

Déclaration de Performance Extra-Financière

Groupe GCC 2021





SOMMAIRE

- 1. Le contexte**
- 2. Notre Histoire**
- 3. L'origine RSE du Groupe GCC**
- 4. Notre projet d'entreprise**
- 5. Le Modèle d'affaires**
- 6. Le périmètre de couverture du Modèle d'affaires**
- 7. Le cycle de Management RSE**
- 8. Les Enjeux et Risques RSE 2021**
- 9. L'analyse des Risques RSE**
- 10. Les Politiques et procédures de diligences raisonnables**
- 11. Les dispositions sociales et environnementales**



1 – LE CONTEXTE

Le Groupe GCC, par un ensemble d'actions concrètes, continue d'affirmer son engagement à maîtriser les impacts de ses activités vis-à-vis de notre responsabilité sociétale d'entreprise.

C'est à partir des enjeux pour le Groupe GCC et des risques associés, que nos politiques ont été établies et mises en œuvre. Cela dans le respect des besoins et attentes de nos parties intéressées. Ces politiques sont accompagnées des procédures de diligence permettant la réduction des risques, et limitant au niveau le plus bas possible, les conséquences sociales et environnementales de nos activités.

Pour assurer le pilotage rationnel de l'application de nos politiques, les performances RSE quantifiées, lorsque possible, sont enregistrées par chaque centre de profit. Les résultats compilés sont indiqués dans le tableau de bord « indicateurs RSE Groupe GCC ».

Pour conforter la confiance de nos parties intéressées sur notre engagement RSE Groupe, la présente Déclaration de Performance Extra Financière se veut être le reflet de nos pratiques socialement responsables, telles que partagées avec l'ensemble de nos collaborateurs.

Le Groupe en quelques chiffres

- 1.113 millions d'euros de Chiffre d'Affaires (dont 43 M€ à l'international)
- 28,1 millions d'euros d'EBITDA
- 19,3 millions d'euros de résultat d'Exploitation
- 210 millions d'euros de trésorerie
- 2.579 collaborateurs
- 1.251 millions d'euros de carnet de commandes au 30 septembre
- Parité Homme / Femme : 17,39 %

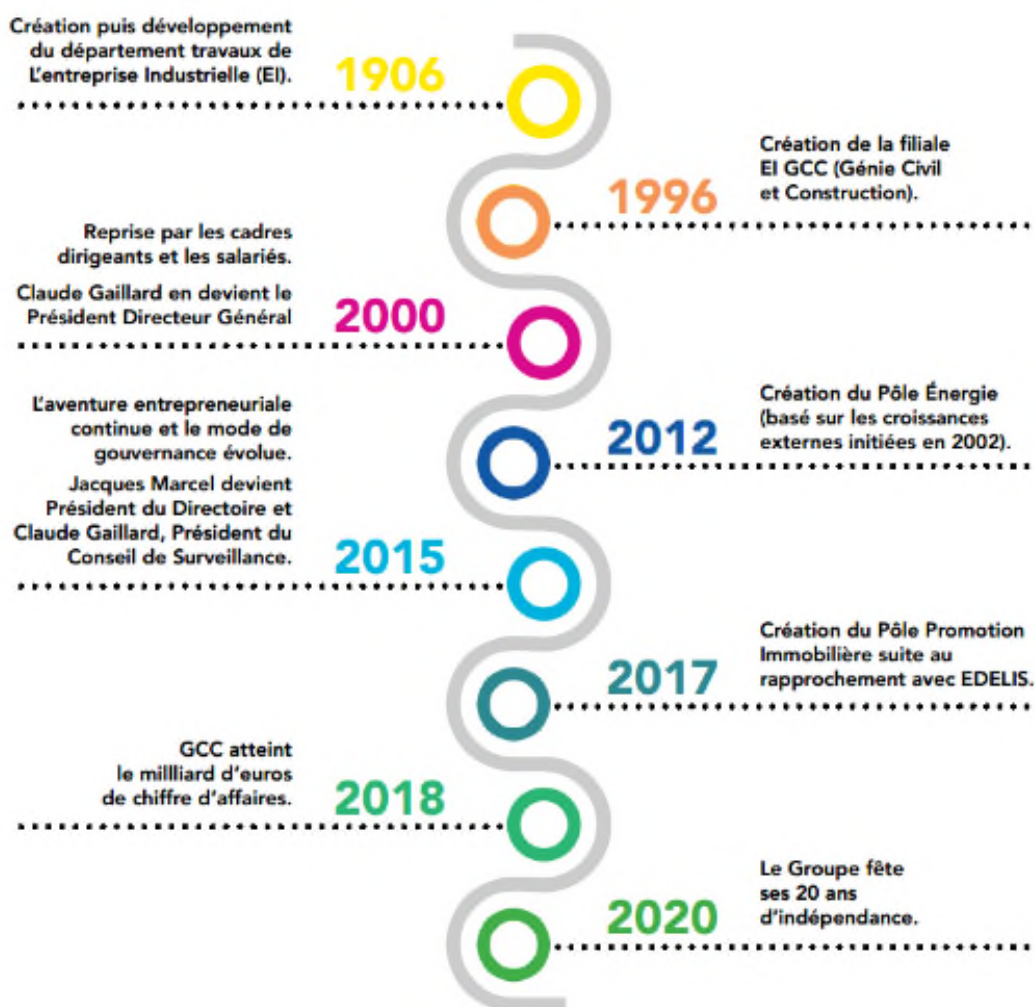


2 – NOTRE HISTOIRE

Avec plus d'un siècle d'expérience, GCC figure parmi les leaders français des activités en Construction, Énergie et Promotion immobilière.

Indépendant depuis 1999, GCC est détenu majoritairement par ses salariés et ses cadres dirigeants.

La diversité de ses expertises lui permet de proposer à ses clients publics et privés des offres innovantes répondant au plus près à leurs besoins, tout en agissant dans l'intérêt des générations futures.





3 – L'ORIGINE RSE DU GROUPE GCC

Historique de la démarche RSE du Groupe GCC

La culture de responsabilité autonome des Entreprises du groupe GCC trouve son origine à sa création en 1906, sur le principe qu'un chargé d'affaire gère seul l'ensemble de la chaîne de valeur pour la satisfaction du Client. Depuis cette époque, demeurera le principe d'autonomie des Directions des entités Opérationnelles sur les principes d'ouverture d'esprit, d'écoute des autres, de force de travail, de lucidité et de tolérance. L'éthique sociale du Groupe GCC servant de fil conducteur à la Gouvernance pour conserver sa culture et son indépendance, dans le respect de la dignité de la personne et de sa différence.

Les grandes étapes

L'OPA lancée par SUEZ sur l'EI (Entreprise Industrielle), un Groupe familial constituée de 47 entreprises, aboutie en septembre 1999, à la reprise des activités BTP par les salariés de l'EI, qui devient EI GCC en 2000.

Les 3 opérations de LBO 1999, 2007 et 2015 renforcent l'actionnariat salarié et génèrent la création du projet d'entreprise, établi pour accompagner la stratégie de croissance aussi bien externe qu'interne du Groupe. À cette date, suite à une étude réalisée auprès de 600 collaborateurs du Groupe et suite à de riches échanges entre des membres du COMEX et les collaborateurs de terrain, ont été défini les objectifs et valeurs fondamentales du Groupe, appelé "Projet d'Entreprise".

En 2017, dans la continuité, 4 Enjeux du Projet d'Entreprise sont déclarés prioritaires par le COMEX.

En 2018, après consultations des directions Fonctionnelles et Opérationnelles sur leurs perceptions de notre capacité à répondre aux enjeux, le comité de pilotage RSE a procédé à l'analyse de risque en se référant aux éléments factuels de nos faiblesses. L'ensemble des risques ont fait l'objet d'une cotation selon des critères spécifiés Groupe. Cet exercice de cotation a mis en évidence 13 risques nécessitant la mise en œuvre d'actions.

En 2020, mise en place des CSE qui accroissent l'efficacité de la relation entre les collaborateurs. Maintien des certifications ISO 9001 / Qualité et ISO 14001 Environnement, et certification initiale ISO 45001 : Exigences pour les systèmes de management Santé et Sécurité du Pôle Construction. Certification du Pôle Énergie ISO 9001/Qualité et ISO 14001/Environnement. L'analyse des risques RSE Groupe fait apparaître 15 risques encadrés par 5 objectifs dont le pilotage unitaire est assuré par un membre du COMEX désigné.



4 – NOTRE PROJET D'ENTREPRISE

« Notre carte d'identité dynamique GCC 2022 »

Notre mot d'ordre : Entreprendre ensemble autrement

- Des entreprises souples et agiles qui constituent un Groupe solide et fiable
- Des entités entreprenantes et autonomes qui travaillent en synergie et en réseau
- Une proximité et un ancrage qui permettent des réponses sur mesure à nos clients
- Une force d'expertise, d'innovation et de remise en question permanente

Nos Valeurs : Entreprendre Ensemble Autrement, c'est entreprendre

- Avec audace et passion
- Dans le respect et l'exemplarité
- Connectés et cohérents
- En cohésion et confiance

Les principes d'organisation

- Un modèle actionnarial et de gouvernance originale
- Une unité de base : l'entité, dirigée par un entrepreneur actionnaire (ou appelé à le devenir)
- Des entités à taille humaine, proches de leurs clients et appuyées par les lignes de services
- Des fondamentaux collectifs respectés par tous
- Un fonctionnement en interconnexion et en réseau

Les axes stratégiques

- Une stratégie d'indépendance et de croissance maîtrisée interne et externe
- Les 3 axes stratégiques d'amélioration continue : la professionnalisation et la structuration commerciale, l'expertise technique et l'innovation, l'aventure humaine par l'intégration de 800 à 1600 nouveaux collaborateurs dans les 5 prochaines années, le déploiement d'une politique RSE ambitieuse et l'obtention d'un label entreprise humaine.

GCC en 2022

- Un Groupe indépendant constitué d'un réseau d'entreprises interconnectées et appuyées par les lignes de services
- Un Groupe en croissance maîtrisée (interne et externe)
- 3 Pôles : Construction, Énergie et Immobilier



5 – LE MODELE D’AFFAIRES

Depuis son indépendance en 1999, le Groupe GCC est devenu l'un des dix premiers groupes français du secteur du BTP.

Le modèle d'affaires du Groupe GCC est basé sur une solide culture entrepreneuriale, une gestion rigoureuse des affaires et l'établissement de relations pérennes avec ses clients et partenaires.

Son modèle d'affaires s'étend sur toute la chaîne de valeur de l'acte de construire : de la conception à la construction jusqu'aux opérations de maintenance des installations électriques et climatiques.

L'identification et le respect des entités et ressources dont le Groupe GCC dépend, ainsi que les activités socialement responsables de la Gouvernance du Groupe, assurent la création de valeurs nécessaires pour accroître son niveau de maturité vis-à-vis des enjeux de société.





6 - LE PERIMETRE DE COUVERTURE DU MODELE D'AFFAIRES

Le périmètre de couverture du modèle d'affaires couvre les activités des 3 Pôles : Construction, Énergie et Immobilier.

Le Pôle Immobilier conçoit, construit et commercialise des projets immobiliers dans les plus grandes villes de France en s'appuyant sur 6 agences nationales (Paris, Lyon, Aix-en-Provence, Nice, Toulouse et Bordeaux), avec un rythme de 1.166 lots vendus en 2021. Le chiffre d'affaire exercice 2021 du Pôle Immobilier s'élève à 247 M€.

Le total des effectifs est de 130 collaborateurs au 30 septembre 2021, se répartissant comme suit :

- Cadres : 95
- ETAM : 35

Valeur créée : Offre de logements pour les accédants à la propriété, les investisseurs et les bailleurs sociaux.

Le Pôle Construction réalise par sa filiale principale, à savoir GCC SAS, constituée de 13 agences, et de ses autres filiales (JEAN NALLET CONSTRUCTION, CUYNAT CONSTRUCTION, ENTREPRISE MORINI, GCC HAUTS DE FRANCE, CONSTRUCTION LE COUILLARD, ADV CONSTRUCTION, GCCI MAROC, GCCI COTE D'IVOIRE, GCC COTE D'AZUR et GCC IMMOBILIER) diverses activités relevant des domaines de la construction, de l'entreprise générale et de la conception-réalisation.

Le chiffre d'affaires consolidé 2021 du Pôle Construction s'élève à 715 M€

Les effectifs au 30 septembre 2021 sont de 1.654 collaborateurs, dont 141 salariés hors France, se répartissant comme suit :

- Cadres : 631
- ETAM : 388
- Ouvriers : 635

Valeur créée : Construction de Bâtiments de haute technicité et à performance Environnementale élevée.

Le Pôle Énergie

Les activités du Pôle Énergie se subdivisent en 2 périmètres : Génie Thermique, Génie Électrique et Climatique.

Le chiffre d'affaires consolidé 2021 du Pôle Énergie s'élève à 151 M€

Les effectifs au 30 septembre 2021 sont de 696 collaborateurs, se répartissant comme suit :

- Cadres : 239
- ETAM : 310
- Ouvriers : 147

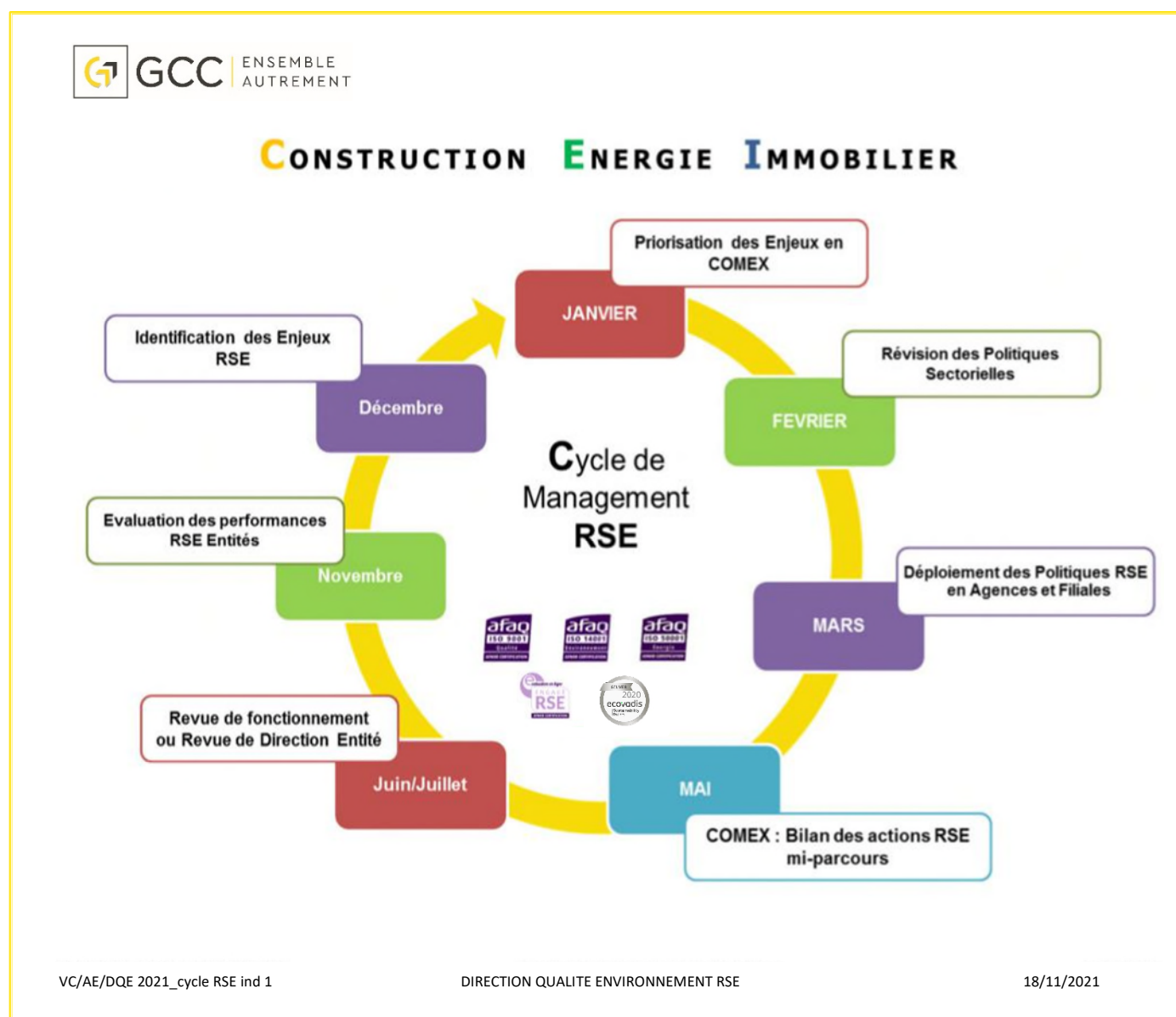
Le Pôle Énergie est constitué des entités du génie Thermique et Climatique (TEMPEOL, SIETRA PROVENCE, YVROUD, SOGEQUIP INDUSTRIE ET SOLUTION) et du Génie Électrique (FPEL, SP2E, NETWORK SERVICES, APILOG AUTOMATION, BTB INDUSTRIE, BTB GENIE ELECTRIQUE ET SERVICES, BTB CONCEPT ET AMENAGEMENT)

Valeur créée : Conception, réalisation et maintenance de réseau d'énergie et de fluide pour les industriels et les collectivités.



7 – LE CYCLE DE MANAGEMENT RSE

Pour assurer le pilotage du système de management RSE, en cohérence avec les autres cycles du Management Groupe, les étapes suivantes du cycle sont définies comme suit :





8 – LES ENJEUX ET RISQUES RSE 2021

Annexe 1 : Matrice des parties intéressées du Groupe GCC

Annexe 2 : Les enjeux RSE GCC 2021

Sur la base des informations remontantes des entités du Groupe GCC et de l'analyse de risques /opportunités méthodique réalisée par les directions opérationnelles et fonctionnelles, le COMEX détermine les enjeux prioritaires et les politiques à établir ou mettre à jour. La Matrice Enjeux et Risques permet l'enregistrement des risques sélectionnés.

La démarche d'identification des enjeux RSE prioritaires pour le groupe a été initiée par le Projet d'Entreprise construit en 2016. La mise à jour périodique du Projet d'Entreprise permet de dégager les actions à fort impact nous permettant de répondre à nos objectifs de performance et de développement.

Le comité de Pilotage RSE

Un comité de Pilotage RSE est constitué des membres des Directions les plus en lien avec les engagements et risques identifiés. La composition du comité est revue par le COMEX chaque année, suite à décision des enjeux prioritaires pour le Groupe.

Le comité se réunit autant que nécessaire pour piloter les actions menées pour réduire les risques identifiés.

Les enjeux prioritaires 2021

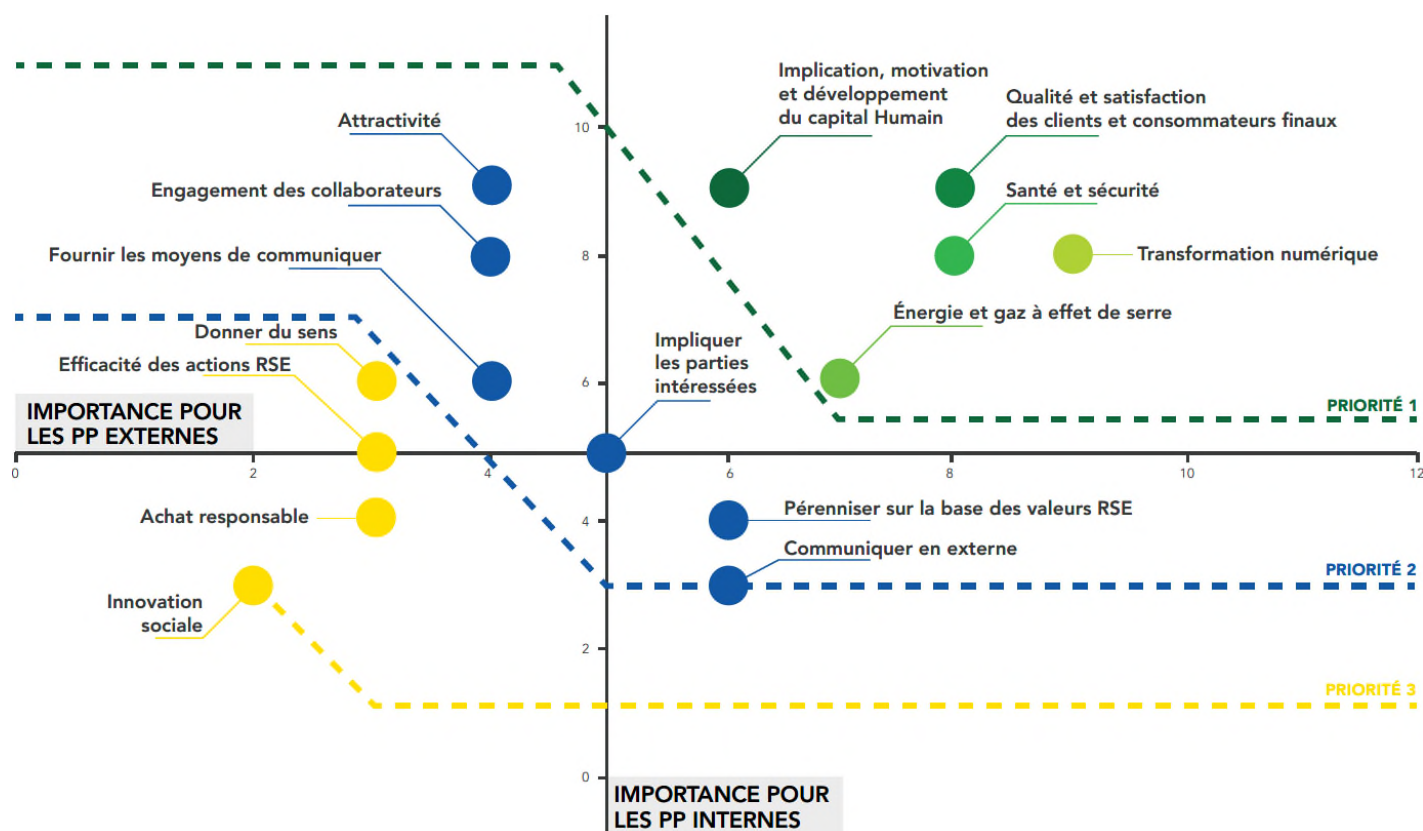
Au-delà d'un simple projet, l'engagement Responsable, Sociétal, Environnemental et Conscient du Groupe GCC est au cœur de la stratégie de notre raison d'être et de notre développement.

Dans le cadre de son cycle de Management, le Groupe GCC affirme sa Politique en Responsabilité Sociétale par l'expression de ses 5 objectifs RSE en réponse à ses Enjeux prioritaires :

- *Assurer l'intégrité physique et mentale des collaborateurs*
- *Promouvoir l'implication, la motivation, le développement du capital humain et accroître l'attractivité du Groupe*
- *Répondre aux besoins et attentes des clients et consommateurs finaux*
- *Concevoir, développer et proposer les solutions dans le cadre de la transition énergétique*
- *Développer et proposer des solutions de transformation numérique*



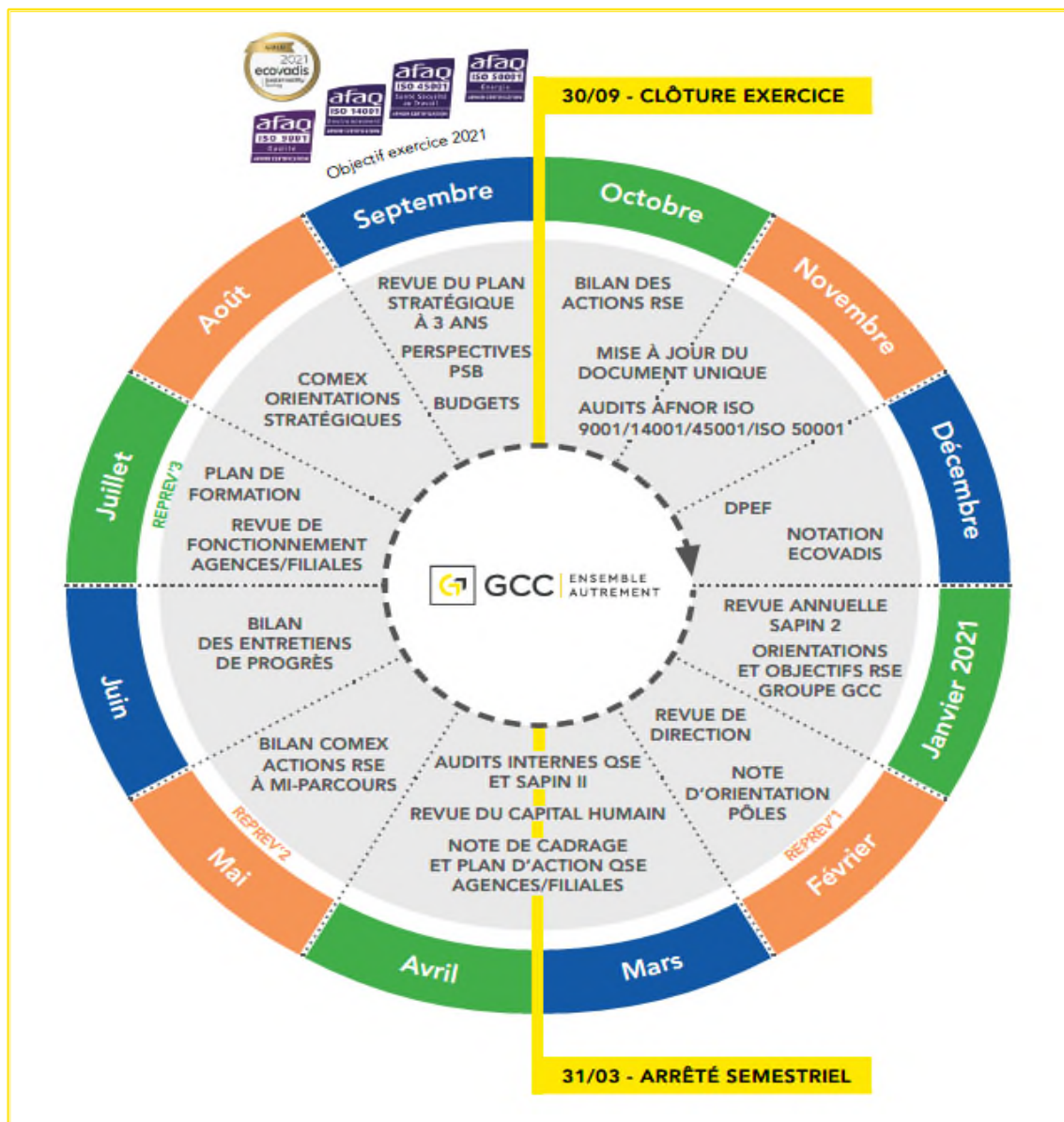
La matrice de matérialité permet de faire le lien entre les enjeux et les risques et d'en faire ressortir le niveau d'importance pour les parties prenantes intéressées externes et internes.



	IMPORTANCE PARTIES INTÉRESSÉES CONCERNÉES	
	PARTIES PRENANTES (PP) EXTERNES	PARTIES PRENANTES (PP) INTERNES
Santé et sécurité	8	8
Implication, motivation et développement du capital humain	6	9
Qualité et satisfaction des clients et consommateurs finaux	8	9
Énergie et gaz à effet de serre	7	6
Transformation numérique	9	8
Impliquer les parties intéressées	5	5
Communiquer en externe	6	3
Engagement des collaborateurs	4	8
Pérenniser sur la base des valeurs RSE	6	4
Attractivité	4	9
Fournir les moyens pour communiquer	4	6
Efficacité des actions RSE	3	5
Donner du sens	3	6
Achat responsable	3	4
Innovation sociale	2	3



Cette stratégie est affirmée, intégrée et s'imprègne au quotidien au sein du Groupe dans le cadre de son cycle de Management. Ainsi, pour assurer le pilotage du système de management RSE, en cohérence avec les autres cycles de Management du Groupe, les étapes suivantes du cycle sont définies comme suit :



Ainsi, par un ensemble d'actions concrètes, le Groupe GCC continue au quotidien d'affirmer son engagement à maîtriser les impacts de ses activités sur les intérêts aussi bien sociaux qu'environnementaux de ses parties intéressées.

Outre ses performances en matière d'emploi et d'insertion, c'est en acteur Responsable de la Construction que le Groupe GCC confirme son investissement en obtenant en 2018, le label « RSE engagé » délivré par AFNOR Certification avec la note de 82/100. L'obtention de ce Label a été à l'origine de la construction méthodologique de notre système de management basée sur les principes de la norme ISO 26 000.





En 2020, l'obtention du label EcoVadis, avec la note de 65/100 place le Groupe GCC au rang « Silver », parmi les plus performants en matière RSE dans son domaine d'activité et dans sa catégorie.



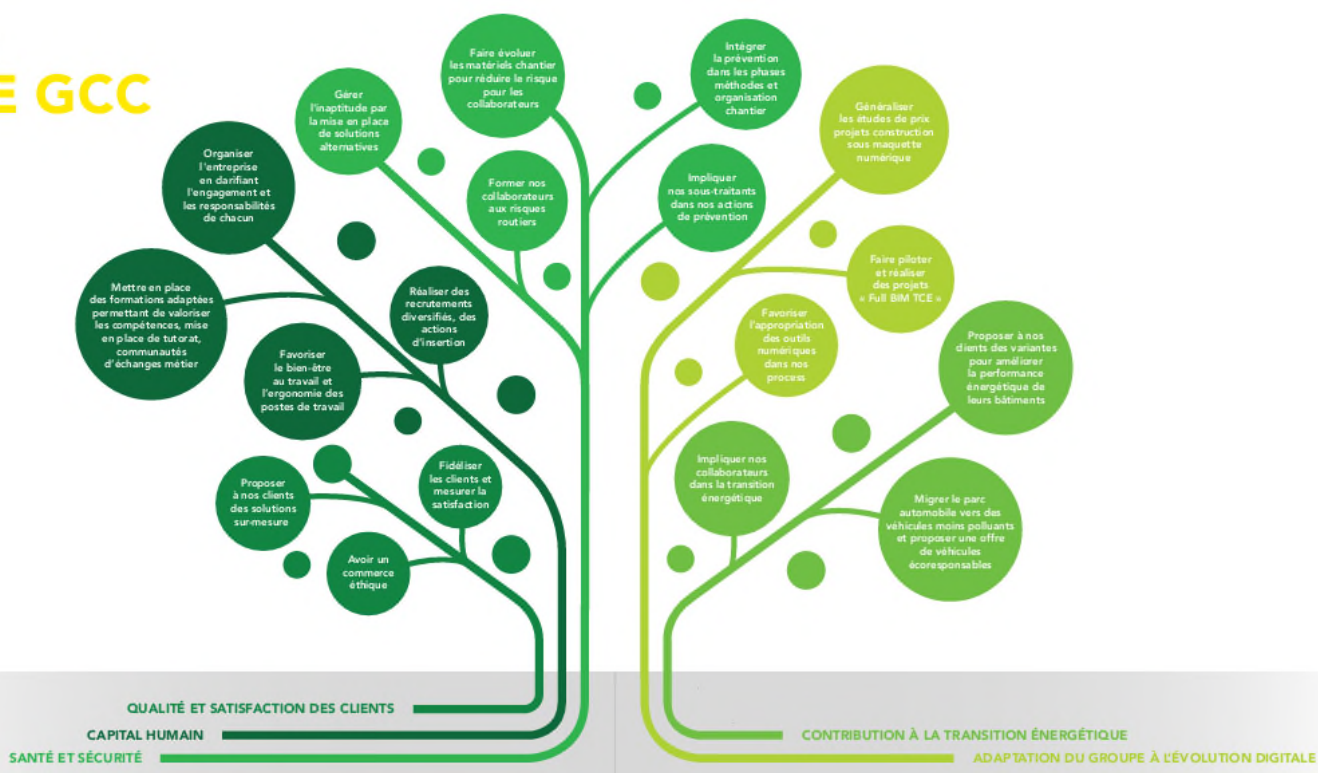
En 2021, à l'occasion du renouvellement de ce label EcoVadis, l'entreprise s'est fixé comme objectif l'atteinte du niveau « Gold », pour que sa démarche d'amélioration continue en matière de RSE soit reconnue par ces parties prenantes internes et externes. Cette volonté s'associe à son objectif d'implication proactive de l'ensemble de ses collaborateurs dans la progression de sa performance sociétale.



Ces Labels ne sont pas une fin en soi mais une reconnaissance des actions engagées et donnent confiance et envie pour poursuivre la démarche avec l'implication de TOUS !

Le Groupe s'est ainsi et également engagé dans une démarche RSE visant à définir une entité sociétale basée sur des valeurs communes, représentée dans notre Arbre RSE GCC :

ARBRE RSE GCC





9 – L'ANALYSE DE RISQUE RSE

Annexe 3 : Procédure de cotation du risque RSE 4221

Annexe 4 : Tableau indicateurs et cibles 2021

Sélection des risques prépondérants :

- L'analyse des risques RSE appartient au COMEX. Cette analyse est fondée sur la base des enjeux pour le Groupe GCC, et des exigences des parties intéressées pertinentes.
- La matrice des enjeux et risques permet de faire le lien entre les Enjeux et les attentes des parties intéressées, et de préciser les niveaux des risques identifiés pour chacune des parties intéressées.
- Le plan de suivi des risques et actions comprend les indicateurs choisis par le comité de pilotage RSE pour leur représentativité vis-à-vis des risques sélectionnés, et l'importance de ces risques au regard des enjeux du Groupe GCC.

Les Risques

Pour 2021, 15 risques ont été identifiés sur les 5 enjeux Groupe, et 5 objectifs RSE.

Enjeux / Risques RSE Groupe GCC 2021	
Santé sécurité au travail	○ Inaptitude au poste de travail ○ Matériel non conforme à l'évolution des contraintes de nos métiers ○ Absence de politique de prévention chez nos sous-traitants ○ Risques routiers ○ Méthodologie du chantier n'assurant pas la sécurité du personnel
Capital humain	○ Inadéquation des compétences répondant aux besoins de nos clients et à l'évolution de nos métiers ○ Déconnexion sociétale de l'entreprise vis-à-vis de l'emploi ○ Manque d'initiative, de prise de responsabilités, d'implication des collaborateurs ○ Risques psychosociaux
Qualité et satisfaction des clients	○ Non connaissance du niveau de satisfaction client ○ Perte des clients (périmètre Pôle Construction/Pôle Immobilier)
Contribution à la transition Énergétique	○ Taux d'émission de CO2 ○ Consommation d'énergie induite par nos clients ○ Impossibilité d'utilisation de véhicules électriques par nos collaborateurs
Adaptation du Groupe à l'évolution digitale de ses marchés	○ Perte d'attractivité pour le client et collaborateurs, perte de compétitivité



10 – LES POLITIQUES ET PROCEDURES DE DILIGENCES RAISONNABLES

Annexe 5 : Ensemble des politiques

Politiques encadrant les risques RSE

Les Politiques RSE en relation avec nos risques prépondérants sont :

- La Politique Prévention Santé Groupe – 15/02/2021
- La Politique et stratégie RH 2021/2023 - 05/11/2020
- La Politique commerciale – établie en 2018, reconduite pour 2021
- La Politique Environnement et Écologie 2019/2021
- La Politique Digitale 2021 – 09/12/2020
- La Politique RSE Groupe 10/01/2021

Politiques spécifiques

Les Politiques spécifiques à certains sujets particuliers sont établies. Par exemple, Politique de rémunération, Politique environnement du service Matériel ou la Politique d'emploi des Grue à tour. Chaque département émetteur a en charge l'émission, le déploiement et la vérification de mise en œuvre des Politiques établies.

Procédures de diligences raisonnables

Le système de management global du Groupe GCC est établi en regard des obligations, des risques et des opportunités d'amélioration. Les processus et procédures associées de Management, de Réalisation et Support font l'objet de certifications et d'évaluation par organismes tiers indépendants tels que AFNOR, ECOVADIS et MASE. L'ensemble des certificats et les rapports sont tenus à disposition des parties intéressées pertinentes.

Les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des 15 risques liés aux 5 enjeux prioritaires du Groupe GCC sont :

- Procédures de prévention des accidents du travail (Direction Prévention)
- Procédures Ressources humaines (DRH)
- Procédures Commerciales (Direction Commerciale)
- Procédures de sensibilisation et de maîtrise des situations d'urgence Environnementale (DQE)
- Procédures de gestion de la flotte automobile (Direction Matériel)



11 – DISPOSITIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Conséquences sur le changement climatique des activités, des produits et services du Groupe GCC

Les enjeux environnementaux restent, avec la santé/sécurité, la préoccupation principale des collaborateurs et des parties intéressées pertinentes. Pour cela, 4 orientations concrètes sont définies : Eco conception intégrée dans nos offres, développement de la maquette numérique BIM (représentation 3D des projets), infrastructures et habitat connectés et engagement de performance énergétique des ouvrages construits.

Parallèlement à cela, le Groupe GCC réduit chaque année ses rejets de gaz à effet de serre en agissant sur les consommations des véhicules et sur la modernisation de ses équipements.

Pour aller plus loin sur le sujet de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la cellule « Energie / Environnement » de la DIT du Groupe a mis en œuvre le « Projet Empreinte Carbone », visant à établir un Bilan Carbone® pour l'ensemble des entités du Groupe. Déployé sur 5 entités depuis mars 2021, le « PEC » sera généralisé en mars 2022.

Engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire*

La politique RH et l'engagement RSE du Groupe confirment le rôle d'incubateur social, par des critères de recrutement qui placent la volonté d'entreprendre des collaborateurs potentiels, avant les diplômes ou l'expérience.

Concernant l'environnement, la Direction du Groupe GCC établit des Politiques et engagements en faveur de la réduction de impacts environnementaux de l'ensemble des activités. Pour chaque opération, un profil environnemental est établi conformément au Guide environnement Groupe. Les indicateurs de mesures des aspects environnementaux sont tenus pour chaque opération, et font l'objet d'une analyse à posteriori pour capitalisation.

De plus, le Groupe GCC a créé en 2020 « GORI », une application déployée en collaboration par la DIT et la DSI, pour développer l'économie circulaire au sein du Groupe.



**Les activités, produits et services du Groupe n'engendrent pas d'impact sur le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, le bien-être animal et l'alimentation responsable, équitable et durable. De fait, les Engagements Groupe ne sont pas établis pour ces considérations.*

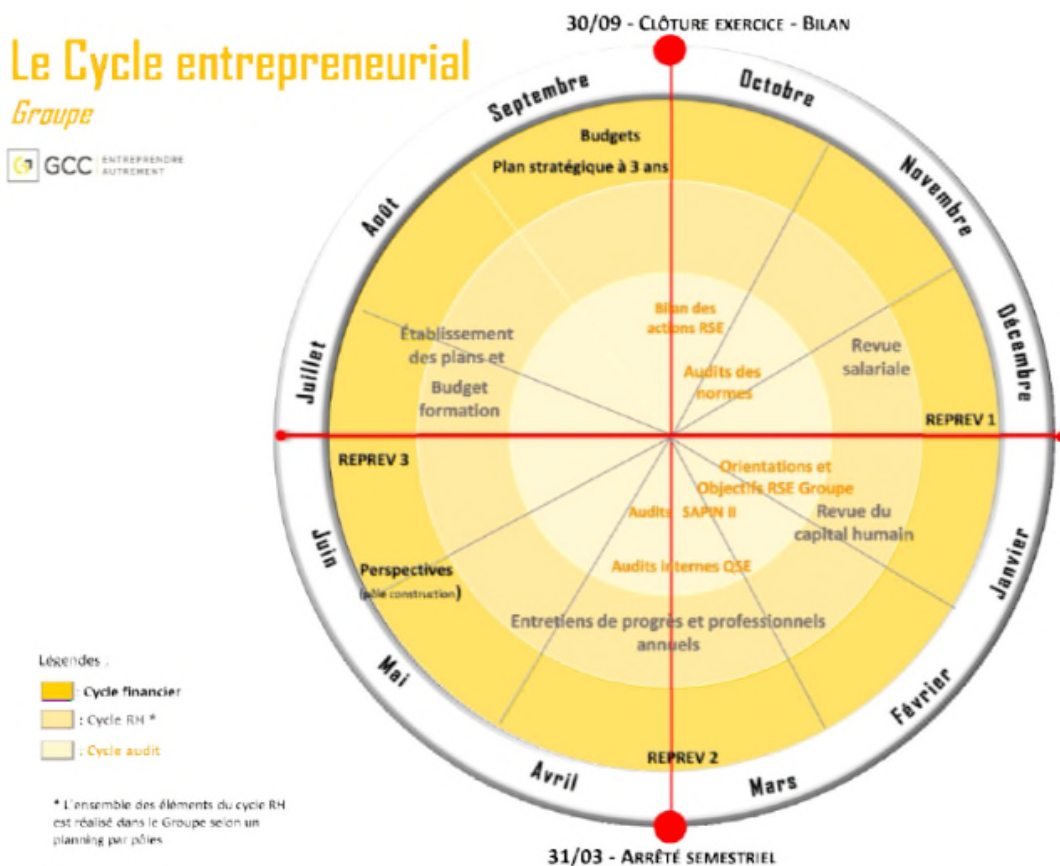


Accords collectifs conclus dans l'entreprise, performance économique et conditions de travail des collaborateurs

Toutes les activités du Groupe GCC et de ses filiales sont réalisées dans le cadre d'accords collectifs sous forme de convention ou d'accord établi entre la Direction du Groupe et les représentants élus du personnel. En 2021, les accords et conventions en vigueur portent sur :

- La durée et l'organisation du travail
- Les « jours enfant malade » (2 jours par an rémunérés à 100%)
- Le télétravail (à hauteur de 2 jours par semaine)
- Droit à la Déconnexion
- Les minimas salariaux
- La négociation annuelle obligatoire
- La mise en place des CSE
- La Participation des salariés
- L'Intéressement
- Le livret d'Épargne Salariale « PEP'S » (Profitons Ensemble des Performances de nos Sociétés)
- Contrat Frais de Santé
- Contrat Prévoyance

Il est à noter que les revues salariales annuelles sont présentées en CSE pour informations et commentaires, et qu'elles tiennent compte des facteurs de diversité et d'égalité. Plus largement, l'ensemble des revues portant sur le Capital Humain du Groupe sont rythmées par le Cycle RH :





Actions visant à lutter contre les discriminations, promouvoir les diversités et favorisant les personnes handicapées.

Dans le cadre de sa politique Ressources Humaines, la Direction du Groupe s'engage à respecter ses engagements et les exigences qui lui sont applicables en matière de discrimination, d'emploi de personnes handicapées et de promotion des diversités. Les représentants du personnel ont droit de libre expression sur les performances sociétales du Groupe.

Parallèlement à cela, le Groupe GCC mène des actions concrètes de formation, d'insertion et de recrutements diversifiés :

- **Projet Voltaire (depuis 2020) :**
Une formation flexible et ouverte à tous pour améliorer les écrits.



L'écrit est partout : e-mails, comptes rendus, plans de prévention, suivis de chantiers, réseaux sociaux. Les fautes d'orthographe et de grammaire peuvent s'avérer pénalisantes aussi bien dans la vie professionnelle que personnelle. C'est pourquoi dans le cadre du projet social du Groupe, GCC propose à tous ceux qui le souhaitent une aide personnalisée pour progresser dans ces domaines grâce au Projet VOLTAIRE.

- **Exemple de l'insertion dans les Hauts-de-France :**

Depuis plus de 20 ans, GCC Hauts-de-France est partenaire du GEIQ et l'agence a ainsi formé et accompagné plus de 230 compagnons. Parmi les 110 compagnons présents au sein de l'entité, 55 sont issus d'une formation qualifiante délivrée par le GEIQ, qui dure une année, en alternance école/chantier. Les 8 contrats actuels de compagnons, pour le métier de bancheur/coffreur, concernent les jeunes de 19 à 22 ans, en situation d'échec scolaire ou avec une première expérience professionnelle non aboutie. Sur le chantier, ils sont encadrés et accompagnés par un chef de chantier et d'autres compagnons qui leur insufflent l'envie et les ficelles du métier avec la sécurité comme partie importante.

- **Accueil de jeunes collaboratrices et collaborateurs**

Le Groupe investit régulièrement sur les jeunes collaboratrices / collaborateurs, afin de leur permettre de rentrer dans la vie active et de favoriser leur développement.

GCC recrute les jeunes candidats les plus adaptés, avec des profils diversifiés pour contribuer pleinement à la technicité croissante de nos métiers et à leur complémentarité.

Les contrats en alternance et les stages de fin d'année sont des tremplins permettant de s'intégrer rapidement dans le monde du travail et de l'entreprise et cette année encore, ce sont 127 apprentis qui ont rejoint le Groupe grâce à ces passerelles (contre 102 en 2020).

De même, l'intégration de jeunes diplômés est un des engagements du Groupe GCC, qui participe à de nombreux forums étudiants et entretient ainsi des relations continues avec les écoles d'ingénieurs et de formations supérieures.

GCC investit de façon continue sur les jeunes collaborateurs en renforçant les partenariats avec les écoles et notamment en ayant parrainé la promotion 2015-2020 de l'ESITC.





ANNEXES

Matrice des parties Intéressées du Groupe GCC

* Processus du Système de Management

- Le processus de Management agit dans l'intérêt des parties intéressées dans le cadre de la politique QSE du Pôle Construction. Le processus de Management est matérialisé par le Cycle du Management du Pôle, repris dans chaque manuel de management des Agences et Filiales.
- Le processus de Réalisation agit dans le cadre de l'intérêt des parties intéressées directement en lien avec les opérations. Le processus de réalisation est matérialisé par un séquentiel d'étapes formalisé dans les Manuels de Management des entités centre de profit.

** Les enjeux sont indiqués dans le tableau sous forme de qualifiant. Le tableau « Enjeux » en annexe décrit en détail les enjeux en relation avec le qualifiant indiqué.

*** Le risque est défini conformément à la procédure GCC Ref 4221 de dimensionnement du risque vis-à-vis des enjeux identifiés vis à vis des attentes des parties intéressées.

Parties Intéressées génériques (hors autorités administratives)		Structures représentant l'intérêt des parties Intéressées (hors autorités administratives)	Processus du Système de Management* (M : Management ou Réalisation)	Séquence principale concernée du Processus (séquence du cycle du Management ou/et étape du processus Client/Client)	Enjeux (attentes des Parties Intéressées vis-à-vis des entités du Groupe GCC)	Risques*** (Situation potentielle ne permettant pas de répondre aux enjeux)
1	Faune Flore	Associations Écologiques Clients Investisseurs et Financeurs Les Collaborateurs Les Riverains et Résidents Les collectifs de défense Écologique ONG	M R	Objectifs environnementaux Travaux, maîtrise environnementale	Assurer une contribution écologique significative à la transition énergétique	Risque résiduel :

2	Salariés Collaborateurs Direction/managers Collaborateurs opérationnels Délégués du personnel Collaborateurs intérimaires ou temporaires	Délégation unique du personnel Délégués du personnel Comités d'entreprises CHSCT Médecins du travail Représentants syndicaux	M R	Prévention	Assurer l'intégrité physique et mentale des collaborateurs par le management et les ressources nécessaires.	Risque résiduel :
				Ressources Humaines	Définir l'implication des collaborateurs comme une finalité de l'acte de management.	Risque résiduel :
3	Agences/Filiales	COMEX CODIR Pôles et Agence/Filiale Comité Entrepreneur	M	Pilotage des performances Politiques et objectifs	Accroître l'efficacité des actions socialement responsables par l'engagement des équipes de management.	Risque résiduel :
4	Actionnaires/Investisseurs	Directoire et Conseil de surveillance	M	Gouvernance	Impliquer l'ensemble des parties Intéressées dans l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise dans un cadre d'engagement mutuellement bénéfique.	Risque résiduel :
5	Banques et autres ressources financières	Directoire et Conseil de surveillance	M	Gouvernance	Impliquer l'ensemble des parties Intéressées dans l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise dans un cadre d'engagement mutuellement bénéfique.	Risque résiduel :
6	Compagnies d'assurance	Direction Assurance Groupe	R	Gouvernance	Impliquer l'ensemble des parties Intéressées dans l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise dans un cadre d'engagement mutuellement bénéfique.	Risque résiduel :

7	Fournisseurs, Prestataires, sous-traitants (rang 1 et 2)	Responsable étude Chargé d'affaire Conducteur de travaux Direction Achat Groupe Syndicats professionnels	R	Contrats Cadres Achats Produits et Prestation	Manager une démarche d'achat responsable mutuellement bénéfique pour générer la valeur RSE dans les échanges commerciaux du processus Achat.	Risque résiduel :
8	Entreprises Concurrentes	Fédérations et Syndicats professionnels	R	Établissement des projections commerciales	Impliquer l'ensemble des parties Intéressées dans l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise dans un cadre d'engagement mutuellement bénéfique.	Risque résiduel :
9	Clients et utilisateurs finaux	Maître d'ouvrage Publics/Privés Syndicats professionnels Associations de consommateurs, Syndicats de copropriétés Propriétaires	M R	Projections commerciales, Étude Travaux Actions Juridiques	Prioriser la satisfaction des clients et des consommateurs dans la mise en œuvre des processus de réalisation et de communication externe.	Risque résiduel :
10	Consommateurs	Associations de consommateurs Syndicats de copropriétés Tribunal administratif	R R	Étude Actions Juridiques	Communiquer une image positive en externe pour donner une image socialement engagée de l'entreprise, et développer la confiance vis-à-vis du processus de communication transparent et objectif externe	Risque résiduel :

11	Communautés locales	Collectivités locales (ville, commune, communautés de communes, agglomération) Conseils régionaux et généraux Associations d'insertion sociale et solidaire Associations vie locale, caritative, logement, handicap, écologique et patrimoine.	M	Relation Direction Agence/Filiale avec les communautés locales	Développer l'innovation sociale des collaborateurs par la reconnaissance et le soutien des Directions de dépendance.	Risque résiduel :
12	Établissements scolaires et universitaires	Direction d'établissement	M	Relation Direction et entités RH avec les Directions d'établissement	Impliquer l'ensemble des parties Intéressées dans l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise dans un cadre d'engagement mutuellement bénéfique. Cela pour créer de la valeur sociétale dans les territoires, telle qu'attendue par les parties intéressées.	Risque résiduel :
13	Agriculteurs et éleveurs	Syndicats professionnels Associations	R	Réalisation des Travaux	Pérenniser l'entreprise en agissant quotidiennement sur les vecteurs sociaux et environnementaux. Cela afin de conserver la confiance des collaborateurs et des parties intéressées.	Risque résiduel : 1
14	Riverains (<i>établissement et chantiers</i>)	Associations de riverains	R	Réalisation des Travaux	Pérenniser l'entreprise en agissant quotidiennement sur les vecteurs sociaux et environnementaux. Cela afin de conserver la confiance des collaborateurs et des parties intéressées.	Risque résiduel :

15	Personnes handicapées	AGEPIPH Pôle Emploi MDPH (Maisons départementales des personnes Handicapées) ARS Agence Régionale de Santé Représentants du Personnel	M	Emploi de personnel pour les activités Agences/Filiales, y compris le personnel de chantier	1- Donner du sens 2 - Impliquer les parties intéressées	Risque résiduel :
16	Populations vulnérables	Client GIEQ Associations d'insertion Management RH Groupe des personnes fragiles	M	Management du personnel dans le cadre de la politique d'égalité des chances	Prioriser la finalité Sociétale de l'entreprise pour donner du sens aux contributions de chaque collaborateur Impliquer l'ensemble des parties Intéressées dans l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise dans un cadre d'engagement mutuellement bénéfique. Cela pour créer de la valeur sociétale dans les territoires, telle qu'attendue par les parties intéressée	Risque résiduel :

Tableau Enjeux RSE 2021 - Groupe GCC

- * Le qualifiant est celui qui relie l'enjeu décrit dans la colonne centrale du tableau à la matrice Enjeux/Risques
 ** Libellé de l'enjeu pris en compte dans l'évaluation des risques de la matrice Enjeux/Risques/Partie Intéressées
 *** Les parties intéressées concernées sont décrites dans la matrice Enjeux/Risque de la première colonne.

Qualifiant*	Enjeux**	Parties intéressées concernées ***
1- Santé et Sécurité au travail	Assurer l'intégrité physique et mentale des collaborateurs par le management et les ressources nécessaires.	2
2 - Implication, motivation et développement du capital humain	Promouvoir l'implication et la motivation des collaborateurs, et identifier les compétences et aptitudes à développer.	2
3 - Qualité et satisfaction des clients et consommateurs finaux	Prioriser la satisfaction des clients et consommateurs dans la mise en œuvre des processus de réalisation et de communication externe.	9
4 - Énergie et gaz à effet de serre	Concevoir, développer et proposer les solutions dans le cadre de la transition énergétique	1
5- Transformation numérique	Développer et proposer des solutions de transformation numérique	9
6 - Donner du Sens	Prioriser la finalité Sociétale de l'entreprise pour donner du sens aux contributions de chaque collaborateur	2 15 16
7- Impliquer les parties intéressées	Impliquer l'ensemble des parties Intéressées dans l'atteinte des objectifs RSE de l'entreprise dans un cadre d'engagement mutuellement bénéfique. Cela pour créer de la valeur sociétale dans les territoires, telle qu'attendue par les parties intéressées.	4 5 6
8 - Communiquer en externe	Communiquer une image positive en externe pour donner une image socialement engagée de l'entreprise, et développer la confiance vis-à-vis du processus de communication transparent et objectif externe	10
9 - Engagement des collaborateurs	Obtenir l'engagement et l'implication des collaborateurs par l'écoute de leurs aspirations et l'accompagnement de leurs projets personnels. Cela pour renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs à l'entreprise	2

Qualifiant*	Enjeux**	Parties intéressées concernées ***
10 - Efficacité des actions RSE	Accroître l'efficacité des actions socialement responsables par l'engagement des équipes de management. Cela pour garantir le soutien des membres d'encadrement pour les actions RSE conduites en Agence/Filiale et par les Directions opérationnelles et fonctionnelles.	3
11 - Pérenniser sur la base des valeurs RSE	Pérenniser l'entreprise en agissant quotidiennement sur les vecteurs sociaux et environnementaux. Cela afin de conserver la confiance des collaborateurs et des parties intéressées.	1 14
12 – Innovation sociale	Développer l'innovation sociale des collaborateurs par la reconnaissance et le soutien des Directions de dépendance. Cela pour permettre aux collaborateurs d'être en situation de création vis-à-vis des nouvelles problématiques sociétales.	11
13 - Attractivité	Promouvoir le bien-être au travail et la reconnaissance des collaborateurs pour accroître l'attractivité de l'entreprise pour les compétences et la notoriété pour les clients et partenaires.	9 12
14 - Fournir les Moyens pour communiquer	Fournir l'information et les moyens pour communiquer efficacement sur les actions et performances aussi bien en interne qu'en externe.	12
15 - Achat responsable	Manager une démarche d'achat responsable mutuellement bénéfique pour générer la valeur constructive attendue dans les échanges commerciaux du processus Achat.	7

Procédure d'analyse des risques RSE

Relation Parties Intéressées/Groupe GCC

Document vérifié DQE GCC 18 Novembre 2021

Réf Norme ISO 31000 - 2018

1/ Méthodologie d'évaluation

Le processus d'évaluation se décompose en 10 étapes :

- Identifier les activités des processus susceptibles d'impacter les intérêts des parties intéressées pertinentes
- Évaluer leur fréquence
- Évaluer leur impact potentiel
- Identifier les personnes exposées
- Recenser les dispositifs de contrôle existants
- Coter le risque brut
- Évaluer l'efficacité des dispositifs de contrôle existants
- Coter le risque résiduel
- Élaborer un plan de prévention des risques résiduels
- Planifier le plan de prévention des risques résiduels

2/ Cotation-évaluation des risques

Pour chacun des processus identifiés potentiellement à risque significatif, la fréquence d'exposition, l'impact et l'efficacité des dispositifs de contrôle existants sont évalués de 1 à 4 selon les grilles d'évaluation ci-après :

FREQUENCE	
Rare	1
Peu probable	2
Possible	3
Probable	4

IMPACT	
Non significatif	1
Mineur	2
Modéré	3
Majeur	4

EFFICACITE DES DISPOSITIFS EXISTANTS	
Faible	1
Assez faible	2
Correcte	3
Bonne	4

Des risques peuvent avoir une fréquence d'exposition forte mais avec de faibles impacts potentiels.

Inversement, des risques ayant une faible occurrence peuvent avoir des impacts significatifs.

Pour une bonne prise en compte du niveau de risque encouru, l'évaluation de l'impact potentiel est affectée d'un coefficient 2 pour la cotation globale du risque

2.1/ Le risque brut

Le risque brut résulte de la fréquence d'exposition au risque et de l'impact potentiel du risque pour les intérêts des parties intéressées.

La formule de calcul du risque brut retenu est la suivante

$$\text{Risque brut} = \text{fréquence} + \text{impact} \times 2$$

2.2/ Le risque résiduel

L'efficacité des dispositifs de contrôles existants permet de pondérer l'intensité d'exposition au risque.

La formule de calcul du risque résiduel retenue est la suivante :

$$\text{Risque résiduel} = (\text{fréquence} + \text{impact} \times 2) / \text{efficacité des dispositifs}$$

3/ Consolidation et mise en forme de la Matrice des Enjeux/ Risques RSE

La Direction QE consolide et met en forme la matrice des risques après exploitation des données disponibles.

Un premier tableau détaillé dit « Évaluation des risques » détaille les cotations, le dispositif de contrôle existant et plan d'action pour chacun des processus passés en revue.

Un deuxième tableau de synthèse matrice des risques indique, pour chaque partie intéressée générique les risques résiduels nécessitant la mise en œuvre d'une action.

La matrice Enjeux/Risque est mise à jour annuellement.

4/ Exploitation de la matrice Enjeux/Risques

La matrice indique les niveaux de risque résiduel hiérarchisés sur une échelle de 1 à 12.

Ils sont classés en 3 catégories :

- Des risques faibles jugés acceptables (cotation de 1 à 4)
- Des risques moyens à suivre (cotation de 5 à 8)
- Des risques forts jugés inacceptables (cotation de 9 à 12)

Les dispositifs de contrôles existants pondèrent l'intensité d'exposition à des risques après pondération faibles ou moyens.

Si le risque résiduel est inférieur ou égal à 4, il convient néanmoins de minimiser l'impact potentiel des risques au moyen d'un plan d'action et de dispositions complémentaires de contrôle qui cibleront en priorité les risques résiduels les plus élevés.

L'objectif global du dispositif mis en œuvre est de contenir l'ensemble des risques résiduels après la mise en œuvre du plan d'action, afin de juger le risque acceptable.



SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

ODD 3 et 8 / GRI 33.43 ; 33.47 et 90.105

ACTIONS	INDICATEURS DE PILOTAGE*	RESULTATS 2020	RESULTATS 2021
Gestion de l'inaptitude par la mise en place de solutions alternatives	Nombre de retour à l'emploi / Nombre de dossier pris en charge	Aucun dossier d'inaptitude en 2020	Déploiement des postes aménagés, sur la base de 10 fiches de postes permettant le maintien dans l'emploi.
Faire évoluer les matériels chantier pour réduire le risque pour les collaborateurs	% d'utilisation du matériel préconisé dans le guide des outils adaptés : matériels électroportatifs et outils de coffrage	84,3%	100%
Informier nos sous-traitants pour les impliquer dans nos actions de prévention	Nombre de séances d'information de nos sous-traitants par chantier (participation à l'analyse PPSPS, 1/4 h sécurité)	1 séance par chantier (réunion de lancement)	1 séance par chantier (réunion de lancement)
Formation de nos collaborateurs aux risques routiers	Nombre de séance de formation de nos collaborateurs	...	756
Intégrer la prévention dans les phases méthodes et organisation chantier	Taux de participation de la prévention au réunion de lancement	100 %	100 %

Indicateur de contrôle* :
TF/ TG

Septembre 2020 : TF 15,55 / TG 1,24
Septembre 2021 : TF 14,59 / TG 1,02
Objectifs 2022 : TF < 10

* Hors GCC ETANCHEITE et EDELIS

CAPITAL HUMAIN

ODD 4 / GRI 50.56 ; 50.57

ACTIONS	INDICATEURS DE PILOTAGE *	RESULTATS 2020	RESULTATS 2021	OBJECTIFS 2022
Programme de formation adaptée et permettant de valoriser les compétences, mise en place de tutorat, communautés d'échanges métier	Nombre d'heures consacrées à la formation / nombre de collaborateurs	7,47 h	9,90 h	14 h
Diversité du recrutement, actions d'insertion	- Nombre d'heures d'insertion - Nombre d'embauche de femmes / nombre total d'embauche - Taux Travailleurs Handicapés % de CDI	39 268 heures 21,8 % 3,82 % 94,9%	163 590 heures 22,12 % 3,27 % 94,41 %	200 000 heures 25 % 4 % 95 %
Organiser l'entreprise en clarifiant l'engagement et les responsabilités de chacun	Participation à des challenges internes, contribution RSE, Contribution à des communautés métiers	9,4% 38,25 %	12 % 49,3 %	15 % 51 %
Favoriser le bien-être au travail et l'ergonomie des postes de travail	Taux de démission	4,99%	5,43 %	5 %

Indicateur de contrôle* :
Taux de renouvellement du personnel

2020: 12,30 %
2021 : 13,59 %
Objectif 2022 : 12 %

* Hors APILOG et contrats locaux



QUALITE ET SATISFACTION DES CLIENTS*

ODD 7 et 11 / GRI 84.85 ; 84.86 ; 84.88 ; 128.129 ; 128.133

ACTIONS	INDICATEURS DE PILOTAGE	RESULTATS 2020	RESULTATS 2021
Recenser les sensibilités et pratiques des principaux clients (enquêtes clients)	Nombre d'enquête client (GCC) Indicateur en construction %	100 % enquête 2020 (taux de retour 61%)	100 % enquête 2021 - taux de retour 54 % - taux de satisfaction pondéré 63,5 %
Réitérer des commandes avec le même client (Repeat Business)	Taux de fidélisation (mesure sur 3 exercices)	54,13 %	55% en volume de prise de commande

Indicateur de contrôle :
Repeat business

2020 : 54,13%
2021 : 55 %



CONTRIBUTION A LA TRANSITION ENERGETIQUE

ODD 7 / GRI 84.85 ; 84.86 ; 84.88

ACTIONS	INDICATEURS DE PILOTAGE	RESULTATS 2020	RESULTATS 2021
- Migration du parc automobiles vers des véhicules moins polluants - Proposer aux collaborateurs une offre de véhicule de fonction écoresponsable avec la possibilité d'utiliser les transports en commun - Mise à dispo de véhicules électriques	- Nombre de véhicule VP émettant moins de 120g de CO2 par kilomètre / Nombre de véhicule - Nombre d'utilisation pack RSE et Crédit mobilité - Nombre de véhicules électriques	96,31 % (685 véhicules / 699 qui composent le parc automobile VP sont à moins de 120g de CO2) - Émission moyenne : 97 g de CO2/km et par VP (norme fiscale : 117g) 3 pack RSE 20, représentant 3% du parc VP	73% (491 Véhicules / 672 composent le parc automobile VP sont à moins de 120g de CO2), Émission moyenne : 101 g de CO2/km et par VP (norme fiscale 21 : 138 g + 21g par rapport à 2020) 11 pack RSE et 5 Crédits mobilités 30 (dont 8 commandés, à recevoir en Janvier 2022), représentant 4 % du VP
Proposer à nos clients des variantes pour améliorer la performance énergétique de leurs bâtiments	10 opérations réalisées intégrant E2-C1	9 opérations en 2020 (11 en préparation pour 2021)	10 opérations réalisées en 2021 pour 24 étudiées (5 perdues et 9 en attente de retour du client)
Équiper nos agences de bornes de recharge de véhicules électriques	30 % des agences équipées à fin 2019	27 unités, soit 30% d'équipement pour un objectif de 15%	86 bornes, soit + de 50% d'agences équipées (AE) 20% d'AE sur le Pôle Immobilier 50% d'AE sur le Pôle Construction 90% d'AE sur le Pôle Energie

ADAPTATION DU GROUPE A L'EVOLUTION DIGITALE

ODD 9 / GRI 111.118

ACTIONS	INDICATEURS DE PILOTAGE	RESULTATS 2020	RESULTATS 2021
Généraliser les études de prix projet construction sous maquette numérique	Augmentation du % d'études (ou projet > 5 M€), en maquette numérique.	35 projets	48 projets
Piloter et Réaliser des projets « full BIM TCE »	3 à 5 projets par an	7 projets	30 projets
Appropriation des outils numériques dans nos process	Test d'outil de réalité virtuelle pour choix acquéreurs, développer le portail chantier sur 5 chantiers	3 chantiers réalité virtuelle 87 Portails Chantiers	4 chantiers réalité virtuelle 7 chantiers analyse nuage de points

Indicateur de contrôle :
Nombre d'opérations sous maquette numérique

2020 : 35
2021 : 65



Politique Prévention Santé Groupe 2021

1 – L’Engagement de la Direction

L’engagement collectif nous a permis d’atteindre les objectifs que nous nous étions fixés sur 2020 avec un taux de fréquence pour nos salariés à 15 et un nombre de jours d’arrêt moyens par accident de 16 et ceci malgré un contexte sanitaire qui a fait l’objet d’une forte mobilisation de nos équipes sur la thématique COVID.

Nous devons poursuivre nos efforts en positionnant la prévention au cœur de nos organisations et actions quotidiennes.

A ce stade, nous devons aller bien au-delà du seul respect de la réglementation des normes, de sécurité au travail et d’une vision centrée sur la seule réparation.

Le mot d’ordre GCC en 2021 est la **vigilance partagée**. Celle-ci consiste dans un esprit de bienveillance à ce que chacun veille sur sa propre sécurité et sur celle des autres, en ayant un comportement prudent et interrogatif. Même si chacun s’accorde sur l’importance de cette vigilance collective, il n’est pas toujours facile de savoir interpeller son collègue ou d’accepter une remarque. Il est essentiel d’avoir une communication efficace et respectueuse, qui permettra à chacun de s’inscrire positivement dans une démarche d’amélioration continue.

La semaine prévention groupe permettra d’initier cette démarche.

Les aspects santé sont également pris en compte au travers de 2 projets transversaux groupe sur les Risques Psychosociaux (RPS) et les troubles musculo squelettiques (TMS).

Je compte sur vous pour veiller mutuellement au quotidien sur l’ensemble de nos collaborateurs en les protégeant des risques potentiels via une observation permanente et une analyse de leur l’environnement professionnel afin d’atteindre nos objectifs.

Je vous rappelle que la Prévention est le premier thème de la Politique de Responsabilité Sociale et Environnementale de notre Groupe

Continuons ensemble à alimenter cette dynamique prévention santé.

Jacques MARCEL

Président du Directoire

2 – Nos Objectifs

- **Atteindre à l'horizon septembre 2021 un TF1 salariés GCC de 12**

Nombre d'accidents de Travail avec arrêt > 1 J x 1 000 000

Taux de Fréquence 1 =

Nombre Heures Travaillées

- **Maintenir à l'horizon septembre 2021 un nombre de jours d'arrêt moyen par accident de 16**
- **Atteindre à l'horizon septembre 2021 une TF1 intérimaires de 35**

POLITIQUE ET STRATEGIE RH GCC 2021/2023

Novembre 2020

Éric SPIELMANN – Karine CHAUMET - Carole Anne CHEMOUNY - Stéphanie GASPARD - Virginie GODIMUS –
Yann JOUQUET -Éric LOGHEDER – Justine TASSIN —

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »
A. de Saint Exupéry

La fonction RH est implantée depuis de nombreuses années au sein de GCC. La création d'une DRH a été validée lors du projet d'entreprise 2007. L'équipe RH s'est construite avec des femmes et des hommes expérimentés, de profil et de compétences différentes. Cette clarification de notre politique et stratégie RH s'inscrit au regard des évolutions constantes de notre environnement :

- Formalisation et clarification de notre ambition GCC l'ETI de PRéférence
- Enjeux humains dans chaque entité et au niveau du Groupe,
- L'engagement pour une société durable de notre Groupe,
- Evolutions de notre environnement social et économique,
- La démarche « Ligne de Services ».

L'objet de ce document est de formaliser notre politique RH, c'est-à-dire de présenter le cadre général dans lequel les actions RH seront menées et les indicateurs de suivi de cette stratégie.

Ainsi ce document aborde la vocation, les valeurs, l'organisation et les actions prioritaires en matière RH au niveau du Groupe GCC.

CONTENU

3 dimensions RH au niveau du Groupe	3
6 vocations des équipes RH/Paie au service des entités	4
Valeurs et mode de fonctionnement de l'équipe RH	4
Organisation RH/Paie	5
Organigramme RH opérationnel septembre 2021	5
Organigramme RH fonctionnel septembre 2021	6
Missions de chaque niveau	6
6 Objectifs RH 2021/2023	7
Plan d'actions et indicateurs	7
Fiabiliser et optimiser les pointages et la paie	7
Prioriser les actions Capital Humain par entité	8
Piloter la masse salariale et les coûts salariaux	9
Développer une culture managériale GCC	10
Rendre efficiente notre formation professionnelle	11
Développer le sourcing recrutement et renforcer la marque employeur	12

MISSIONS ET VOCATIONS DE LA FONCTION RH AU SEIN DE GCC

En premier lieu, il est important de clarifier les missions de la fonction RH au sein de GCC. GCC est un Groupe se définissant comme un réseau d'entreprise. Le projet d'entreprise « Entreprendre Ensemble Autrement » a formalisé l'ambition, nos principes et nos valeurs. Notre politique s'inscrit en ligne avec ce projet.

Au niveau du Groupe, nous avons déterminé 3 dimensions de la politique RH :

- Apporter une valeur ajoutée spécifique à chaque entité,
- Préparer l'entrepreneuriat de demain.
- Créer un réseau humain permettant le renforcement de chaque entité et de chaque collaborateur,

3 dimensions RH au niveau du Groupe

Apporter une valeur ajoutée spécifique à chaque entité

Une des ambitions affichées de notre ambition est d'organiser le Groupe au service des entités, induit forcément ce premier pilier de la politique RH Groupe. La mise en place d'une politique RH Groupe unique en matière de rémunération, de formation, de recrutement, de relations sociales n'est pas possible, ni souhaitable dans le



cadre de notre ADN et compte tenu des spécificités d'environnement et de maturité de nos entités. Nous allons donc clarifier, voire contractualiser, notre prestation RH par entité (cf. objectifs et actions prioritaires).



Préparer et accueillir l'entrepreneuriat de demain

Notre mot d'ordre : « des entités entrepreneuriales et autonomes qui travaillent en synergie et en réseau ; une proximité et un ancrage qui permettent des réponses sur mesure... » Pour cela il nous faut « cultiver » nos entrepreneurs, nous les avons répertoriés, nous les faisons grandir, nous les accompagnons. L'idée est aussi de leur laisser la possibilité de créer leur activité, développer l'entrepreneuriat. Sans oublier, le recrutement et l'intégration de nouveaux entrepreneurs.

Créer un réseau humain et de compétences permettant le renforcement de chacun

Notre projet est d'organiser le Groupe en réseau, avec des « entreprises souples et agiles qui constituent un Groupe solide et fiable ». Au-delà des outils, le réseau se constitue de relations humaines.



La fonction RH Groupe doit favoriser la constitution de réseaux humains ; en matière de recrutement par la cooptation, en matière de formation par des parcours GCC, en utilisant la mobilité en écoutant les desiderata des collaborateurs, en favorisant les rencontres métiers...



6 vocations des équipes RH/Paie au service des entités		Valeurs et mode de fonctionnement de l'équipe RH
En complément et en cohérence de ces 3 dimensions Groupe, l'équipe RH a synthétisé sa vocation, ses valeurs ajoutées en 6 points : • Accompagner chaque entreprise en prenant en compte sa problématique propre, • Contribuer à faire évoluer les managers et les collaborateurs, • Cultiver le modèle GCC, • Contribuer à bâtir, préparer le futur de chaque entité et du Groupe, notamment accompagner le développement, • Créer du lien, du réseau dans l'entreprise, • Aider à la décision managériale.		▲ SOLIDARITÉ ▲ BIENVEILLANCE SANS COMPLAISANCE  ▲ CONFRONTATION D'IDÉES

Compte tenu du besoin croissant de liens et de communication au sein du Groupe et de nos entités, compte tenu du rôle capital des femmes et des hommes au sein de cette organisation de Groupe très horizontal, compte tenu des valeurs et de la vocation de notre équipe, nous pouvons envisager un changement d'appellation :

Direction des Ressources Humaines

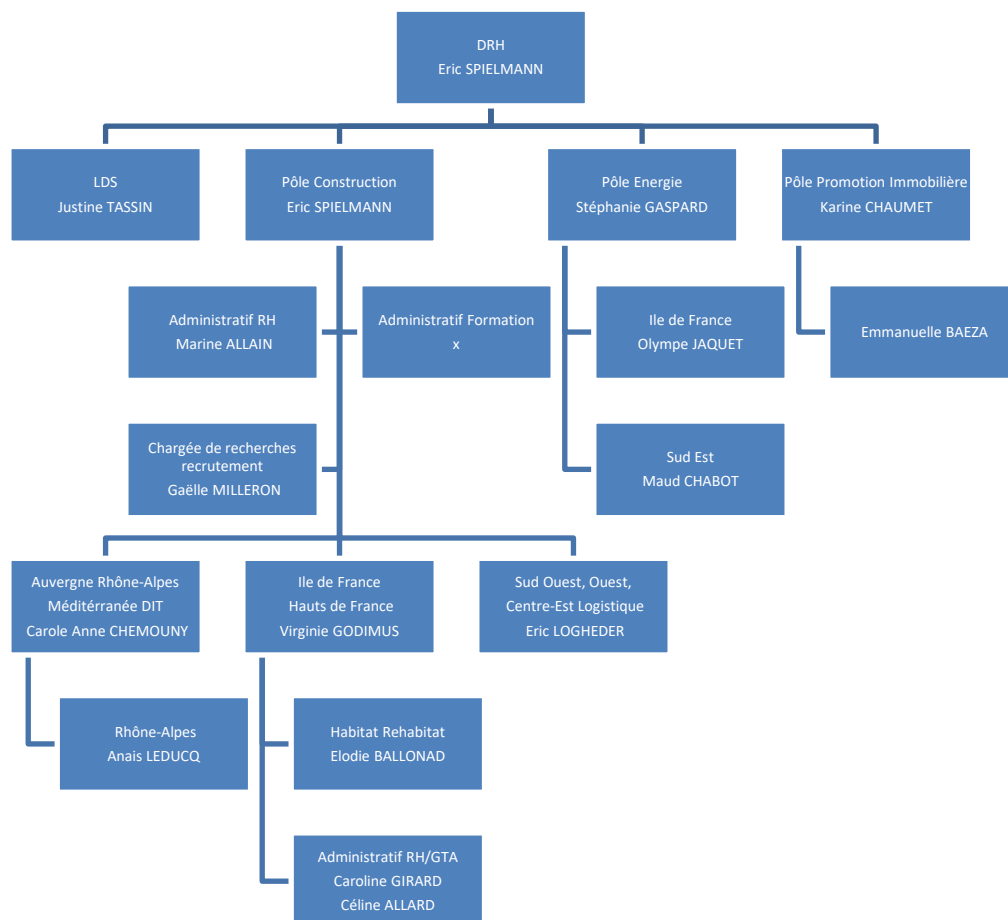


Direction des Relations Humaines



Organisation RH/Paie

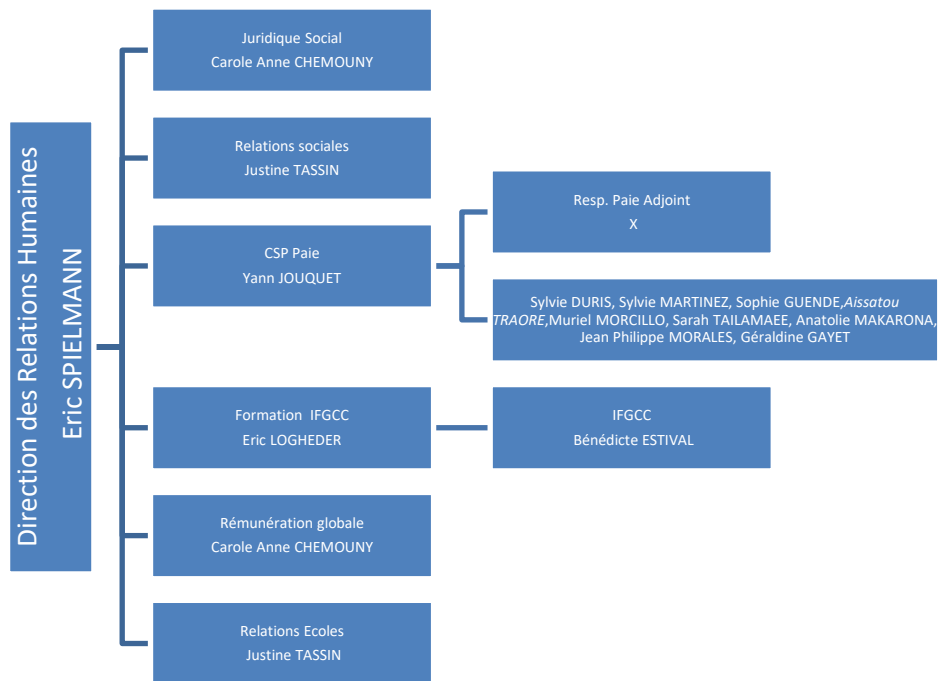
Organigramme RH opérationnel septembre 2021





Organigramme RH fonctionnel septembre 2021

Par ailleurs certains collaborateurs ont des fonctions RH pour l'ensemble du Groupe.



Missions de chaque niveau

Nous avons établi pour les fonctions Paie et administration du personnel, la liste des intervenants et définit leur mission :

- Au niveau des agences et filiales,
- Au niveau du Centre de Services Partagés Paie/Administration,
- Au niveau des DRH,
- Au niveau des rôles RH Groupe (Rémunération, Institut de formation GCC, Relations écoles,).

Vous trouverez ci-joint les fiches de missions correspondantes.

6 Objectifs RH 2021/2023

Plan d'actions et indicateurs

Fiabiliser et optimiser les pointages et la paie

- Améliorer la mise en place des nouveaux outils de GTA et de Paie
 - Communiquer et s'approprier les rôles et missions de chacun : relais GTA, Gestionnaire Paie, Gestionnaire RH, RRH/DRH, Responsable SIRH,
 - Accompagner localement les solutions choisies, permettre l'appropriation,
 - Montée en compétences des relais pointages,
 - Montée en compétences des GP, analyse de leur niveau de connaissance.
 - Une fois par an leur faire aussi une actualisation des connaissances (Faire la part des choses entre l'utilisation de l'outil et la réglementation)
- Mise en place effective et systématisée des revues mensuelles de paie (Relai GTA, RH, GP)
- Mise en place d'un outil dématérialisé pour permettre aux collaborateurs de poser leurs congés/RTT
- Contribuer à la mise en place d'un outil de gestion de l'intérim
- Aligner nos modes de fonctionnement à la réglementation RGPD
- S'approprier et faire respecter les codes Groupe sur les sujets « modalités de recrutement et principes d'intégration des collaborateurs » et « circuit de départ »
- Mise en place d'une base de données administration du personnel et des dossiers du personnel dématérialisé, gestion documentaire RH Groupe.

Indicateurs	Calcul	Objectif cible
Nombre de rappel	Nombre de rappels de salaire / nombre de paies réalisées	
Nombre d'anomalies	Nombre de jours d'absence/ nombre de jour	
Nombre d'OD post paie	Nombre d'OD post paie pour valorisation gestion	

Prioriser les actions Capital Humain par entité

Chaque année pour chaque Agence ou Filiale, une Revue Annuelle du Capital Humain est organisée :

Objet : Établir un plan annuel d'actions RH par Agence et Filiale, sur la base d'une analyse complète du Capital Humain de l'entité.

Durée : 2-3 heures

Périodicité : En octobre de chaque année suite au PSB

Participants : DRH Pôle ou Région, Dir. Filiale/Agence, Dir. Pôle/Région

Contenus : Après une synthèse orale rapide du document, mise en exergue des 5 à 10 priorités RH des managers, validation des priorités, proposition de plan d'actions RH pour l'année, prise d'engagements.

Livable : Plan d'actions annuels RH de l'entité, engagement de service de l'équipe RH

Objectif de fiabiliser l'outil sur la base du nouvel SI Paie afin de sortir les éléments pertinents permettant de réaliser les documents de supports

2 nouvelles actions :

- Réunion annuelle RH/Patrons de pôle pour présenter leurs plans d'action RH par entités
- Réunion d'échanges annuelle entre DRH pour évoquer les synthèses des plans d'actions

Indicateurs	Calcul	Objectif cible
% atteinte des objectifs KH	Nombre d'objectifs atteint/objectifs fixés	100 %
Taux de promotion	Nombre changement de coef. /effectif par an	15%
Taux de renouvellement par entité	$((\text{Entrées} + \text{sorties})/2) / \text{effectif début de période}$	10%
Taux de démission	Nombre de démission/effectif début de période	- de 5%

Piloter la masse salariale et les coûts salariaux

- Mettre en place des outils de suivi, d'analyse et de simulation des évolutions à destination des patrons et RH,
- Clarifier/ lever les ambiguïtés au sein du Groupe de notre pilotage RH des éléments fixes et variables de salaire au sein des entités,
- Clarifier et communiquer les processus d'évolution des rémunérations fixes et variables pour les 4 pôles
- Clarifier et communiquer sur l'ensemble des aspects de la rémunération globale,
- Définition commune de la Masse salariale et des coûts salariaux,
- Tableau de bord et suivi des adhésion PEG, Intéressement et participation
- Pilotage de la rémunération au sein des filières Lignes de Services.

Indicateurs	Calcul	Objectif cible
Évolution MS par entités	MS par année en comparaison du taux d'inflation	
Effet de Noria	Somme des salaires des salariés entrants – sommes des salaires des sortants comparés à la variation de l'effectif	o ?
Suivi des THM pour les collaborateurs de production		

Développer une culture managériale GCC

- Mettre en place pour les entrepreneurs des fiches d'évaluation spécifiques tenant compte de la définition des entrepreneurs GCC, en remplacement des formulaires actuels
- Revoir le contenu du support commun Groupe et du guide d'accompagnement / Intégrer le sujet des valeurs et des interdits
- Revoir nos populations suivies, leur pilotage et les actions associées
- Formation management « outils » pour nos hiérarchies de proximité
- Lancer le programme GCC Ateliers Managériaux
- Poursuivre les journées d'intégration,
- Mise en place d'un « accueil numérique » présentant les différentes règles et outils indispensable à une bonne intégration
- Travailler autour de la notion de réseau, privilégier les formations Intra

Indicateurs	Calcul	Objectif cible
Taux de réalisation des entretiens annuels	Nombre Entretien Annuel/Effectif	80%
Taux de départ les 3 premières années	Nombre de départs – de 3 ans ancienneté/nombre de départs ?	50 %
% Managers ayant suivi GAM		15% / an
Tableau de bord Population suivie	Répertoire, suivre les actions et les évolutions des entrepreneurs potentiels et des cadres évolutifs	65% évolution sous 3 ans

Rendre efficiente notre formation professionnelle

- Mise en place **d'un SI formation** :
 - L'historique des formations, avec retour d'expérience
 - Suivi des demandes de formation (réalisées, non réalisées et à venir)
 - Une gestion financière claire et transparente
 - Un bilan formation s'intégrant dans la préparation et réalisation des entretiens de progrès,
- Clarifier les règles et **l'intégration du budget formation** par entité au moment du budget ?
- **Référencement de nos organismes de formation,**
- **S'approprier et faire respecter le code Groupe sur le sujet de la formation**
- Un **catalogue de formations IFGCC** mis à disposition de nos décideurs, voire collaborateurs,
- Renforcer les liens avec les OPCO,
- Favoriser un co-financement entre autres le CPF,
- Lancement du **CFA IFGCC en 2023**
- Renforcer L'**IFGCC**, acteur principal de notre organisation apprenante :
 - Un **fonctionnement clair et compris par tous,**
 - Un équilibre financier
 - Contribuant à détecter et valoriser des **formateurs internes,**
 - Suscitant et amplifiant **la transmission des savoirs,**
 - Créant des actions, déployant des **processus de montée en compétence,**

En mettant en exergue son principe fondateur : « ***fait par nous pour nous*** »

Indicateurs	Calcul	Objectif cible
Nombre d'heures de formation par collaborateurs	Nombre d'heures de formation/Effectifs par entité	Moyenne de 14H/pers/an
Taux de formation développement organisé par l'IFGCC	Nbre d'heures de formation développement organisé par l'IFGCC / Nbre d'heures de formation développement total	65%
Bilan financier IFGCC		Équilibre

Nombre de collaborateurs n'ayant pas eu de formation sur 3 ans		
--	--	--

Développer le sourcing recrutement et renforcer la marque employeur

Compte tenu des besoins de recrutement, notamment francilien, en cette rentrée, les moyens traditionnels et usuels ne suffiront pas. Nos objectifs sont les suivants :

1. **Répertorier et faire connaître nos besoins de recrutement** : en externe et en interne. 100% de nos collaborateurs, tous nos prestataires recruteurs, tous nos contacts sur les réseaux sociaux doivent connaître nos besoins en recrutement
2. **Utiliser en propre les sourcings numériques de recrutement**
3. **Être réactif** : répondre à toute candidature sous 15 jours : fixation d'entretien ou négatif.
4. **Renforcer la marque employeur : mettre** en avant nos spécificités, attirer les candidats en ligne avec notre ADN : s'appuyer sur « l'expérience collaborateur », éléments de communication humain et dynamique (vidéo, témoignage, contact, ...)

Je vous propose les actions et investissements concrets suivants :

- Affecter/Recruter pour au moins 1 an un/une chargé de recherche (cf. définition de fonction) recrutement pour le pôle construction (basé aux Mureaux ?)
- Prestation forfaitaire sur 1 an cabinet de recrutement (Ana MAGAHLAES et/ou Head Hunting Factory)
- Tenir à jour chaque semaine une liste de nos besoins en recrutement pour la construction
- Communiquer chaque semaine sur nos besoins sur la page Groupe sur LINKEDIN et sur le site internet GROUPE
- Transmettre nos besoins chaque semaine à tous nos collaborateurs AGORA, mail + SMS mensuel
- Transmettre chaque semaine ces besoins à nos partenaires en recrutement
- Acheter une licence recruteur sur LINKEDIN, accès CV Thèque, contacter des candidats
- Avoir 10 Jobs slot sur LINKEDIN au lieu de 3
- Transférer les annonces sur Indeed et l'APEC
- Vidéos Play-Play par emploi disponible pour diffusion sur LinkedIn par les collaborateurs GCC
- Vidéos témoignage, « expérience collaborateur » authentique
- Affiche avec QR Code lancement vidéo témoignage et lien sur les emplois recherchés
- Recommuniquer sur la Cooptation.
- Refonte du stand relations écoles

Indicateurs	Calcul	Objectif cible
Part du recrutement issus du digital		25%
Recrutement par candidature spontanée		10%



Politique Commerciale 2018

Groupe GCC

La politique commerciale du Groupe GCC décrite ci-après, est en adéquation avec la stratégie générale de Développement du Groupe sur 2 axes :

- Augmentation de nos parts de marché sur tous les secteurs rentables de nos activités
- Mise en place / Développement de niches d'activités, source de valeur ajoutée dans l'ensemble de nos structures (ex : Maintenance, Réhabitat, Développement Immobilier ,Personnalisation du logement, Objets connectés)

Cette Politique commerciale repose sur 2 valeurs essentielles :

- La Proximité Client.
Cette valeur fait partie de notre ADN et structure l'ensemble de nos activités autour de Business Units locales, dirigées par des patrons d'agences et de filiales ancrés dans leurs territoires et en lien direct avec les décideurs.
- La Culture Client.
La compréhension des enjeux constitue un des atouts forts de nos équipes commerciales qui savent « se mettre à la place du client », c'est l'axe différenciant de GCC.

Cette politique commerciale a pour effet principal d'accroître la notoriété du Groupe tant auprès de ses clients et prospects, que des parties prenantes (Collectivités publiques, Administrations, Architectes, Bureaux d'Études, Investisseurs, Fournisseurs et Sous-traitants), en mettant en évidence la Qualité des réalisations, le respect des engagements et des délais impartis.

La Politique commerciale Groupe vise deux objectifs généraux :

1. La fidélisation de nos clients par la satisfaction de leurs besoins et attentes.
2. La conquête de nouveaux clients dans nos secteurs clés via des actions d'innovation et de différenciation.



L'atteinte de ces objectifs nécessite la mise en place puis le renforcement de deux types d'actions :

1. Des actions concrètes de mesure de la satisfaction clients et du taux de conquête des prospects.
2. Des actions de marketing et de communication visant à mieux faire connaître nos réalisations, nos politiques et nos produits.

En particulier, dès 2019, dans l'ensemble de ses activités, le Groupe engage et renforce les mesures d'évaluation périodique de satisfaction des clients par le biais d'enquêtes ciblées sur leurs besoins et attentes.

Ces enquêtes permettront notamment d'identifier nos sources de progrès et de mesurer le taux de recommandation.

Levallois, 17 Octobre 2018

COMEX Groupe

DE DIRECTION QEDD – VINCENT CAMPO

POLITIQUE ET OBJECTIFS ENVIRONNEMENT et ECOLOGIE Groupe GCC

Le groupe GCC s'est fondé sur un socle de valeurs Sociétales dont les effets attendus sont perceptibles depuis sa création.

Les domaines d'engagement portés par la politique Environnement et Écologie sont :

- La protection de la biosphère (élimination de toute substance pouvant causer des dommages environnementaux à l'air, à l'eau, à la Terre et à ses habitants).
- L'utilisation durable des ressources naturelles, qu'elles soient renouvelables (eau, forêts, etc.), ou non-renouvelables (pétrole, gaz naturel, etc.).
- La réduction et le recyclage des déchets en priorisant la revalorisation.
- L'optimisation de l'énergie disponible (amélioration de l'efficacité énergétique et préférence accordée aux sources d'énergie renouvelables et durables).
- La réduction des risques (notamment en matière de santé, sécurité et environnement, pour les collaborateurs et pour les communautés avoisinantes).
- L'information du public (y compris le dialogue avec nos parties prenantes)
- L'association à nos projets RSE d'entités pertinentes externes (associations, administrations, écoles, entreprises impliquées RSE)
- Reporting RSE capitalisable en matière d'environnement, en particulier sur la consommation d'eau, d'énergie, de carburant, de production de GES, d'émission carbone et la production de déchets.

Nos engagements 2019 / 2021 dans le cadre de la transition énergétique :

- Migration du parc automobile vers des véhicules moins polluants
- Proposer aux collaborateurs une offre de véhicule de fonction écoresponsable avec la possibilité d'utiliser les transports en commun
- Mise à disposition de véhicules électriques
- Proposer à nos clients des variantes pour améliorer la performance énergétique de leurs bâtiments
- Équiper nos agences de bornes de recharge de véhicules électriques

Tous les membres de Direction des Entreprises du groupe GCC sont tenus de déployer ces engagements pour l'ensemble des activités dont ils ont la responsabilité, et de fournir les informations requises pour atteindre nos objectifs RSE GCC.

Vincent CAMPO
Directeur QEDD Groupe GCC



01/2019

L'ADAPTATION DU GROUPE À L'ÉVOLUTION DIGITALE



Notre métier ne change pas : construire le monde de demain. Aujourd'hui, alors que le monde évolue sans cesse, le digital est un défi majeur que nous avons décidé de relever ensemble, autrement, en affirmant l'ADN GCC.

Notre Politique Digitale s'appuie sur l'innovation :

- Avec générosité et transparence ;
- En collaboration dans le respect du rôle de chacun ;
- En privilégiant la collaboration interne en cherchant à maximiser la valeur ajoutée collective.

OBJECTIF

.....

Développer et proposer des solutions de transformation numérique.

Principaux indicateurs de pilotage

	2019	2020	2021
Nombre d'études en maquette numérique	23	35	48
Projet en full BIM	3	5	30
Portails chantiers	3	87	100%

ACTION N°1

Généraliser les études de prix projets construction sous maquette numérique

MAQUETTE NUMÉRIQUE

GCC a intégré le processus BIM depuis plusieurs années avec la création d'un service avec une équipe d'experts pour vous accompagner sur les projets de toute taille, de la phase conception jusqu'à la remise des clés.

Une belle collaboration entre le service #BIM et #MaquetteNumérique de la Direction Ingénierie et Technique et le service Études de prix de l'agence parisienne GCC HABITAT a notamment vu le jour.

L'objectif de la démarche engagée par ces deux entités du Groupe GCC a été de créer un gabarit de modélisation adapté à l'agence GCC HABITAT afin d'extraire de la maquette numérique (réalisée en interne), les quantités permettant de réaliser le chiffrage rapide semi détaillé d'un programme de logements.

Cette démarche a été rendue possible par la création de scripts Dynamo (réalisés en interne) qui permettent de filtrer les nomenclatures prédéfinies dans le gabarit Habitat puis de les transférer dans l'outil de chiffrage utilisé par les Études de prix.



L'ADAPTATION DU GROUPE À L'ÉVOLUTION DIGITALE

ACTION N°2

Favoriser l'appropriation des outils numériques dans nos process

LA PRÉVENTION EN NUMÉRIQUE

KIZEO - Numérisez votre prévention

Dans le cadre de notre démarche de digitalisation, nous avons publié depuis le 16 Novembre 2020 de nouveaux formulaires sous l'appliquatif KIZEO, permettant de :

- Vérifier les PTE ;
- Vérifier les Échafaudages ;
- Enregistrer des Instants Prévention ;
- Enregistrer des Accueils.

Chaque nouvelle publication est associée à un tuto vidéo et une présentation via Teams réalisée par l'ingénieur QPE référent.



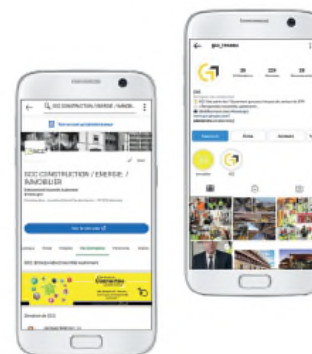
LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE AU SEIN DE LA FONCTION RH/COM

Nos métiers nécessitent beaucoup d'échanges et d'intelligence collective. Nos activités nécessitent du présentiel efficace. Les outils numériques doivent nous permettre de rationaliser et de fiabiliser nos échanges d'informations et le traitement des données.

En matière de communication, l'utilisation des réseaux sociaux externes, LinkedIn et Instagram, a été renforcée. En interne, le renforcement des communautés d'échanges et de partages via les équipes TEAMS et les portails sur AGORA, notre Réseau Social Interne, permet plus de partage de nos savoirs et expériences.

En matière RH, notre objectif est de fiabiliser et de rationaliser la diffusion et la saisie des données. Pour ce faire, nous avons opté pour un outil de Gestion des Temps et Activités permettant une saisie des heures au plus près de nos chantiers, IBAT Temps. En parallèle, nous avons opté pour un SI Paie et un partenaire adapté à notre organisation horizontale, BDO/SILAE.

En complément du développement de notre Institut de Formation GCC, la création d'un campus digital, permettant des formations à distance, des webinars et des tutos, a été mis en place à l'été 2020. »



De nouveaux outils digitaux RH sont également mis en place dans l'objectif de faciliter la récolte d'informations

- Outil de Gestion des Temps et Activités ;
- Nouvel outil de Paie ;
- Campus Digital IFG.GCC

CRÉATION DU CAMPUS DIGITAL IF.GCC

Avec la diversité de son offre, l'IF.GCC met en place son Campus Digital offrant un accès simplifié et libre à la formation, mixant du virtuel avec du présentiel et permettant à tout collaborateur d'être le véritable acteur de sa formation.

Notre institut de formation perpétue encore plus son principe fondateur « par nous et pour nous » et intensifie la mise en réseau et l'intégration de nouveaux modes d'enseignements.

Accompagnant la digitalisation du Groupe, l'IF.GCC devient un partenaire pour nos collaborateurs, et contribue à notre volonté d'être une ETI de préférence.



L'ADAPTATION DU GROUPE À L'ÉVOLUTION DIGITALE

OUTILS DE COMMUNICATION INTERNE

Le déploiement conjointement du site intranet AGORA et du Journal interne « ENTREPRENDRE » appuie fortement la fierté d'appartenance au Groupe GCC.

Le site intranet AGORA favorise les échanges au niveau du Groupe et permet la création d'une « communauté » par entité.



Le journal interne « ENTREPRENDRE », édité trimestriellement, renforce ce lien et permet d'installer une certaine cohésion au sein du Groupe, grâce à la mise en avant de nos savoir-faire, de notre dimension humaine et de nos opérations.

QR CODE MÉTHODES

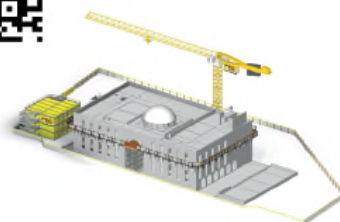
Devant la proportion toujours plus importante de projets étudiés sur la base d'une maquette numérique, nous avons souhaité rendre accessible facilement cette maquette sur chantier.

Les plans méthodes intègrent dorénavant un QR code qui permet, à partir d'un smartphone et d'une connexion internet, d'accéder à la maquette numérique du projet ainsi qu'à tous les plans réalisés à partir de celle-ci.

Le chef de chantier ou conducteur de travaux peut ainsi visualiser concrètement la position du matériel mis en place, accéder à des informations sur un élément de la construction comme son poids, sa hauteur, la méthode de réalisation par exemple.

Il est également possible de se déplacer dans le projet « comme si on y était », de réaliser des vues en coupe, de prendre des mesures et d'ajouter des annotations afin que les équipes travaux puissent nous remonter leurs remarques.

Ce procédé est gratuit et peut facilement être mis en place par tous les bureaux d'études travaillant en BIM (structure, corps d'états techniques, ...).



ACTION N°3

Faire piloter et réaliser des projets « Full BIM TCE »

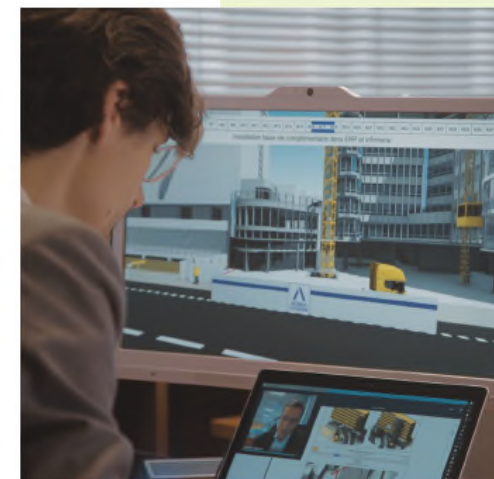
NOTRE SAVOIR-FAIRE, NOTRE AVENIR

La diversité des défis environnementaux, économiques et sociaux nous impose d'innover quotidiennement. Il est souvent dit qu'avec l'évolution digitale, le monde change, nos métiers changent. Mais notre métier ne change pas, il reste le même ; unir les hommes et les énergies, dans un seul objectif, construire le monde de demain. Le digital peut faire peur, mais en réalité, c'est déjà notre quotidien. Cette évolution est naturelle. Nous avons alors décidé d'évoluer en affirmant notre ADN, en avançant de façon pragmatique, ensemble, autrement.

Notre ambition, notre vision de l'avenir, un avenir au service de nos collaborateurs, de nos équipes. Car aucune évolution n'a de sens si elle n'est pas au service de l'humain. C'est avec cet objectif que les Femmes et les Hommes de notre Groupe se mobilisent chaque jour autour de nos projets.

Notre Direction Technique intègre régulièrement de nouveaux spécialistes pour croître constamment en compétences. Et parce que la force de notre Groupe repose sur la complémentarité de nos métiers en Construction, Énergie et Promotion Immobilière, un lien fort est créé entre nos 44 entités et nos collaborateurs.

L'ouverture sur le monde, nos collaborateurs à l'écoute, en recherche constante, mettent le Groupe dans une véritable démarche d'innovation qui nous permet de mettre en œuvre des solutions ayant pour objectifs la fonctionnalité et la création de valeurs pour nos clients.



INTERVIEW



Notre ambition n'est pas seulement d'être une entreprise durable que nous pourrions transmettre à nos successeurs, pour maintenir notre indépendance, mais aussi de contribuer à la viabilité de notre société, de notre planète.

.....
Jacques Marcel – Président du Directoire

7 GCC affiche son ambition, son engagement pour une société durable, pourquoi ?

« Les enjeux sociétaux actuels sont nombreux et vitaux pour notre avenir et celui de nos enfants. Notre engagement pour une société durable est un acte de responsabilité avant tout.

Le sens des responsabilités, l'engagement sont fondateurs de GCC depuis son indépendance, il y a 20 ans. La volonté était de construire une société, au sens de l'entreprise, constituée de collaborateurs engagés, responsables, qui s'investissaient dans l'entreprise sur la durée. Dès le début, notre organisation en entités de proximité privilégiant la dimension humaine, les circuits courts de décision, était une réponse en ligne avec l'environnement sociétal.

Aujourd'hui, cette Responsabilité Sociétale et Environnementale est devenue une nécessité pour nos clients, nos partenaires et bien sûr nos collaborateurs, surtout les plus jeunes ; l'engagement de notre entreprise dans ce domaine est donc une évidence.

Notre ambition n'est pas seulement d'être une entreprise durable que nous pourrions transmettre à nos successeurs, pour maintenir notre indépendance, mais aussi de contribuer à la viabilité de notre société, de notre planète. C'est notre responsabilité, à tous les niveaux, en tant que parent, en tant que dirigeant, en tant que salarié...

J'ajouterai que le contexte sanitaire et économique actuel renforce cette tendance et cet axe stratégique. Il ne s'agit pas d'un phénomène de mode, c'est une tendance de fond. »

7 Comment GCC veut contribuer à bâtir une société plus durable ?

« Pour être contributeur à bâtir une société plus durable, nous avons listé 15 enjeux. Nous avons choisi 5 axes compte tenu des priorités internes et externes. Nous n'abandonnerons pas les autres, mais en tant que société pragmatique, nous souhaitons avancer pas à pas avec détermination et ambition.

Notre premier engagement est évidemment de préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs.

Notre deuxième engagement est de développer et d'impliquer les Femmes et les Hommes de nos entreprises, ce capital humain doit se maintenir, grandir, s'épanouir.

Notre troisième engagement est de renforcer la satisfaction de nos clients, nous souhaitons que nos clients nous choisissent durablement et régulièrement grâce à nos réponses sur-mesure, notre professionnalisme, notre proximité.

Notre quatrième engagement est notre contribution à une économie bas carbone, la limitation de la consommation des gaz à effet de serre, être un acteur engagé dans la décarbonisation de notre société, ma signature du manifeste « French Business Climate Pledge » va dans ce sens.

Enfin, notre cinquième engagement est notre volonté d'être un acteur résolu et pragmatique dans la transformation numérique de nos métiers en travaillant sur les outils mais aussi sur la transformation des processus ; cette transformation numérique s'est d'ailleurs accélérée avec la crise sanitaire.

Ces 5 enjeux sont assez simples mais ils sont la base de notre engagement, vis-à-vis de nos clients, de nos collaborateurs et surtout de notre environnement sociétal. »

7 Quelle est l'utilité d'afficher, de communiquer autour de cet engagement RSE pour une entreprise comme GCC ?

« Afficher cet engagement RSE nous oblige à agir. Afficher cette ambition pour nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs, c'est présenter des éléments concrets et mesurables.

Vous constaterez dans ce premier Rapport Extra-Financier que nous effectuons des actions concrètes autour de nos 5 axes prioritaires.

Nous voulons être, dans ce domaine aussi, l'ETI de Préférence. »

7 Qu'est-ce que signifie pour vous d'être l'ETI de Préférence en matière de RSE ?

« La préférence, c'est l'expression d'un choix.

Notre objectif est d'être choisi par rapport à notre capacité d'apporter :

- à nos clients des solutions RSE sur-mesure par rapport à leurs besoins ;
- à nos collaborateurs de la fierté et un sens dans leur implication au quotidien ;
- à nos partenaires notre pérennité et notre sens des responsabilités. »

.....

