



Engagés pour des aménagements durables, le territoire et l'environnement

Rapport
de mission

JANVIER 2021
→ JUIN 2022



Sommaire

Édito	5
1 Le Groupe CHEVAL : des aménageurs engagés	7
2 Notre aventure de première société à mission du secteur des travaux publics	11
3 La mission du Groupe CHEVAL	17
4 Ce qui a changé dans le Groupe	31
5 Notre feuille de route	43
6 En route vers la prochaine étape... ..	119



Progresser encore et toujours...

L'organisation du Groupe développée au fil des années s'inscrit parfaitement dans les contours dessinés par l'entreprise à mission. Cette nouvelle qualité est en parfaite corrélation avec l'ADN de l'entreprise. La mise en avant des collaborateurs, l'engagement pour l'environnement et le territoire ont toujours été au cœur de la démarche et de la stratégie du Groupe CHEVAL. Nous pouvons désormais l'afficher et l'affirmer haut et fort en interne comme en externe.

Le statut de société à mission est intéressant à plusieurs niveaux. D'une part, il n'occulte pas l'obligation de rentabilité de l'entreprise. D'autre part, il appelle des engagements forts, des actions concrètes et l'implication de tous afin de progresser encore et toujours. Ce n'est pas de la communication. L'entreprise à mission permet une véritable émulation collective au service des personnes, des métiers, de l'entreprise et par ricochet du territoire.

Le Groupe CHEVAL est fier d'être la première entreprise des secteurs des travaux publics et de l'environnement à revêtir cette qualité de « société à mission ». Nous espérons désormais impulser un mouvement de territoire en mission. Conscients du défi social et environnemental majeur auquel le monde et les entreprises sont confrontés, nous entendons en effet assumer pleinement notre responsabilité envers la société et la partager afin d'encourager les initiatives des différents acteurs du territoire.

Jean-Pierre Cheval



1
—

Le Groupe CHEVAL : des aménageurs engagés

Le Groupe CHEVAL est
une équipe dynamique
et impliquée qui propose
une offre globale pour
la réalisation
d'aménagements
respectueux et durables.



750
collaborateurs



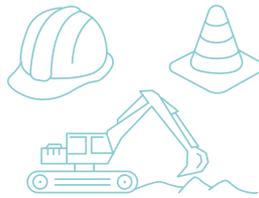
19
entités



12
carrières



Plus de
2300
chantiers par an



2
centrales
d'enrobage



3
centrales
à béton



19
certifications
et labellisations



Labellisé **TP RSE** par la FNTF (Fédération Nationale des Travaux Publics) depuis 2021 au niveau de maturité avancé pour son engagement et ses pratiques sur l'ensemble des agences « travaux ».



Certifié **iso 14001** pour la gestion efficace et écologique de plusieurs de ses entités .



2

Notre aventure de première société à mission du secteur des travaux publics

- 12 Pourquoi devenir
société à mission ?
- 14 De l'engagement RE
à l'entreprise à mission

Pourquoi devenir société à mission ?

Le Groupe CHEVAL porte en lui une mission et un engagement forts. Depuis trois générations, nous sommes au service des populations afin de concevoir, aménager et améliorer leur cadre de vie. Nous avons une mission importante que nous exerçons depuis toujours de manière responsable. En effet, le Groupe est conscient de la nécessité de préserver l'environnement et de prendre en compte la biodiversité dans le cadre ses activités afin de contribuer, à son échelle, à un monde écologiquement plus équitable et plus respectueux.

Dès les années 70, le père et l'oncle de Jean-Pierre Cheval, alors à la tête de l'entreprise, décident de composter les végétaux non-utilisables afin de les valoriser. C'est un des nombreux exemples de bon sens paysan qui a toujours existé au sein du Groupe CHEVAL. L'engagement pour l'environnement, les collaborateurs et le territoire est inscrit au cœur même de l'ADN de l'entreprise. Jean-Pierre CHEVAL l'a d'ailleurs toujours revendiqué, en faisant à la fois une force et un levier de motivation pour les projets de demain.

Correspondant en tout point aux valeurs de l'entreprise et à l'organisation développée au fil des années, la qualité d'entreprise à mission s'est donc imposée logiquement comme une nouvelle étape dans le développement du Groupe CHEVAL. Nous avons ainsi choisi d'adopter cette nouvelle qualité introduite par la loi Pacte le 16 décembre 2020.

Cette nouvelle qualité correspond en effet parfaitement à nos aspirations. Nous souhaitons contribuer à la transition



L'engagement est inscrit dans l'ADN du Groupe CHEVAL. Depuis son origine, il s'exprime dans les métiers, la stratégie et le développement du Groupe.

“

Contribuer à la transition écologique au travers de nos activités et notre économie circulaire afin de pouvoir créer une performance durable.

écologique au travers de nos activités et notre économie circulaire afin de pouvoir créer une performance durable.

Notre ambition est également de faire de l'humain la clé de voûte de l'entreprise, nos collaborateurs représentant l'une de nos priorités.

Nous souhaitons en outre nous montrer à la hauteur de notre responsabilité sociétale en tant qu'entreprise citoyenne et impliquée.

Plus qu'une raison d'être inscrite dans nos statuts, la société à mission représente l'opportunité de structurer concrètement notre démarche et mesurer les actions que nous entreprenons. Nous aspirons en effet à progresser encore et toujours sur les trois engagements principaux que nous nous sommes fixés comme axe de conduite.

Nous avons par ailleurs entrevu dans la société à mission un merveilleux moyen de fédérer les 19 entités du Groupe autour d'une philosophie commune. Les hommes et femmes de l'entreprise partagent désormais une identité forte clairement définie et affirmée. Nous sommes des aménageurs engagés et nous portons ce projet collectivement.

Le Groupe CHEVAL n'envisage pas la société à mission comme une finalité en soi mais comme le moyen de réaliser plus aisément les objectifs environnementaux, sociaux et sociétaux qu'il s'est fixés. Il espère donc surtout que cette nouvelle qualité est le début d'une nouvelle aventure.

La passion est ce qui anime et inspire les équipes du Groupe CHEVAL au quotidien. Cette passion qu'ils vivent pleinement les pousse à se dépasser et à relever chaque nouveau défi avec audace, détermination et optimisme.



L'engagement de l'ensemble de nos 750 collaborateurs passionnés, dynamiques et experts représente l'une des grandes forces du Groupe CHEVAL. Nos salariés sont donc notre priorité.



***Avec le Groupe CHEVAL,
je suis convaincue que
nous sommes qu'au tout
début du chemin.***

Sabine Buis



De l'engagement RSE...

Nos premiers pas dans cette nouvelle aventure

2020

février

Nos ambitions

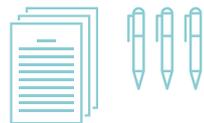
Nous initions la démarche en nous documentant et en commençant à écrire nos ambitions.



octobre

Écriture de la "raison d'être"

Nous écrivons notre « raison d'être » à plusieurs mains.



novembre

Choix des objectifs

Nous choisissons nos objectifs à atteindre.



16 décembre

Changement de nos statuts

Intégration de la raison d'être et des objectifs associés.



“

Une première
dans les secteurs
des travaux publics
& de l'environnement.

...à l'entreprise à mission.

2021

janvier

Nominations du Comité de mission

Nominations des membres de notre Comité de mission.



15 mars

Comité de mission n°1



24 mars

Comité opérationnel

Mise en place d'un Comité opérationnel avec des **collaborateurs volontaires**.



10 mai

G80

G80 sur le thème de la **société à mission** : 18 ateliers réalisés en interne, 70 participants, 200 idées proposées, **52 projets retenus** à l'issue et portés depuis par des pilotes, aidés de leur équipe projet.



juin

Validation de 52 fiches projets

Formations à la conduite de projets, aux outils, hiérarchisation des projets / sous-projets, actions, rédaction et validation de 52 fiches projet.



9 juin

Comité de mission n°2



14 septembre

“Territoire d'avenir”

Organisation d'un événement régional pour promouvoir le statut « **Territoire d'avenir : des entreprises qui s'engagent** ».

23 septembre

Revue critique

Pré-audit par **Mazars**, un organisme tiers indépendant.



2022



26 janvier

Comité de mission n°3



4 février

Premier bilan

Présentation d'un **1^{er} bilan au G80**, puis à tous les collaborateurs et à nos parties prenantes.



28 avril

Comité de mission n°4





3
—

La mission du Groupe CHEVAL

- 18 Qu'est-ce qu'une entreprise à mission ?
- 20 Notre mission
- 24 La gouvernance de la mission

Qu'est-ce qu'une entreprise à mission ?

La société à mission, telle que définie dans la loi PACTE, constitue un modèle d'entreprise qui cherche à orienter le pouvoir de transformation des entreprises pour résoudre les enjeux sociaux et environnementaux du XXI^e siècle, en liant capacité d'innovation et solidarité envers les parties prenantes. Elle permet à l'entreprise de définir une raison d'être qui lui est propre et de choisir les objectifs contributifs aux enjeux sociaux et environnementaux qu'elle se donne.

L'inscription de la mission dans les statuts permet d'obtenir l'engagement des actionnaires et ainsi de mettre au même niveau la performance sociale, environnementale et la quête du profit.

Née de la loi PACTE promulguée en mai 2019, elle permet à une entreprise d'inscrire dans ses statuts une mission. Celle-ci se compose d'une raison d'être (définissant son identité, son utilité à la Société et le futur que l'entreprise veut contribuer à bâtir), d'objectifs associés (engagements de l'entreprise envers elle-même et son écosystème) et d'une gouvernance de mission.

“

Orienter le pouvoir de transformation des entreprises pour résoudre les enjeux sociaux et environnementaux du XXI^e siècle.

5 CONDITIONS À RESPECTER

- ① Inscription dans les statuts d'une raison d'être ;
- ② Inscription dans les statuts d'un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité ;
- ③ Inscription dans les statuts des modalités du suivi de l'exécution de la mission mentionnée. Ces modalités consistent en la mise en place d'un comité de mission (ou un référent de mission pour les entreprises de moins de 50 salariés),
- ④ Vérification par un organisme tiers indépendant (OTI) au moins une fois tous les deux ans (au moins une fois tous les trois ans pour les entreprises de moins de 50 salariés) de la bonne exécution des objectifs sociaux et environnementaux.
- ⑤ Déclaration de la qualité de société à mission au greffe du tribunal de commerce, après que les changements statutaires ont été présentés et votés en assemblée générale.



En juin 2022, les sociétés à mission étaient au nombre de 653 dont 61 en région Auvergne-Rhône-Alpes.

Notre mission



Nous nous positionnons en tant qu'entreprise citoyenne et impliquée.

Nous nous investissons pour nos 750 collaborateurs.

Nous nous engageons à préserver nos ressources naturelles et l'environnement.

Notre raison d'être

“ Nous, les femmes et les hommes du Groupe CHEVAL, sommes des aménageurs **engagés** pour développer durablement le territoire avec des équipements de qualité, utiles et innovants. Nous sommes fiers de nos métiers, de nos réalisations, de nos missions **au service des populations et des territoires.**

Avec nos parties prenantes, nous sommes déterminés à contribuer à la **transition écologique** au travers de nos activités et de notre économie circulaire tout en créant une **performance durable.** ”

Plus qu'une raison d'être, des objectifs concrets

La Société se donne pour mission, au sens des dispositions de l'article L. 210-10 du Code de commerce, de poursuivre les objectifs sociaux et environnementaux suivants, lesquels sont inscrits dans nos statuts.

huit

objectifs sociaux et
environnementaux

#1



Préparer l'avenir
des jeunes

p. 49

#2



Développer le
potentiel de chacun

p. 59

#3



Limiter l'empreinte
carbone

p. 67

#4



Contribuer à la transition énergétique

↓
p.77

#5



Protéger la biodiversité

↓
p.85

#6



Préserver la ressource eau

↓
p.93

#7



Favoriser l'économie circulaire

↓
p.101

#8



Dynamiser la vie économique des territoires

↓
p.111

La gouvernance de la mission

Deux comités complémentaires

La loi Pacte permet d'organiser librement le comité de mission. Nous avons donc décidé d'en profiter pour en créer deux complémentaires.

D'une part, nous avons constitué un **comité de mission stratégique**, piloté par la directrice de mission, la directrice de la stratégie et le président du Groupe. Dans ce comité, nous comptons deux membres externes qui représentent certaines de

nos parties prenantes : l'un de nos actionnaires avec la présence du directeur adjoint du **Lab Bpifrance** et les **collectivités locales** avec une ancienne élue.

D'autre part, nous avons fait le choix d'impliquer également nos **collaborateurs** avec la création d'un **comité de mission opérationnel** composé de trente volontaires mobilisés pour mener à bien les projets de la société à mission.

Comité de mission stratégique | 5 membres

Comité opérationnel

30 membres

G80

80 managers du Groupe

750 collaborateurs

Le comité de mission stratégique

Le garant des engagements pris



Jean-Pierre Cheval

Président du Groupe, Jean-Pierre Cheval a fait le choix de siéger de manière permanente au sein du comité de mission. **Moteur de la démarche de société à mission**, sa présence était pour lui une évidence. Il est en effet convaincu de la responsabilité des entreprises. En tant que membre dirigeant, Jean-Pierre CHEVAL est porteur de la vision et de l'ambition du Groupe. Il est donc un membre essentiel du comité car il porte un regard global et éclairé sur l'entreprise lui permettant d'opérationnaliser les objectifs du projet de la mission.



Anne-Charlotte Kubicki

Directrice de la communication du Groupe CHEVAL, Anne-Charlotte Kubicki est la manager de la mission. Elle est en charge du déploiement et du suivi de la feuille de route avec l'ensemble des parties prenantes. Véritable **chef d'orchestre du projet de la mission**, elle coordonne les différents plans d'action afin qu'ils correspondent aux objectifs de la mission.

5 membres



Sabine Buis

Sabine Buis connaît bien le monde des institutions publiques et politiques pour avoir exercé des responsabilités au niveau national et local. Députée, elle a rapporté la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte. À Lima (Pérou) lors de la COP 20, puis à Paris à l'occasion de la COP 21, elle était membre de la délégation gouvernementale pour l'accord international sur le climat. Elle est **reconnue sur les sujets de transition écologique et solidaire des territoires**. Experte en prospective auprès des étudiants du programme Grande Ecole emlyon business school, elle est également membre fondatrice du think tank Progrès environnemental et progrès Social (PEPS).



Vivien Pertusot

Ayant travaillé pendant 7 ans à Bruxelles dans les affaires européennes, Vivien Pertusot est actuellement directeur adjoint du Lab chez BPI dont le rôle est de faire une **veille au niveau des nouvelles technologies, de l'innovation, de l'environnement** sur toutes les PME et ETI de France tous secteurs d'activité confondus. Particulièrement sensible à la société à mission, il anime une **newsletter hebdomadaire** sur ce sujet : machineasens.substack.com.



Véronique Degottex

Consultante en développement et accompagnement de projets stratégiques et actuellement directrice générale adjointe en charge de la finance et de la stratégie du Groupe CHEVAL, Véronique Degottex est l'une des actrices principales de la mise en œuvre du projet de la mission du Groupe. Elle apporte en effet au comité de mission sa **solide expertise et son expérience acquise en performance opérationnelle**, accompagnement du changement et réflexion stratégique.

Le comité opérationnel

En charge d'animer
la mise en œuvre des actions

Le comité opérationnel est le bras armé du comité de mission stratégique. Il est composé de salariés qui se sont portés volontaires car ils souhaitent s'engager davantage dans l'entreprise sur des problématiques environnementales, sociales et sociétales. Chaque salarié de ce comité opérationnel s'est vu confier un ou plusieurs projets à porter pour réaliser des actions définies dans le cadre de notre mission.

Au Groupe CHEVAL, les collaborateurs jouent un rôle important dans la réalisation de nos objectifs.



30
membres

Les différents pilotes de la mission :



Sophie Bordas	Contributeurs
Clarisse Bousson	Julie Brisseau
Sylvain Dillenseger	Pascal Bulabois
Mathieu Drogue	Clément Chancrin
Pascale Ferlay	Florent Chovin
Nadège Ferrier	Caroline Delespaul
Eva Garcia	Laura Demessieux
Magali Gourdon	Gabriel Desbrun-Masat
Bertrand Jamonet	Ayneric Fuma
Anne-Charlotte Kubicki	David Hortan
Damien Laye	Fabien Hours
Coralie Mandon	Mary Ladreyt
François Picart	Sylvain Peyrol
Laure Sacenda	Christophe Prost
Clément Seignobosc	Jean-Yves Rigard-Cerison
	Jordan Vialette



La parole à Clarisse Bousson, une des pilotes de la mission...

Pourquoi avoir choisi de faire partie du comité opérationnel ?

- *Quand j'ai pris connaissance des projets qui seraient menés, je me suis rendu compte que beaucoup m'intéressaient. Ils correspondaient en effet parfaitement aux idées que je porte. Je me devais donc d'apporter ma pierre à l'édifice. Je crois véritablement en tous ces projets. C'est important pour notre planète. Si notre employeur est dans cette dynamique, cela donne forcément envie de s'investir.*

Comment vous organisez-vous avec votre activité quotidienne ?

- *Mener un projet pour l'entreprise à mission en parallèle de mon activité quotidienne se fait extrêmement facilement. Je travaille sur ce projet avec deux autres salariés du Groupe. Nous organisons régulièrement de petites réunions, plus faciles à intégrer dans un planning parfois chargé. Nous avançons ainsi petit à petit mais de manière régulière. Le démarrage a été un peu plus intense mais désormais nous avons trouvé notre rythme. Cela fait partie de mon quotidien.*

“

Si notre employeur est dans cette dynamique, cela donne forcément envie de s'investir.

Que pensez-vous de la démarche du Groupe CHEVAL ?

- *La démarche de société à mission répond parfaitement à mes attentes. Elle est en accord avec ma vision de l'entreprise. Même si cela représente un investissement, je pense que chacun devrait apporter son aide et s'impliquer davantage dans cette démarche. Ce n'est pas simplement participer à un projet. C'est bien plus que ça : c'est s'engager et y croire.*

Le G80

Mobilisés pour mener à bien les projets

“

Le G80 a comme vocation d'être un vecteur de transmission de l'information entre la direction et le terrain.

18
ateliers



200
idées
proposées



52
projets
retenus

Le G80 a vu le jour en décembre 2020. Ce nouvel organe réunit les **80 managers de l'entreprise**.

Il a été le premier à être informé de notre volonté de devenir société à mission et a contribué à la définition de notre raison d'être ainsi que de nos objectifs. S'il permet de consulter et de mobiliser une partie des collaborateurs au rythme d'une fois par trimestre, le G80 a également comme vocation d'être un vecteur de transmission de l'information entre la direction et le terrain. Dans une démarche de société à mission, il est important d'emporter et d'inclure le collectif. **Nous sommes en effet plus forts à plusieurs.** Les managers du G80 qui sont intégrés dans les équipes projets ont la charge de diffuser les idées et la mise en place des projets auprès de leurs équipes. Ils pourront également faire remonter les interrogations et les difficultés du terrain. Nous avons ainsi un **feed-back direct des salariés**. L'intérêt de cet organe est donc double.



Le G80 s'est réuni le 4 février 2022 pour participer à des ateliers sur le thème de la préservation des ressources.



Fonctionnement du comité de mission

Le comité de mission participe à la définition des objectifs opérationnels issus de notre raison d'être. Il définit annuellement une feuille de route précisant les actions devant être menées par le groupe afin d'atteindre les objectifs environnementaux, sociaux et sociétaux qu'il s'est fixés. Le rôle premier du comité de mission est de contrôler la mise en œuvre de la mission. Il se réunit donc une fois par trimestre pour suivre l'avancement de la mission.

La première réunion du comité de mission a eu lieu le 15 mars 2021. S'en est suivi trois autres le 9 juin 2021, le 26 janvier 2022 et le 28 avril 2022.

“

Le Comité de mission définit annuellement une feuille de route précisant les actions devant être menées par le groupe.



Le comité de mission dote l'entreprise d'une expertise, d'un regard extérieur. Au sein d'une entreprise, il n'est pas toujours possible pour des raisons diverses et variées, de bénéficier de cette prise de recul, qui est, ni plus ni moins, qu'une critique à la fois positive et négative.

Sabine Buis



Le rôle du comité de mission a consisté en une validation de la bonne trajectoire et un feedback sur les démarches mises en œuvre avec une véritable montée en puissance. Au début, nous avons besoin d'ajuster tant la mission que le périmètre et les rôles de chacun. Finalement, nous commençons véritablement à voir ce que chacun peut apporter.

Véronique Degottex



4
—

Ce qui a changé dans le Groupe

“

Cette nouvelle
qualité d'entreprise
à mission nous
donne un cap :
**des plans d'actions
clairs et ambitieux
à poursuivre.**

Structurer & organiser Collaborer Co-construire Questionner

Nous pensons la qualité d'entreprise à mission comme un système vertueux et non comme un outil coercitif.

Avant que le Groupe CHEVAL ne devienne entreprise à mission, la direction et de nombreux collaborateurs étaient déjà fortement investis dans les questions de développement durable, d'insertion, de formation, de biodiversité, etc. En ayant changé de statut et mis en place des organes de pilotage ainsi que de contrôle, nous avons toutefois franchi une nouvelle étape. L'entreprise à mission nous a permis de nous structurer et de mieux nous organiser. **Cette nouvelle qualité nous donne un cap : des plans d'actions clairs et ambitieux à poursuivre.**

Cette nouvelle qualité a par ailleurs permis d'intégrer l'ensemble des hommes et femmes du Groupe dans la poursuite de notre mission. Les sujets sur lesquels nous travaillons suscitent l'intérêt et la motivation de nos collaborateurs. Tous peuvent désormais œuvrer pour améliorer nos pratiques, mettre en place de nouvelles méthodes de travail et s'investir pour le territoire. Nous pensons, construisons et développons notre projet tous ensemble.

Avec l'entreprise à mission, nous avons adopté un nouveau fonctionnement en mode projet. Les salariés impliqués dans le comité opérationnel travaillent ainsi de manière collaborative et transverse ce qui permet de créer une symbiose de savoir-faire et d'expertise. Ce fonctionnement est porteur d'une réelle dynamique. Il a par ailleurs permis de renforcer la cohésion d'équipe, de développer la coopération entre les différents services et d'apporter de nouvelles compétences aux salariés.

L'entreprise à mission nous questionne. Elle nous conduit à évoluer en cohérence avec notre raison d'être et nous pousse à relever des défis. Pour répondre à nos objectifs, nous ne pouvons rester sur nos acquis mais devons absolument nous dépasser et nous réinventer.

Cette envie d'avancer et de dépasser les obstacles permet de bâtir un projet d'entreprise créateur de valeurs économiques, écologiques et sociales.



L'humain est la clé de voûte de l'entreprise. Ensemble, nous sommes plus forts pour mener à bien les objectifs que nous nous sommes fixés.

De nouveaux postes et fonctions

Un directeur des projets environnementaux et de la transition énergétique.

→ Afin de pouvoir poursuivre au mieux sa mission environnementale et son plan de développement, le Groupe a décidé de recruter un directeur des projets environnementaux et de la transition énergétique. : **Bertrand Jamonet.**

“ Mon poste est en lien avec le passage du Groupe en « société à mission ». Tous les projets qui ont été imaginés dans ce cadre pour répondre à cette nouvelle qualité de l'entreprise doivent désormais être concrétisés sur le terrain. Depuis des décennies, le Groupe CHEVAL place l'environnement au cœur de ses activités et de sa stratégie. L'engagement n'est donc pas une nouveauté pour l'entreprise. Le statut de « société à mission » a simplement amplifié une réalité déjà existante. Mon rôle est donc de prévoir, proposer une trajectoire environnementale, aider à mettre en œuvre les nouveaux projets et contribuer à l'amélioration de tous ceux qui ont déjà été mis en place. Les missions qui sont associées à ce poste couvrent un spectre très large. Je suis donc en lien avec toutes les entités du Groupe.

Des salariés formés pour servir les projets de la mission

→ **Julie Brisseau, assistante service QSE,** et **Gabriel Desbrun-Masat, assistant contrôle de gestion,** se sont formés afin de pouvoir réaliser une photographie exhaustive de l'ensemble des émissions de Gaz à effet de serre des entreprises du Groupe. Ce projet, qui a été lancé cette année, servira à élaborer un plan d'actions visant à réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement. Il est essentiel. C'est pourquoi nous avons fait le choix de détacher des moyens afin de permettre à deux nos collaborateurs de développer des compétences sur ce sujet.

“ Ce projet est une chance car il m'a permis de développer de nouvelles compétences professionnelles et complète parfaitement la formation que j'ai pu suivre. J'ai appris beaucoup de choses personnellement et professionnellement. Julie Brisseau

“ Notre complémentarité a représenté une véritable force pour ce projet. De par nos métiers, nous n'avions pas les mêmes domaines d'expertises. Nos compétences respectives nous ont permis de nous répartir les rôles efficacement et d'arriver à un résultat rapide. Nous nous sommes véritablement apportés l'un et l'autre. Gabriel Desbrun-Masat

Détacher du temps pour nos collaborateurs

→ **Directrice de la communication** du Groupe CHEVAL, **Anne-Charlotte Kubicki** est également devenue **manager de la mission**. Afin qu'elle puisse assumer pleinement sa nouvelle fonction, des aménagements ont été effectués au sein de son service lui permettant de consacrer un tiers de son temps à l'entreprise à mission.

“ *Le manager de la mission est en quelque sorte le chef d'orchestre. Son rôle est de coordonner l'ensemble des acteurs qui gravitent autour de la mission :*

- *Faire émerger et identifier les attentes des parties prenantes.*
- *Accompagner le Comité de mission pour définir les ambitions, rédiger et suivre la feuille de route de la mission.*
- *Rôle plus opérationnel, s'assurer que les équipes projets respectent le cadre, le planning.*
- *Et enfin réaliser les reporting au Comité de mission et au Comité stratégique de l'entreprise.*

Être à la fois en charge de la communication et de la mission présente l'avantage de bien comprendre les enjeux et de pouvoir mieux les expliquer aux collaborateurs, mais également à toutes nos parties prenantes au travers de nos supports de communication.

“

Au début de l'aventure, le Groupe pensait que cette nouvelle qualité ne changerait en réalité pas grand-chose car il y avait déjà une démarche assez profonde engagée.

J'ai néanmoins pu assister à un véritablement changement entre le moment où je suis entré dans le Comité de mission et ce que je constate aujourd'hui. L'évolution est bien présente que ce soit au niveau de la transversalité, de la création de nouveaux postes et métiers, de la réflexion sur les activités...

Tout cela aurait pu voir le jour sans l'entreprise à mission mais je n'en suis pas certain.

Vivien Pertusot,
membre externe du Comité de mission

Développer des activités et métiers éco-responsables

Une stratégie forte et orientée

Le fil conducteur du développement du Groupe CHEVAL a toujours été d'élargir ses métiers et sa présence sur le territoire. Avec l'entreprise à mission, la stratégie de l'entreprise n'a pas changé mais elle s'est orientée vers des activités et métiers plus vertueux en relation avec les objectifs de notre mission. **Un virage stratégique a été amorcé il y a déjà quelques années.**

Ci-contre deux exemples de cette orientation :



Sodetec En 2020, l'intégration de Sodetec, entreprise spécialisée dans la déconstruction, a non seulement permis d'élargir notre offre globale mais également de proposer une activité favorisant le démantèlement de friches industrielles et recyclage des déchets de chantiers. Cette orientation sert clairement à la « réutilisation » de sites existants vieillissants et favorise la non-artificialisation.

Valorsol Le développement de Valorsol environnement, créateur de solution pour les déchets des professionnels, la logique d'économie circulaire confirmée et accentuée, l'utilisation de matières recyclées dans la production d'enrobés, des actions menées pour la biodiversité dans nos carrières ou sur nos sites...



Notre société Valorsol environnement a été créée en 1999. Elle collecte, recycle et valorise les déchets des professionnels : industriels, commerçant et artisans.

Le Groupe manifeste clairement sa volonté de proposer des aménagements du territoire intégrant de plus en plus les enjeux de développement durable.

La majeure partie des dossiers de pistes de croissances externes étudiées sont actuellement en lien avec des activités éco-responsables contre une part plus restreinte il y a deux ans. Nous avons d'ailleurs choisi de renoncer à certains dossiers liés à nos métiers et activités traditionnels pour nous concentrer sur de nouvelles cibles comme le paysagisme et le recyclage des déchets.

Les trois croissances externes réalisées en 2022 sont révélatrices de la conviction de plus en plus forte qui s'est forgée au fil du temps au sein du Groupe, laquelle se ressent au quotidien et dans la stratégie de développement. L'équipe stratégie et projets environnementaux s'est donnée la mission d'étudier des projets d'innovation et des starts-ups proposant des concepts traitant ces dimensions.

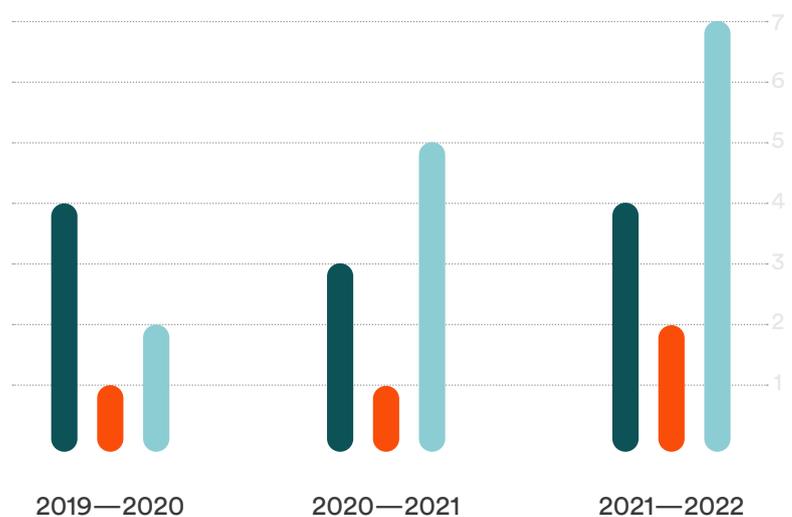
“

Un virage stratégique a été amorcé il y a déjà quelques années.



Développement des activités éco-responsables

- Étude de dossiers de croissance externe dans la lignée des métiers historiques du Groupe.
- Développement des activités du Groupe en se focalisant sur la prise en compte des considérations environnementales.
- Activités «durables et environnementales»



De nouveaux métiers et activités éco-responsables



Le Groupe CHEVAL compte désormais deux entreprises d'aménagements paysagers, Valente et Cheval Paysages, lesquelles participent à la (re)végétalisation. La végétalisation protège les sols contre l'érosion, améliore la biodiversité locale, permet de réhabiliter des territoires dégradés et favorise l'intégration paysagère de l'aménagement.

▶ (RE)VÉGÉTALISATION

La (re)végétalisation occupe une place de plus en plus importante au sein de l'aménagement urbain. L'intégration d'espaces verts contribue en effet à l'amélioration du microclimat en atténuant les déséquilibres environnementaux de la ville. L'aménagement paysager favorise dès lors l'aménagement durable des villes et des territoires et intègre notamment les sujets de l'eau qui présente des enjeux à la fois de pénurie ou d'inondations.

C'est pourquoi **le Groupe CHEVAL a choisi de mener des études en ce sens** et d'intégrer ces réflexions dans les dossiers. Il a notamment fait l'acquisition d'une nouvelle entreprise spécialisée dans la conception et l'entretien d'espaces extérieurs : la SAS ESPIC/Jardins du Soleil Levant, rebaptisée à cette occasion **Cheval Paysages Montélimar**.

“

L'intégration d'espaces verts contribue à l'amélioration du microclimat en atténuant les déséquilibres environnementaux de la ville.

▶ RESTAURATION ET PRÉSERVATION DU PATRIMOINE

L'intégration de **Combiar Restauration** s'inscrit également dans une volonté de proposer des aménagements intégrant les enjeux de développement durable. L'entreprise intervient auprès des collectivités et des particuliers pour des travaux de rénovation sur toutes sortes de constructions anciennes. Elle rassemble **25 compagnons** passionnés et hautement qualifiés maîtrisant la maçonnerie traditionnelle, le travail de la pierre, les travaux de gommage, les enduits à la chaux et les badigeons.

Préserver le patrimoine français participe d'une nécessité de protéger et de transmettre notre héritage culturel. Les monuments en partie inscrits ou classés à l'inventaire des Monuments Historiques, protégés ou à forte valeur patrimoniale représentent des aménagements non-renouvelables à sauvegarder et valoriser. Le Groupe a choisi de croire en la durabilité et de devenir le garant d'un savoir-faire d'exception hérité des bâtisseurs d'hier.



Les enjeux du développement durable sont essentiels dans la stratégie du Groupe CHEVAL. C'est pourquoi elle a choisi d'intégrer en 2022 l'entreprise Combiar Restauration laquelle participe à la préservation du patrimoine.

▶ RECYCLAGE ET DE VALORISATION DES DÉCHETS DE CHANTIER

La valorisation est à la fois affaire de patrimoine mais également de ressources. En partenariat avec l'entreprise **Rampa**, le Groupe a intégré en 2022 une nouvelle plateforme de recyclage et de valorisation des déchets de chantier à Sérézin-du-Rhône :

REM (Roche exploitation matériaux).

Affiliée à l'entité **Cheval Granulats**, cette plateforme réceptionne tous types de matériaux issus de la déconstruction, de travaux de terrassement ainsi que des déblais inertes recyclables des chantiers du Grand Lyon et de Vienne Condrieu Agglomération. Ces derniers sont traités directement sur place grâce à un matériel de concassage permettant de produire des granulats recyclés.



L'entreprise Sodetec assure la déconstruction intérieure, le démantèlement et la démolition partielle ou totale de bâtiments, d'immeubles et de friches industrielles. Cette activité favorise le recyclage des déchets de chantier et sert à la « réutilisation » de sites existants.

Gouvernance

La stratégie du Groupe, qui viendra asseoir les contours du développement, est fondée sur des trajectoires mises à jour à travers les contributions à la fois de la direction, des collaborateurs mais également de nos parties prenantes.

La diversité de ces intervenants dans la réflexion constitue le facteur clé de l'élaboration d'une stratégie fructueuse. L'intelligence collective comme levier d'engagement et de performance est une conviction. Tous ces acteurs sont en effet impliqués dans la transformation globale souhaitée par le Groupe. L'orientation vers de nouvelles activités s'effectue ainsi grâce à une analyse prospective réalisée avec l'aide de nos partenaires investisseurs.

Afin de réfléchir aux transformations à opérer sur nos métiers d'origine, des groupes de réflexions prospectives globales et plus spécifiques sur le béton (innobéton) et l'enrobé (innoenrobé) ont également été mis en place.

L'un des enjeux majeurs du Groupe est en effet d'imaginer, prévoir et préparer les aménagements de demain.



“

L'intelligence collective comme levier d'engagement et de performance est une conviction.

FOCUS SUR...

La taxonomie

Les activités du Groupe CHEVAL contribuent du point de vue de la future taxonomie européenne, dont l'application est prévue dès 2023, aux objectifs environnementaux de l'Europe. En effet, elles répondent substantiellement à un ou plusieurs de ces 6 objectifs environnementaux : atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, utilisation durable de l'eau et des ressources marines, économie circulaire, prévention de la pollution et écosystème sain. L'alignement à la taxonomie européenne est importante. Les entreprises de plus 500 salariés devront en effet publier des informations relatives au règlement taxonomie (CA, CapEx, OpEx). Celle-ci constituera également le socle de futures réglementations ou mécanismes d'incitation des institutions publiques en termes d'investissements durables. La taxonomie encouragera par ailleurs les entreprises ayant choisi d'allier sens et performance.





5

Notre feuille de route

44 Tableau récapitulatif

49 Nos 8 engagements



Objectifs opérationnels associés



Préparer l'avenir des jeunes

- Améliorer l'accueil et l'intégration des jeunes & renforcer l'implication des tuteurs
- Associer l'école au suivi du jeune de l'entreprise
- Diversifier les voies d'intégration possibles en CDI
- Poursuivre notre politique d'embauche d'apprentis en CDI
- Renforcer la communication sur nos métiers
- Accueillir encore plus de stagiaires et les encourager à poursuivre en apprentissage



Développer le potentiel de chacun

Favoriser l'évolution interne et l'insertion

- Faciliter et améliorer les entretiens individuels
- Proposer des bilans de compétences quand nécessaire
- Proposer des « Vis ma vie » : programme de découvertes des métiers
- Continuer de favoriser la promotion interne
- Poursuivre notre politique d'insertion



Limiter l'empreinte carbone

- Effectuer un bilan carbone
- Mise en place du tri sélectif sur les sites administratif
- Développer les bonnes pratiques sur le plan informatique / digital
- Traiter en place la chaussée
- Poursuivre la politique d'un parc matériel aux normes anti-pollution les plus récentes
- Compenser nos consommations de papier par la plantation d'arbres



Contribuer à la transition énergétique

- Développer la production d'énergies renouvelables solaire et méthanisation
- Développer les véhicules, engins hybrides fonctionnant aux énergies alternatives
- Former & challenger les salariés à la réduction du carburant



Protéger la biodiversité

- Former et sensibiliser nos collaborateurs à la préservation de la faune et de la flore.
- Réaliser dès que possible des aménagements (hôtel à insectes, ruches, mare, etc.) favorisant la biodiversité.
- Mieux détecter et baliser les zones sensibles sur nos chantiers.



Préserver la ressource eau

- Évaluer la consommation eau
- Récupérer les eaux de pluie
- Amélioration des process de fabrication des industries



Favoriser l'économie circulaire

- Développer l'utilisation de matières recyclées dans la production d'enrobés et former les équipes à ce sujet
- Proposer des variantes recyclées pour les granulats
- Développement de notre filiale Valorsol Environnement
- Sensibiliser en internes au tri et aux filières de recyclage



Dynamiser la vie économique des territoires

- Avoir recours à des fournisseurs et prestataires locaux
- Créer et préserver des emplois sur les territoires où nous sommes implantés
- Contribuer au dynamisme de l'économie locale
- Impulser un mouvement de territoire en mission



Indicateurs de suivi et de moyen Période déc 2020 > juin 2022	Situation	
	au 31 mars 2021	au 31 mars 2022
▶ Maintenir ou dépasser une part de 10 % de jeunes en alternance	▶ 12,9 % ¹	▶ 12,9 % ¹
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maintenir ou dépasser le nombre de 9 collaborateurs en insertion parmi les effectifs ▶ Augmenter les partenariats avec les structures spécialisées pour développer l'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 7 personnes en insertion² ▶ Pas de partenariat 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 12 personnes en insertion² ▶ 2 partenariats conclus pour les agences Cheval TP et Migma
▶ Réaliser un bilan carbone SCOPE 3		▶ Bilan carbone réalisé
▶ Recruter une personne dédiée pour écrire et mettre en place la feuille de route		▶ 1 cadre recruté et dédié depuis mai 2021 et 1 plan d'actions
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mettre en place le plan d'actions : plan de formation et études des aménagements possibles sur nos sites ▶ Développer le nombre de sites disposant d'aménagements biodiversité volontaires 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place d'une convention de partenariat avec la LPO et d'un plan d'actions ▶ Mise en place de nouveaux aménagements biodiversité volontaires
▶ Mettre en place un suivi des consommations d'eau sur nos sites		▶ Mise en place d'un suivi de la consommation d'eau sur tous nos sites
▶ Part de fraisat réintégré supérieure à 13 %	▶ 12,4 %	▶ 13,1 %
▶ CA de Valorsol supérieur à 8 M€	▶ 7,2 M€	▶ 8,8 M€
▶ Échanger régulièrement entre pairs et avec des prescripteurs pour promouvoir la qualité de société à mission	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 interventions ▶ 2 interviews presse ▶ 5 rdv « conseils » 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 événement organisé (170 participants) ▶ 14 interventions (témoignages lors d'événements) ▶ 6 interviews presse ▶ 21 rdv « conseils »
▶ Réflexion en cours pour identifier un ou des indicateurs sur le volet achat		

1 - Hors croissances externes récentes et activités telles que le désamiantage et la démolition, incompatibles avec l'alternance.

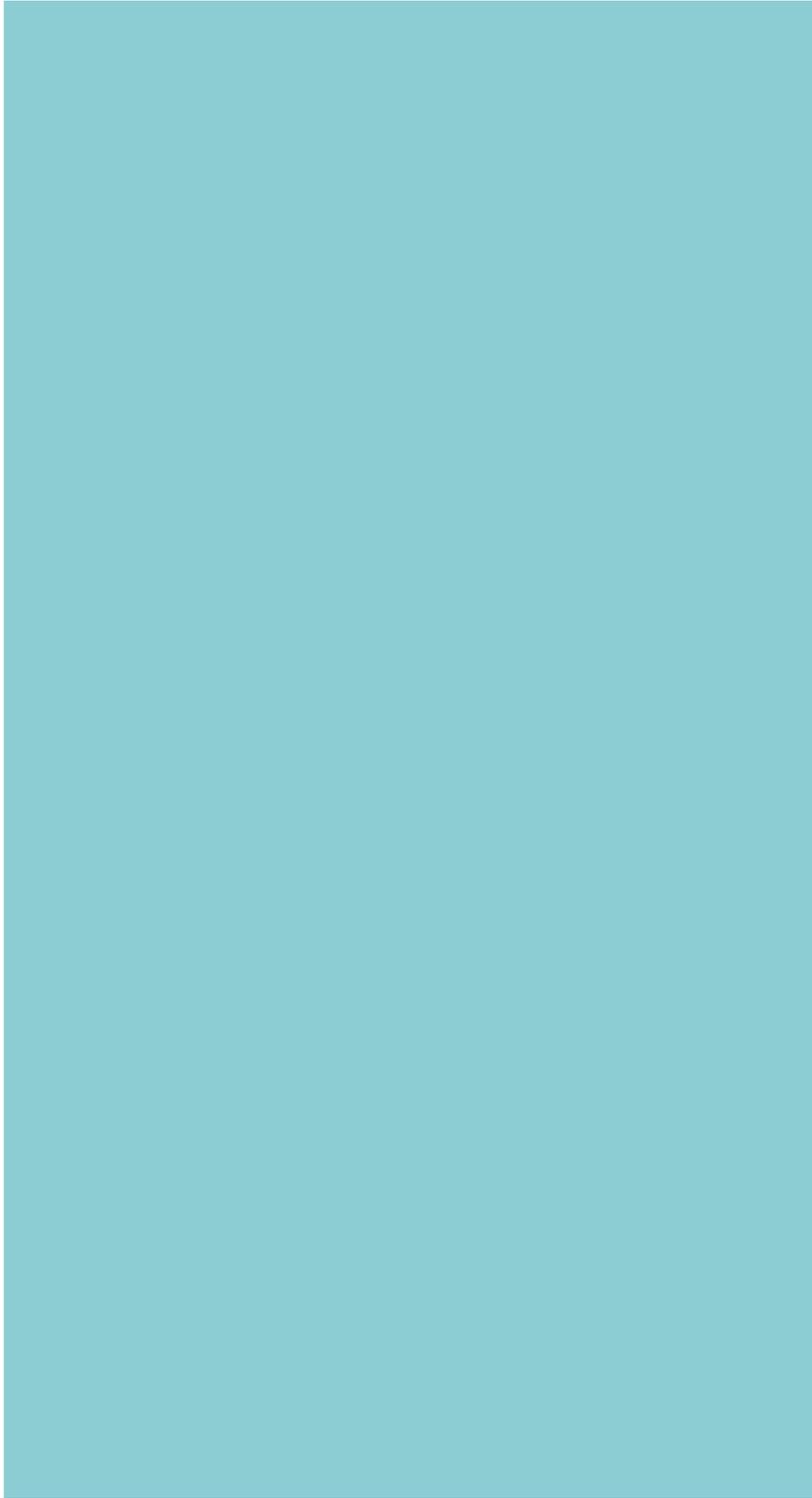
2 - Nombre de personnes ayant disposé d'un contrat en insertion pendant la période fiscale de référence.



Engagements	Indicateurs ultimes de suivi et de moyen À compter d'avril 2022	Ambitions
 <p>Préparer l'avenir des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Part de jeunes en alternance 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maintenir ou dépasser une part de 10 % de jeunes en alternance
 <p>Développer le potentiel de chacun Favoriser l'évolution interne et l'insertion</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de personnes ayant intégré le groupe par le biais de l'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intégrer plus encore de salariés issus de l'insertion (pourcentage précis à déterminer) ▶ Développer plus encore les formations avec notamment le projet Cheval Académie
 <p>Limiter l'empreinte carbone</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ En cours de réflexion à la suite de la finalisation du bilan carbone 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ À déterminer
 <p>Contribuer à la transition énergétique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Part d'énergie renouvelable produite par rapport l'énergie totale utilisée ▶ Part d'énergie renouvelable utilisée par rapport à la consommation d'énergie totale 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ À définir en fonction des résultats du bilan carbone ▶ Passer la moitié du parc matériel renouvelé aux énergies alternatives
 <p>Protéger la biodiversité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nombre de personnes formées sur l'effectif total du groupe ▶ Nombre d'aménagements sur le nombre total de sites 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 60 personnes formées sur chantier ▶ La moitié de nos sites concernés
 <p>Préserver la ressource eau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Part de l'eau consommée recyclée-réutilisée sur le volume d'eau total consommé 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réduction de 10 % de nos consommations en eaux
 <p>Favoriser l'économie circulaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Part de fraisat réintégré ▶ CA de Valorsol 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Atteindre 15% de recyclés introduits dans la production d'enrobés ▶ Atteindre 12 M€ de CA pour Valorsol
 <p>Dynamiser la vie économique des territoires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Préservation des emplois pour les entreprises intégrées au Groupe ▶ Évolution de la part de fournisseurs locaux sur la part globale 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pas de cible particulière, poursuivre nos actions ▶ À déterminer



Dead line	Pilotes des projets
Pas de fin	Nadège Ferrier , Directrice des Ressources humaines du Groupe
2025	Nadège Ferrier , Directrice des Ressources humaines du Groupe Sophie Bordas , Responsable bureau d'études chez Valente Coralie Mandon , Assistante de Direction Groupe Pascale Ferlay , Directrice de la performance
À déterminer	Damien Laye , Responsable du contrôle de gestion Mathieu Droque , Responsable bureau d'études chez Cheval TP
2026	Bertrand Jamonet , Directeur des projets environnementaux et de la transition énergétique Clément Seignobosc , Chargé de la maintenance des outils industriels
2026	
2025	Magali Gourdon , Directrice GSE Anne-Charlotte Kubicki , Directrice de la communication et Manager de la mission
2025	
2025	Bertrand Jamonet , Directeur des projets environnementaux et de la transition énergétique Clément Seignobosc , Chargé de la maintenance des outils industriels Clarisse Bousson , Chargée process et organisation Sylvain Dillensenger , Responsable Laboratoire et foncier
2026	François Picart , Directeur de Valorsol environnement Damien Laye , Responsable du contrôle de gestion
2025	
—	Damien Laye , Responsable du contrôle de gestion Laure Sacenda , Directrice achats Anne-Charlotte Kubicki , Directrice de la communication et Manager de la mission
À déterminer	



Engagement #1

Préparer l'avenir
des jeunes

ENGAGEMENT

1

**Les jeunes sont
notre avenir.
Nous devons en
prendre le plus
grand soin.**



Préparer l'avenir des jeunes



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi ?

Les jeunes représentent l'avenir. Ils sont une véritable force pour l'entreprise. En tant qu'employeur, nous avons pour mission d'aider les nouvelles générations à développer leur talent et à trouver leur place dans la vie professionnelle.

Pourquoi ?

Pour le Groupe Cheval, la transmission des savoir-faire est essentielle. Nous sommes d'ailleurs convaincus qu'intégrer des jeunes dans nos équipes est une source d'enrichissement réciproque. Nous accueillons donc historiquement de nombreux alternants au sein de l'entreprise. Ils sont au nombre de 65 cette année préparant en parallèle de leur vie en entreprise un CAP, BTS, Bac professionnel ou diplôme d'enseignement supérieur. **Les alternants représentent ainsi 12,9 % des effectifs totaux du Groupe CHEVAL¹.**

Les jeunes apportent un regard extérieur et neuf sur le travail ainsi que le fonctionnement interne de l'entreprise. Leur intégration impulse un dynamisme dans les équipes et apporte souvent de nouvelles compétences.

1 - Hors croissances externes récentes et activités telles que le désamiantage et la démolition qui sont incompatibles.



La grande majorité des filiales du Groupe CHEVAL possède au sein de leurs équipes des apprentis et alternants. Nous encourageons en effet tout le monde à participer à nos efforts de formation de la jeunesse.

12,9%
de jeunes
en alternance
sur le Groupe²



2 - Indicateur vérifié par l'organisme tiers indépendant

La formation scolaire est pensée en fonction des évolutions du domaine de spécialisation. Les dispositifs pédagogiques proposés aux jeunes intègrent donc des méthodes et outils innovants. Au contact des jeunes, les équipes pourront profiter de connaissances nouvelles. Les échanges intergénérationnels favorisent la transmission mutuelle des savoir-faire.

Accueillir des jeunes en stage, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation constitue un formidable canal de recrutement pour l'entreprise.

En les formant, nous préparons notre recrutement de demain. 95 % des jeunes accueillis au Groupe CHEVAL sont d'ailleurs embauchés à l'issue de leur formation. Pendant la durée de leur contrat, nous avons pu transmettre à ces jeunes les valeurs de l'entreprise et nos méthodes de travail. Le Groupe a en effet pu leur dispenser une formation spécifique adaptée à sa diversité et à ses besoins.

Un alternant ou apprenti formé au sein de nos équipes deviendra un collaborateur immédiatement opérationnel et intégré à l'entreprise. L'apprentissage favorise donc un recrutement de qualité fondé sur la confiance.

Comment ?

- Améliorer l'accueil et l'intégration des jeunes & renforcer l'implication des tuteurs
- Associer l'école au suivi du jeune de l'entreprise
- Diversifier les voies d'intégration possibles en CDI
- Poursuivre notre politique d'embauche d'apprentis en CDI
- Renforcer la communication sur nos métiers
- Accueillir encore plus de stagiaires et les encourager à poursuivre en apprentissage

Qui ?

Au sein de l'entreprise, nous avons tous une responsabilité partagée envers ces jeunes. Nous participons en effet — à des niveaux différents et de manière plus ou moins formelle — à leur formation. Les apports de chacun d'entre nous se mesurent alors à l'aune de nos domaines d'expertises, de notre vécu professionnel et de notre personnalité.



Au Groupe CHEVAL, nous sommes convaincus que les relations intergénérationnelles favorisent la transmission de savoir-faire. C'est pourquoi nous tenons à recruter des stagiaires, apprentis et alternants. Ogun Akdag et Johan Royer, salariés de chez Molina en sont la preuve.

34%

des jeunes pensent que le rôle principal d'une entreprise est de donner les moyens à ses salariés de s'épanouir professionnellement¹



¹- Macif et la Fondation Jean-Jaurès ont réalisé avec l'institut BVA une grande enquête auprès de jeunes Français sur leur rapport au monde du travail. Cette étude a été réalisée par Internet du 5 au 15 novembre 2021 auprès d'un échantillon de 1 000 Français âgés de 18 à 24 ans, représentatif de la population nationale âgée de 18 à 24 ans.

PLAN D'ACTION

→ Améliorer l'accueil et l'intégration des jeunes et renforcer l'implication des tuteurs

Les premiers pas dans le monde professionnel ne sont pas toujours évidents. Nous le savons. **C'est pourquoi nous nous investissons à 100 % auprès des jeunes qui choisissent de faire confiance au Groupe CHEVAL pour les accompagner dans leur apprentissage.** Nous apportons ainsi un soin particulier à l'intégration des jeunes alternants et apprentis : une étape essentielle dans la vie d'un salarié tant sur le plan personnel que professionnel. Ceux qui deviendront des membres à part entière de l'équipe sont ainsi pris en charge dès leur arrivée, soutenus dans l'ensemble de leurs démarches et accompagnés dans leur premier pas dans l'entreprise. **À la rentrée 2021, nous avons expérimenté au sein de notre agence Cheval TP un nouveau type d'accueil.** Les jeunes ont été convoqués quelques jours avant leur premier jour afin de visiter le site sur lequel ils vont travailler, rencontrer les équipes, bénéficier d'informations pratiques ainsi que recevoir leur matériel et équipement.

Depuis trois ans, **les jeunes en alternance et en apprentissage sont par ailleurs conviés à une soirée de rentrée** en présence de leurs parents et des responsables des centres de formation du territoire. Ils peuvent ainsi découvrir le Groupe, s'imprégner de ses valeurs, faire connaissance entre nouveaux collaborateurs et échanger avec l'équipe dirigeante.

Dès le début de leur arrivée, le Groupe tient à instaurer une relation de travail fondée sur la confiance.

Durant l'ensemble de leur parcours, les jeunes pourront d'ailleurs compter sur l'entreprise qui a mis en place des moyens de suivi personnalisé et choisi de renforcer l'implication des tuteurs.

Cette année, l'attribution des tuteurs s'est faite différemment. En effet, nous n'avons pas obligatoirement choisi pour tuteur les directeurs d'agence ou les conducteurs de travaux mais avons plutôt opté pour les

“
De notre point de vue, il était important que les tuteurs aient conscience que l'accueil des jeunes en entreprise est déterminant.

Des dizaines de métiers en alternance sont proposées au sein du Groupe CHEVAL : canalisateur, constructeur de route, conducteur d'engins, chargé d'étude, assistant administratif, paysagiste...



personnes les plus à même d'accompagner et de suivre les jeunes au quotidien. Afin qu'ils comprennent bien leur rôle et les missions qui leur incombent, nous avons tenu à réunir tous ces tuteurs. De notre point de vue, il était important qu'ils aient conscience que l'accueil des jeunes en entreprise est déterminant. Le service RH leur a donc prodigué des conseils pour que la formation du jeune soit une réussite. Cette sensibilisation a eu lieu avant la soirée d'intégration des alternants. Lors de cette soirée, tuteurs et jeunes ont pu se rencontrer et échanger de manière informelle. **Nous leur avons en effet proposé de réaliser une sorte de « speed dating » afin qu'ils puissent briser la glace et apprendre à mieux se connaître.** Nous souhaitons réitérer cette expérience l'an prochain et réfléchissons à de nouveaux moyens de renforcer l'implication des tuteurs.

→ **Associer l'école au suivi du jeune dans l'entreprise / Projet de carnet de bord digital**

Afin que l'apprentissage et l'alternance des jeunes soient porteurs de sens, un suivi régulier s'avère absolument nécessaire. Les jeunes changeant d'équipes régulièrement sur les chantiers, il peut s'avérer difficile de bénéficier d'une réelle traçabilité. C'est pourquoi nous avons initié un projet de carnet de bord digital. Facile à remplir et ne pouvant être égaré, ce carnet permettrait de compiler des informations et de suivre davantage les jeunes.

→ **Diversifier les voies d'intégration possibles en CDI**

Lorsque nous accueillons un jeune en formation, l'objectif est de pouvoir lui offrir une possibilité de carrière au sein du Groupe. En fin de cursus, nous lui soumettons donc les différentes voies qui se présentent à lui. Certains de nos métiers sont en effet en tension alors qu'ils sont intéressants et d'utilité publique. Nous nous efforçons donc de mieux les faire connaître. Afin de diversifier les voies d'intégration en CDI, **nous avons donc mis en place un plan de communication interne.** Des reportages vidéo et des mini-conférences sur les métiers du Groupe ont ainsi été réalisés. Actuellement, nous élaborons également une plaquette présentant l'ensemble de nos métiers et les évolutions possibles. L'objectif est de distribuer ce support aux jeunes afin qu'ils puissent consolider et construire leur parcours professionnel.

95%

des alternants et apprentis
sont embauchés en CDI
à l'issue de leur formation



Depuis trois ans, le Groupe CHEVAL organise une soirée d'intégration pour les jeunes en alternance et en apprentissage en présence de leurs parents et des responsables des centres de formation du territoire. Un moment clé pour ces nouveaux collaborateurs.

→ Poursuivre notre politique d'embauche d'apprenti en CDI

Actuellement, les apprentis représentent **12,9 % des effectifs du Groupe**. Nous souhaitons absolument poursuivre notre politique d'embauche volontariste de jeunes en contrat d'alternance ou d'apprentissage, et ce, afin de conserver un taux élevé. Lorsque nous intégrons de nouvelles sociétés, nous veillons ainsi tout particulièrement à leur transmettre notre vision sur le sujet. Si certaines n'ont pas encore osé franchir le pas, nous cherchons à éveiller leur intérêt et poussons les directeurs à faire un premier essai. Toutes les filiales doivent en effet jouer le jeu et participer à notre effort de transmission.

→ Renforcer la communication sur nos métiers

Communiquer sur les métiers des travaux publics et de l'environnement est essentiel. Nous devons participer à la promotion de nos métiers, lesquels sont riches et offrent de véritables perspectives d'évolution pour les jeunes. Notre directeur général, Nicolas Meffre, en est d'ailleurs la preuve. Démarrant comme ouvrier polyvalent dans le cadre d'un BTS en alternance, il a progressivement évolué dans l'entreprise.

Rares sont les filières qui permettent aux collaborateurs de gravir ainsi les échelons. Toutefois, les jeunes ne le savent pas tout comme ils ignorent qu'il s'agit de filières d'avenir.

D'après le baromètre emploi initié par Synergie, le secteur du BTP fait partie en 2021 des trois secteurs qui recrutent le plus en France¹. Les travaux publics auront d'ailleurs besoin de **100 000 jeunes** au cours des dix prochaines années².

Afin de susciter des vocations chez les jeunes en formation et en recherche d'emploi, nous avons organisé des **jours portes ouvertes** afin qu'ils puissent découvrir en situation réelle, à travers des démonstrations et activités ludiques, les métiers des travaux publics et de

1 - <https://www.synergie.com/system/files/CP-barometre-emploi-Synergie-les-metiers-qui-recrutent-dans-le-BTP.pdf>

2 - <https://www.tool4staffing.com/blog/barometre-jobs-en-tension-btp-2022/>



400

jeunes accueillis
chaque année sur nos
chantiers ou au sein
de nos agences

l'environnement. Le Groupe CHEVAL s'associe également à la FNTP (Fédération nationale des travaux publics) pour l'ensemble des actions qu'elle peut mener dans ce sens. En octobre dernier, nous avons pris part à la 19^e édition des coulisses du BTP. **700 jeunes collégiens et lycéens ont ainsi pu visiter l'un de nos chantiers en cours** : la restructuration du centre de dépôt de bus VRD de Valence.

Ouvrir nos sites et nos chantiers aux jeunes du territoire représente pour nous une évidence.

Une chance unique de pouvoir présenter nos savoir-faire et nos métiers qui ont du sens et de l'avenir. Nous communiquons ainsi directement auprès des futurs acteurs de demain. Nous participons par ailleurs à de nombreux **forums de l'emploi**. Nous nous sommes par exemple rendus en Corrèze pour rencontrer les 600 élèves de **l'EATP Egletons** (École d'application aux métiers des travaux publics). Il existe par ailleurs une **véritable mobilisation des cadres de l'entreprise**. Ils interviennent par exemple régulièrement dans les écoles et centres de formation du territoire. Le Directeur études et méthodes du Groupe promeut également notre savoir-faire en étant professeur à l'IUT GEA à Valence en formant les étudiants aux réponses aux appels d'offres public. Nous recensons actuellement l'ensemble de ces actions afin de pouvoir les renforcer à l'avenir.

Accueillir encore plus de stagiaires et les → encourager à poursuivre en apprentissage

Pour l'entreprise, le stage est à la fois la possibilité d'évaluer et d'intégrer des jeunes motivés, de gérer les recrutements de jeunes en alternance ou en apprentissage ainsi que de se faire connaître davantage auprès des organismes de formation. C'est pourquoi nous souhaitons accroître le nombre de nos stagiaires au sein de nos différentes filiales. Si nous saisissons pour le moment toutes les opportunités et bénéficions de nombreuses demandes, **nous voudrions à l'avenir être plus proactifs dans le recrutement de stagiaires**. Nous réfléchissons donc à mettre en place une stratégie de recrutement dédiée.

FOCUS

À la recherche de nos futurs collaborateurs...

Les 8 et 9 avril derniers, le Groupe CHEVAL a organisé des **portes ouvertes** sur son site de Mondy à Bourg de Péage pour faire découvrir les métiers des travaux publics, de l'environnement et de l'aménagement aux jeunes du territoire.

Neuf ateliers de démonstrations métiers et d'activités ludiques étaient au programme : recyclage & valorisation, réseaux & aménagements urbains, aménagements paysagers, application de bétons décoratifs, terrassement & démonstrations d'engins, etc. Une plateforme de 6000m² avait d'ailleurs été spécialement aménagée pour l'occasion au sein de la carrière. Une **mini-conférence** était également organisée afin de tout savoir sur le quotidien d'un conducteur de travaux.

Grâce à ses portes ouvertes, le Groupe CHEVAL avait pour ambition de **susciter des vocations chez des jeunes et d'attirer de nouveaux talents**. Pari réussi ! Le service RH a en effet pu échanger avec des étudiants intéressés par le Groupe ainsi qu'avec des personnes en reconversion, déjà en poste ou en recherche d'emploi. De nombreuses candidatures ont d'ailleurs été déposées à l'instar de celles de Morgane qui souhaite intégrer l'entreprise Cheval Maintenance pour réaliser un Bac Pro mécanique des équipements en alternance.



Lors des journées portes ouvertes des 8 et 9 avril 2022, 300 personnes — collégiens, étudiants, riverains, familles ou simples curieux — ont répondu présentes pour découvrir les métiers des travaux publics, de l'environnement et de l'aménagement.



Au Groupe CHEVAL, l'âge n'est pas une barrière, bien au contraire comme le prouve l'équipe de Cheval Maintenance : Stanislas Azmard, Franck Frier, Christian Dufour et Timothé Mallinjud.



PREMIER INDICATEUR DE SUIVI

- Maintenir ou dépasser une part de 10 % de jeunes en alternance

⇒ • Objectif 2022 atteint



AMBITIONS

- Maintenir une part de 10 % de jeunes malgré le contexte de forte croissance

12,9%
de jeunes en alternance
dans le groupe



Le rôle des tuteurs est essentiel. Au Groupe CHEVAL, nombre d'entre eux sont passés par l'alternance et comprennent l'enjeu d'un accompagnement de qualité. Ils sont donc d'autant plus impliqués.

TÉMOIGNAGE

“ J’ai été plutôt surpris qu’on me propose de devenir tuteur cette année. J’ai été moi-même alternant et je suis un tout jeune embauché. C’est une grande marque de confiance de la part de l’entreprise. Elle croit en moi pour accompagner, suivre et former un jeune. Je prends donc très au sérieux ce rôle qui implique une part de responsabilité. J’essaie ainsi de me dégager du temps et de créer un climat de confiance avec le jeune. Un tuteur est une personne de référence qui doit permettre d’être plus serein durant son apprentissage.

Kevin Ghezali,
conducteur de travaux chez Cheval TP



Engagement #2

Développer
le potentiel de chacun

Le Groupe CHEVAL souhaite fournir à ses collaborateurs un cadre de travail favorable au développement de leur talent.



Au Groupe CHEVAL, chacun est acteur de sa propre carrière. Changer de voie est possible. Alternante assistante de gestion chez Cheval Granulats, Manuela est désormais conductrice poids lourds chez Cheval TP.

Développer le potentiel de chacun



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi?

Pour une entreprise, parler de développement du potentiel revient à concentrer son attention et ses efforts sur la gestion qualitative de l'ensemble des talents du Groupe, et ce, en rapport avec les ressources que dispose chacun d'entre eux.

Pourquoi?

Le Groupe CHEVAL considère chaque collaborateur comme un atout essentiel à son organisation.

L'affirmation et la progression des compétences représentent donc une évidence. Elles sont d'ailleurs ancrées dans l'ADN de l'entreprise. Pour Jean-Pierre Cheval, l'entreprise se définit en effet avant tout comme un lieu de vie dans lequel les collaborateurs peuvent s'épanouir, créer du lien social, en participant à une aventure collective et humaine.

Nous recrutons nos futurs collaborateurs avant tout sur leur savoir-être, leur motivation et leur adhésion à nos valeurs. Si nécessaire, nous sommes persuadés qu'il est possible d'inculquer une éthique de travail rigoureuse, de former des personnes et de développer des savoir-faire. La confiance partagée est en effet la clé de la réussite d'une entreprise



Le besoin de reconnaissance au travail est de plus en plus fort chez les collaborateurs notamment pour les jeunes générations.

Le besoin de reconnaissance au travail est de plus en plus fort chez les collaborateurs notamment pour les jeunes générations. Levier de motivation évident, il conditionne leur investissement et leur envie de rester au sein d'une entreprise. Dans un contexte de changement perpétuel et de nouvelles problématiques sociétales, la montée en compétences, la responsabilisation des collaborateurs ainsi que la possibilité de reconversion répondent ainsi à de nouveaux enjeux et assurent dans une certaine mesure la compétitivité du Groupe.

Dans les marchés publics, une clause d'insertion peut être activée. Celle-ci permet de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en insertion ce qui permet de créer des offres d'emploi en faveur de personnes prioritaires. Nous devons donc pouvoir justifier d'heures « d'insertion » réalisées.

Ce n'est toutefois pas le principal moteur du Groupe CHEVAL qui s'engage au-delà des obligations.

Favoriser l'emploi de personnes confrontées au chômage et à l'exclusion s'inscrit en effet dans une démarche d'économie sociale et solidaire volontaire. Cela nous permet par ailleurs de répondre à des besoins non pourvus en recrutant des collaborateurs sur des métiers généralement en tension.

Comment ?

- Faciliter et améliorer les entretiens individuels
- Proposer des bilans de compétences quand nécessaire
- Proposer des « Vis ma vie » : programme de découvertes des métiers
- Continuer de favoriser la promotion interne
- Poursuivre notre politique d'insertion

Qui ?

Si le Groupe définit une politique RH fondée sur la reconnaissance et la valorisation du potentiel de ses collaborateurs, il appartient à tous, et tout particulièrement aux managers, de la faire vivre. **Ces derniers doivent en effet pouvoir identifier le potentiel de leurs collaborateurs afin de pouvoir déceler la pépite qui sommeille en eux.**





La promotion interne est un des piliers essentiels de notre politique RH. Tous nos collaborateurs peuvent gravir les échelons s'ils sont motivés et développent leur potentiel.

PLAN D'ACTION

→ Faciliter et améliorer les entretiens individuels

Obligatoirement réalisé tous les deux ans en moyenne au sein d'une entreprise, **l'entretien professionnel est le rendez-vous incontournable du salarié et de son manager.**

Ce temps d'échange privilégié est l'occasion de faire le point sur l'évolution du collaborateur et ses aspirations. Il permet de se projeter ensemble vers l'avenir. Son importance est donc majeure.

Le Groupe CHEVAL souhaite digitaliser les entretiens individuels. L'objectif est d'obtenir et de gérer plus facilement, de manière plus fréquente et à un seul et même emplacement, les retours des collaborateurs : employés et managers. Un projet d'outil hébergé sur Therefore piloté par le service informatique et la DRH est d'ailleurs actuellement en période de test.

Cette digitalisation s'accompagnera également de **sessions de formation des managers** pour préparer et conduire des entretiens individuels en maîtrisant les différentes étapes. Nous voudrions que chacun puisse acquérir les savoir-être et comportements les plus adaptés pour mener à bien cet échange. L'ambition est également **que les managers soient capables d'identifier et de formaliser les objectifs et motivations des collaborateurs.**

→ « Vis ma vie » programme de découvertes des métiers

Mise en place d'un programme de découverte des métiers du Groupe. 8 et 9 avril : première mini-conférence pour tout savoir sur le quotidien d'un conducteur de travaux organisée dans le cadre des journées portes ouvertes.



“

L'évolution interne est pour nous une philosophie. Nous croyons à la motivation et au travail.

45%

des postes pourvus en promotion interne

→ **Continuer de favoriser la promotion interne**

Au Groupe CHEVAL, pas de plan de carrière écrit à l'avance.

Tout peut commencer par un contrat en alternance ou apprentissage dans l'une de nos 19 entités. Beaucoup de nos responsables d'équipes ont suivi ce même chemin y compris bon nombre de nos directeurs et même notre Directeur général. Démarrant comme ouvrier polyvalent dans le cadre d'un BTS en alternance, Nicolas Meffre a évolué et progressé dans l'entreprise. Tout est donc possible ! L'évolution interne est pour nous une philosophie. Nous croyons à la motivation et au travail. Nous sommes également convaincus que chacun doit être l'acteur principal de sa carrière. L'objectif est donc de tout faire pour continuer à favoriser la promotion interne ; 45 % des postes sont actuellement pourvus par ce biais. Afin de renforcer notre politique, nous avons donc pour projet de mettre en place début 2023 des référents métiers qui se chargeront d'effectuer des formations internes auprès de leurs collègues.



Chaque collaborateur constitue un atout pour l'entreprise. Nous croyons en nos collaborateurs et ils peuvent compter sur nous.

Le Groupe CHEVAL est avant tout une aventure humaine où l'écoute, l'honnêteté et le respect représentent des évidences. Ces valeurs guident chaque jour notre conduite professionnelle nous permettant d'instaurer une relation de confiance avec l'ensemble de nos collaborateurs,



La mutation numérique des usages ne se fait pas sans formation des collaborateurs. Au Groupe CHEVAL, nous bénéficions de référent métier, comme Lucinda Genthon qui s'occupe de former au logiciel « Prochantier ».

“ le Groupe CHEVAL mène une politique de ressources humaines inclusive, volontariste et engagée.

→ Poursuivre notre politique d'insertion

Depuis de nombreuses années, le Groupe CHEVAL mène une politique de ressources humaines inclusive, volontariste et engagée.

Partenaire de la vie économique et sociale des territoires sur lequel il est présent, le Groupe est particulièrement actif dans le domaine de l'insertion professionnelle favorisant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles.

Les filiales du Groupe collaborent ainsi régulièrement avec différents acteurs de l'insertion présents au cœur de leur territoire d'implantation (AGEFIPH, missions locales, Pôle Emploi, ARCHER intérim...) afin de recruter et de former ces personnes éloignées de l'emploi. Plusieurs personnes ont intégré le groupe Cheval par le biais de l'intérim d'insertion et ont ensuite été recrutées durablement. **Au sein de nos entités « travaux » dans la Drôme, nous avons ainsi embauché en CDI trois personnes issues de l'insertion entre juillet 2021 et juin 2022. Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, nous comptabilisons 12 collaborateurs en insertion au sein des effectifs.** De nouvelles actions ont été mises en place cette année pour renforcer notre politique **comme notre participation au programme HOPE.** Ce parcours novateur permet l'insertion par l'emploi de personnes réfugiées. L'AFPA et le GEIQ BTP se chargent de leur formation en français et au métier visé (maçonnerie ou VRD en ce qui nous concerne). Nous nous engageons ensuite à recruter ces personnes au sein du Groupe.



PREMIERS INDICATEURS DE SUIVI

- ▶ Maintenir ou dépasser le nombre de 9 collaborateurs en insertion parmi les effectifs
- ▶ Augmenter les partenariats avec les structures spécialisées pour développer l'insertion

⇒ • Objectifs 2022 atteints



AMBITIONS

- ▶ Intégrer plus encore des salariés issus de l'insertion.
- ▶ Développer plus encore les formations avec notamment le projet Cheval Académie

12

collaborateurs en insertion
au sein du groupe

2

partenariats conclus
pour développer l'insertion



TÉMOIGNAGE

“ Je suis depuis plus de seize ans au Groupe CHEVAL. Démarrant comme assistante de bascule, je suis désormais au service contrôle de gestion et suis référente métier sur le logiciel « Prochantier », logiciel de gestion dédié aux entreprises du BTP. Même si je n'ai pas un gros bagages « études » n'ayant que le Baccalauréat, j'ai pu évoluer dans l'entreprise. Je suis heureuse qu'on m'ait donné ma chance. Toutes les entreprises ne le font pas.

Lucinda Genthon,
assistante contrôle de gestion



Engagement

3

limiter l'empreinte
 carbone


 ENGAGEMENT
3

Nous souhaitons participer à notre échelle à la transition vers un monde bas carbone et lutter contre le changement climatique.

Lexique

Effet de serre : processus naturel résultant de l'influence de l'atmosphère sur les différents flux thermiques contribuant aux températures au sol d'une planète. Terme étendu dans le cadre du réchauffement climatique afin de parler des gaz bloquants et réfléchissant une partie du rayonnement thermique.

Gaz à effet de serre (GES) : constituants gazeux de l'atmosphère, naturels ou anthropogéniques, qui absorbent et émettent des radiations à des longueurs d'ondes spécifiques dans le spectre des radiations infrarouges émises par la surface de la Terre, l'atmosphère et les nuages. Cette propriété cause l'effet de serre.

Compensation carbone : mécanisme pour compenser entièrement ou partiellement les émissions de GES d'une organisation.

CO₂ équivalent (CO₂eq) : unité permettant de comparer le forçage radiatif d'un GES au dioxyde de carbone, calculé à l'aide de la masse d'un GES donné, multipliée par son potentiel de réchauffement global (PRG).

limiter l'empreinte carbone



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi?

L'empreinte carbone correspond au calcul permettant de mesurer la quantité de gaz à effet de serre produite par nos activités et nos métiers. Elle se traduit en unités d'équivalent de dioxyde de carbone. Cet indicateur permet d'évaluer notre impact environnemental.

Pourquoi?

Le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) estime que sans diminution des rejets de gaz à effet de serre (GES) issus de l'activité humaine nous devrions connaître une augmentation moyenne de la température sur terre et l'intensification d'événements climatiques extrêmes. Afin de lutter contre le changement climatique et préserver notre planète, nous devons tous fournir, et tout particulièrement les entreprises, des efforts structurels afin de limiter notre empreinte carbone.

Aucune réglementation n'impose pour le moment de principe de neutralité carbone aux entreprises qui consisterait à limiter au maximum leurs émissions de gaz à effet de serre et compenser la totalité des émissions restantes. La stratégie nationale bas-carbone (SNBC) établie à la suite des Accords de Paris sur le climat fixe

76%

des Français sont prêts à s'impliquer davantage pour réduire leur empreinte carbone¹



La majorité de nos activités déchargent du dioxyde de carbone (CO₂)... Plus nous rejetons, plus ils s'accumulent dans l'atmosphère et réchauffent la planète ce qui a notamment un impact sur les écosystèmes. Le Groupe CHEVAL souhaite donc participer à son échelle à la transition vers un monde bas carbone.

toutefois pour objectif une neutralité carbone à l'horizon 2050. La loi de la transition énergétique pour la croissance verte impose simplement aux entreprises privées de plus de 500 salariés d'établir un bilan carbone. Il est toutefois important d'anticiper et de s'engager au-delà des contraintes légales. Tel a été notre choix.

La démarche du Groupe CHEVAL s'inscrit en effet avant tout dans une volonté d'amorcer une réelle réflexion de stratégie globale sur la décarbonisation de ses métiers et de ses activités.

À travers cette démarche, nous souhaitons pouvoir enclencher une dynamique autour de la question de l'empreinte carbone au niveau des entreprises du territoire et au sein de la Fédération des travaux publics. Le Groupe CHEVAL souhaite également sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs à la décarbonisation, une notion qui représente encore pour beaucoup un réel flou sémantique. Qu'est-ce que l'empreinte carbone ? Comment pouvons-nous réduire cette dernière ?

L'entreprise a un rôle pédagogique évident à jouer dans les changements de comportements individuels et collectifs de notre environnement. Il ne faut pas le sous-estimer.

La limitation de l'empreinte carbone du Groupe représentera également sans doute à l'avenir un élément de différenciation commerciale et un avantage concurrentiel. **La décarbonisation est en effet souvent source d'amélioration de l'efficacité énergétique, de réduction des coûts et de stimulation de l'innovation.** Elle représente par ailleurs déjà un critère de notation au sein des appels d'offres publics pour certains marchés d'enrobés voirie. Les candidats sont ainsi invités à quantifier les émissions de gaz à effet de serre relatives à leur offre. Nul doute qu'une évolution sera à prévoir sur d'autres marchés des travaux publics.

¹ - Baromètre « Empreinte carbone des Français » réalisé par Odoxa pour les Groupes Ebra et Suez entre le 30 juin et le 2 juillet 2021, auprès d'un échantillon représentatif de 1510 Français âgés de 18 ans et plus.

“ Afin de pouvoir réduire l'empreinte carbone globale, l'ensemble du Groupe a choisi de se mobiliser en y associant ses parties prenantes.



Le secteur des travaux publics représente une empreinte directe de 3,5% de l'empreinte carbone nationale, soit 22,9 MT de CO₂ eq. Consommation de carburant sur les chantiers, extraction de matériaux, acier, béton représentent l'essentiel des émissions.

Comment ?

- Effectuer un bilan carbone
- Mise en place du tri sélectif sur les sites administratifs
- Développer les bonnes pratiques sur le plan informatique / digital
- Traiter en place la chaussée
- Poursuivre la politique d'un parc matériel aux normes anti-pollution les plus récentes
- Compenser nos consommations de papier par la plantation d'arbres

Qui ?

Collaborateurs et entreprises du Groupe, fournisseurs, sous-traitants & clients... Tous participent de notre empreinte carbone globale. Afin de pouvoir la réduire, l'ensemble du Groupe CHEVAL a choisi de se mobiliser en y associant ses parties prenantes.

PLAN D'ACTION

→ Effectuer un bilan carbone

Afin de bénéficier d'une vision initiale de nos émissions de GES, **nous avons souhaité entamer la réalisation d'un bilan carbone complet du Groupe CHEVAL.** Dans un premier temps, nous avons réfléchi à être accompagné pour réaliser cette démarche par un cabinet spécialisé. Après mûre réflexion, nous avons toutefois revu notre positionnement et choisi en septembre 2021 d'internaliser l'ensemble du projet. Julie Brisseau, assistante service QSE s'est donc formée à l'institut français du carbone afin d'obtenir un diplôme certifiant lui permettant de réaliser une photographie exhaustive de l'ensemble des émissions de Gaz à effet de serre de l'entreprise.

Le bilan carbone repose sur les données d'activité de l'entreprise — par exemple quantité d'une matière première consommée durant l'année observée — lesquelles sont analysées via une banque de facteurs d'émission permettant de convertir les données d'activité en tonnes de CO₂ équivalent. L'analyse effectuée en interne s'est effectuée via l'envoi de questionnaires



La réalisation d'un bilan carbone d'une entreprise dure environ quatre mois, de la nomination du pilote à la synthèse de la démarche.



“

Ce bilan carbone constitue donc la première étape afin que le Groupe puisse mettre en place une stratégie pertinente et performante de réduction des émissions de GES.

qui ont permis de recueillir les données des différentes entreprises du Groupe. Elle a constitué plusieurs mois de travail.

La réalisation du premier bilan carbone du Groupe a en effet commencé en janvier 2022 . Ce bilan a été effectué pour l'exercice 2020-2021 et a concerné l'analyse de 13 sociétés (nombre d'entreprises constituant alors le Groupe CHEVAL hors acquisition de l'année étudiée). Il s'est terminé en mai 2022.

Ce bilan n'est pas qu'un diagnostic. La méthode permet de repérer les postes prioritaires et le plan d'action pour réduire les émissions de GES mais aussi les coûts liés.

Ce bilan carbone constitue donc la première étape afin que le Groupe puisse mettre en place une stratégie pertinente et performante de réduction des émissions de GES. Il servira par ailleurs d'indicateur pour suivre l'évolution de notre décarbonisation dans le temps puisqu'il sera désormais effectué une fois par an.



7 ans

Laps de temps
au bout duquel
notre parc matériel
est renouvelé pour
disposer de camions et
d'engins aux normes
anti-pollution les plus
récentes.

→ Poursuivre la politique d'un parc matériel aux normes anti-pollution les plus récentes

Afin de disposer de camions et d'engins répondant aux normes anti-pollution les plus récentes, **95 % du parc matériel du Groupe est automatiquement renouvelé tous les sept ans maximum**. Les émissions de gaz polluants rejetées à l'échappement des véhicules sont en effet limitées au niveau européen. Au cours des dernières décennies, elles ont d'ailleurs été abaissées à plusieurs reprises. Nous sommes ainsi progressivement passés de la norme environnementale Euro, mise en place en 1991 pour les véhicules lourds, à la norme **Euro 6** en vigueur depuis septembre 2015. Dans une dynamique de croissance importante, nous avons absolument tenus à conserver cette politique forte qui est appliquée à l'ensemble des nouvelles sociétés intégrées au Groupe.

→ Développer les bonnes pratiques sur le plan informatique & digital

D'après le Think Tank Green IT, 3,8 % des émissions CO₂ mondiales sont induites par le numérique soit l'équivalent des émissions produites par le secteur de l'aéronautique. L'un des leviers de décarbonisation du secteur passe par l'adoption du Green-IT, ensemble de pratiques visant à réduire l'empreinte écologique, environnementale et sociale des technologies d'informations et de communication. Au Groupe CHEVAL, nous avons choisi de développer ses bonnes pratiques auprès de l'ensemble du personnel ayant recours aux outils informatiques au sein de nos différentes entités.

Nous avons ainsi organisé au mois de septembre

2021 un challenge « boîte mail nettoyée ». L'ensemble du personnel était ainsi incité, au travers d'astuces, à trier et supprimer sous 10 jours un maximum de messages inutiles. À la clé, une récompense pour les deux collaborateurs les plus impliqués. Ce challenge particulièrement suivi a permis de gagner 135 Go soit 10 % de stockage. Il sera donc réitéré à la rentrée prochaine.

Outre la création d'affiches incitant à limiter notre usage du papier, nous avons donc choisi de mettre en place

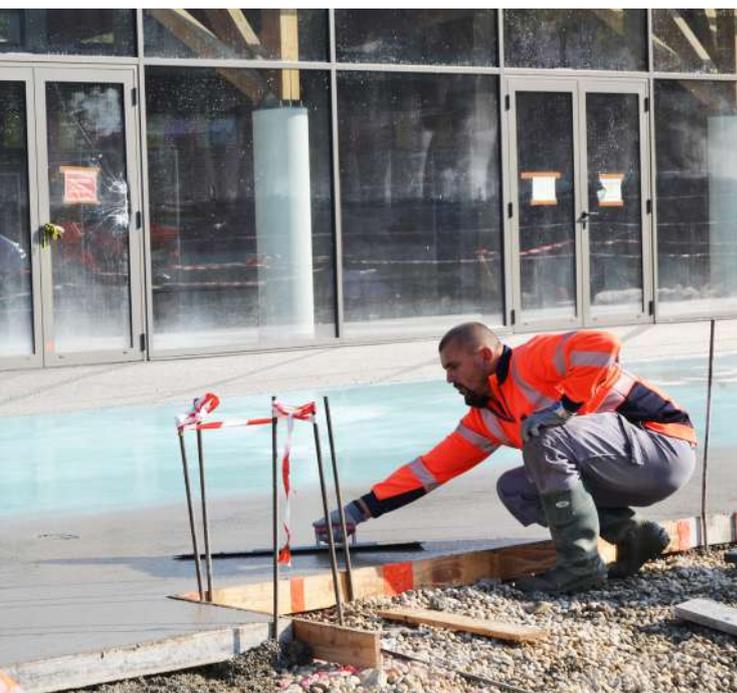


Nous souhaitons développer au sein du Groupe CHEVAL le green IT, un ensemble de techniques visant à réduire l'empreinte écologique, environnementale et sociale du numérique. Parmi les pistes choisies : la dématérialisation des factures depuis le 1^{er} avril 2022.

un paramétrage par défaut des imprimantes du Groupe. Celles-ci proposent une impression automatique en noir et blanc ainsi qu'en recto/verso. Il faut par ailleurs se déplacer jusqu'à l'imprimante pour confirmer le lancement de son impression. Cela évite les erreurs de fichiers ainsi que les doublons.

La digitalisation professionnelle n'a pas eu d'incidence majeure sur la consommation de papier. Beaucoup d'entre nous imprimons encore massivement.

Depuis le 1^{er} avril 2022, nous dématérialisons nos factures comptables. Celles-ci sont désormais archivées électroniquement sur le logiciel Therefore et ne sont donc plus imprimées afin d'être conservées. Nous souhaitons par ailleurs demander à l'ensemble de nos fournisseurs de nous envoyer, quand cela est possible pour eux, des factures dématérialisées. L'objectif est d'arriver à 90 % de gestion électronique de ces documents. Nous avons choisi comme entreprise pilote du projet Cheval Maintenance, laquelle reçoit et traite environ 300 factures par mois.



→ Réalisation de béton bas carbone & recyclé

Les entreprises Drôme Béton, Cheval Granulats et Migma ont lancé un projet commun afin de pouvoir proposer du béton recyclé. Premier essai d'application réalisés en décembre 2021 sur le site de Mondy à Bourg de Péage.

Le Groupe CHEVAL souhaite participer à l'évolution du matériau béton afin qu'il réponde toujours plus aux préoccupations environnementales et aux besoins des aménagements de demain. Après les premiers essais effectués en décembre, des tests doivent actuellement être menés en laboratoire afin de vérifier notamment la résistance du matériau.



PLAN D'ACTION EN RÉFLEXION

Compensation de nos consommations papier

Pourquoi ne pas compenser nos consommations papiers annuelles en les transformant en unité d'arbres offertes à nos clients dans le cadre de nos chantiers d'aménagements paysagers ?

Ce projet en est pour le moment à ses balbutiements. Il n'est pas question pour le Groupe CHEVAL de confier à un organisme tiers la plantation d'arbres ce qui n'aurait que peu de sens.

Nous souhaitons en effet maîtriser les essences d'arbres plantés afin qu'ils s'adaptent aux besoins locaux et ne bouleversent pas la biodiversité et les écosystèmes.

Nous voulons par ailleurs le faire sur notre territoire et non à l'autre bout du globe. Bénéficiant de deux entreprises d'aménagements paysagers, nous nous appuyerons donc sur l'expertise de nos équipes pour offrir dans le cadre de nos aménagements la plantation d'arbres supplémentaires. Nous espérons ainsi proposer une compensation responsable de nos consommations de papier. **La mise en œuvre est prévue en 2023.**

2023





Le parc matériel du Groupe CHEVAL constitue plus 1000 moteurs thermiques : camions, chargeuses, pelleuses, finisseurs, etc.



PREMIER INDICATEUR DE SUIVI

- La réalisation d'un bilan carbone SCOPE 3



➔ • Objectif 2022 atteint

TÉMOIGNAGES

“ En effectuant le bilan carbone, j’ai pris conscience de la complexité des enjeux environnementaux et stratégiques de la réduction des émissions de GES. C’est désormais beaucoup plus concret. J’ai un regard différent sur tous les gestes que j’effectue au quotidien et leur impact écologique.

Julie Brisseau,
assistante service QSE

“ La réalisation du bilan carbone a été une expérience enrichissante. Nous avons réalisé un travail pertinent et concret qui nous a questionné. La collecte de données effectuée est une mine d’informations qui aboutira sur de nombreuses actions à mener. C’est le début d’un projet extrêmement intéressant.

Gabriel Desbrun-Masat,
assistant contrôle de gestion



Engagement #4

Contribuer à la transition
énergétique

Nous devons repenser nos modèles de production et de consommation afin de réduire notre impact environnemental.



87%

des Français pensent qu'il faudrait amplifier le développement des énergies renouvelables¹

Contribuer à la transition énergétique



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi?

La transition énergétique désigne l'ensemble des changements engagés pour maîtriser l'énergie : contrôle de la production, choix des sources d'approvisionnement, sélection du type d'énergie, modalités et usages des consommations. Elle désigne donc à la fois une politique d'offres énergétique et de demandes.

Pourquoi?

Les métiers et les industries du Groupe sont d'importants consommateurs d'énergie. **Nous ne pouvons toutefois plus exercer nos activités sans assumer notre responsabilité environnementale.** Pour ce faire, il importe d'utiliser les ressources avec efficacité. C'est pourquoi nous devons limiter notre consommation d'énergies fossiles et avoir recours aux énergies renouvelables. Il n'est désormais plus question d'option mais bien de véritable nécessité pour un Groupe tel que le nôtre.

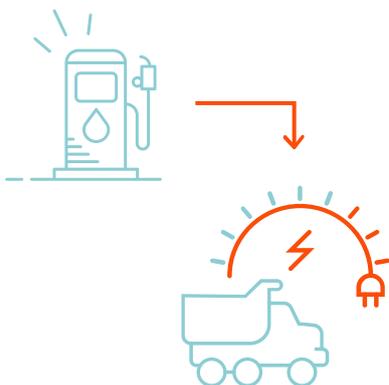
En tant qu'entreprise, nous sommes tenus d'agir mais également d'éveiller les consciences sur les principes d'une consommation réfléchie et plus vertueuse. **Nous avons en effet un rôle pédagogique important à jouer.** Sensibiliser aux énergies alternatives, que ce soit en

1- « Les Français et les énergies renouvelables », sondage Ifop pour le Syndicat des énergies renouvelables (SER), étude d'octobre 2021 menée auprès d'un échantillon de 3035 personnes âgées de 18 ans et plus.



Outre la production d'énergie alternative, le Groupe CHEVAL réalise de nombreux aménagements pour le territoire contribuant à la transition énergétique globale.

“**La maîtrise des coûts de fonctionnement pèse nécessairement dans la stratégie énergétique du Groupe.**



interne ou en externe, est en effet une étape clé vers la transition énergétique et le respect de l'environnement au sein de notre territoire.

L'aspect financier n'est pas non plus à négliger.

La maîtrise des coûts de fonctionnement pèse nécessairement dans la stratégie énergétique du Groupe CHEVAL. Dernièrement, le prix de l'énergie (gaz, électricité, gazoil, etc.) a augmenté de manière significative. Nous souhaitons donc pouvoir bénéficier de nouvelles solutions possibles alliant à la fois avantage économique et écologique.

Afin de pouvoir continuer à exercer nos activités sans entrave dans un avenir proche, **nous nous devons également d'anticiper le plus tôt possible la réglementation afin de pouvoir adopter une stratégie pertinente.**

Dans le but d'améliorer la qualité de l'air, Paris est devenu une zone de circulation restreinte. Dès 2024, seuls les véhicules Crit'Air 1 et 2 pourront accéder à la Capitale. Dans la Région Auvergne-Rhône-Alpes, Grenoble Alpes Métropole et la Métropole du Grand Lyon mettent en place des Zones à faibles émissions. Nul doute que la question se posera également pour d'autres grandes agglomérations. Il faut donc anticiper le plus tôt possible et tenter de trouver des solutions.

Outre la réglementation, il est également urgent de réduire au maximum notre impact en CO₂. La mobilité ne peut plus être envisagée sans intégrer l'aspect environnemental.

Comment ?

- Développer la production d'énergies renouvelables solaire et méthanisation
- Développer les véhicules, engins hybrides fonctionnant aux énergies alternatives
- Former & challenger les salariés à la réduction du carburant

FOCUS SUR...

Le BioGNV

Bio Gaz naturel véhicule

Un projet de développement de station de rechargement pour les camions avec une énergie alternative, le BioGNV (Bio Gaz naturel véhicule), a été lancé en 2021. Un consortium d'entreprises s'est rassemblé autour de cette nouvelle ambition : **Prodeval**, **Transports Jacques Martin**, **Bertolami** et **Rovaler**, **Syndicat d'économie mixte**, et **Groupe CHEVAL**. Il constitue la société **Drôme énergies distribution**, chargée de développer trois stations publiques sur le territoire de **Valence Romans Agglo**. Ces stations mises en service d'ici fin 2022 se situeront à **Valence**, **Romans** et **Bourg de Péage**. Elles proposeront différentes énergies, du **BioGNC30** (composé de 30% de Biogaz), du **BioGNC100** (composé de 100% de Biogaz) et sur certaines, des bornes de recharge électrique rapide ainsi que de la distribution d'hydrogène



Qui ?

La transformation de la consommation énergétique du Groupe est l'affaire de tous. **Nos 750 collaborateurs ont en effet un rôle crucial à jouer dans cette transformation.**

La transition énergétique est toutefois avant tout liée à la stratégie et à la vision du Groupe. Nous avons ainsi choisi de déployer des projets ambitieux concernant la consommation et la production d'énergies alternatives.

PLAN D'ACTION

→ Développer la production d'énergies renouvelables solaire et méthanisation

Et si demain, nous produisions l'énergie dont nous avons besoin ?

Différents projets sont actuellement à l'étude dont un de **construction et d'exploitation d'une usine de méthanisation.**

Outre la production d'énergie « verte », ce projet est également l'occasion de répondre à un objectif fort du Groupe : **l'économie circulaire**. Offrant la possibilité de produire de l'énergie renouvelable, ce procédé de transformation de la matière organique est une merveilleuse opportunité de réduire notre dépendance aux énergies fossiles.

La méthanisation permet en effet de diversifier le mix énergétique et de répondre aux défis de la transition énergétique.

Nous avons ainsi pour objectif de mettre en service une unité de méthanisation sur notre site de Mondy à Bourg de Péage d'ici 2024. **Un nombre important de déchets locaux pourront alors être valorisés.** Une grande diversité de déchets organiques peut en effet être utilisée comme intrants à destination des méthaniseurs. Cette solution permet donc une réduction des déchets à incinérer ou à enfouir sur le territoire. **Le BioGNV** produit par notre unité de méthanisation servira à alimenter nos trois stations BioGaz.



Le Groupe souhaite construire des ombrières pour couvrir notamment la consommation d'énergie de l'installation de concassage de Cheval Granulats.

50%

de notre flotte poids
lourd et utilitaires
alimentée en **énergie
renouvelable**
d'ici 2026

“**Nous remplaçons
graduellement nos
anciens véhicules
d'entreprises par
l'introduction de
nouveaux
fonctionnant
avec des énergies
alternatives.**”

L'installation de **panneaux photovoltaïques** sur le site de Mondy à Bourg de Péage constitue également un projet de taille. Le Groupe CHEVAL souhaite couvrir la station de carburant ainsi que des bâtiments de stockage de panneaux solaires pour produire l'équivalence de la consommation d'énergie de l'unité de concassage de Cheval Granulats. Le Groupe a pour ambition de devenir totalement autonome en électricité sur le site et proposer l'excédent de la production au réseau. Maîtriser les ressources est un enjeu majeur dans la protection de l'environnement. En produisant l'énergie dont nous avons besoin et de surcroît une énergie renouvelable, nous contribuons positivement à la réduction des gaz à effet de serre et nous nous inscrivons dans une démarche de transition énergétique.

Dans les prochaines années, nous avons pour objectif de dupliquer ces deux types d'installations sur les sites du Groupe les plus consommateurs d'énergie.

→ **Développer les véhicules, engins hybrides fonctionnant aux énergies alternatives**

Le Groupe CHEVAL dispose de **1000 moteurs thermiques**, une flotte importante **consommant chaque jour plusieurs milliers de litres de gasoil.**

Le secteur du transport représente toutefois le plus grand défi à relever dans la lutte pour les changements climatiques. Afin de proposer une mobilité « plus verte » au sein du Groupe, nous avons pour ambition d'alimenter d'ici 2026 50 % de notre flotte poids lourd et utilitaires en énergie renouvelable : **électricité, Biogaz, Biocarburant** et **hydrogène** si cela est possible un jour (il n'existe actuellement plus de stations hydrogène sur le territoire). Pour ce faire, nous remplaçons graduellement nos anciens véhicules d'entreprises par l'introduction de nouveaux fonctionnant avec des énergies alternatives. Nous en possédons actuellement quatre roulants au biocarburant, quatre électriques et dix véhicules hybrides. Afin de faciliter le chargement des véhicules électriques, **Dix huit bornes seront par ailleurs été installées sur sept de nos sites.** Nous avons également effectué la commande de sept camions et dix utilitaires roulant au biogaz.



Dans son défi de mobilité « verte », le Groupe CHEVAL a choisi de miser sur des solutions multiples afin de bénéficier d'une plus grande sécurité ainsi que d'un large choix de véhicules. Le Groupe CHEVAL reste ouvert aux opportunités qui pourraient se présenter. Ne pas s'enfermer et s'adapter en fonction des besoins, telle est la stratégie du Groupe.



Le respect des consignes de conduites peuvent permettre de **réduire jusqu'à 25 % la consommation de carburant.**¹

¹ - Source : Valérie Mas, co-fondatrice et dirigeante de WeNow in : Eco-conduite : face à la hausse des prix des carburants, voici des gestes pour faire des économies, actu.fr, 24 octobre 2021. En moyenne, la réduction de carburant est d'environ 15 % (Source : indicateurs TERM (transport and environment reporting mechanism) publiés fin 2008 par l'Agence européenne pour l'environnement)

→ Former & challenger les salariés à la réduction du carburant

Au sein du Groupe, de nombreux collaborateurs conduisent chaque jour des véhicules. Afin de réduire l'empreinte écologique de notre flotte sur la planète, nous avons souhaité les former et les challenger à la réduction du carburant. Les véhicules ont évolué et les progrès techniques réalisés permettent de mieux consommer, à condition toutefois d'adapter un style de conduite adapté. **Une action pour sensibiliser nos chauffeurs à l'éco-conduite et calculer leur consommation d'énergie sur une période donnée a donc été menée pendant trois mois.** L'objectif de cette action était non seulement de réduire notre consommation énergétique, mais également d'étudier notre impact économique et écologique. Pour réaliser cette opération, **onze chauffeurs ont été choisis pour une phase pilote.** Un petit guide des bonnes pratiques à adopter, facile à accrocher dans leur camion, leur a été distribué. Les chauffeurs ont tous fait preuve d'un grand engagement et l'opération a été une réussite. **Ils ont en effet réduit pour la majorité d'entre eux leur consommation. Nous observons par ailleurs une pérennisation des pratiques préconisées.** De nouvelles actions de ce type sont prévues sur un périmètre élargi. Afin qu'elles soient encore plus impactantes, les pilotes du projet ont choisi d'impliquer davantage les chauffeurs en les appelant individuellement afin de leur expliquer l'opération et l'importance qu'elle revêt.

Le Directeur général a par ailleurs diffusé un message à l'ensemble des collaborateurs à la fois sur les écrans de communication interne disposés sur tous nos sites mais également sur Workplace, réseau social interne pour engager chaque personne à suivre une méthode de conduite plus responsable et respectueuse de l'environnement, et ce, afin de réaliser des économies en carburant. Des mesures montrent que le respect de telles consignes peuvent permettre de réduire jusqu'à 25 % la consommation de carburant. L'importance est donc grande et chacun se doit de participer. Lors de la journée interne du Groupe qui aura lieu le 22 juillet prochain, un nouveau message de sensibilisation sera donc adressé aux salariés. Les bonnes pratiques de conduite doivent absolument devenir des automatismes.



PREMIER INDICATEUR DE SUIVI

- Recruter une personne dédiée pour écrire et mettre en place la feuille de route.

⇒ • Objectif 2022 atteint



AMBITIONS

2026

Passer la moitié
de notre parc matériel roulant
renouvelé aux énergies
alternatives

TÉMOIGNAGE

“ Les engins ont évolué. Je suis depuis 35 ans dans l'entreprise. La consommation des engins est beaucoup moins importante aujourd'hui que quand j'ai commencé. Pour autant, il est important de faire attention. J'ai fait partie de l'opération de sensibilisation à l'éco-conduite. Même si j'adoptais déjà une conduite économique pour certaines réalisations, je suis désormais beaucoup plus attentif à certains conseils comme éteindre mon engin dès que je le peux

Jérôme Cortes,
chauffeur de chargeur Cheval TP



Notre future unité de méthanisation se situera sur notre site de Mondy à Bourg-de-Péage.



Engagement #5

Protéger la biodiversité

Le Groupe a un rôle à jouer dans le maintien et dans le développement de la biodiversité.

82%

des Français pensent que la lutte contre le changement climatique et la protection de la biodiversité sont aujourd'hui prioritaires.¹



Protéger la biodiversité



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi?

La biodiversité désigne la diversité du vivant, la faune et la flore, présent sur notre planète ainsi que l'ensemble de leurs relations et leurs interactions.

Pourquoi?

La problématique de la biodiversité est pleinement intégrée au niveau des carrières en raison de la réglementation en vigueur. Étant classées ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement), les carrières doivent en effet respecter les règles relatives au Code de l'Environnement. Avant leur exploitation, nous sommes soumis à une analyse de la situation concernant l'impact des carrières sur l'environnement et la préservation du milieu. **Toutes les espèces ainsi que tous les milieux présents sont inventoriés.** Des suivis réguliers doivent ensuite être réalisés afin de pouvoir s'assurer que la carrière n'a subi aucune perte nette de biodiversité. **Une remise en état du milieu est par ailleurs obligatoire** à la fin de l'exploitation de la carrière devant donner lieu à un milieu d'intérêt au moins équivalent.

Depuis la loi du 8 août 2016, tous projets d'aménagements impactant la biodiversité ont l'obligation de respecter la séquence « éviter, réduire et compenser ». Nous nous astreignons donc sur nos chantiers à éviter les zones où

1 - Enquête Ifop pour la LPO sur l'adhésion des Français à différents enjeux liés à la biodiversité réalisée en ligne du 27 au 28 avril 2021 auprès d'un échantillon de 1010 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus



Les derniers rapports et publications scientifiques attestent d'un « dangereux déclin de la biodiversité ». ²



Mares, haies, prairies, zones sableuses, les carrières à l'instar de celle d'Ambonil sont des zones favorables à l'accueil d'espèces menacées.

vivent les espèces les plus menacées ou fragiles. Quand l'évitement n'est pas possible, nous réduisons notre impact ou le compensons quand cela apporte une solution à l'espèce concernée.

Au-delà de ces obligations réglementaires, le Groupe CHEVAL mène une politique volontariste et ambitieuse en faveur de la préservation de la biodiversité.

Nos secteurs d'activité, comme d'autres activités économiques, peuvent en effet avoir un impact sur la faune et la flore. Intervenant pour des maîtres d'ouvrage sur des milieux variés, nos aménagements modifient parfois le paysage et l'équilibre des milieux. Nous avons donc choisi d'avoir une réflexion poussée sur cette problématique afin que notre entreprise puisse apporter des solutions concrètes de protection de la biodiversité et mieux cohabiter avec les espaces naturels qui l'entourent.



Crapaud calamite, guépier d'Europe, bergeronnette, couleuvre verte et jaune, triton palmé, héron cendré,... les espèces présentes sur nos sites sont nombreuses. La LPO a ainsi recensé pas moins de cinq espèces d'amphibiens sur notre carrière d'Ambonil.

“**éviter, réduire et compenser.**

Séquence à respecter concernant tous projets d'aménagements impactant la biodiversité (loi du 8 août 2016)

² - Rapport des experts de la plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES) disponible sur www.ipbes.net

Lexique de la biodiversité

Échappatoire : dispositif évitant aux animaux de rester coincés dans les bassins

Gîtes : refuge permettant l'hibernation et la reproduction de certains oiseaux

Hibernaculum : abri artificiel utilisé durant l'hivernage ou comme lieu de ponte par les reptiles ou les amphibiens.

Haies vives : haie constituée d'arbrisseaux et d'arbustes épineux qui constitue un véritable écosystème : espace de refuge pour de nombreuses espèces

Nichoir : abri artificiel construit ou aménagé par l'homme permettant aux animaux de nicher

Mare à batraciens : petit ou grand plan d'eau servant de refuge et de lieu de reproduction pour les grenouilles, crapauds, tritons et autres animaux aquatiques menacés.



Des aménagements en faveur de la faune ont été disposés sur de nombreux sites du Groupe CHEVAL : nichoirs à mésange, hôtel à insectes, gîtes à chauves-souris, etc.

FOCUS SUR...

L'exemple de nos carrières

Une sensibilisation pour une prise de conscience des équipes



Les salariés de la carrière ont été sensibilisés à la présence sur le site d'espèces en voie de disparition. Après une formation dispensée par un membre de la LPO Drôme Ardèche des actions ont été mises en place. Les camions évitent ainsi les zones d'eau où les têtards du Crapaud Calamite peuvent vivre et permettent ainsi la préservation de l'espèce. Les fronts créés sur la carrière sont également surveillés afin d'éviter les impacts sur les oiseaux comme les Hirondelles de rivage.

Comment ?

- Former et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la préservation de la faune et de la flore.
- Réaliser dès que possible des aménagements (hôtel à insectes, ruches, mare, etc.) favorisant la biodiversité.
- Mieux détecter et baliser les zones sensibles sur nos chantiers.
- Intégrer dans les réponses aux appels d'offres des options d'aménagements de préservation de la biodiversité (action en projet).

Qui ?

L'ensemble des collaborateurs et des entreprises du Groupe CHEVAL sont concernés par la préservation de la biodiversité. Pour les aider au quotidien, ils peuvent compter sur les experts de la **LPO Drôme Ardèche** (ligue de protection des oiseaux), association avec laquelle le Groupe a noué un partenariat fort. Cette association est en effet un partenaire privilégié dans plusieurs projets mis en place ou initiés par l'entreprise.

PLAN D'ACTION

→ Sensibiliser et former le personnel

Afin que le Groupe puisse réellement jouer un rôle en faveur de la biodiversité, il est essentiel que les managers mais également l'ensemble des collaborateurs soient sensibilisés et formés aux enjeux et aux bonnes pratiques liés à cette thématique.

L'implication du personnel est en effet indispensable à la réussite de nos objectifs.

Pour ce faire, **un plan de communication interne** a été construit et mis en œuvre afin de mieux appréhender les notions de biodiversité, d'écosystèmes et d'espèces et les actions à mettre en œuvre pour les protéger. **Sur les écrans internes de chaque agence ainsi que sur le réseau social interne du Groupe, Workplace, des astuces et conseils à destination des chantiers et de la vie personnelle sont ainsi dispensés chaque mois.**

“

Ces formations sur le terrain devraient permettre à nos collaborateurs de considérer davantage l'importance de la biodiversité.

Outre cette sensibilisation, nous avons décidé d'organiser « **les midis biodiversité** » sur les chantiers. Ce projet consiste à faire intervenir quatre fois dans l'année les experts de la **LPO Drôme Ardèche** sur des sites identifiés comme des cas d'école et représentatifs de la biodiversité locale afin que les salariés puissent apprendre **in situ** comment réduire et maîtriser leur impact environnemental. Une réunion afin d'établir un plan de formation annuel et les sujets majeurs à traiter a eu lieu avec des représentants de l'ensemble des agences du Groupe. Les tous premiers « midis biodiversité » se tiendront ainsi prochainement. Ces formations sur le terrain devraient permettre à nos collaborateurs de considérer davantage l'importance de la biodiversité et s'approprier les bonnes pratiques à appliquer dans leur quotidien professionnel.

→ **Réaliser des aménagements et installations sur nos sites**

Le Groupe CHEVAL dispose de 25 sites répartis sur le quart sud-est de la France. Depuis plusieurs années, plusieurs de ces sites, notamment des carrières, accueillent des zones protégées pour les espèces présentes ainsi que des aménagements et installations dédiées.

Mares à batraciens, hibernaculums, échappatoires, nichoir à chevêches, à mésanges, à rougequeue, gîtes à pipistrelles...

Au total, des dizaines d'installations sont présentes sur l'ensemble de nos carrières et sur nos sites industriels. Elles sont régulièrement vérifiées par les membres de la LPO qui s'assurent qu'elles offrent un refuge sûr pour les différentes espèces. Nos carrières sont également mises à disposition d'un **apiculteur** afin qu'ils puissent y installer 50 de ses ruches.

Nous souhaitons désormais dupliquer les différents aménagements et installations qui ont permis de pallier le manque d'habitats naturels et de favoriser ainsi leur reproduction. Notre ambition est ainsi d'installer des ruches sur nos sites administratifs dès lors qu'ils sont situés dans une zone adaptée à la pollinisation des abeilles. Notre site de Brignais dans l'agglomération lyonnaise en abrite ainsi quatre.

L'Azuré du Serpolet

Un papillon à l'écologie particulière

L'Azuré du Serpolet est un papillon présent sur notre site de Portes-lès-Valence. Cette espèce menacée a une particularité. Ses œufs sont pondus sur une plante hôte, l'origan ou thym serpolet, dont les chenilles vont se nourrir pendant l'été avant de se laisser tomber au sol pour être recueillis par des fourmis (du genre *Mymica*) qui la choieront telle une reine pendant tout l'hiver avant de sortir l'été suivant pour se métamorphoser en papillon. Afin de préserver ce papillon, des mesures ont été mises en place par le Groupe CHEVAL. Les zones où poussent les buissons de thym serpolet ont ainsi été délimitées. Elles ne peuvent être exploitées et sont entretenues avec le plus grand soin.



23

C'est le nombre d'espèces de libellules et demoiselles présentes dans les basses et les mares de la carrière d'Ambonil



“**Nous voudrions inciter nos clients à faire des diagnostics faune et flore dans leurs études préalables.**

50

ruches installées dans nos carrières



Le Groupe étudie également la possibilité de réaliser de nouveaux aménagements. La LPO nous accompagne dans cette démarche afin que nous puissions déterminer les sites les plus propices à la mise en place de chaque dispositif : hôtel à insectes, haies vives, etc. Nous prévoyons également de mettre en place des composteurs.



Les collaborateurs sont attentifs afin d'éviter les impacts sur les espèces menacées. Les camions évitent par exemple les zones d'eau où les têtards du crapaud calamite peuvent vivre et permettent ainsi la préservation de l'espèce.

→ **Identification des zones sensibles sur chantiers**
Améliorer la connaissance des espaces, habitats et zones qui représentent des milieux sensibles pour la biodiversité pour que nos équipes puissent définir et baliser ces espaces selon leur vocation.

→ **Option dans l'offre commerciale pour que le client minimise l'empreinte de son chantier**

Le meilleur moment pour mettre en place des démarches en faveur de l'intégration de la biodiversité dans des travaux d'aménagements est l'amont d'un projet. Nous voudrions donc inciter nos clients à faire des diagnostics faune et flore dans leurs études préalables (identification des continuités écologiques sur et autour de son projet, analyse des pièges à biodiversité, inventaire des espèces présentes, etc.). **Fort de notre expérience sur nos différents sites et chantiers, nous pourrions intégrer des préconisations à mettre en œuvre à chaque étape du chantier et des solutions de compensations possibles.**

Un chantier nature au Palais des Congrès Sud Rhône-Alpes

Les salariés et leur famille du Groupe CHEVAL ont participé à un chantier nature au Palais des Congrès Sud Rhône-Alpes dans le cadre de notre participation à une action collective avec d'autres entreprises du territoire (Continuum) afin de mettre en place des aménagements en faveur de la biodiversité sur le site. Petits et grands ont construit ensemble une spirale de biodiversité, un hôtel à insecte, un bac à compostage mais également des nichoirs. Chacun est d'ailleurs reparti avec son propre nichoir à installer dans son jardin.



PREMIERS INDICATEURS DE SUIVI

- ▶ Mettre en place le plan d'actions : plan de formation et études des aménagements possibles sur nos sites
- ▶ Développer le nombre de sites disposant d'aménagements biodiversité volontaires

⇒ • Objectifs 2022 atteints



AMBITIONS

60

personnes formées
sur chantier d'ici 2025

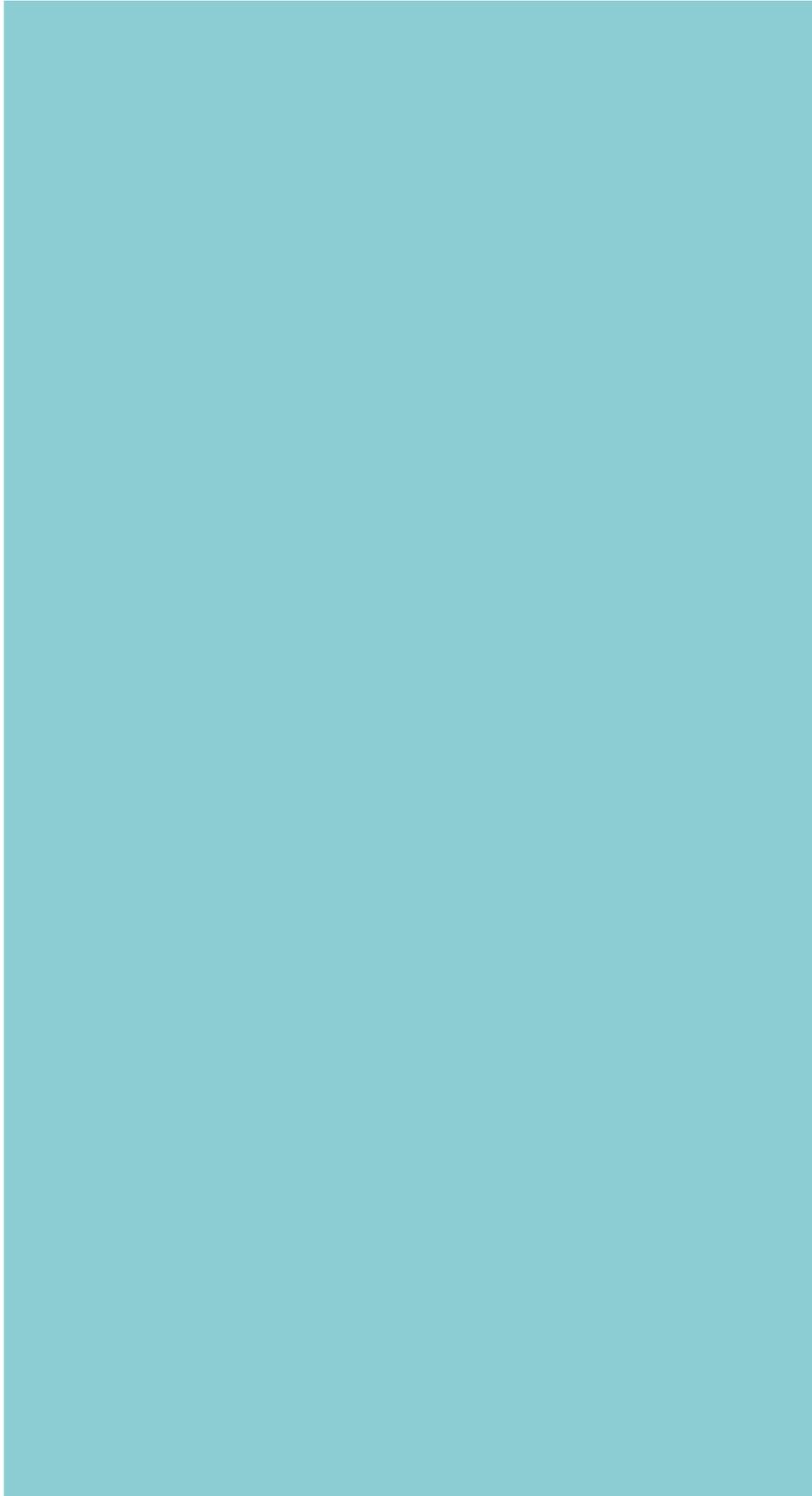
D'ici 2025...

La moitié de nos sites
disposant d'un ou plusieurs
aménagements biodiversité

TÉMOIGNAGE

“ L’engagement du Groupe CHEVAL en matière de biodiversité va bien au-delà des obligations réglementaires et d’une démarche volontaire. C’est un exemple de l’engagement que peuvent avoir les entreprises économiques dans ce domaine. Le Groupe Cheval est très ancré sur son territoire. C’est une entreprise connue qui peut montrer le chemin à d’autres acteurs. Aujourd’hui, il est essentiel et même urgent d’agir pour la nature. Le monde économique doit se mobiliser. Prendre en compte la biodiversité n’est pas qu’une contrainte, c’est aussi une opportunité pour les entreprises et les territoires.

Vivien Chartendrault,
Directeur territorial Drôme-Ardèche
LPO Auvergne-Rhône-Alpes-
Délégation territoriale Drôme-Ardèche



Engagement #6

Préserver la ressource eau

Gérer durablement la ressource eau est un enjeu majeur et un véritable défi dans la protection de l'environnement.



Préserver la ressource eau



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi?

L'eau est une ressource puissante, précieuse dont les réserves ne sont pas inépuisables. Nous devons donc penser à notre avenir hydrique en consommant autrement.

Qui?

Les carrières, les industries, les entreprises et les chantiers du Groupe CHEVAL consomment de l'eau. Il est donc de notre responsabilité de préserver la qualité et la quantité de cette ressource.

Pourquoi?

L'eau est bien plus qu'un banal produit de consommation. **Cette ressource a un caractère vital.** À certaines périodes de l'année ou dans certaines régions, il en manque toutefois cruellement. Le risque pénurique est d'ailleurs de plus en plus important en raison du réchauffement climatique, de l'imperméabilisation des sols ainsi que du besoin croissant des industries et de l'agriculture.

Il y a donc une urgence écologique à ce que nous prenions nos responsabilités en tant qu'entreprise et que nous reconsidérons nos usages.



Certaines de nos activités, comme le béton décoratif ou d'environnement, ne peuvent se passer d'eau. Nous devons donc anticiper pour ne pas se retrouver privé de cette ressource.

“
Il y a une urgence écologique à ce que nous prenions nos responsabilités en tant qu'entreprise et que nous reconsidérions nos usages.

Selon le rapport MacKinsey, à l'horizon 2030, sans modification de nos usages de l'eau, l'eau disponible ne pourra couvrir que 60 % de nos besoins.¹



Le Groupe CHEVAL est un important consommateur d'eau. Il se doit d'agir pour ne pas se retrouver contraint par des mesures de restrictions imposées par les préfetures. Certaines de nos activités ne peuvent en effet se passer d'eau, or rien ne nous garantit un accès constant à cette ressource dans les prochaines années.

Nous devons donc anticiper. En 2012, la Commission européenne a inscrit comme objectif spécifique la nécessité de maximiser la réutilisation de l'eau usée au sein des États-Membres, une ambition réitérée dans le Plan d'action européen pour une économie circulaire en décembre 2015 et définie comme objectif stratégique du Partenariat européen pour l'innovation dans le domaine de l'eau. Si aucune réglementation européenne n'existe pour le moment, il n'en sera peut-être pas toujours ainsi.

La réutilisation des eaux usées est, quoi qu'il en soit, une solution à déployer prioritairement car il s'agit d'une ressource inexploitée et cruciale pour répondre aux problématiques de demain.

Comment ?

- Évaluer la consommation d'eau
- Récupérer les eaux de pluie
- Amélioration des process de fabrication des industries

¹ - https://www.mckinsey.com/Client_Service/Sustainability/Latest_thinking/~/_media/FA14A055592D41AC9D1B8EB3A23DOCE3.ashx

5
milliards
de personnes
 pourraient subir
 des pénuries d'eau
 d'ici 2050¹



PLAN D'ACTION

→ Évaluer la consommation eau

Dans une logique de préservation de la ressource eau, il convient de réaliser des actions afin de réduire notre consommation. Mais faut-il encore savoir d'où on part pour s'orienter dans la bonne direction. Jusqu'à présent, aucune évaluation n'avait été conduite. Nous avons donc choisi de quantifier notre consommation et nos rejets d'eau sur l'ensemble de nos sites et d'établir un estimatif sur l'année. L'équipement présent sur chaque site a également été répertorié. Ce recueil de données nous a permis d'identifier les actions prioritaires à mener ainsi que les différentes pistes que nous devrions explorer. Nous devons désormais affiner l'évaluation de notre consommation : savoir précisément comment l'eau est utilisée et par qui, déterminer les équipements consommant le plus, etc.

PISTE EN RÉFLEXION

Ne pas s'encroûter...

Dans les carrières, les différentes activités produisent des poussières lesquelles pourraient être dommageables aux salariés. Pour éviter l'envol de ces poussières, les pistes des carrières sont régulièrement arrosées. Mais n'est-il pas possible de faire autrement ? Telle a été la question que nous nous avons été amenés à nous poser. Des solutions existent en effet dont une permettant d'économiser 90 % de quantités d'eau consommées habituellement. Un produit biosourcé peut être appliqué sur les pistes produisant l'encroûtement de ces dernières et réduisant de ce fait sensiblement les poussières.



Et si nous arrêtons d'arroser les pistes de nos carrières pour éviter les poussières ? Des solutions existent et sont actuellement à l'étude.

¹ - Source : Rapport mondial des Nations Unies sur la mise en valeur des ressources, édition 2018, publié à l'occasion du 8^e forum mondial de l'eau.

15,4 millions de litres

d'eau de pluie tombent chaque seconde en moyenne en France métropolitaine. Soit 486 milliards de m³/an.²



Quantifier l'eau de nos installations est indispensable afin d'identifier les actions prioritaires à mener.

“ Pour l'installation de tous nos nouveaux sites, l'intégration en amont d'un système de récupération devra absolument être envisagée.

→ Récupérer les eaux de pluie

La récupération de l'eau de pluie offre une solution durable et une alternative d'avenir à la diminution croissante de la ressource eau. Elle possède par ailleurs un intérêt environnemental majeur en ce qu'elle évite le ruissellement des eaux pluviales qui, en cas de gros orage, provoque le débordement des réseaux d'eaux usées. L'enjeu se révèle donc de taille. Les deuxièmes assises de l'eau organisées en 2018-2019 par le gouvernement ont d'ailleurs conclu **qu'il est indispensable de tripler d'ici 2025 les volumes d'eaux non conventionnelles réutilisées, parmi lesquelles se trouve l'eau de pluie.**

Au Groupe CHEVAL, nous travaillons actuellement à la récupération des eaux pluviales à la fois sur nos industries mais également sur nos sites.

Certaines de nos entreprises sont déjà de bonnes élèves dans le domaine. C'est le cas des trois centrales **Drôme Béton** qui recyclent l'eau de pluie. Il s'agit désormais d'étendre ces bonnes pratiques à l'ensemble du Groupe.

Le site de Bayanne à Alixan servira de pilote pour ce projet que nous souhaiterions par la suite dupliquer. Le site de Bayanne abrite en effet l'entreprise Valente, créateur d'aménagements paysagers qui a des besoins particulièrement importants en eau. Après avoir réfléchi au meilleur moyen à mettre en œuvre sur le site pour récupérer les eaux de pluie de la toiture et les stocker, nous réalisons actuellement des devis pour la création et l'installation d'une citerne souple de 50 m³ et d'un puits tampon alimenté par ce système de récupération. L'équilibre financier du projet est désormais à l'étude. Pour ce faire, une quantification de l'eau de pluie tombant annuellement est nécessaire.

Pour l'installation de tous nos nouveaux sites, l'intégration en amont d'un système de récupération devra absolument être envisagée. L'eau de pluie est en effet une ressource naturelle, renouvelable et gratuite, indispensable pour préserver la ressource eau.

² - Selon le site de statistiques mondiales en temps réel planetoscope : <https://www.planetoscope.com/eau-oceans/620-.html#:~:text=En%20France%20m%C3%A9tropolitaine%2C%20il%20tombe,eau%20d%27environ%20889%20mm.>



Dans les installations de concassage, les granulats sont lavés pour en extraire toutes traces d'argile ou de particules fines afin de pouvoir être stockés.

INDUSTRIES



20%

des consommations
en eau à l'échelle
mondiale.¹

→ Amélioration des process de fabrication des industries

L'industrie représente actuellement 20% des consommations en eau à l'échelle mondiale.

Dans un contexte où la pression vis-à-vis de cette ressource est forte, une nouvelle stratégie, ciblant à la fois la préservation de la qualité et de la quantité d'eau, est indispensable.



Au Groupe CHEVAL, nous souhaitons engager une réflexion et des actions sur notre usage au sein de nos industries afin de réduire nos consommations d'eau, l'utiliser plus efficacement ainsi que réduire les rejets à la fois en volume et en charge polluante.

Dans les **installations de concassage**, l'eau est employée pour le lavage des granulats fabriqués. Un flocculant est ajouté à cette eau de lavage. Il permet de séparer une pulpe épaisse, boue résiduaire, de l'eau claire. Ces eaux de procédés sont ensuite recyclées et réinjectées dans les process de nos installations. Nos deux centrales fonctionnent donc en **circuit fermé avec des boucles de recirculation d'eau**.

Depuis peu, nous avons fait le choix d'échanger le flocculant chimique que nous utilisions contre un **flocculant biologique**. Ce dernier est plus cher mais tout aussi efficace que le flocculant de synthèse. Il présente en outre l'avantage d'être **non toxique et biodégradable**. Nos deux centrales fonctionnent désormais avec ce flocculant. Nous avons profité de ce changement de flocculant pour trouver la formule permettant de réduire la quantité d'eau utilisée. Des recherches sont encore en cours sur ce sujet.

¹ - Données Aquastat, système mondial d'information de la FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations) sur les ressources en eau et la gestion de l'eau agricole. Source : FAO, 2018.



PREMIER INDICATEUR DE SUIVI

► Mettre en place un suivi des consommations d'eau sur tous nos sites.

⇒ • Objectif 2022 atteint



AMBITIONS

en 2025

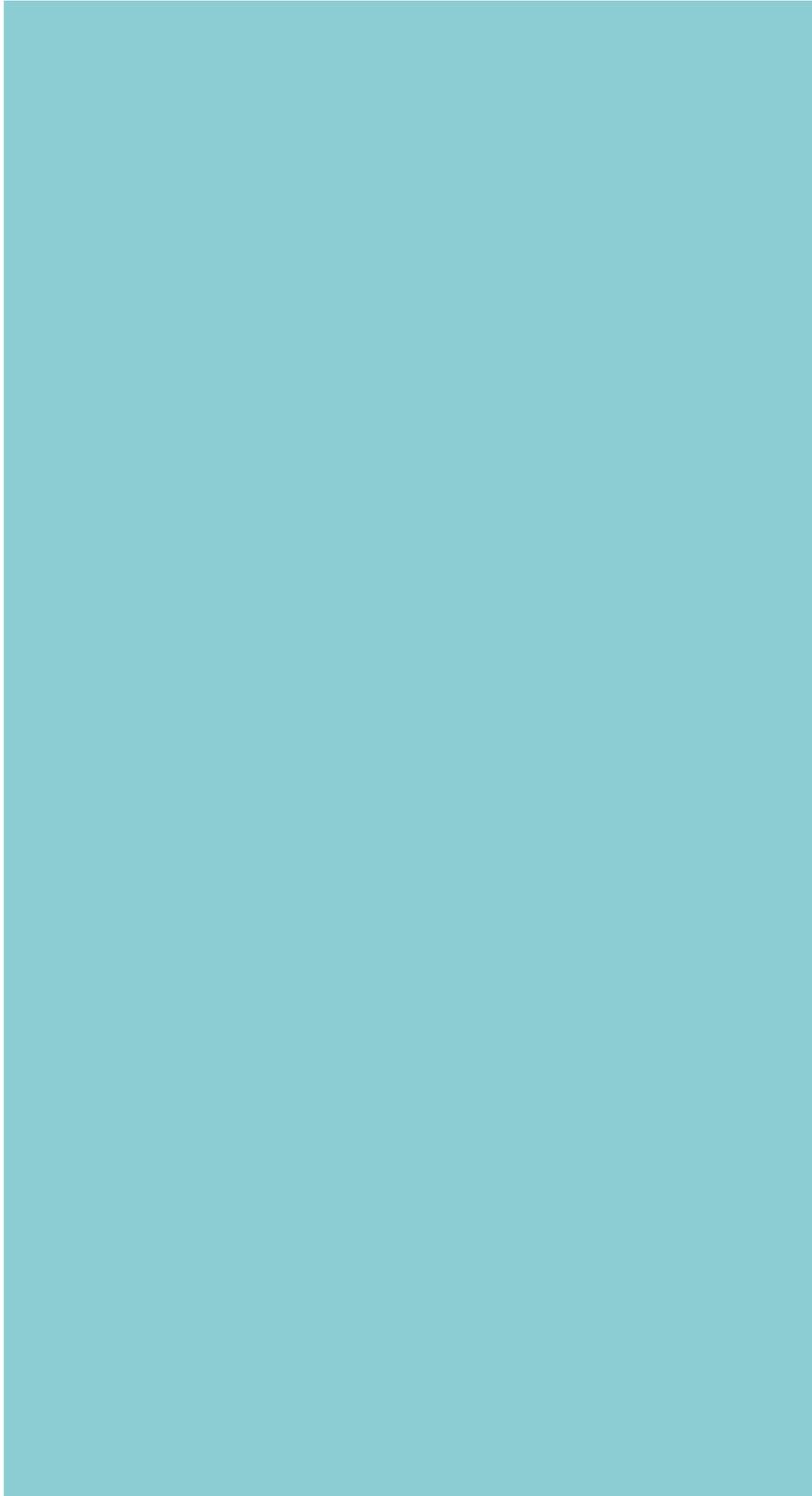
Réduire de 10 % nos consommations en eaux

TÉMOIGNAGE

“ Le projet d'amélioration des process de fabrication des industries auquel je participe possède un intérêt environnemental évident mais pas seulement. En changeant de floculant, nous nous sommes intéressés au process de fabrication et avons découvert de nouveaux éléments. Avec les équipes, nous avons désormais une meilleure connaissance technique de nos installations et de leur fonctionnement. Grâce à ce projet, les pilotes d'installation et moi-même avons donc pu monter en compétences. Nous avons donc tout gagner.

Clément Seignobosc,
technicien maintenance industrielle





Engagement

7

Favoriser l'économie
circulaire

**Maîtriser
les ressources
et les déchets est
un enjeu majeur
pour le Groupe
CHEVAL.**

45%
des entreprises
considèrent l'économie
circulaire comme
une priorité.¹



1 - Étude réalisée par KPMG et Upcyclea à partir de réponses à un questionnaire et d'entretiens avec des responsables Développement Durable, entre mai et juillet 2019 auprès d'un panel constitué de plus de 50 entreprises de tailles et secteurs différents.

Favoriser l'économie circulaire



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi?

L'économie circulaire se définit comme un principe d'organisation économique écologiquement vertueux. Il consiste à produire des biens et des services de manière durable, c'est-à-dire en limitant la consommation et le gaspillage des ressources ainsi que la production de déchets.



Chez Sodetec, expert en déconstruction, la mécanisation offre une grande facilité dans le tri des déchets.

66

À partir du 1^{er} janvier 2023 7 flux de déchets seront désormais soumis à des obligations de tri et de valorisation.



L'entreprise Valorsol environnement a mis en place 10 filières de valorisation de déchets.

L'Union européenne utilise près de 20 % de la biocapacité de la Terre, c'est-à-dire des ressources naturelles que la planète peut renouveler en un an alors qu'elle ne représente que 7 % de la population mondiale.²

² - Source : WWF, wwf.fr/jour-du-depassement

Pourquoi ?

Nos activités sont d'importantes consommatrices de ressources. Dans les années à venir, une pression risque toutefois de se faire sentir en raison de la **raréfaction de certaines matières premières**. Afin d'envisager plus sereinement l'avenir, il est donc essentiel de réviser notre modèle économique. **La logique « extraire, produire, consommer et jeter » n'est en effet plus soutenable**. Nous devons absolument repenser nos modèles afin d'allier performance économique et pratiques responsables. Nous pourrions ainsi contribuer durablement à la préservation des ressources en allongeant la durée du cycle de vie des matériaux.

Votée en février 2020, certaines mesures de **la Loi anti-gaspillage et économie circulaire (AGEC) entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023**. Cette loi impose aux industriels et aux entreprises du bâtiment de mettre en place une filière de responsabilité élargie du producteur (REP) pour l'ensemble des produits, équipements et matériaux de construction. **Sept flux de déchets seront désormais soumis à des obligations de tri et de valorisation**. La Loi de transition énergétique pour la croissance verte de 2015 a introduit également de nouvelles obligations dans les chantiers routiers. **Depuis 2020, au moins 60 % en masse de l'ensemble des matériaux utilisés pendant l'année doivent être issus du réemploi, de la réutilisation ou du recyclage de déchets dans les chantiers de construction routiers**. Cette nouvelle réglementation favorise les principes d'une économie circulaire. Elle encourage en effet notre secteur d'activité à passer de consommateur de matière et producteur de déchets à producteur de matière première secondaire. Les déchets deviennent ainsi un gisement de ressources en bénéficiant d'une seconde vie.

Bien que non soumis à une quelconque obligation réglementaire, **le Groupe CHEVAL souhaite élargir les principes d'une revalorisation de la matière à l'ensemble de ses secteurs d'activité**. L'économie circulaire apparaît, en effet, comme une manière de maîtriser les risques économiques, environnementaux et sociaux, tout comme l'opportunité de créer de la valeur ajoutée positive.



Chez Valorsol Environnement, nous collectons et trions le polystyrène avant de le broyer et de le compacter. Cette matière est ensuite expédiée vers des sites industriels partenaires et revalorisée en tant qu'isolant pour le secteur du BTP ou encore pour l'emballage.

L'économie circulaire correspond à l'évolution des attentes de nos parties prenantes. Les professionnels sont à la recherche de solutions pour valoriser leurs déchets. Beaucoup souhaitent minimiser l'enfouissement de matières qui peuvent être triées et valorisées.

Dans les appels d'offres, nos clients sont également de plus en plus sensibles à l'emploi de matières issues de filières de réemploi.

Depuis le décret du 9 mars 2021, l'État, les collectivités territoriales et les groupements de collectivités territoriales ont l'obligation d'augmenter la part de leurs achats issus de l'économie circulaire à partir d'une liste de produits établie. Une part minimale d'achat responsable est ainsi fixée.

Les mentalités changent fortement. L'économie circulaire pourrait ainsi devenir à l'avenir un réel facteur de différenciation.

Comment ?

- Développer l'utilisation de matières recyclées dans la production d'enrobés et former les équipes à ce sujet
- Proposer des variantes recyclées pour les granulats
- Développement de notre filiale Valorsol Environnement
- Sensibiliser en internes au tri et aux filières de recyclage

Qui ?

L'économie circulaire est un levier essentiel à la fois dans le développement du Groupe CHEVAL et la transformation de nos activités. Ce système est donc tout naturellement intégré à notre stratégie d'entreprise.

Valorsol environnement dispose de 5 déchetteries réservées aux professionnels, implantées sur les sites de Mions, Portes-lès-Valence, Bourg-de-Péage, Sablons et Saint-Sauveur-en-Rue.





Trois entreprises du Groupe (Cheval TP, Entreprise 26 et Rhône-Alpes TP) construisent et entretiennent les routes : voies départementales, voies communales, voies sur berge, voies urbaines.

13,1%

Part de matériaux recyclés introduits dans la fabrication de nos **enrobés routiers**

FOCUS SUR...

Qu'est-ce que les fraisats d'enrobés ?



Le fraisat est un matériau issu du rabotage de couches de chaussées. Il s'agit de croûte de vieux enrobés grattés. Après avoir subi un traitement complémentaire, le plus souvent un concassage, ce matériau donnant de l'agrégat d'enrobé, il peut être recyclé.

PLAN D'ACTION

→ Développer l'utilisation de matières recyclées dans la production d'enrobés et former les équipes à ce sujet

L'entretien et la réfection des voiries passent par le fraisage des anciennes couches de chaussées, lequel entraîne la production en grande quantité de déchets : des fraisats. Ces fraisats peuvent être intégrés dans le cycle de fabrication de nouveaux enrobés après concassage. Dans nos centrales Drôme Ardèche enrobés situé à Portes-lès-Valence et Sablons enrobés, nous avons ainsi fait le choix de proposer des formulations de recyclage d'enrobés. 13,1% d'agrégats d'enrobés recyclés sont ainsi introduits dans la fabrication de nos enrobés routiers. Un poste de responsable qualité technique a été créé afin d'assurer le développement de matières recyclées dans la production de nos centrales. Les enrobés de recyclage demandent en effet une adaptation permanente ainsi qu'une maîtrise et connaissance techniques. Nous avons désormais pour objectif d'augmenter notre production de recyclage d'enrobés et réfléchissons aux leviers possibles à activer.

Parmi eux se trouve la mobilisation de nos équipes. Une montée en compétences des conducteurs de travaux et chargés d'étude est nécessaire pour démocratiser le recyclage d'enrobés.

En guidant, expliquant et soutenant nos collaborateurs concernés sur le sujet, nous favorisons indirectement la demande, la création d'un marché pérenne et des opportunités économiques.

Ils pourront en effet plus facilement proposer aux clients ce matériau, les informer ainsi que leur expliquer ses avantages.



Cheval Granulats possède deux installations de criblage et de concassage traitant annuellement 500 000 tonnes de matériaux, principalement à destination des industries béton et enrobé.

95%
des matériaux
inertes sont recyclés



→ **Proposer une variante recyclée pour les granulats**

Regroupant 12 carrières, Cheval Granulats propose une large gamme de sables, gravillons et graves :

17 variétés de matériaux différents et plus de 60 coupures granulométriques. Outre la production de granulats, l'entreprise accueille également des inerts (déblais de terrassement, croûtes d'enrobés, bétons issus de déconstruction de bâtiments...) qui sont des déchets minéraux dits de classe 3 : non-dangereux et non-polluants. Les équipes de Cheval Granulats traitent ainsi chaque année plus de 1 500 000 tonnes de granulats et de déblais.

95 % des matériaux accueillis actuellement par Cheval Granulats sont réutilisés. Les matériaux non-recyclables servent à réaménager les carrières par remblaiement. Celles-ci sont, en effet, soumises à une obligation légale de remise en état. Les matériaux recyclables sont quant à eux utilisés par Cheval Granulats. L'entreprise essaie en effet pour chaque matériau naturel, de proposer une



alternative issue du réemploi des ressources collectées. Ces matériaux alternatifs peuvent en effet parfaitement se substituer aux matériaux d'extraction. Ils possèdent des performances techniques équivalentes tout en permettant de réduire significativement l'impact environnemental.

Cheval Granulats proposent actuellement le sable à tranchée et la grave de couche de forme sous une forme naturelle et recyclée. L'entreprise recherche la possibilité de faire de même pour les gravillons naturels pour les applications béton. Grâce à trois unités mobiles de concassage, l'entreprise a d'ailleurs désormais la capacité de produire plus facilement des matériaux recyclés en le faisant in situ.

Si le recyclage des granulats est un objectif louable, il se heurte à des obstacles. L'emploi de granulats recyclés est en effet pour le moment assez limité. **Leur utilisation dans le domaine routier est par exemple peu répandue alors qu'ils constituent pourtant une alternative aux matériaux d'usage.** Le responsable laboratoire et foncier du Groupe CHEVAL s'engage donc auprès du syndicat des carrières, UNICEM, afin de pouvoir faire bouger les lignes.

À travers toutes ces initiatives fortes, l'entreprise souhaite préserver la ressource granulats qui est l'une des plus utilisées après l'eau par la population : 7 tonnes par habitant par an.

“
La ressource granulats est l'une des plus utilisées après l'eau par la population : 7 tonnes par habitant/an.¹



¹ - Source : UNPG, Union nationale des producteurs de granulats, <https://www.unpg.fr/accueil/nos-activites/les-granulats-en-bref>



En valorisant le bois de classe A (bois non-traité), Valorsol environnement élabore un combustible de substitution au pétrole utilisé pour alimenter les chaufferies industrielles ou collectives ainsi que les réseaux de chaleur.

→ Développement de notre filiale Valorsol Environnement

Filiale du Groupe CHEVAL, **Valorsol Environnement collecte, recycle et valorise les déchets des professionnels : industriels, commerçants et artisans.**

Bois divers, palettes et bois d'emballage, déchets verts, menuiseries en fin de vie, cartons, polystyrène mais également chutes de production PVC, laine de verre, gravats, plâtre et métaux... Tous ces déchets sont traités sur des plateformes en Drôme et Rhône. Ces matériaux sont par la suite réemployés dans des industries régionales.

Nouvelles filières de tri et de valorisation proposées, points de collecte supplémentaires, implantation dans des secteurs à forte demande... Valorsol environnement ne cesse de se développer afin de mettre à la disposition des professionnels des solutions économiques et écologiques dans le traitement des déchets liés à leurs activités. Depuis peu, l'entreprise accueille dans ses sept points de collecte la laine de roche, un matériau isolant minéral recyclable à l'infini. La matière collectée est acheminée chez **Rockwool**, leader mondial de l'isolation en laine de roche, afin qu'elle soit réintroduite dans sa ligne de production.

Valorsol environnement souhaite par ailleurs ouvrir une nouvelle structure de réemploi sur le bassin lyonnais et étendre ainsi sa présence sur le territoire Auvergne Rhône-Alpes.



Valorsol environnement collecte des déchets verts issus de l'entretien des jardins et espaces verts (tontes, tailles, élagages, feuilles, etc.) et les transforme dans sa composterie située à Marches. Ce compost certifié NF U 44.051 est utilisable en agriculture biologique.



Sensibilisation interne aux filières de tri et au recyclage

Plan de communication et programme de formation à destination des salariés du Groupe : bonnes pratiques à adopter, identification des matériaux et éléments constitutifs du bâtiment valorisables



Si le tri et le recyclage des déchets à la source sont devenus naturels pour bon nombre de nos collaborateurs, tous n'ont pas encore une connaissance et une vision exhaustives des différentes filières de valorisation. Afin de faciliter le réemploi sélectif de la matière, nous avons donc souhaité élaborer un programme de formation à destination des salariés du Groupe.



PREMIERS INDICATEURS DE SUIVI

- ▶ Part de fraisat réintégrée supérieure à 13 %
 - ▶ CA de Valorsol supérieur à 8 M€

13,1 %
de fraisat réintégré dans la
production d'enrobés

TÉMOIGNAGE

« L'introduction d'agrégat d'enrobés recyclés dans nos formules entraîne des difficultés supplémentaires. Une étude préalable des matériaux recyclés est nécessaire. Il y a également plus de variations dans le processus de fabrication d'enrobés. C'est moins homogène. Nous sommes donc dans la correction permanente. L'objectif est toutefois intéressant. Nous revalorisons en effet des déchets et économisons les ressources de granulats et de bitume.

Xavier Laurent
Responsable technique et qualité



AMBITIONS

- ▶ Atteindre 15 % de recyclés introduits dans la production des enrobés d'ici 2026
- ▶ Atteindre 12 M€ de CA pour Valorsol d'ici 2025

8,8 M€
CA Valorsol au 31/03/22



Engagement #8

Dynamiser la vie
économique des territoires

Nous souhaitons rendre au territoire ce qu'il nous a donné

Seuls
4,8 français sur 10

pensent que les grandes entreprises s'impliquent pour soutenir l'économie locale¹

Dynamiser la vie économique des territoires



PRÉSENTATION DU PROJET

Quoi ?

Pour une entreprise, le territoire couvre à la fois des espaces de proximité d'implantation géographique mais également de réalisation d'activités.

Pourquoi ?

Les entreprises doivent soutenir la vitalité des territoires où elles interviennent. Les relations entre une ETI et son milieu sont essentielles. Leur partenariat est en effet source de compétitivité régionale et doit donc être entretenu.

Le développement d'écosystèmes locaux représente un bénéfice pour l'entreprise. Il est source de proximité avec le client, de meilleure acceptabilité des sites et des activités, de réduction de la logistique et d'opportunités.

Nous aspirons à devenir comme le nomme Michael Shuman une entreprise pollinisatrice du développement économique, c'est-à-dire à travailler en transmettant les meilleures pratiques d'une entreprise locale à une autre afin de les nourrir dans leur ensemble et de créer un écosystème entrepreneurial en bonne santé.

La dynamisation économique locale du Groupe fait écho aux démarches sociétales conduites depuis des années afin de soutenir le développement durable du territoire. Renforcer notre implication participe de notre engagement éthique et responsable.

1 - Baromètre de la perception de l'engagement des entreprises, données issues d'une enquête réalisée en ligne par l'ObSoCo sur le panel de Respondi du 27 mai au 7 juin 2021. Étude conduite sur la base d'un échantillon de 2000 personnes représentatif de la population de France métropolitaine âgée de 18 à 75 ans.

“

Nous aspirons à devenir une entreprise pollinisatrice du développement économique.



Le Groupe CHEVAL contribue au développement d'une économie circulaire éco-responsable et garantit la pérennité d'emplois locaux, porteurs de sens et donc d'avenir.

Comment ?

- Avoir recours à des fournisseurs et prestataires locaux
- Créer et préserver des emplois sur les territoires où nous sommes implantés
- Contribuer au dynamisme de l'économie locale
- Impulser un mouvement de territoire en mission

Qui ?

Le Groupe, chaque entreprise et tous collaborateurs impliqués localement peuvent concourir à leur échelle à la dynamisation de la vie économique des territoires.

PLAN D'ACTION

→ **Recours à des fournisseurs et prestataires locaux**

Au Groupe CHEVAL, **nous faisons le choix de privilégier les acteurs locaux, fournisseurs et prestataires**, capables de délivrer le niveau de prestation attendu. Le critère et la stratégie d'achat reposent avant tout sur la qualité de l'offre au sein de laquelle la proximité est déterminante. **Pour le bitume**, nous nous approvisionnons ainsi en France, non en Italie ou en Espagne comme certains de nos confrères. Nous travaillons par ailleurs avec **des agences d'interim régionales** et non avec les gros acteurs nationaux du secteur. Le Groupe CHEVAL a pour ambition de pouvoir mieux qualifier ses fournisseurs et ses prestataires locaux à l'avenir. Nous nous engageons au quotidien et souhaitons **nous entourer de prestataires et fournisseurs qui partagent nos principes et nos valeurs**. Pour ce faire, nous réfléchissons aux meilleurs moyens à mettre en œuvre.

→ **Créer et préserver des emplois sur les territoires où nous sommes implantés**

Le Groupe CHEVAL poursuit depuis plusieurs années une croissance maîtrisée en intégrant de nouvelles entreprises. Nous avons maintenu dans chacune d'entre elles les compétences et avons contribué à leur développement créant de nombreux emplois sur leur territoire d'implantation.



Sociétés	Nombre de collaborateurs au moment du rachat ou il y a 10 ans	Nombre de collaborateurs aujourd'hui
Asbestos Rachetée en 2014	12	21
Planète Désamiantage Rachetée en 2020	13	14
Sodetec Rachetée en 2020	30	30
Cheval TP	7	155
Cheval Maintenance	155	18
Cheval Granulats	38	38
Molina Rachetée en 2017	34	43
Blanc BTP Rachetée en 2021	29	31
Rhône-Alpes TP Rachetée en 2017	13	29
E26 Rachetée en 2011	60	77
Migma Rachetée en 2020	95	100
Valente Rachetée en 2009	28	52
DAE Création en 2016	2	5
Sablons enrobés Création en 2016	2	2
Valorsol environnement Création en 1999	5	30
DA2C Création en 2017	1	2

“

Le Groupe entend assumer pleinement sa responsabilité envers la société et la partager afin d'encourager les initiatives des différents acteurs du territoire.



Rencontres externes, interventions lors de conférences, participations à des débats.... Les membres du Comité de mission ont participé à de nombreuses manifestations externes pour promouvoir et expliquer la qualité d'entreprise à mission.

→ Contribuer au dynamisme de l'économie locale

Les entreprises du Groupe Cheval sont membres des associations et clubs d'entreprises de leur territoire respectif : **CEV (Collectif des entreprises du bassin Valentinois)**, **ERB (Entreprises de Romans et Bourg de Péage)**, **Arcade (Arche Agglo)**, **Amplitude (Porte de DromArdèche)**, **ADEIR (Isère Rhodanienne)**...

À ce titre, les cadres du Groupe participent régulièrement à des **rencontres** pour échanger des pratiques et contribuer ainsi au dynamisme économique local. Nos métiers sont par ailleurs non délocalisables et nos collaborateurs vivent, consomment et s'impliquent sur le territoire. Au-delà des emplois directs créés dans la région, le Groupe et ses entreprises contribuent, en collaborant principalement avec des fournisseurs et des partenaires locaux, **à l'investissement local, à la production de proximité et aux emplois indirects.**

→ Impulser un mouvement de territoire en mission

Le Groupe CHEVAL souhaite fédérer les principaux acteurs du territoire autour des défis sociaux et environnementaux majeurs auxquels le monde et les entreprises sont confrontés. **Nous voulons en effet impulser un mouvement de territoire en mission. Le Groupe entend assumer pleinement sa responsabilité envers la société et la partager afin d'encourager les initiatives des différents acteurs du territoire.** Nous avons ainsi organisé la matinée **« Territoire d'avenir : des entreprises qui s'engagent »** pour tout comprendre sur le statut et la démarche d'une « entreprise à mission ». Cette manifestation a eu le 14 septembre 2021 en présence de 170 personnes : une cinquantaine de dirigeants d'entreprises du Territoire et de nombreux représentants des collectivités et de l'État. À travers cette matinée d'échanges et de témoignages, l'objectif était de faire bouger les lignes et donner l'envie de nous rejoindre dans ce mouvement d'entreprise à mission. En tant qu'ambassadeur de la « société à mission » au niveau régional, nous réalisons par ailleurs régulièrement la promotion de cette qualité en partageant notre expérience (14 interventions lors d'événements, 6 interviews pour la presse, 21 rencontres avec des dirigeants).



INDICATEURS DE SUIVI

- ▶ Échanger régulièrement entre pairs et avec des prescripteurs (élus, clubs, etc.) pour promouvoir la qualité de société à mission



• Objectif 2022 atteint

- ▶ 1 événement organisé (170 participants)
- ▶ 14 interventions (témoignages lors d'événements)
- ▶ 6 interviews presse
- ▶ 21 rdv « conseils »

TÉMOIGNAGE

“ Chez Valente, nous travaillons en priorité avec les acteurs locaux quand cela est possible. Nous avons en effet tout à y gagner. Nous pouvons être plus réactifs car nous n'avons pas besoin d'anticiper huit jours en avance pour commander. Les plantes subissent par ailleurs moins de transport ce qui est profitable pour la planète et leur permet d'être de meilleure qualité.

Laurence Guichard,
Responsable des achats Valente

FOCUS SUR...

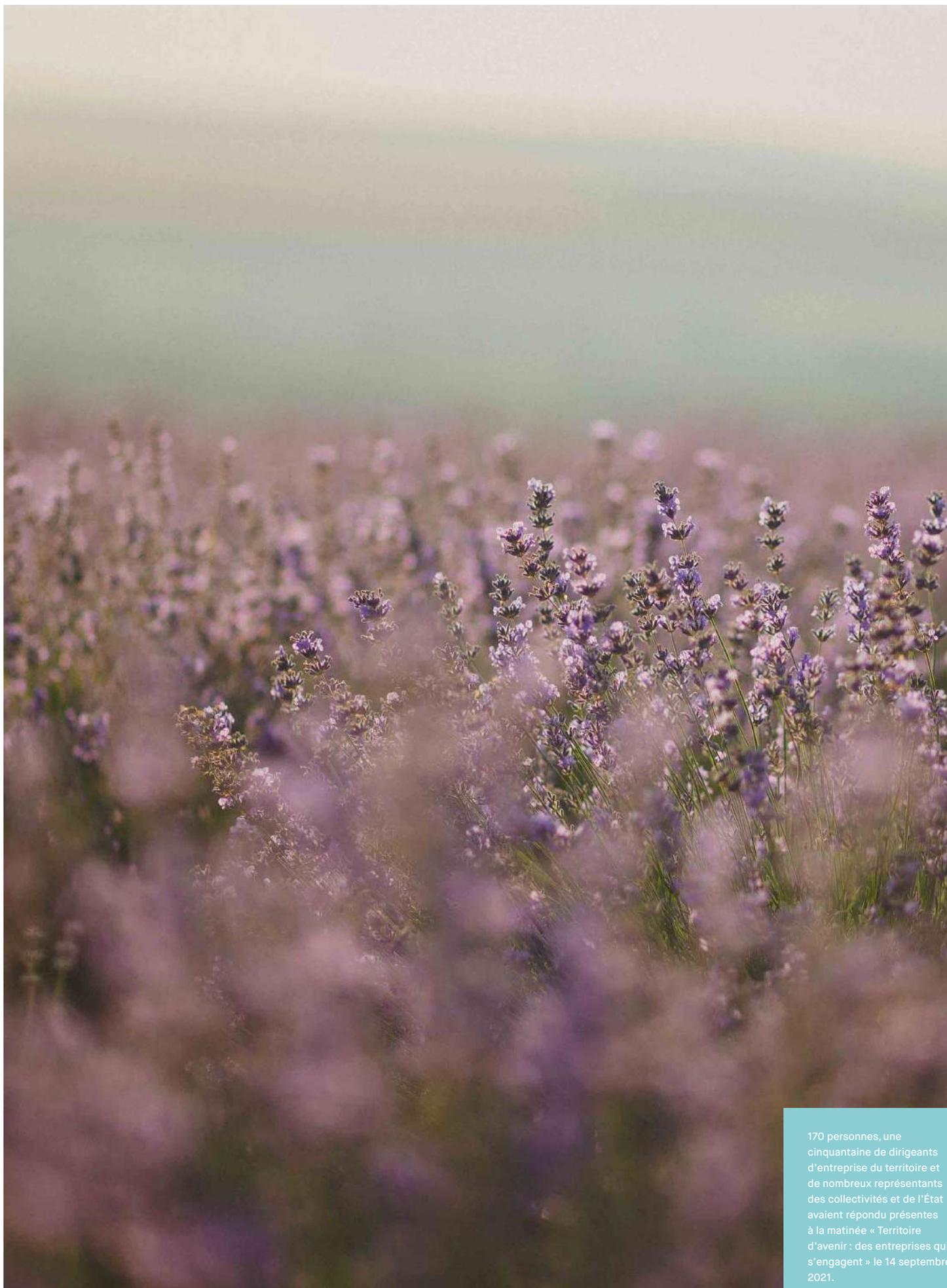
La matinée

« Territoire d'avenir : des entreprises qui s'engagent ».

Qu'apporte cette nouvelle qualité à l'entreprise et à son environnement ? Quelles sont les difficultés rencontrées par les entreprises pionnières et comment peut-on les contourner ? Comment devenir « société à mission » ? Telles ont ainsi été les questions abordées au cours des deux tables rondes d'experts invités qui ont été organisées dans le cadre de la matinée « Territoire d'avenir : des entreprises qui s'engagent ».

Un reportage vidéo intitulé « Eux aussi sont convaincus et engagés » est également venue rythmer ces échanges ajoutant une nouvelle perspective au débat.

Se sont exprimés lors de ces entretiens filmés : Bruno Cavagné, Président de la Fédération nationale des travaux publics, Christophe Chevalier, PDG du Groupe Archer, Célia De Lavergne, Députée de la 3^e circonscription de la Drôme, Sandra Lagumina, Deputy CEO Meridiam, Arnaud Leroy, PDG de l'Ademe, Valérie Lorentz-Poinsot, Directrice générale des Laboratoires Boiron, Thierry Picq, Professeur à l'emlyon et co-Fondateur Act4 Talents, etc.



170 personnes, une cinquantaine de dirigeants d'entreprise du territoire et de nombreux représentants des collectivités et de l'État avaient répondu présentes à la matinée « Territoire d'avenir : des entreprises qui s'engagent » le 14 septembre 2021.



6

En route vers
la prochaine
étape...

18



Bilan de ces 18 derniers mois



“ Le bilan de ce parcours est extrêmement positif au-delà des attentes que j’avais et j’imaginai. Il est d’autant plus

positif qu’il s’est fait en peu de temps et dans un contexte difficile avec les deux années de pandémie que nous venons de vivre. **Le fait de structurer la démarche, de l’accompagner, de la piloter de manière assez rapprochée ainsi que de la relier à un quotidien et à une gouvernance a permis de créer une véritable dynamique.** Au départ, tout le monde se posait beaucoup de questions mais désormais « l’entreprise à mission » fait véritablement sens au sein du Groupe. Nous constatons tous en effet les aspects concrets de notre démarche et **nous sommes rentrés dans un système qui s’autoalimente.** Les actions entreprises sont à l’origine de nouvelles idées et initiatives.

Véronique Degottex



“ **Le Groupe CHEVAL est ambitieux.**

J’en veux pour preuve les huit objectifs opérationnels qui ont été rédigés dans ses statuts. De ce fait, son parcours sur ces 18 derniers mois n’a pas toujours été facile même si pour autant des moyens ont été alloués pour parvenir aux objectifs fixés. Malgré l’immensité du chantier, nous pouvons aisément reconnaître de la part du Groupe **une grande agilité et de l’innovation qui ont toujours permis d’avancer.**

Sabine Buis



“ Je suis impressionné par le parcours du Groupe en tant qu’entreprise à mission, et ce, à plusieurs niveaux. La direction

est très impliquée et la manager de la mission dirige parfaitement les opérations. **Il y a plusieurs pilotes, je puis dire, dans l’avion, chacun avec un rôle, une casquette et une capacité à faire bouger les lignes à son niveau.** C’est extrêmement intéressant parce que ce n’est pas toujours le cas. Il y a également une vraie volonté que cette mission serve l’entreprise. **Ce n’est pas de l’affichage, de la communication.** Le Groupe CHEVAL a mené une vraie réflexion sur l’adoption de cette qualité. Il y a une volonté que l’entreprise à mission renforce l’entreprise à la fois dans son ADN mais aussi dans son offre commerciale. Je pense qu’il existe désormais un très bon équilibre entre ces deux points.

Vivien Pertusot



“ Bien que la RSE soit ancrée dans l’ADN du Groupe Cheval, de ses collaborateurs, des plus anciens aux dernières recrues,

je pense que le groupe a connu ces derniers mois une mutation. La méthode que nous avons mise en place pour mener la mission de manière collaborative avec une trentaine de salariés impliqués au quotidien a permis **d’asseoir le « mode projet » dans l’entreprise.**

Les collaborateurs se sont particulièrement mobilisés pour faire avancer des sujets, qui ne concernaient pas nécessairement leur champ d’intervention. Ils se sont impliqués au sein d’équipes pluridisciplinaires et ont mené les projets de la mission en parallèle de leurs missions habituelles. Nous sommes très satisfaits d’avoir pu avancer sur de nombreuses actions concrètes, tangibles, tant sur nos engagements sociétaux, qu’environnementaux ou sociaux.

Anne-Charlotte Kubicki



“ Le parcours est très satisfaisant dans la mesure, où **le premier impact de la qualité d’entreprise à mission et des actions engagées, a été l’émulation interne.**

C’est formidable que des personnes soient sorties de leur quotidien pour être force de proposition et pour s’engager dans des projets de développement.

Ces derniers dix-huit mois ont permis de renforcer le lien et la cohésion des équipes, d’amorcer le virage de la transition énergétique et d’affirmer davantage le sens de nos responsabilités dans l’organisation de nos activités et de nos entreprises.

Les membres du comité de mission, par leur diversité d’origine et de sensibilité, apportent un regard extérieur et une validation des bonnes orientations choisies.

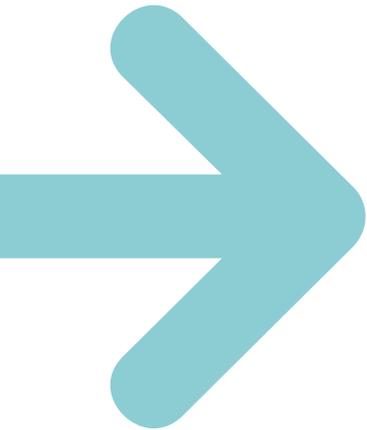
Jean-Pierre Cheval

“ *Nous, membres du Comité de mission, sommes investis dès le début et avons aligné nos ambitions, nos enjeux.*

Nous avons été touchés par l’implication d’un certain nombre de collaborateurs pour être à l’attendu, voire au-delà des attentes du démarrage.

Nous considérons que les objectifs que nous nous étions fixés sont atteints et nous sommes déjà à pied d’œuvre pour la prochaine étape de la société à mission.





Comment poursuivre nos ambitions ?

“ Afin de poursuivre sa progression, le comité de mission doit effectuer un travail préalable en amont de chaque session de travail de manière à ce que nous soyons sur des échanges encore plus pertinents et sur de la validation pour préparer les étapes suivantes.

Véronique Degottex

“ Lors de ces derniers 18 mois, le comité de mission a pu identifier des blocages, voire certains freins au déroulé de la mission ou à l'atteinte des objectifs. Nous devons désormais y être attentifs et le comité de mission doit être force de proposition. En effet, ces freins peuvent simplement vouloir dire l'intérêt et la pertinence de l'action envisagée. Si un objectif est plus difficile atteindre, c'est sûrement parce que l'enjeu est plus important.

Sabine Buis





“ Au fur et à mesure du temps, le comité de mission a été de plus en plus précis rentrant dans la granularité de chaque objectif. Nous avons également pu réfléchir sur des évolutions un peu plus stratégiques de l'entreprise, sur l'évolution de son offre et sur son positionnement. Nous devons continuer dans ce sens. C'est une boucle vertueuse où en travaillant sur la mission inévitablement on travaille sur d'autres pans de l'activité du Groupe CHEVAL. Et inversement en s'interrogeant sur d'autres pans de l'activité du Groupe, on vient nourrir les réflexions sur la mission. Je pense qu'il serait également intéressant à l'avenir de travailler sur la déclinaison de la mission filiale par filiale. Nous ne l'avons pas encore beaucoup fait, ce qui est toutefois parfaitement normal.

Vivien Pertusot

“ Après une première année expérimentale où de nombreux projets ont été validés et mis en œuvre, nous devons poursuivre le développement des engagements pris. Nous devons également veiller à ce qu'ils soient de plus en plus intégrés dans la réflexion stratégique pour donner toujours plus de sens à nos métiers et à nos activités.

Jean-Pierre Cheval

“ J'aimerais que le Comité de mission puisse à l'avenir travailler plus en lien avec les équipes opérationnelles, sur des sujets pour lesquels les collaborateurs ont besoin d'un appui et d'une expertise externe. Après 18 mois pour poser les premiers jalons de la mission, il pourrait être intéressant d'étendre le nombre de participants du Comité et de créer des groupes de travail thématiques.

Anne-Charlotte Kubicki



300 route de Bayanne
26300 Alixan

04 75 02 06 10
groupecheval@groupecheval.fr

groupecheval.fr