reconnaissance et du lien collectif. Une attention particulière est portée aux alternants et aux jeunes diplômés, dont l'arrivée est valorisée au même titre.

FAVORISER L'ESPRIT D'ÉQUIPE DÈS LE DÉBUT

Au-delà de l'accueil individuel, le Groupe fait le choix de *sceller l'intégration par des temps forts collectifs*, qui privilégient l'expérience partagée, la rencontre et la transmission concrète des valeurs. Ces rendez-vous créent du lien entre des collaborateurs issus de filiales, de métiers et de sites différents, renforcent le sentiment d'appartenance dès les premiers mois et font vivre concrètement la culture GB.

Cette dynamique se décline en *deux dispositifs complémentaires*, adaptés à chaque profil : le **Welcome Day**, dédié aux nouveaux collaborateurs, et **Graines de Bâisseurs**, dédié aux étudiants accueillis en stage ou en alternance.

• WELCOME DAY POUR LES NOUVEAUX COLLABORATEURS



Le **Welcome Day** réunit les *collaborateurs ayant déjà quelques mois d'ancienneté*, une fois leur intégration dans les équipes engagée. Le dispositif répond à une intention claire : *prolonger l'accompagnement au-delà des premières démarches*, à un moment où le collaborateur a pris ses marques sur le terrain, pour consolider le lien avec le Groupe et ancrer durablement ses valeurs.

Pensé pour *compléter l'accueil réalisé au sein des filiales*, ce rendez-vous permet aux nouveaux arrivants de mieux comprendre l'histoire du Groupe, ses activités, ses valeurs et ses métiers à travers des activités opérationnelles.



Temps fort d'intégration autant que moment de convivialité, le Welcome Day *crée du lien entre des collaborateurs issus de filiales, de métiers et de sites différents*, tout en offrant une vision plus globale du Groupe. Il *renforce le sentiment d'appartenance* dès les premiers mois et fait vivre concrètement la culture GB.



• GRAINES DE BÂISSEURS : UN PARCOURS DÉDIÉ POUR LES ÉTUDIANTS

Dans un contexte de tensions sur les métiers du BTP et de renouvellement des compétences, le Groupe a décidé d'organiser *sa relation avec les jeunes autour d'un programme spécifique* afin de structurer et d'incarner une politique ambitieuse en faveur des jeunes : **Graines de Bâisseurs**.

Ce programme traduit une conviction forte : *attirer, accompagner et fidéliser les talents de demain* nécessite plus qu'un simple accueil opérationnel. Il s'agit de proposer une expérience cohérente, engageante et porteuse de sens dès les premiers contacts avec l'entreprise.



Graines de Bâisseurs regroupe ainsi *l'ensemble des actions à destination des stagiaires et alternants*, auparavant dispersées, pour leur donner une véritable cohérence. Au-delà d'une harmonisation des pratiques d'accueil, le programme vise à garantir une *expérience commune, lisible et qualitative*, quels que soient le statut, le niveau d'études ou l'entité d'intégration.



DOUBLE OBJECTIF

PARCOURS STRUCTURÉ & VALORISANT



Renforcer l'attractivité auprès des jeunes talents

INCARNE LES VALEURS ET LA CULTURE DU GROUPE



Créer un sentiment d'appartenance dès les premières semaines

Dans cette dynamique, tous les jeunes intégrant le Groupe sont désormais inscrits dans ce parcours. Celui-ci s'articule autour de temps forts adaptés à leurs rythmes d'arrivée :

- des *événements d'intégration* organisés en octobre pour les alternants et en mars pour les stagiaires ;
- un *temps de rencontre commun* en juin, sous la forme d'un afterwork, mêlant partage autour de la culture et des valeurs du Groupe et moment de convivialité.

Pensé comme une véritable *expérience collective*, le dispositif vise, tout comme le Welcome Day, à favoriser les échanges, *encourager les interactions entre jeunes* issus de différents métiers et territoires, et poser les bases d'*un réseau interne* dès le début de leur parcours.

Le Groupe affirme ainsi sa volonté de faire de l'accueil des jeunes un levier stratégique, à la fois pour préparer l'avenir de ses métiers et pour transmettre durablement son identité.

LA CONVIVIALITÉ ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE AU CŒUR DE LA VIE DU GROUPE

Au-delà des chantiers et des projets, la vie du Groupe GB s'anime autour de *moments partagés*. Ces temps de convivialité prolongent naturellement une culture d'entreprise fondée sur *la proximité, la reconnaissance et la confiance*. Ils traduisent une conviction ancrée depuis les origines : l'esprit d'équipe, cher au Groupe, se nourrit autant des réalisations communes que des occasions de se retrouver. Cette dynamique se déploie à trois échelles complémentaires.

À l'échelle du Groupe, des *événements communs rassemblent* largement les collaborateurs et leurs familles. Pensés comme des rendez-vous fédérateurs, ils dépassent les frontières des métiers et des sites pour donner à vivre une appartenance commune et une vision d'ensemble du Groupe.

À l'échelle des filiales, chaque entité développe ses propres temps forts, adaptés à ses équipes, à ses métiers et à son territoire. Le Groupe encourage ces initiatives locales sans chercher à uniformiser les pratiques, convaincu que la richesse de cette diversité fait partie de son identité.



À l'échelle des équipes, enfin, des moments simples ponctuent le quotidien, souvent organisés par les collaborateurs eux-mêmes. Ces occasions informelles renforcent les liens de proximité et entretiennent, au plus près du terrain, une *ambiance de travail solide et respectueuse*.

À tous les niveaux de l'organisation, et jusqu'à l'implication des directions, chacun contribue ainsi à faire vivre une culture à la fois locale et collective. Loin d'être accessoires, *ces moments participent pleinement à l'équilibre collectif* et incarnent, concrètement, ce que signifie appartenir au Groupe GB.

LA FIN DE CARRIÈRE

Le Groupe accompagne ses collaborateurs sur l'ensemble des thématiques qui jalonnent leur vie professionnelle. Une attention spécifique est portée à la *préparation de la retraite* : en lien avec ses partenaires de protection sociale du secteur, le Groupe organise chaque année des *temps d'information et d'accompagnement* destinés aux collaborateurs concernés. Selon les entités, ces dispositifs peuvent prendre des formes variés et complémentaires, afin de couvrir au mieux la diversité des situations.

LE DÉPART DES COLLABORATEURS

Le Groupe attache une *importance particulière à la qualité des départs*, quelle qu'en soit la nature. Un processus structuré garantit que chaque sortie se déroule dans des *conditions claires et maîtrisées*, en articulation étroite entre la fonction Ressources Humaines, les managers et les équipes paie.

Au-delà des aspects administratifs, le Groupe a fait le choix d'*instaurer un échange direct avec les collaborateurs qui quittent l'entreprise*. Cette démarche, sincère et bienveillante, vise à *recueillir leur regard sur leur parcours*, à identifier ce qu'ils ont apprécié et les pistes d'amélioration, et à soigner la relation jusqu'au bout. Dans un secteur où les trajectoires se croisent souvent, *entretenir un lien de confiance* avec ceux qui partent participe pleinement à la culture du Groupe.

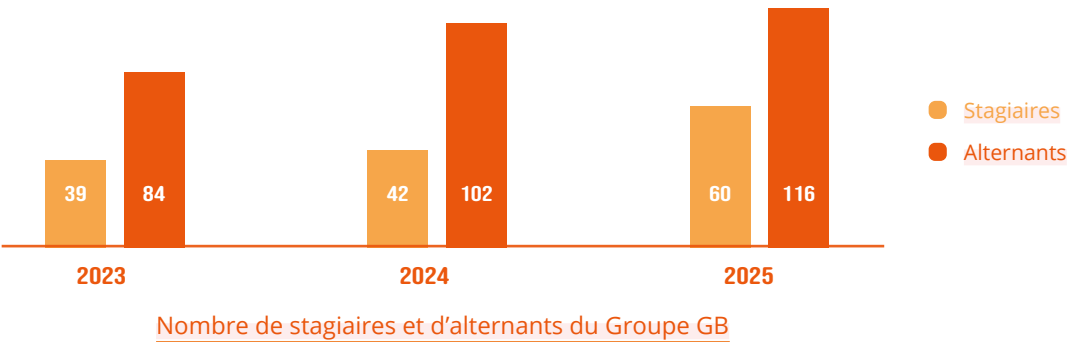
Les enseignements tirés de ces échanges alimentent une réflexion continue sur l'organisation, l'accompagnement et les pratiques de recrutement, dans une logique d'écoute et d'amélioration permanente.

Il est agréable de constater que *de nombreux collaborateurs ont réintégré les effectifs du Groupe* des mois, voire des années plus tard.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

GRAINES DE BÂTISSEURS : DONNER UN CADRE ET UN SENS AUX RELATIONS ÉCOLES

La *politique de développement des compétences* donne une place importante à la nouvelle génération. Le Groupe ouvre, chaque année, ses chantiers et ses équipes à un *nombre croissant de stagiaires et d'alternants*. Aux côtés des collaborateurs, ils s'immergent dans les métiers des différentes filiales et découvrent les réalités du terrain et de l'entreprise. Le programme Graines de Bâtisseurs qui structure leur parcours (voir p.53) couvre également le partenariat avec les écoles.



La stratégie partenariale s'élargit : au-delà des écoles d'ingénieurs historiquement prioritaires, *le Groupe développe des relations avec les filières compagnons et les formations de terrain*, pour identifier et accompagner des talents sur des métiers où les *cursus spécialisés* sont *rare*s. L'ambition est de tracer des perspectives claires pour des profils formés au plus près des réalités du secteur.



PARTENARIAT AVEC LE LYCÉE DES MÉTIERS DU BÂTIMENT URBAIN VITRY



Ce *partenariat, conclu pour la période 2025-2027*, entre le Groupe GB et le Lycée des Métiers du Bâtiment Urbain Vitry vise à renforcer les liens école-entreprise autour des métiers du BTP.

Il a pour objectif de *faire découvrir les métiers* du Groupe GB aux élèves, de *favoriser leur insertion professionnelle* et de développer des actions concrètes autour de l'*orientation*, des *stages*, de l'*alternance* et de la valorisation des parcours.

Concrètement, ce partenariat prévoit des *interventions en classe*, des *témoignages* de salariés, des *visites de chantier*, des *job-datings*, l'*accueil* de jeunes en stage, ainsi que des actions de *préparation à l'emploi* comme les CV, entretiens et posture professionnelle.



Un *suivi annuel* est prévu afin de mesurer les actions réalisées, le nombre d'élèves rencontrés, les stages accueillis et les réussites à valoriser, notamment à travers des témoignages d'élèves intégrés ou de parcours inspirants.



LE PARCOURS MANAGÉRIAL : UNE COMMUNAUTÉ QUI GRANDIT

Le parcours managérial *poursuit son déploiement et s'inscrit désormais dans la durée*. Socle commun pour l'ensemble de la communauté managériale il est pensé pour accompagner les managers dès leur prise de poste. Le Groupe organise une à deux sessions par an.

Pour cultiver ce que le parcours a construit, le Groupe a lancé le **Flash Managérial** : *une publication mensuelle adressée aux managers ayant suivi le programme*, qui alterne rappels de fond, actualités de la communauté et mises en situation concrètes. Chaque numéro est centré sur un message unique clair, mémorisable et directement applicable au quotidien. *Un quiz intégré invite à consolider les acquis* de manière engageante. Le premier numéro était consacré à la Charte managériale, socle de cette communauté.

Le parcours franchit une nouvelle étape, la phase 2 : son *extension à des profils de management opérationnel*, conducteurs de travaux et chefs de chantier, avec des modules adaptés aux réalités de terrain et à leurs formes de management plus transversal. Ce déploiement est en cours d'étude, pour une mise en œuvre envisagée à partir de fin 2026 et sur 2027.



 **92 managers ont suivi le parcours managérial**

ÉVALUER POUR MIEUX FORMER : LE QUESTIONNAIRE À FROID

Le Groupe GB a fait le choix de *mesurer l'efficacité réelle de ses formations* dans le quotidien de travail. Déployé depuis le premier trimestre 2026, un *questionnaire d'évaluation est transmis aux collaborateurs* le mois suivant leur formation. Il interroge *l'utilité concrète de la formation*, les mises en action effectivement engagées et les apports dans l'exercice du métier.

Ce dispositif permet également *d'évaluer objectivement les prestataires de formation*, d'orienter les choix futurs avec plus de précision et d'alimenter l'amélioration continue du développement des compétences des collaborateurs. La phase 2 du parcours managérial en est un exemple.

VERS UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES MÉTIER

Le Groupe engage une réflexion de fond sur l'*évaluation des compétences métier* dans les entretiens annuels. Actuellement *centrés sur les compétences transverses*, ces entretiens vont intégrer progressivement une dimension métier : à chaque poste, à chaque niveau, des attendus clairement définis permettront aux collaborateurs de se situer, d'identifier les étapes qui leur restent à franchir et de se projeter vers le niveau suivant.

Expérimenté avec succès dans un premier service, ce référentiel a vocation à *être déployé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe* — un chantier structurant, inscrit à l'agenda 2027. L'objectif est clair : que chaque collaborateur soit *pleinement acteur de son parcours*, capable d'exprimer ses aspirations et de s'inscrire dans une dynamique d'évolution professionnelle et de mobilité interne que le Groupe encourage activement.

Ce référentiel constituera également *un levier concret pour Bati Tech Formation*, qui pourra s'appuyer sur ces attendus métier pour construire des parcours de formation sur-mesure, au plus près des besoins réels du terrain.



BATI TECH FORMATION : UNE FILIALE AU SERVICE DES COMPÉTENCES DU GROUPE ET DU SECTEUR

Créée en janvier 2025, **Bati Tech Formation** est la filiale dédiée à la formation professionnelle du Groupe GB. Sa vocation : *concevoir et dispenser des formations ancrées dans les réalités opérationnelles* des métiers du BTP, au plus proche des besoins des collaborateurs et des filiales. Bati Tech Formation est également *référéncée PASI* pour former les collaborateurs intérimaires aux règles de sécurité sur les chantiers, en lien avec nos agences d'intérim partenaires.

UNE RÉPONSE CONSTRUITE DE L'INTÉRIEUR

La décision de créer un organisme de formation propre au Groupe s'est imposée comme une évidence stratégique. Les métiers du BTP ont *leurs exigences, leur vocabulaire, leurs contraintes de terrain*. Les formations les plus efficaces sont donc celles qui sont les plus pratiques et pragmatiques. Bâti Tech Formation répond à cet enjeu en construisant des *parcours sur mesure*, pensés avec et pour les équipes du Groupe.

Certifiée **Qualiopi**, la filiale s'est dotée dès son lancement des outils et des process *garants de la qualité de ses actions* de formation. Les participants disposent d'un *espace dédié* pour accéder à leurs parcours et suivre leur progression.



 **+ de 200 collaborateurs déjà formés**

LA TRANSMISSION AU CŒUR DE LA PÉDAGOGIE

Ce qui distingue Bati Tech Formation tient avant tout à ses *formateurs*. Les formations sont conçues et animées, autant que possible, par des *collaborateurs actifs ou d'anciens collaborateurs du Groupe* : des professionnels qui ont pratiqué les métiers sur le terrain, parfois pendant des décennies. Cette transmission de savoir-faire et de savoir-être constitue l'ADN pédagogique de la filiale.

Le modèle pédagogique repose sur l'*alternance entre apports théoriques et mises en situation pratiques*, dans un climat délibérément convivial et engageant. L'objectif est double : *garantir l'efficacité des apprentissages* et *renforcer la cohésion* entre collaborateurs des différentes filiales.

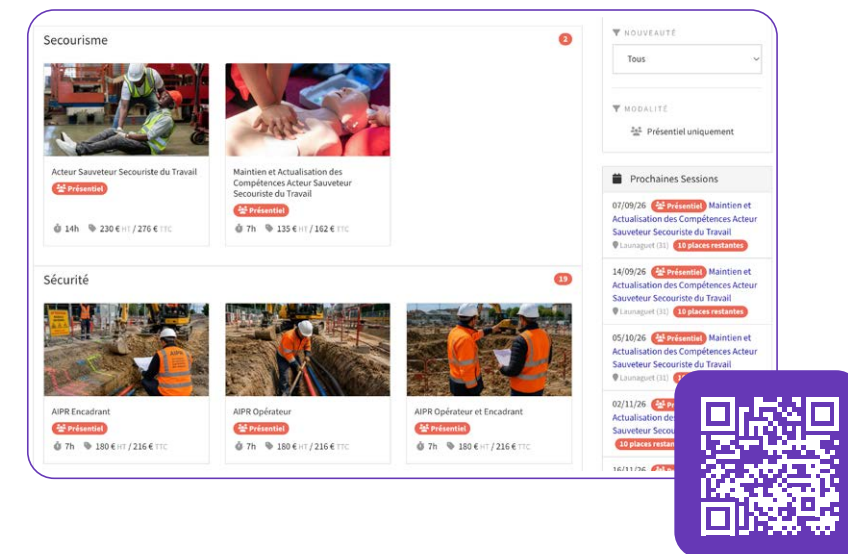
Pour les *formations réglementaires*, Bâti Tech Formation s'appuie également sur des *formateurs spécialisés extérieurs, garantissant une couverture complète des obligations légales du secteur*.



UN CATALOGUE EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Le catalogue structure ses formations autour de *trois axes* : *les formations réglementaires* - sécurité, habilitations, travail en hauteur et autres obligations sectorielles - *les formations techniques* liées aux métiers du Groupe, et *les formations transverses* orientées savoir-être et compétences d'avenir. Il sera pleinement opérationnel courant 2026.

Les sessions sont ouvertes aux collaborateurs de l'ensemble des filiales du Groupe. Certaines sont également accessibles à des participants extérieurs, positionnant Bâti Tech Formation comme un acteur ouvert sur son environnement professionnel.



LA MAISON ET LE CHANTIER-ÉCOLE : UN OUTIL ANCRÉ DANS LE TERRITOIRE

Pour inscrire sa démarche dans la durée, Bâti Tech Formation se dote d'*un lieu à sa mesure*. À Launaguet, un site dédié prend forme grâce à la *réhabilitation avec extension d'une maison*, qui accueillera des salles de formation théorique, complétées d'une *plateforme technique* conçue comme un véritable *chantier-école*. Ce dispositif permettra de déployer des *formations pratiques en conditions réelles*, aussi bien en *gros œuvre* qu'en *second œuvre*.

Située à proximité de BATITEC 1 et BATITEC 2, "*La Maison*" est également prévue pour accueillir des *réunions, séminaires* et *moments de convivialité*. Un nouveau lieu agréable et chaleureux, idéal pour organiser des événements.

Ce site incarne la *vision à long terme* du Groupe : investir dans un *outil de formation* permanent, vivant, capable d'*accompagner les collaborateurs* tout au long de leur parcours professionnel et de faire de la *transmission* un acte concret, ancré dans le quotidien des métiers.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ PORTÉE AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

La santé et la sécurité au travail constituent un enjeu majeur pour le Groupe. La démarche repose sur une **présence renforcée auprès de chaque société** et sur un ancrage au cœur de l'activité, là où elle se joue : sur les chantiers et au sein de l'encadrement. Le service **Qualité – Santé – Sécurité – Environnement (QSSE)** a été remanié afin que chaque filiale dispose de son propre référent, garant de la déclinaison de la politique de prévention au plus près des équipes.

Cette proximité prend corps dans un **plan d'action de prévention** propre à chaque filiale, annexé au document unique et rédigé par le référent. Il est suivi tout au long de l'année puis présenté aux CSE et à la direction. Cette **logique décentralisée** permet d'**adapter la prévention aux réalités opérationnelles** de chaque métier.



Sandra Pereira



Florian Esteve



Arthur Ecuyer



Lilou Camus



Pedro Silva

LA CULTURE PRÉVENTION : UNE APPROCHE VIVANTE ET PARTAGÉE

La prévention est un enjeu majeur dans le secteur, dont la Direction Générale du Groupe s'est saisie avec la plus grande détermination, faisant de cette thématique **une priorité pour l'ensemble des Directions des filiales** du Groupe.

Le Groupe cultive une **prévention incarnée**, animée directement sur le terrain. Loin d'une approche descendante ou purement réglementaire, la culture prévention se construit au contact du réel, là où les **risques** se rencontrent et où les **bonnes pratiques** prennent sens. Cette philosophie repose sur **une conviction** simple : **la sécurité ne se résume pas à un ensemble de règles**, elle se vit, se partage et se transmet au quotidien.

Cette culture s'incarne dans des **dispositifs complémentaires**, depuis la **sensibilisation** des nouveaux arrivants jusqu'aux **temps d'échange réguliers** sur les chantiers. Chacun de ces leviers poursuit le même objectif : **faire de la prévention une dimension naturelle** du métier, portée par l'ensemble des collaborateurs, à tous les niveaux de l'organisation.

Cette dynamique collective, nourrie par des partenariats avec des acteurs de référence du secteur, ancre durablement la sécurité dans les pratiques et fait de chaque collaborateur un acteur de sa propre protection comme de celle de ses équipes.

UNE CULTURE INCONTOURNABLE

La **culture prévention** s'inscrit dès les premiers pas du collaborateur dans le Groupe. Une **formation dédiée**, conçue en collaboration avec l'OPPBTP, fait partie du parcours d'intégration de l'encadrement de chantier. Elle garantit que chaque nouvel arrivant partage le **même socle de connaissances** et la même exigence en matière de sécurité et pose les bases d'un langage commun et d'une vigilance partagée.

La sécurité constitue ainsi une **compétence à part entière** de l'encadrement, au même titre que la maîtrise technique ou la gestion d'équipe.

Cet ancrage précoce facilite l'appropriation des dispositifs déployés ensuite sur le terrain et nourrit une culture où chacun, dès son arrivée, comprend son rôle dans la **prévention collective**.



112 formations OPPBTP

LES RENDEZ-VOUS PRÉVENTION

Tenus directement sur les chantiers, ces temps d'échange courts et réguliers sont centrés sur une thématique concrète liée à l'activité du moment : un geste technique, un risque identifié sur le site, un retour d'expérience. Leur rythme est défini par le plan de prévention de chaque société, la fréquence et les sujets abordés sont adaptés au niveau de maturité et aux réalités opérationnelles de chaque structure.

L'animation de ces rendez-vous est progressivement reprise par l'encadrement de chantier : la sécurité devient une responsabilité partagée. Le service QSSE accompagne cette transition en restant garant des contenus et en soutenant les équipes dans cette prise de relais.



164 RDV prévention

LES MATINALES PRÉVENTION

Les matinales prolongent cette dynamique. En banalisant une demi-journée, elles réunissent les collaborateurs autour d'**ateliers pratiques et interactifs**, conçus pour des groupes restreints qui favorisent les échanges. Elles offrent un **temps de sensibilisation** précieux à des équipes habituellement dispersées et abordent aussi bien les **gestes techniques** que les **risques majeurs du métier** : travail en hauteur, outillage électroportatif, exposition au bruit, aux poussières ou aux fortes chaleurs.

Cette culture s'appuie sur des **partenariats avec des acteurs de référence** (médecine du travail et ses intervenants en prévention des risques professionnels, OPPBTP) qui enrichissent les ateliers et renforcent leur interactivité.



15 matinales prévention

FOCUS SUR LES CONDUITES ADDICTIVES

La **prévention des conduites addictives** constitue une priorité affirmée du Groupe, pleinement intégrée à sa démarche de santé au travail. Dans un secteur où ces risques peuvent avoir des conséquences directes sur la sécurité de tous, le Groupe a fait le choix d'aborder le sujet de front, porté par **un engagement clair et assumé** de la direction. Cette volonté traduit une conviction : **protéger les collaborateurs** suppose de les traiter avec responsabilité et bienveillance.

Cet engagement s'est concrétisé par un **événement de lancement** à forte portée symbolique, réunissant les équipes autour d'intervenants reconnus, issus des forces de l'ordre comme des organisations de référence du secteur dont la présence a renforcé la solennité de la démarche et marqué les esprits.



Au-delà de la sensibilisation, cet événement a constitué un **message fort** : celui d'un Groupe qui assume sa responsabilité, pose le cadre et affirme que la prévention des addictions relève d'une démarche collective et structurée.

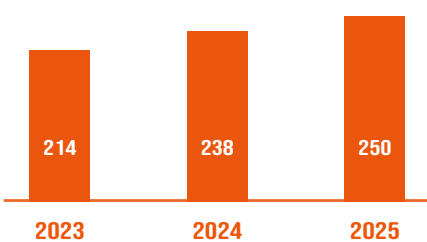
Cette dynamique **s'inscrit dans la durée à travers un partenariat** noué avec la gendarmerie, appelé à se prolonger par de nouvelles interventions. Ce lien durable avec une institution de référence ancre la démarche au-delà d'une action ponctuelle et garantit aux équipes un accompagnement régulier, nourri d'une expertise extérieure reconnue.

En parallèle, un **groupe de travail** dédié **élabore une campagne de sensibilisation** ainsi qu'une procédure encadrant la conduite à tenir face à une situation à risque, relayée sur le terrain par une campagne d'affichage. Cette approche, à la fois préventive et opérationnelle, témoigne de la volonté du Groupe d'aller au-delà du discours pour offrir aux équipes des repères concrets et un accompagnement adapté.

VISITES QSSE SUR LES CHANTIERS

Les visites sécurité constituent un **levier stratégique de la prévention au plus près du terrain**. Menées par le service QSSE et les référents, elles ont pour objectif d'**observer les pratiques**, d'**identifier les écarts** par rapport aux standards et d'**accompagner les équipes** dans l'amélioration continue. Plus qu'un contrôle, ces visites sont des moments d'échange et de renforcement de la culture sécurité.

Le volume de ces visites s'accroît année après année, traduisant un engagement renforcé du Groupe. Elles couvrent **l'ensemble des chantiers**, avec une attention particulière aux situations à risques identifiées. À l'issue de chaque visite, **un compte-rendu d'observation** est établi, permettant de tracer les actions engagées et de suivre leur mise en œuvre.



Nombre de visites de chantiers du QSSE

Pour analyser ces observations de manière fine et efficace, une **solution digitale** a été développée avec la Direction des Systèmes d'Information. Elle assure le **suivi des accidents du travail** comme celui des observations issues des visites, offrant à l'encadrement et aux référents une **vision consolidée de l'état de sécurité sur chaque site**. Les données remontées alimentent également les **présentations régulières** aux CSE et aux directions des filiales, permettant d'**ajuster les priorités** du plan d'action de prévention selon les tendances observées.

Cette démarche inscrit la prévention dans la dynamique de digitalisation du Groupe, au service d'une **analyse plus efficace**, d'un **gain de temps** et d'une **meilleure réactivité** face aux enjeux de terrain.

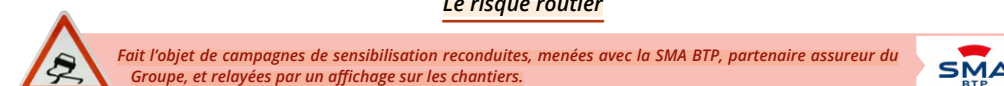
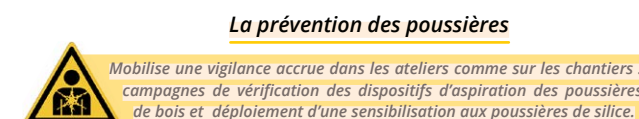
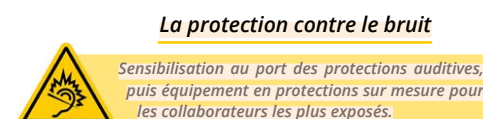
DES RISQUES SPÉCIFIQUES TRAITÉS AVEC VIGILANCE

Au-delà des temps collectifs, le Groupe porte une **attention ciblée** aux expositions propres à ses métiers. Pour **chaque risque identifié**, la démarche s'inscrit dans une **logique de progression** :



Cette approche graduée permet d'**ajuster le niveau de protection** à la réalité de chaque situation de travail, plutôt que d'appliquer une réponse uniforme. Elle mobilise à la fois les **ressources internes** et l'**expertise de partenaires spécialisés**, dont les assureurs du Groupe, afin d'enrichir les **actions de prévention** et de les inscrire dans une dynamique d'amélioration continue. Sur le terrain comme en atelier, chaque exposition fait ainsi l'objet d'un **suivi spécifique**, traduisant la volonté du Groupe d'adapter sa prévention à la diversité de ses environnements de travail.

Quelques exemples



ENGAGEMENT COLLECTIF

INNOVATION ET INVESTISSEMENT AU SERVICE DE LA SÉCURITÉ

Le Groupe organise un challenge qui mobilise les équipes autour de *propositions concrètes d'amélioration de la sécurité*. Ce dispositif reconnaît que l'expertise la plus pertinente réside au plus près du terrain : *compagnons et encadrement sont les mieux placés pour identifier les lacunes, les risques et les solutions adaptées* à leurs réalités opérationnelles.



Cette démarche répond à une conviction stratégique : valoriser l'*innovation ascendante*. En donnant la parole aux équipes de terrain, le Groupe transforme les *observations quotidiennes* en *opportunités d'amélioration*. Les problèmes rencontrés sur un chantier deviennent des leviers d'innovation pour l'ensemble du Groupe.

Le challenge repose sur une rigueur exigeante : *seules les propositions testées et abouties sont retenues*. Il ne s'agit pas de collecter des idées isolées, mais de reconnaître des *démarches réfléchies*, expérimentées, dont la viabilité a été démontrée. Cette exigence garantit que les solutions amplifiées dans le Groupe sont *crédibles et opérantes*.

Au-delà de la reconnaissance individuelle, le challenge remplit un rôle structurant : il crée une *dynamique d'amélioration continue* en ancrant l'idée que *chacun peut contribuer à la prévention*. Les propositions lauréates sont *progressivement déployées*, transformant les meilleures pratiques locales en standards partagés. Cette circulation des innovations renforce la cohésion du Groupe et accélère la montée en compétence collective sur les enjeux de sécurité.

L'ENGAGEMENT DE TOUS : DE LA DIRECTION AU COMPAGNON

La prévention est l'affaire de tous. *La politique QSSE est portée dans sa globalité par la direction du Groupe* ; sa déclinaison est *relayée par les directions des filiales* et déployée sur le terrain par l'encadrement de chantier, avec la contribution et le soutien constant du service QSSE. Cette *chaîne d'engagement*, de la direction générale jusqu'au compagnon, ancre la culture de sécurité à tous les niveaux de l'organisation.

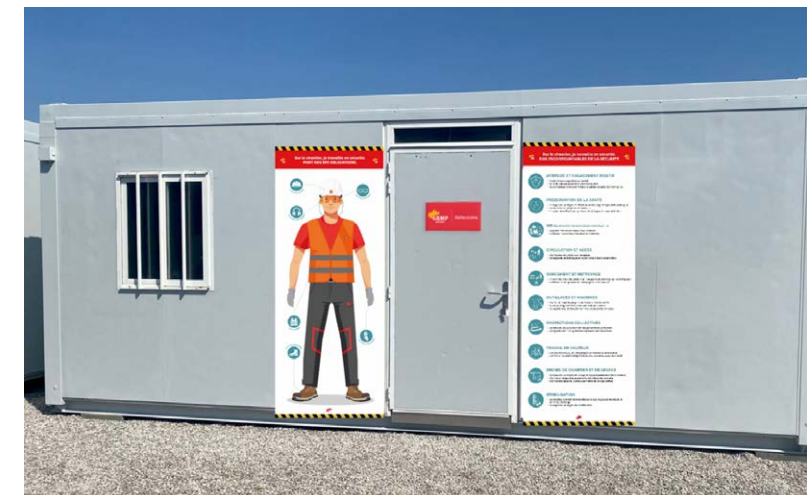
L'implication directe de la direction constitue un *levier déterminant* de cette dynamique. Au-delà du discours, elle se traduit par une présence concrète sur les chantiers et une attention portée au suivi de la prévention. Lorsque la direction s'engage ainsi personnellement, *l'effet sur les résultats est nettement perceptible et renforce l'adhésion de chacun*.

SUR LE TERRAIN

UNE SIGNALÉTIQUE ET UNE IDENTITÉ VISUELLE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

La démarche de prévention gagne aussi en visibilité grâce à une *refonte complète de la signalétique de chantier*. Portée par une nouvelle identité visuelle, cette charte *harmonise l'ensemble des affichages* : circulation, panneaux d'information, affichage réglementaire, zoning des espaces de travail et consignes de sécurité. En unifiant ces supports, le Groupe *renforce la lisibilité* de sa démarche sur tous les sites et *inscrit la prévention dans un langage visuel cohérent*.

Le portique d'entrée de chantier incarne cette identité. Élément d'accueil qui signale l'arrivée sur un site du Groupe, il remplit aussi une fonction de prévention en *sensibilisant* chacun, dès le franchissement de la zone, au *port des équipements de protection individuelle*. Cette cohérence visuelle améliore la perception de la démarche sur le terrain et participe à l'image de marque du Groupe autant qu'à la sécurité de tous.

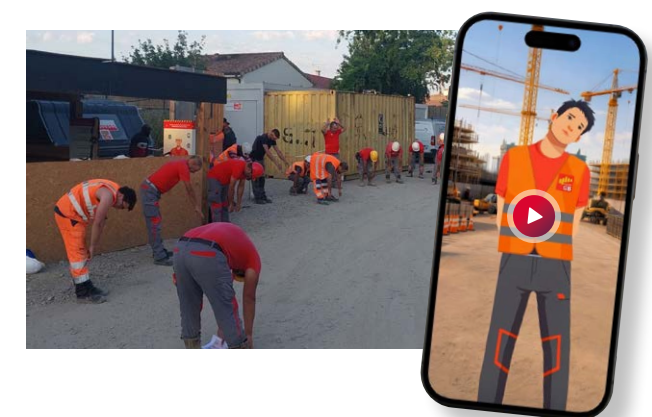


ÉCHAUFFEMENTS : PRÉVENIR PAR LE MOUVEMENT

La *prévention des troubles musculosquelettiques* constitue un enjeu clé pour le Groupe, au service de la santé des collaborateurs comme de la performance durable. *Les échauffements s'inscrivent dans cette démarche* en ancrant des réflexes de prévention au plus près de l'activité, où le risque se prévient.

Pour favoriser l'appropriation par tous, plusieurs formats complémentaires ont été développés, fruits d'une implication forte des collaborateurs eux-mêmes. Une vidéo réalisée en interne a servi de modèle à un *support animé par avatar*, complété par une *affiche synthétique* qui restitue l'ensemble des mouvements et reste accessible en toute circonstance. Cette diversité de supports répond à la variété des situations de terrain et facilite l'adoption du geste par chacun.

Cette approche favorise l'engagement des équipes et contribue à *installer durablement les pratiques de prévention* dans le quotidien. En faisant des collaborateurs les acteurs de leur propre protection, le Groupe ancre la prévention au cœur même de l'activité, dans un réflexe partagé et pérenne.



ADAPTATION AUX FORTES CHALEURS

Le changement climatique n'est pas une perspective lointaine : *il transforme déjà les conditions d'exercice de nos métiers*. Les épisodes de fortes chaleurs se font plus fréquents, plus intenses et plus précoces, et cette tendance est appelée à s'amplifier dans les années à venir. Pour un Groupe dont l'activité s'exerce largement en extérieur, sur les chantiers, anticiper cette évolution relève d'une *responsabilité directe envers la santé des collaborateurs*.

C'est pourquoi le Groupe inscrit l'adaptation aux fortes chaleurs dans une démarche de *prévention durable*, et non comme une réponse ponctuelle aux pics estivaux. Cette prévention agit sur plusieurs leviers complémentaires : l'*hydratation* des équipes, l'*adaptation* des équipements et de l'organisation du travail, ainsi que la *protection* contre l'exposition solaire pour les collaborateurs les plus concernés. Relayée par une sensibilisation dédiée, cette vigilance vise à *installer des réflexes pérennes* plutôt qu'à réagir dans l'urgence.

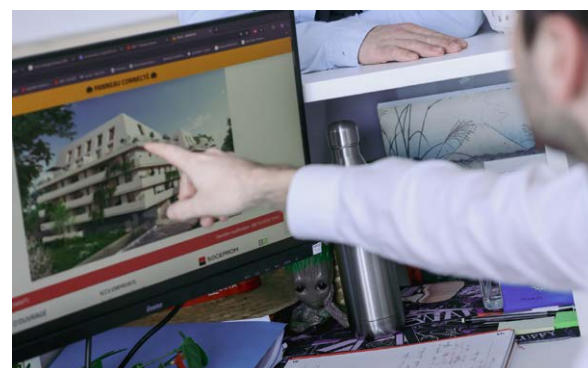


DISTRIBUTEUR DE CRÈME SOLAIRE INSTALLÉ SUR CHANTIER

En traitant la chaleur comme un *risque structurel et croissant*, le Groupe affirme sa capacité à faire évoluer ses pratiques au rythme des *enjeux climatiques*. Cette anticipation illustre une conviction plus large : protéger durablement les collaborateurs suppose d'*intégrer le climat parmi les paramètres permanents de la prévention*, et de faire de cette adaptation un chantier appelé à se renforcer dans la durée.

UN PILOTAGE AFFINÉ PAR LA DIGITALISATION

Le Groupe inscrit de longue date sa démarche de prévention dans une *logique de suivi et d'analyse* structurés des données de santé-sécurité. Cette exploitation existait déjà et nourrissait le pilotage de la prévention. Le partenariat noué avec la Direction des Systèmes d'Information marque une nouvelle étape : il vient *simplifier et accélérer le traitement de ces informations*, en allégeant les opérations manuelles et en rendant l'analyse plus fluide et plus accessible au quotidien.



Les bénéfices sont concrets. En consolidant les données issues du terrain au sein d'un même environnement, *l'outil offre une vision d'ensemble claire et actualisée* de l'état de la sécurité. *Le traitement automatisé libère du temps au profit de l'accompagnement des équipes* et la réactivité s'en trouve renforcée : les enseignements tirés des données alimentent plus rapidement les plans d'action et les instances de suivi.

Cette démarche globale, qui conjugue *proximité du terrain, transmission, innovation et pilotage*, témoigne d'une conviction simple : protéger durablement les femmes et les hommes du Groupe est la condition première d'une activité responsable et pérenne.



ANCRAGE TERRITORIAL : CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Depuis sa création, le Groupe GB place le développement local au cœur de ses priorités. *Implanté en Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine*, le Groupe conduit son activité dans une logique de *proximité*, de *connaissance* fine des territoires et de *coopération durable* avec les acteurs locaux. Cette présence territoriale constitue à la fois un *levier d'impact*, un *facteur de confiance* et un *vecteur d'engagement* sur le long terme.

S'IMPLIQUER AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS

L'implication du Groupe repose sur *son organisation* : ses filiales et ses agences évoluent avec leur territoire. Elles *dialoguent en continu* avec leurs partenaires locaux. Le Groupe *participe aux réseaux professionnels et aux collectifs d'entreprises* de ses territoires. Cette présence quotidienne *développe une connaissance fine* des spécificités locales : les acteurs, les besoins, les usages, jusqu'aux sols et aux climats qui conditionnent l'acte de construire.

CONTRIBUER À L'ÉDUCATION ET À LA CULTURE

L'éducation et la culture sont des *leviers d'épanouissement individuel et collectif*. Elles nourrissent et ouvrent les regards, développent la créativité et créent du lien. Elles sont *indispensables* pour préparer les talents de demain. Le Groupe fait vivre cette conviction *dans la durée*. Il *transmet ses savoirs et ses métiers* auprès des publics en formation. Il *soutient la vie culturelle de ses territoires*, du patrimoine à la création contemporaine.

CRÉER DE L'EMPLOI ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Le Groupe *recrute là où il construit*. Sa politique d'emploi *privilégie la pérennité et la stabilité* des parcours. Chaque porte d'entrée compte : le stage, l'alternance, la reconversion, l'insertion. Le chantier devient un lieu où se construisent des *trajectoires professionnelles* autant que des ouvrages.

 Pour plus d'infos, cf. les chapitres *Recrutement* p.42 et *Insertion* p.48

PARTAGER LES SAVOIR-FAIRE ET LES TECHNOLOGIES

Le Groupe *cultive ses expertises* en lien avec la recherche. Il privilégie le *co-développement de ses outils* avec l'écosystème d'innovation de ses territoires. Les solutions ainsi créées profitent ensuite à l'ensemble de la filière. Son organisme de formation *a vocation à ouvrir ses parcours aux salariés d'entreprises partenaires*. La *montée en qualification* du territoire fait partie intégrante de sa contribution.

 Pour plus d'infos, cf. les chapitres *Innovation* p.36 et *Bati Tech Formation* p.60

CRÉER DES RICHESSES ET DES REVENUS POUR LE TERRITOIRE

La valeur créée par le Groupe se redistribue sur place : *salaires, achats, investissements*. Sa politique d'achats *priorise la proximité et le circuit court*. Le Groupe *investit* également dans les *entreprises émergentes* de ses territoires. La solidité de son modèle se nourrit de la *vitalité de son bassin économique*, et réciproquement.

 Pour plus d'infos, cf. le volet *Achats responsables* p.28

AGIR POUR LA SANTÉ

L'engagement du Groupe en matière de santé dépasse son périmètre d'employeur. *Son mécénat s'investit dans les causes de santé publique*, sous différentes formes et avec constance. Le Groupe *agit pour la prévention*, auprès de ses collaborateurs comme au bénéfice du plus grand nombre. *Il met ses métiers au service des lieux de soin* et d'accueil de proximité.

INVESTIR DANS LA SOCIÉTÉ

Le mécénat du Groupe est structuré et fidèle. Il *soutient le sport, la culture et les solidarités locales*. Il prend *toutes les formes utiles : financière, matérielle et humaine*. Le *mécénat de compétences* engage les métiers du Groupe au service de *projets d'intérêt général*. L'engagement personnel des collaborateurs prolonge celui de l'entreprise.

 Pour plus d'infos, cf. le volet *Le Cœur des Entreprises* p.72

S'impliquer, transmettre, employer, partager, redistribuer, prendre soin, investir : sept expressions d'un même modèle de développement. Le Groupe évolue avec ses territoires. Cette relation, nouée dans la durée, engage le Groupe auprès de ses partenaires. Construire utile, c'est bâtir sur son territoire, avec ses acteurs et pour ses habitants.

LE CŒUR DES ENTREPRISES : LA SOLIDARITÉ PAR LA FORCE DU COLLECTIF

Le Groupe GB est *membre du Cœur des Entreprises*, un fonds de dotation qui rassemble des entreprises du grand bassin toulousain unies *pour agir auprès des personnes en situation de précarité et de fragilité*. Structure locale œuvrant avec des *associations territoriales*, le collectif incarne une solidarité de proximité, au bénéfice direct des habitants du territoire. En le rejoignant, le Groupe inscrit son *engagement solidaire* dans une dynamique territoriale partagée.



40
MEMBRES
DU COLLECTIF

7000
SALARIÉS COUVERTS
PAR LE COLLECTIF

26
ASSOCIATIONS
PARTENAIRES

20
MISSIONS
DISPONIBLES

UN COLLECTIF D'ENTREPRISES AU SERVICE DES PLUS FRAGILES

Né de la volonté de dirigeants d'entreprises ancrées sur le territoire toulousain, *Le Cœur des Entreprises met en commun les ressources, les énergies et les réseaux de ses membres pour agir concrètement en faveur d'associations*, de l'intérêt général et des publics en situation de fragilité. Sa raison d'être : *engager l'écosystème économique et social toulousain* pour un territoire plus humain et solidaire.

Le *fonds de dotation collabore avec des associations locales* sélectionnées pour leur efficacité sur le terrain. Il agit comme un catalyseur de solidarité territoriale : *il organise la rencontre entre le monde économique et le monde associatif*, dans un cadre structuré et sécurisé pour les entreprises, leurs collaborateurs et les associations.

Deux modalités de contribution sont possibles :

BÉNÉVOLAT

Les collaborateurs ont accès à un portail de présentation de l'ensemble des missions bénévoles proposées par Le Cœur des Entreprises. Ils sont libres de s'y inscrire en respectant les modalités prévues afin de sécuriser la continuité d'activité.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Un projet avec des besoins définis est présenté aux entreprises adhérentes ayant les compétences requises pour apporter un soutien matériel et/ou humain. Pour ce dispositif, c'est la filiale qui est sollicitée. Elle y répond en fonction des capacités dont elle dispose au moment où le besoin se présente.

TROIS PILIERS D'ACTION

L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR

Chaque salarié des entreprises membres peut contribuer à son niveau à des actions solidaires.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Le collectif mobilise les entreprises membres autour du retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées : forums des métiers, simulations d'entretiens d'embauche, mise en relation avec les recruteurs des entreprises adhérentes.

L'HÉBERGEMENT TEMPORAIRE

Le fonds développe des solutions d'hébergement à destination de publics en situation de précarité, notamment des femmes avec enfants : des maisons sont remises en état puis mises à disposition, en lien avec les associations qui assurent l'accompagnement des personnes accueillies.

L'ADHÉSION DU GROUPE GB

UN ENGAGEMENT PORTÉ AU PLUS HAUT NIVEAU

Le Groupe GB a *rejoint le collectif en 2025*, une démarche portée par la Direction Générale. Ce choix prolonge naturellement la politique de mécénat et de solidarité du Groupe : *Le Cœur des Entreprises* est une structure locale. Cette proximité correspond à la manière d'agir du Groupe GB : *ancrer chaque engagement dans les réalités du terrain*, aux côtés d'acteurs qui *connaissent les besoins* de leurs bénéficiaires. La force du collectif *démultiplie l'impact* de chaque entreprise membre.

UN CADRE D'ENGAGEMENT OUVERT À TOUS LES COLLABORATEURS

L'adhésion au collectif *permet de centraliser et de développer les possibilités d'actions solidaires* offertes aux collaborateurs du Groupe : chacun accède *via un portail dédié* à un éventail d'actions menées avec les associations partenaires.

Le Groupe *accorde à chaque collaborateur une demi-journée solidaire sur son temps de travail*, pour s'engager librement dans la mission de son choix. Cet engagement peut aussi se prolonger sur le temps personnel, et s'ouvrir à la famille pour ceux qui souhaitent partager l'expérience.



LE SAVOIR-FAIRE DU BÂTIMENT AU SERVICE DE LA SOLIDARITÉ

L'expertise des métiers du Groupe *trouve dans le collectif un terrain d'expression concret*. SAB et CORUDO ont participé, en mécénat de compétences, à la *réhabilitation de la caserne Vion à Toulouse*, un site dédié à l'hébergement d'urgence pendant la période hivernale. Cette contribution illustre la *complémentarité entre les piliers du collectif et les savoir-faire du Groupe* : mettre les compétences du bâtiment au service de solutions d'accueil pour les personnes en situation de précarité.

ENVIRONNEMENT



LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

LE BTP FACE À L'URGENCE CLIMATIQUE

Le secteur du bâtiment et des travaux publics est l'un des plus exposés au dérèglement climatique, et l'un des plus contraints pour y répondre. Il représente près de 37 % des émissions de gaz à effet de serre en Europe, entre la construction des ouvrages et leur usage. Mais au-delà de son empreinte propre, c'est l'ensemble de la chaîne de valeur qui se trouve challengée.

Les contraintes réglementaires s'accumulent : RE2020, Taxonomie européenne, CSRD, PNACC... Les maîtres d'ouvrage, assureurs et financeurs exigent désormais des preuves tangibles et sont à l'écoute de solutions plus vertueuses. Dans ce contexte, anticiper les risques climatiques site par site, projet par projet est une nécessité. D'autant que les bâtiments résidentiels et tertiaires ont une durée de vie structurelle de 70 à 100 ans : ce que l'on construit aujourd'hui devra résister aux conditions climatiques de la fin du siècle.

Le changement climatique transforme donc les conditions dans lesquelles le Groupe GB exerce ses métiers : il modifie la manière d'organiser les chantiers, de protéger les équipes et de concevoir les ouvrages. Le Groupe y répond selon les deux axes complémentaires : l'atténuation, qui vise à réduire l'empreinte carbone de ses activités, et l'adaptation, qui consiste à ajuster ses pratiques et ses ouvrages aux réalités d'un climat qui évolue. Cette double démarche irrigue l'ensemble du rapport : elle se déploie dans la construction durable, les achats responsables, la gestion des déchets et l'économie circulaire, qui font chacun l'objet d'un chapitre dédié. Les pages qui suivent en présentent la vision d'ensemble, à l'échelle du Groupe.



ATTÉNUATION – RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DES ACTIVITÉS

Le Groupe GB inscrit la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre dans une trajectoire structurée et mesurée. Le Bilan Carbone® réalisé par sa filiale pilote, GBMP, selon la méthode de l'ADEME et avec l'appui d'un cabinet spécialisé, sert de repère pour l'ensemble du pôle construction : il a permis de quantifier les émissions directes et indirectes de l'activité, de fixer un objectif de réduction de 10 % des émissions à horizon 2030 et de structurer un plan d'action. Cet exercice sera renouvelé en 2027 sur la base des données de l'année 2026, avec une précision accrue par l'expérience acquise. D'autres filiales rejoignent progressivement cette démarche d'évaluation chiffrée de leur empreinte : Corudo engage ainsi son propre Bilan Carbone® fin 2026.

La stratégie bas carbone du Groupe repose sur une lecture lucide de ses leviers d'action. Une part des émissions d'un projet de construction découle des choix techniques définis en amont par les maîtres d'ouvrage. Le Groupe agit sur ce périmètre par l'influence : il propose des variantes à plus faible impact, appuyées sur des analyses de cycle de vie et sur le calcul du poids carbone des solutions, avec une capacité d'action renforcée sur les projets menés en conception-réalisation. Sur le périmètre qui relève de ses propres décisions, le Groupe mobilise des leviers concrets : évolution des modes constructifs, choix de matériaux et de techniques à impacts limités, optimisation logistique, gestion des déchets et sensibilisation des équipes.

Cette stratégie se traduit sur le terrain. Les contrats-cadres portant sur les bétons bas carbone permettent, par exemple, de proposer ces matériaux sur les projets dans des conditions économiques maîtrisées, cette pratique se diffuse progressivement aux autres entités de construction du Groupe, illustrant la force des synergies internes. Sur les chantiers, des dispositifs photovoltaïques conçus en interne équipent les toitures des bases vie et produisent une partie de l'électricité des installations temporaires, réduisant le recours au réseau et aux groupes électrogènes. Le Groupe entretient par ailleurs une veille active sur les matériaux et procédés émergents, testés et évalués au fil des opportunités de projets.

Les bonnes pratiques identifiées ainsi sont partagées à l'échelle du Groupe et contribuent globalement à la réduction de l'empreinte carbone générale. L'atténuation dépasse enfin le périmètre des chantiers : avec GB Green Tech, le Groupe accompagne les collectivités et les entreprises de ses territoires dans le développement des énergies renouvelables, contribuant ainsi à la décarbonation au-delà de ses propres activités.

Pour plus d'infos, cf. les chapitres Construction durable p.81, Achats responsables p.28, et Gestion des déchets et économie circulaire p.88



UNE FILIALE DÉDIÉE À LA PRODUCTION D'ÉNERGIE LOCALE ET RENOUVELABLE

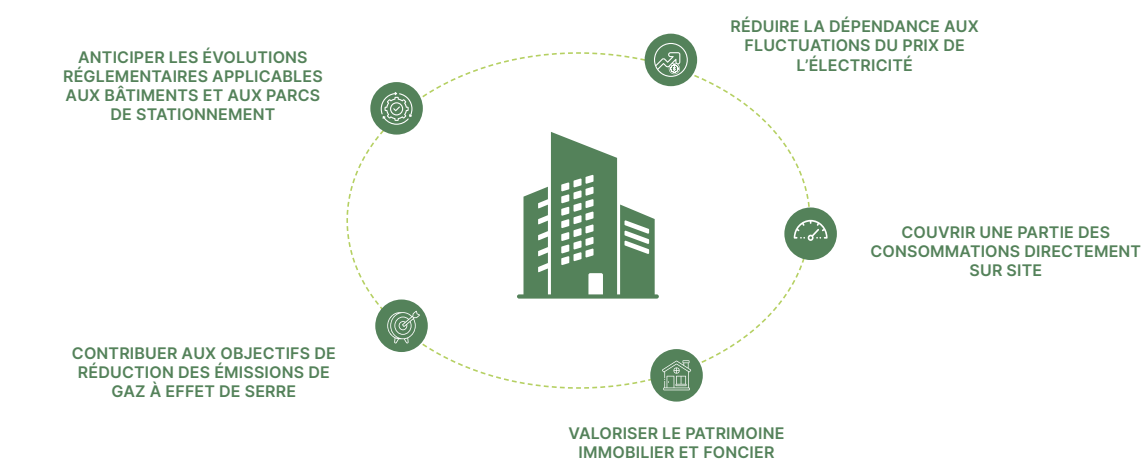
Si l'atténuation du changement climatique mobilise l'ensemble des filiales à travers leurs pratiques de chantier et leurs choix constructifs, le Groupe dispose désormais d'une entreprise qui en a fait le cœur de son activité. Spécialisée dans les installations photovoltaïques, GB Green Tech conçoit et réalise des solutions adaptées aux bâtiments, aux usages énergétiques et aux objectifs économiques de chaque maître d'ouvrage.

UN ENJEU STRUCTURANT POUR LES COLLECTIVITÉS ET LES ENTREPRISES

Dans un contexte de volatilité des prix de l'énergie et de nécessaire décarbonation des activités, la maîtrise de l'approvisionnement énergétique représente un enjeu majeur pour les collectivités et les entreprises.

Le patrimoine bâti occupe une place centrale dans cette transition. Les toitures, les parcs de stationnement et certains fonciers disponibles constituent autant de surfaces susceptibles de produire une électricité renouvelable, locale et directement valorisable.

Ces installations permettent notamment :



UNE OFFRE INTÉGRÉE, DE L'ANALYSE DE BESOIN À L'EXPLOITATION

• LES INSTALLATIONS



GB Green Tech *accompagne la transition énergétique* de ses clients : collectivités, entreprises tertiaires et industrielles. Son offre couvre les *centrales solaires* en toiture, sur *bâtiments neufs ou à rénover*, les *ombrières de parking* et les *centrales au sol*, en autoconsommation individuelle ou collective.

• LES SOLUTIONS DE PORTAGE

L'entreprise propose *différents modèles économiques adaptés aux besoins des clients*. Deux modalités de portage *répondent aux différentes situations* des maîtres d'ouvrage : *la solution clés en main*, où le client devient propriétaire de son installation, et *le tiers-investissement*, qui permet de valoriser une toiture, un parking ou un foncier et de produire une énergie renouvelable sans porter l'investissement initial.

• LES ÉTAPES DU PROJET

L'approche globale permet de proposer une solution adaptée au profil de consommation, aux caractéristiques du site et aux objectifs financiers et environnementaux du maître d'ouvrage.

PROJET DU CLIENT



UNE COMPÉTENCE RECONNUE AU SERVICE DU CLIENT

GB Green Tech s'est engagée dans une démarche de *qualification RGE QualiPV 500*.

Délivrée à l'issue d'un *processus indépendant d'évaluation et de contrôle*, cette qualification *atteste des compétences et des moyens mobilisés* par l'entreprise pour *réaliser la partie électrique des installations photovoltaïques* liées au bâtiment, dans le respect des règles de l'art.

Elle traduit l'engagement de GB Green Tech en matière de *qualité d'exécution*, de *maîtrise technique* et de *professionnalisation* de ses équipes. Elle peut également constituer, selon la nature du projet et le dispositif concerné, une condition d'accès à certains mécanismes de soutien.



DES SYNERGIES QUI DÉMULTIPLIENT L'IMPACT

GB Green Tech bénéficie des *compétences complémentaires* des différentes filiales du Groupe GB.

Cette organisation *facilite l'intégration du photovoltaïque dès la phase de conception des bâtiments* et permet de *prendre en compte simultanément les contraintes* de structure, d'étanchéité, de voirie, de raccordement électrique, d'exploitation et de maintenance.

Au-delà de l'équipement d'ouvrages existants, le Groupe peut ainsi *concevoir et réaliser des bâtiments*, des *ombrières* ou des *infrastructures* pensées dès l'origine pour devenir des *supports de production d'énergie renouvelable*.

Ces synergies contribuent à *sécuriser* les interfaces entre les différents corps d'état, à *optimiser* les délais de réalisation et à proposer au maître d'ouvrage une *réponse globale et cohérente*.

ADAPTATION – AJUSTER LES PRATIQUES ET LES OUVRAGES À UN CLIMAT QUI CHANGE

• ADAPTATION AUX CONDITIONS ACTUELLES

S'adapter au changement climatique, c'est *composer dès aujourd'hui avec des réalités nouvelles* rencontrées sur le terrain : périodes de *fortes chaleurs, vents soudains, précipitations intenses*. Le Groupe GB y répond par des mesures concrètes, désormais ancrées dans l'organisation des chantiers : *adaptation des horaires de travail*, mise à disposition de *zones d'ombre* et de *rafraîchissement, implantation étudiée* des bases vie, renforcement des *consignes de sécurité*. La protection des équipes s'accompagne d'actions de *sensibilisation*, notamment sur les risques liés à l'exposition au soleil sur les chantiers, relayées par les outils de communication interne du Groupe.

• ADAPTATION AUX CONDITIONS À VENIR

L'adaptation concerne également les *ouvrages eux-mêmes*. Le *confort thermique* en période de chaleur, la *qualité de l'air* intérieur, la *gestion des ressources* et le choix de *matériaux adaptés* participent à la résilience des bâtiments et du bien-être de leurs usagers. Le Groupe *intègre ces exigences dès la conception*, en s'appuyant sur l'expertise de ses équipes et sur sa capacité à *anticiper les évolutions réglementaires* : certains projets sont ainsi réalisés selon des *seuils environnementaux d'avance sur les échéances en vigueur*, contribuant aux retours d'expérience de toute la filière. Parce que ce sujet est structurant et porteur de perspectives, le Groupe le traite pleinement dans le chapitre dédié à la construction durable.

L'adaptation repose sur *l'observation, l'expérience* des compagnons, *la capacité à ajuster* les modes opératoires et le dialogue avec les maîtres d'ouvrage. Permettant ainsi de concilier *sécurité, qualité et continuité d'activité*. Cette agilité ancrée dans le réel fait partie de la culture du Groupe GB et progresse par l'action, chantier après chantier.

 Pour plus d'infos, cf. le chapitre *Santé et sécurité au travail* p.62

LA CONSTRUCTION DURABLE, UN ENJEU PRIORITAIRE

Construire durablement, c'est *concevoir des ouvrages sobres en carbone, performants dans la durée et adaptés aux évolutions du climat*. Le Groupe GB en a fait un axe majeur de sa stratégie environnementale : la construction durable y est pilotée comme une *démarche transversale*, animée en synergie entre les filiales, *au bénéfice de tous les clients*.

Elle est articulée autour de 4 piliers : le *Climat*, la *Biodiversité*, les *Ressources naturelles* et l'*Économie circulaire*, ces piliers étant complétés par la maîtrise opérationnelle de nos projets à toutes les phases :

- *Respect des réglementations et engagements contractuels ;*
- *Différenciation commerciale sur cette thématique environnementale, selon les besoins client en parfaite connaissance des territoires ;*
- *Economie des ressources dès que possible.*



SOBRIETE CARBONE



PERFORMANCE DURABLE



ADAPTE AUX EVOLUTIONS

UNE DYNAMIQUE STRUCTURÉE ET PILOTÉE

Le *groupe de travail Construction Durable*, l'un des accélérateurs de terrain du Groupe, fédère les expertises des équipes études, travaux et maintenance autour de *trois axes complémentaires* : les *matériaux et solutions* constructives, la *valorisation* des chantiers exemplaires, et le *retour d'expérience* sur la performance des ouvrages livrés. Cette organisation garantit que chaque avancée, testée sur un projet, *irrigue l'ensemble des équipes* et des filiales.

LE CHOIX DES MATERIAUX

UNE VEILLE MATÉRIAUX AU SERVICE DE LA DÉCISION

Pour éclairer les *choix de conception*, le Groupe structure une *veille active sur les matériaux et procédés innovants* : les informations recueillies auprès des fournisseurs et sur les opérations sont *centralisées, partagées* entre les équipes et progressivement consolidées dans une *matéριοthèque associant performance carbone et données économiques*. Cet outil d'aide à la décision *permet d'orienter les projets*, dès les phases amont, vers les solutions les plus pertinentes.



PROMOTION DES MATÉRIAUX BAS CARBONE

Le Groupe a fait du *béton bas carbone* un *standard de ses propositions* : des contrats-cadres conclus avec ses partenaires permettent de le proposer systématiquement aux clients, à conditions économiques équivalentes, tout en sécurisant la performance carbone du gros œuvre. Initiée au sein de *GBMP, filiale pilote*, cette pratique *se diffuse progressivement aux autres entités* de construction du Groupe.

Au-delà du béton bas carbone, les équipes explorent et *mettent en œuvre des solutions constructives à haute performance environnementale* : *béton de bois en panneaux préfabriqués*, alliant stockage de carbone, propriétés isolantes et rapidité de mise en œuvre ; *construction bois*, portée en synergie avec les savoir-faire de charpente du Groupe ; *matériaux biosourcés et géo-sourcés* ; *solutions passives* de confort thermique. Cette *ouverture technique* illustre la capacité du Groupe à proposer des *variantes plus vertueuses* et à *accompagner ses clients* vers des *choix responsables*.



L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE INTÉGRÉE AU GESTE CONSTRUCTIF

La construction durable s'appuie également sur la *circularité des ressources*. Une *bourse aux matériaux interne* permet aux chantiers *d'échanger leurs excédents* et de donner une seconde vie aux matériaux disponibles. Le rapprochement entre les activités de construction et de déconstruction du Groupe ouvre par ailleurs la voie au *réemploi*, chaque opération de déconstruction devenant une *source potentielle de ressources* pour les projets à venir.

LA PERFORMANCE DES OUVRAGES

Le Groupe conçoit des bâtiments dont *la performance se vérifie tout au long de leur vie*. Les *marchés globaux de performance*, qui engagent l'entreprise sur les *performances réelles* des ouvrages livrés, notamment les *consommations*, en sont l'expression la plus aboutie : le Groupe y développe une *expertise dédiée*, du *cadrage contractuel des engagements* énergétiques jusqu'au *suivi en exploitation*. Les retours d'expérience issus de la maintenance et du suivi des ouvrages nourrissent en continu les choix de conception, dans une logique *d'amélioration permanente*.

DES REALISATIONS REMARQUABLES

Les *certifications et labels environnementaux* obtenus sur les opérations du Groupe témoignent d'un *positionnement affirmé* sur la Construction Durable. Certains projets vont *au-delà des exigences réglementaires* en vigueur, en anticipant les seuils carbone à venir de la réglementation environnementale : autant de *démarches pionnières* qui font progresser les pratiques du secteur et enrichissent *l'expérience collective* du Groupe. L'*attention portée à la biodiversité* s'affirme également, avec l'appui d'expertises spécialisées sur les projets à forts enjeux écologiques.



PERSPECTIVES

Le Groupe *poursuit la structuration de sa démarche* : diffusion des *solutions bas carbone* à l'ensemble des filiales de construction, *montée en compétences* des collaborateurs grâce à des *modules de sensibilisation* conçus avec sa filiale de formation, *valorisation des projets exemplaires* et *consolidation des données* de suivi. La construction durable s'inscrit ainsi dans le temps long, portée par la conviction que la *performance environnementale des ouvrages* constitue un *engagement envers les générations qui les habiteront*.

THE CLIMATE COMPANY : L'ANTICIPATION CLIMATIQUE AU CŒUR DE LA CONSTRUCTION

Résolument tourné vers l'avenir, le Groupe GB sait que construire durablement suppose d'anticiper les conditions climatiques futures. Il a récemment investi dans The Climate Company, start-up toulousaine spécialisée dans la modélisation des risques climatiques urbains.

LA DONNEE CLIMATIQUE, UN IMPERATIF DE CONCEPTION

Chaleurs extrêmes, sécheresse des sols, inondations, îlots de chaleur urbains : ces phénomènes *redessinent les contraintes du bâtiment*. Un ouvrage *bien conçu* est un ouvrage *pensé pour l'ensemble des conditions climatiques qu'il rencontrera au cours de sa vie*.

Une conception durable nécessite de :

- *Connaître l'exposition réelle d'un site aux aléas climatiques à venir.*
- *Évaluer la capacité d'un bâtiment, existant ou projeté, à résister à ces évolutions.*
- *Comparer plusieurs scénarios de conception pour retenir celui qui offrira la meilleure performance climatique dans la durée.*

THE CLIMATE COMPANY : LA SCIENCE AU SERVICE DE LA RESILIENCE URBAINE

Fondée à Toulouse, The Climate Company *traduit la recherche scientifique en solutions opérationnelles*, qui répondent point par point à ces trois besoins.



L'indicateur UCIX (Urban Climate Index) mesure l'exposition aux risques climatiques d'un quartier ou d'une parcelle, à partir d'une simple adresse, avec une projection à vingt ans.



Le modèle BRIX (Building Resilience Index) évalue la capacité de résilience d'un bâtiment face au changement climatique, jusqu'à l'audit complet d'un actif.



La simulation du climat urbain permet enfin de tester différents scénarios de conception et de retenir le plus performant en matière d'adaptation, de santé publique et de confort.

Ces analyses s'appuient sur *plusieurs décennies de données d'observation* de la Terre par satellite, notamment issues du *programme européen Copernicus*.

UN INVESTISSEMENT DE CONVICTION

En investissant dans The Climate Company, le Groupe GB affirme sa volonté de contribuer plus largement au défi climatique de son métier. Contribuer au développement de cette expertise à travers The Climate Company, c'est aussi le faire depuis le territoire où le Groupe a écrit une part essentielle de son histoire.

Cette démarche prolonge une trajectoire RSE déjà bien établie : politique bas carbone structurée, matériaux biosourcés et ultra bas carbone, préservation de la biodiversité sur les chantiers, formation continue des équipes. Avec The Climate Company, le Groupe GB franchit une étape supplémentaire, celle d'un acteur qui ne se contente pas d'adapter ses pratiques, mais qui s'implique dans la construction des réponses de demain.



LA BIODIVERSITÉ, UNE ATTENTION PORTÉE AU VIVANT SUR CHAQUE CHANTIER

UN ENJEU TRANSVERSAL, PORTE A TOUS LES NIVEAUX

La préservation de la biodiversité fait partie intégrante de la *responsabilité environnementale* du Groupe GB. Chaque filiale l'intègre à son niveau, dans ses métiers et ses pratiques, et elles agissent conjointement sur les marchés partagés. Cette approche décentralisée ancre *la prise en compte du vivant au plus près du terrain*, là où les décisions opérationnelles produisent leurs effets.

DES ACTIONS CONCRÈTES, INTEGRÉES DÈS LA PRÉPARATION DES CHANTIERS

La biodiversité environnante est prise en compte dans les projets, au travers des *Plans d'Installation de Chantier* intégrant le volet environnemental. Cette anticipation se traduit par des mesures tangibles sur le terrain :



- *La protection des arbres* présents au sein des emprises de chantier, préservés pendant toute la durée des travaux ;



- *La prise en compte de la saisonnalité*, notamment des périodes de reproduction des espèces, dans la planification des interventions ;



- *La gestion des espèces protégées ou invasives*, identifiées et traitées en lien direct avec les équipes de conduite de travaux.

Ces pratiques font l'objet d'échanges réguliers entre les équipes études, méthodes et travaux, et s'enrichissent des retours d'expérience partagés au sein du GT Impact de la Production.

UNE EXPERTISE MOBILISÉE SELON LES BESOINS

Le Groupe s'entoure de *parties prenantes externes* lorsque les enjeux le nécessitent : *écologues et experts spécialisés* interviennent en appui des équipes pour *qualifier les milieux, orienter les choix techniques et sécuriser* la conformité des opérations. Cette collaboration ponctuelle et ciblée garantit un *niveau d'expertise adapté* à chaque situation.

UNE CONTRIBUTION RECONNUE PAR LES REFERENTIELS

Les démarches de *labellisation* et de *certification environnementales* des projets (BREEAM, BDO/BDNAq, démarches bâtiment durable) intègrent des *exigences* relatives à la biodiversité. Les pratiques déployées par le Groupe permettent de répondre à ces reconnaissances.



UNE DEMARCHE EN STRUCTURATION CONTINUE

Des *indicateurs de suivi* dédiés à la biodiversité sont en cours de mise en place. Ils permettront de mesurer, dans la durée, piloter les actions engagées et de consolider la démarche du Groupe en faveur de la protection du vivant.

La cuve aux tritons, le refuge inattendu

HISTOIRE ET DÉCOUVERTE
Indépendamment utilisée comme cuve de stockage, cette structure a trouvé une seconde vie inespérée.
C'est en 2018 que la cuve a été réhabilitée pour accueillir des tritons, amphibiens discrets aux moeurs nocturnes appartenant à l'ordre des Anoures.
Les recherches ont confirmé la présence de deux espèces protégées : le Triton marbré et le Triton palmé.

UN HABITAT À PRÉSERVER

Les tritons sont des espèces fidèles à leur site de reproduction. Ils se déplacent rarement au-delà de quelques centaines de mètres autour de leur site. Ils ont donc besoin d'un habitat sûr et protégé pour se reproduire et se développer.

CYCLE DE VIE DES TRITONS

Leur vie débute dans l'eau, sous forme de larves noires et blanches, avant une métamorphose qui leur permet de respirer à l'air libre. Devenues adultes, ils effectuent une grande partie de leur vie dans l'eau, mais ils peuvent aussi se déplacer à terre. Ils sont donc très sensibles aux perturbations de leur habitat, notamment à la destruction de leur site de reproduction.

LA RÉGLEMENTATION EN BREF

En France, ces deux espèces sont strictement protégées au titre de l'article L411-1 du Code de l'environnement. Toute capture, destruction d'habitat, destruction d'individus ou perturbation intentionnelle est interdite.

LES BONS GESTES

- NE PAS TOUCHER LES INDIVIDUS
- NE PAS DÉTRUIRE LES HABITATS
- ÉVITER LES PRODUITS PHOSPHORÉS
- ÉVITER LES PRODUITS PHOSPHORÉS
- ÉVITER LES PRODUITS PHOSPHORÉS

GESTION DES DÉCHETS ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE : UNE EXPERTISE INDUSTRIELLE

BIEN GÉRÉS, LES DÉCHETS D’AUJOURD’HUI SONT LES RESSOURCES DE DEMAIN.

À travers son Pôle Environnement, le Groupe GB s’appuie sur *deux entreprises complémentaires* qui couvrent *l’ensemble de la chaîne de gestion*, de préparation et de valorisation des déchets.

- Corudo**, spécialiste des déchets du bâtiment et des déchets industriels, accompagne les professionnels du BTP, les industriels, les collectivités et les particuliers dans la collecte, le tri, la préparation et la valorisation de leurs déchets.
- CMS-BMS-Ecorecup**, acteur historique de la filière métal depuis 1936, assure la collecte, la préparation et le recyclage des métaux ainsi que le traitement des véhicules hors d’usage

Ensemble, elles conjuguent *expertise technique, performance industrielle et maîtrise réglementaire* afin de proposer des solutions durables au service de l’économie circulaire.

COLLECTER, TRIER, OPTIMISER ET VALORISER

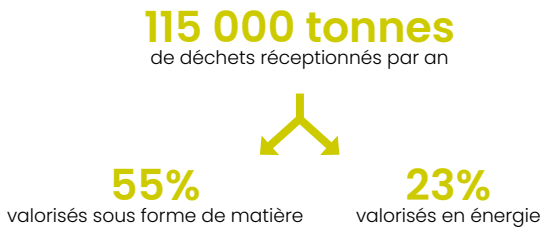
MATÉRIAUX MINÉRAUX	INERTES
	PLÂTRE
	VERRE PLAT
MATÉRIAUX ORGANIQUES & RECYCLABLES	BOIS
	CARTONS & PAPIERS
	PLASTIQUES
	FILMS D'EMBALLAGES
MATÉRIAUX SPÉCIAUX	MÉTAUX FERREUX & NON FERREUX
	ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES & ÉLECTRONIQUES
	PRODUITS DANGEREUX

Les flux pris en charge couvrent notamment les déchets inertes, le plâtre, le verre plat, le bois, les cartons, les papiers, les plastiques, les métaux, les déchets d’équipements électriques et électroniques ainsi que les déchets dangereux.

Implantée sur *trois sites d’exploitation* en Haute-Garonne, Corudo accompagne quotidiennement les *professionnels du BTP*, les *industriels*, les *collectivités* et les *particuliers* dans la gestion de leurs déchets.

Son activité s’appuie sur une organisation logistique efficace, assurant près de *180 mouvements de camions par jour*. La déchèterie professionnelle *C3 de Toulouse-Montaudran* accueille à elle seule près de *130 professionnels quotidiennement*, offrant une solution de proximité réactive et adaptée aux besoins des entreprises.

En quelques chiffres :



Sur les chantiers, Corudo assure et propose :



LA COLLECTE DES FLUX :

- Location de bennes et de compacteurs
- Services de collecte spécifiques pour les situations particulières (flux dédiés, cadences soutenues, contraintes de site)

UNE DOUBLE CAPACITÉ DE TRI :

- tri mécanisé pour le traitement massifié des flux courants
- tri spécifique pour isoler les matières à haute valeur ajoutée



À ces prestations s’ajoute la *déconstruction de déchets complexes* (encombrants, déchets d’ameublement, menuiseries vitrées...), dont sont extraits les matériaux valorisables.

DES ÉQUIPES ENGAGÉES AU QUOTIDIEN

Derrière chaque tonne recyclée se trouvent des femmes et des hommes engagés dans une démarche d’amélioration continue au service de la performance environnementale. Cet engagement commence sur les chantiers.

Avec *120 collaborateurs*, dont *23 salariés en insertion*, Corudo s’appuie sur des équipes aux compétences complémentaires : chauffeurs, conducteurs d’engins, trieurs, exploitants, mécaniciens, chaudronniers et personnels administratifs.

Chaque jour, leur savoir-faire permet d’orienter les déchets vers les filières les plus adaptées afin de maximiser leur valorisation tout en garantissant la qualité des matières produites.



UNE PERFORMANCE APPUYÉE SUR UN OUTIL INDUSTRIEL

La performance de Corudo repose sur un outil industriel conçu pour *optimiser chaque étape de la valorisation*.

L’entreprise dispose notamment de *34 véhicules*, de plus de *2 000 contenants*, de lignes de tri mécanisées, d’équipements de manutention ainsi que d’installations spécifiques destinées à améliorer la qualité des matières produites.

- *La presse à balles* permet de conditionner les matériaux recyclables afin d'optimiser leur stockage, leur transport et leur expédition vers les différentes filières de recyclage.
- *Le séparateur aéraulique Nihot* améliore quant à lui la qualité du tri en séparant efficacement les fractions légères et lourdes.

Cet investissement permet de détourner près de **20 % des refus**, soit environ **2 400 tonnes supplémentaires valorisées chaque année**, tout en améliorant la qualité des matières produites.

Cette recherche permanente d'optimisation des flux permet d'**augmenter les performances de valorisation**, de **réduire les refus de traitement** et de **répondre aux exigences** des filières de recyclage.



ÉCONOMIE CIRCULAIRE : DU DÉCHET À LA MATIÈRE PREMIÈRE

L'économie circulaire repose sur la *capacité à transformer les déchets en nouvelles ressources*.

Agréée par les éco-organismes au titre de la *Responsabilité Élargie du Producteur*, Corudo joue un rôle actif dans la structuration de la filière *du réemploi et du recyclage* des matériaux du bâtiment. Les déchets triés y deviennent des *Matières Premières Issues du Recyclage (MPIR)* réincorporées dans les processus de fabrication. La massification des flux limite par ailleurs le nombre de transports réduisant le bilan carbone de l'activité.

Grâce à la qualité du tri, à la préparation des matières et à l'optimisation des flux, *Corudo alimente les principales filières françaises de recyclage*. En 2025, **6 500 tonnes de bois** ont ainsi été préparées puis expédiées vers des industriels spécialisés, où elles sont transformées en panneaux de bois destinés à de nouveaux usages.

De la même manière, les métaux, les cartons, les plastiques, le verre ou encore les déchets inertes sont orientés vers des *filières de recyclage adaptées* afin d'être *réintroduits dans de nouveaux cycles de production*.

Chaque tonne valorisée contribue à préserver les ressources naturelles, à limiter le recours aux matières premières vierges et à réduire l'empreinte environnementale des activités.



CMS-BMS : UNE EXPERTISE HISTORIQUE AU SERVICE DE LA FILIÈRE MÉTAL

Depuis 1936, CMS est un *acteur historique de la collecte*, de la préparation *et de la valorisation des métaux* en Occitanie.

Les métaux collectés *auprès des industriels, des entreprises du BTP, des artisans et des particuliers* sont triés, préparés (cisaillage, compactage et mise aux spécifications), puis *expédiés vers les aciéries* afin d'être *recyclés et transformés* en nouveaux produits métalliques.

En 2025, plus de **15 000 tonnes de ferrailles** ont été expédiées vers les aciéries, contribuant directement à l'approvisionnement de l'industrie sidérurgique en matières recyclées.

Centre agréé pour le traitement des Véhicules Hors d'Usage (VHU), CMS assure également les opérations réglementaires de *dépollution*, le *démontage des pièces réemployables* et le *recyclage des matériaux*.

En 2025, près de **1 200 véhicules hors d'usage** ont été dépollués, permettant le réemploi de nombreuses pièces et la valorisation des matières issues de la filière automobile.

Par son expertise historique et son savoir-faire industriel, *CMS constitue un maillon essentiel de la filière métallurgique* régionale et complète l'offre environnementale du Groupe GB.



UN ATOUT POUR LA CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

Au-delà de la collecte et du traitement des déchets, Corudo *accompagne ses clients dans la maîtrise de leurs obligations réglementaires*.

Traçabilité des flux, suivi documentaire, bordereaux réglementaires, accompagnement des filières REP, conseils techniques et reporting environnemental permettent aux entreprises de *sécuriser la gestion de leurs déchets* tout en *optimisant leur performance environnementale*. Cette expertise constitue un *véritable atout* pour les maîtres d'ouvrage, les entreprises du BTP, les industriels et les collectivités.

UNE EXPERTISE PRÉCIEUSE DANS LES SYNERGIES DU GROUPE

Les compétences de Corudo et de CMS irriguent le Groupe dans son ensemble : elles diffusent une *culture de la gestion et de la valorisation des déchets*, contribuent à l'amélioration continue des *performances environnementales* et permettent d'anticiper les *évolutions réglementaires et techniques* en amont, au bénéfice des équipes comme des maîtres d'ouvrage.



56 chantiers GB pour
701 chantiers
gérés au total

BILAN ET PERSPECTIVES

La croissance du Groupe GB se poursuit avec constance, fidèle à une méthode éprouvée depuis l'origine. Le Groupe se développe dans un contexte peu favorable, au service des besoins de ses clients et du rôle qu'il joue au sein de son territoire. Cette croissance continue a fait émerger un nouvel enjeu essentiel, celui de préserver et de partager, au sein d'une structure toujours plus large, son identité, ses valeurs et sa culture. Le Groupe poursuivra cet objectif avec détermination pour que la croissance reste une opportunité de renforcer ce qui a nourri sa réussite.

Le renforcement des synergies est un levier stratégique tant d'un point de vue opérationnel que culturel. Chaque filiale s'approprie les pratiques pertinentes pour ses activités, et gagne ainsi en maturité de manière organique.

Cette responsabilité s'incarne d'abord dans la manière de construire. La **construction durable** occupe naturellement une place centrale dans la vision de l'avenir. Elle relève d'une dynamique collective couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur. Le Groupe est fier d'avancer avec ses partenaires et ses clients dans cette ambition partagée.

Préoccupation majeure depuis toujours, **la santé et la sécurité** restent à ce titre un pilier stratégique de premier plan. Cet enjeu est piloté avec une vigilance continue que les évolutions sociétales et climatiques rendent plus essentielle encore.

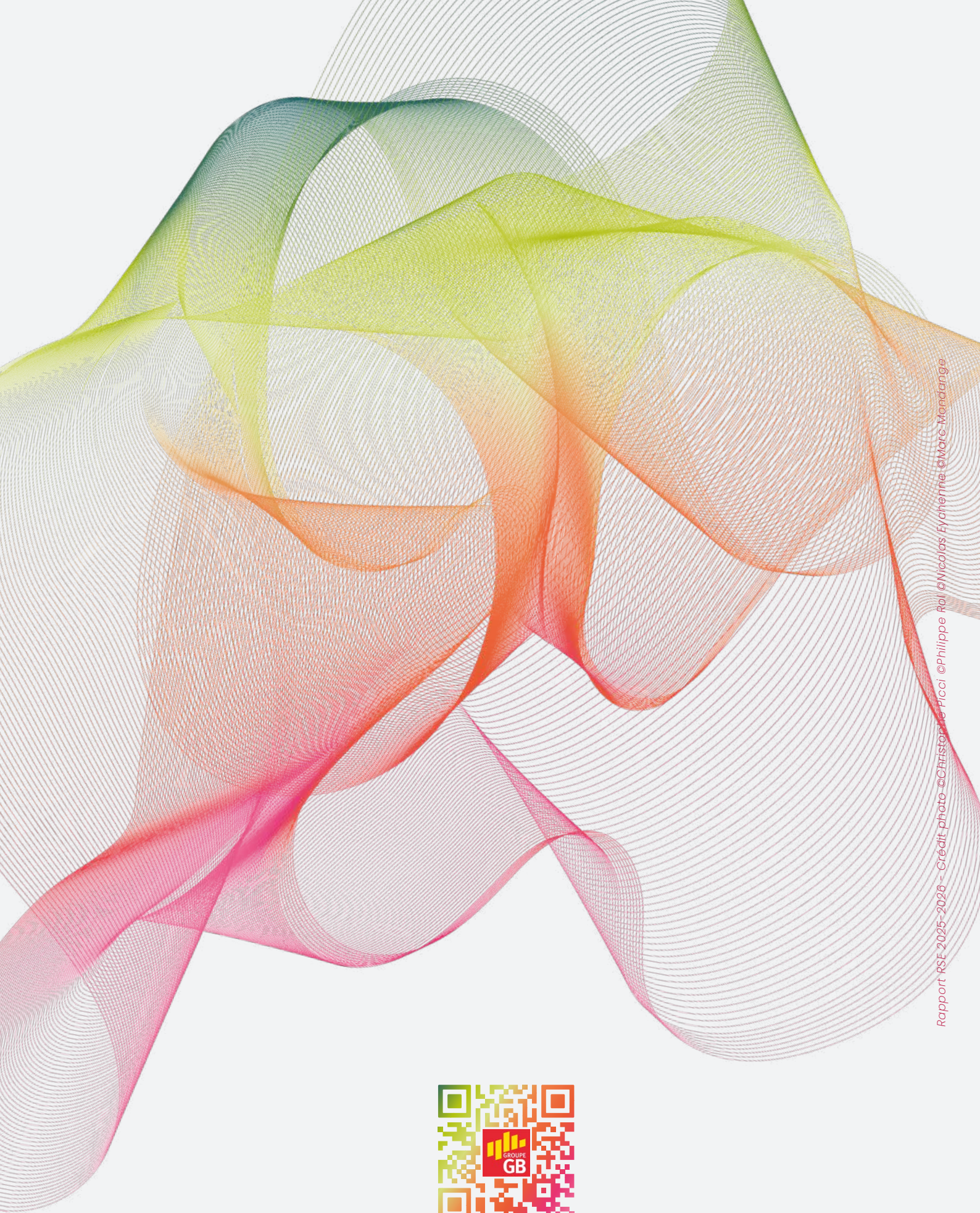
Prendre soin des équipes, c'est aussi leur transmettre un savoir. **La transmission des compétences** s'est structurée avec la création de Bâti Tech Formation, destinée à se renforcer et à s'organiser de manière significative dans la période à venir.

Cette même exigence guide l'entrée du digital dans les métiers. **L'intelligence artificielle** occupe désormais une place structurante, dont le Groupe accompagne les usages avec agilité. La période à venir vise à poursuivre la montée en compétences de l'ensemble des collaborateurs et à faire évoluer les outils avec pragmatisme, avec une attention permanente aux évolutions de cette technologie, pour en faire un atout au service des métiers.

L'engagement du Groupe se prolonge enfin vers les territoires. **Le mécénat**, financier et de compétences, ainsi que le bénévolat se sont organisés pour plus de fluidité. Ces initiatives s'inscriront prochainement encore plus étroitement dans la démarche responsable, pour donner à la présence locale du Groupe toute sa portée.

C'est ainsi que le Groupe GB aborde l'avenir, dynamique et confiant, au service de ses territoires et de celles et ceux qui les font vivre.

BILAN ET PERSPECTIVES



groupe-gb.fr